

인종 평형성 실천에 관한 점검
피드백을 위한 최종 보고서



인종 평형성 평가 진실위원회
샌프란시스코 노회

2025년 2월

목차

서문	2
핵심용어 정리	4
배경과 역사	5
주제와 유형	6
1. 내부자와 외부자	6
2. 의사결정에 대한 통제	6
3. 경직성	10
4. 전망/목표에 관한 책임의식의 격차	10
5. 가용한 자원의 희소성에 대한 강조	12
6. 갈등 회피	13
전략적 제언	15
1. 배상 및 치유 위원회 설립	15
2. 노회구조에 초점을 맞춘 위원회 활동	16
3. 진실화 화해 프로세스: 2026-2027년 (노회 구조에 집중)	17
4. 살아있는 역사: 2028년 완료 (예배 공동체와 노회가 속한 지역사회에 초점)	18
부록 목차	21
1. 부록 1: 연속선 도구 분석	22
2. 부록 2: 매트릭스 평가 도구	33
3. 부록 3: 인종 평등 설문조사 개요	41
4. 부록 4a: 담대한 합의: 짧은 양식	60
5. 부록 4b: 담대한 합의: 긴 양식	61
6. 부록 6a: 사례 연구: 힐사이드 장로교회 폐쇄	64
7. 부록 6b: 사례 연구: 제일 히스패닉 장로교회 및 하이 스트리트 장로교회	77
8. 부록 7: 약어 부록	89
9. 부록 8: 대화 서클 요약 노트	90

서문

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

핵심용어 정의

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

¹ 위의 용어 정의는 미국장로교 인종차별 진실과 화해 특별위원회(SCRTR)가 225 차 총회에 제출한 보고서에서 가져옴. https://www.pcusa.org/sites/default/files/special_committee_on_racism_truth_and_reconciliation_to_225 ga.pdf

2시애틀 시 인종과 사회정의 프로그램이 채택한 관계지향적 문화의 전설, 2021년 10/24/24 204년 10월 24일에 접속함.

³ 영적 GPS 채조정하기, 트윈시티즈 노회, 2023.
<https://drive.google.com/file/d/1WhkZzv4OFocgy2YUZjpY2gXBASSTlvTc/view>

2024년 8월 24일에 접속함.

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

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

배경과 역사

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

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

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

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

⁶ UC 버클리 타자화와 소속감 연구소, <https://belonging.berkeley.edu/redefining-who-belongsglossary>. 2024년 10월 24일에 접속함.

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

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

주제와 유형

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

1. 내부자와 외부자

우리는 노회가 ‘사람들’이라고 고백하고 믿지만, 정말 그렇다는 느낌은 그다지 강하지 않습니다. 어떤 이들은 노회를 소속의 공동체로 경험하지만, 노회를 비인격적인 일군의 형식적 절차로 경험하는 사람들이 더 많습니다. 설문조사팀은 소속감에 관한 긍정적인 응답에 놀랐습니다. 응답자의 58%는 “노회에 참여하고 노회에 기여하도록 환영받는다고 느낀다”고 답했고, 56%는 “우리 노회를 편안하게 느낀다”고 답했습니다. 노회를 분석한 결과를 고려할 때 이런 응답의 비율이 더 낮으리라고 예상했고, 선택 편향이 질문에 일부 영향을 미쳤을 수도 있다고 생각합니다(환영받는다고 느끼지 못했던 사람들은 설문조사에 참여하지 않기로 결정했을 수도 있습니다). 또한 이민자 예배 공동체에 참석한다고 밝힌 응답자 중에서는 20%만이 환영받는다고 답한 것으로 나타났습니다.

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

노회 관계를 이야기하기 위해 어떤 은유를 사용하는지 물어볼 수 있습니다. 흑자는 “그리스도 안의 형제자매” 등 친밀하고 상호적인 은유를 썼고, 내재된 친숙함을 진정으로 느낄 수 있습니다. 또 “목사님 장례식에서나 만나게 될 것이다”라는 대가족의 은유도 있었습니다. 우리 노회가 부모이고 BIPOC 예배 공동체가 부모의 찬성과 지원을 바라는 자녀인 것처럼 가부장적 은유도 있었습니다.

우리는 ‘오랜 전통을 지닌 회중’과 더 새로운 공동체 사이의 차이를 분석했습니다. 오랜 전통을 지닌 회중은 오래전에 세워져서 교회 부동산에 대한 일차적 사용권과 감독권을 누리고 있는 공동체입니다. 더 새로운 공동체는 회중으로 설립될 수도 있고 새로운 예배 공동체(NWCs)로 설립될 수도 있습니다. 교회 부동산을 임대하거나 ‘동지’ 관계를 맺고 있을 가능성이 더 높습니다. 새로운 예배 공동체는 대체로 흑인/원주민/유색인종이 다수를 차지하며 흑인/원주민/유색인종이 이릅니다. 회중과 비교했을 때 새로운 예배 공동체의 지위를 인종적인 문제로 볼 수도 있습니다. 이런 공동체는 노회 안에서 지위가 더 낮고, 투표권을 얻지 못하며, 보조금에 의존하고, 지도자가 안수를 받지 못하는 경우가 많습니다. 공식적인 계획은, 새롭고 실험적인 기간 동안 이 지위를 유지하다가 공동체가 활기차고 좋은 사역을 하고 있다면 몇 년 안에 안수와 투표권을 지닌 본격적인 회중으로 인정하자는 것입니다. 하지만 대부분의 새로운 예배 공동체는 이러한 전망을 실현하지 못합니다. 새로운 예배 공동체에서 교회로 전환하기 위해 넘어야 할 문턱은, 상당한 재정적 독립성과 같이 ‘지속할 수 있는’ 교회가 무엇인지 평가하는 백인의 규범적 방식에 치우쳐 있습니다. 그 결과 상당한 규모를 갖추고 있으며 활기가 넘치지만

구조적이며 인종적인 경제적 장벽 때문에 재정적 독립을 확보하 못한 새로운 예배 공동체는 다른 지표에 따라 판단할 때 오랜 전통을 지닌 몇몇 회중보다 더 활동적이며 더 나은 사역을 하고 있다고 판단할 수 있음에도 불구하고 새로운 예배 공동체라는 '더 낫은' 지위에 머물러 있을 수밖에 없습니다. 오랜 전통을 지닌 회중에 비해 우리 노회 안에 있는 새로운 예배 공동체들은 자금 지원을 덜 받고 있으며, 간과되고, 홀대를 받을 때가 많다고 말할 수 있습니다. 우리 노회의 초창기 정착민 회중 중 다수는 동부의 다른 교회들로부터 몇 년이 아니라 몇십 년 동안 재정 지원을 받았습니다.

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

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

2. 의사 결정에 대한 통제

의사 결정은 일반적으로 광범위하고 많은 구성원이 참여하는 모임보다는 노회의 지정된 소수의 지도자와 위원회에 의해 이루어집니다. 노회 회의에서 새로운 안건을 상정하기 어렵고, 특히 이미 잘 알려진 위원회의 회원이 아닌 경우 위원회를 통해 새로운 아이디어를 제안하기가 어렵습니다. 그 과정은 모호하고 어려우며 합의를 지향하지

않습니다. 우리는 이 강고한 과정을 ‘해체’하기 위한 방법을 실험해 보지만, 여전히 권력은 다루기 힘든 체제를 휘두를 수 있는 소수의 손에 집중되어 있습니다. 175년이나 된 지금의 체제는 약간의 변화가 가졌을 뿐 가부장주의, 이분법적 사고, 권력 독점, 기록된 말에 대한 숭배, 갈등에 대한 두려움, 안락함을 추구할 권리와 같은 백인 우월주의적인 기관의 특징을 다수 드러내고 있습니다.⁸

전체 설문조사 참여자 중 47%가 “노회에서 안건을 처리하는 방식을 이해하기 어렵다”라는 말에 동의했습니다. 이는 거의 과반수에 가까운 수치입니다. 에스파냐어나 한국어로 설문조사에 참여한 응답자 사이에서는 각각 63%와 83%로 동의한다고 답한 사람의 비율이 더 높았습니다. 흑인이 다수를 이루는 예배 공동체에 소속된 응답자들 역시 65%로 높은 동의율을 보였습니다. 이민자 예배 공동체에 속해 있다고 밝힌 이들 사이에서는 이에 동의한다고 답한 사람의 비율이 80%로 훨씬 더 높았습니다. 흥미롭게도 사역 장로(44%)와 비교할 때 교역 장로(59%)는 교회 정치에 대한 더 높은 수준의 공식적 훈련을 받았음에도 불구하고 노회에서 업무를 처리하는 것이 어렵다고 생각하는 비율이 더 높았습니다. 목회자가 사역 장로를 가르칠 수 있기를 바랄지도 모르지만, 안타깝게도 교역 장로조차도 이에 관해서는 어려움을 겪고 있습니다. 다른 노회에서 훈련을 받았거나 일을 해본 사람들에게도 이 노회는 여전히 이해하기 어렵다고 추론해볼 수 있습니다.

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

⁷ 더 자세한 연구로는 테마 오쿤의 잘 입증된 분석을 추천합니다. 백인 우월주의 문화의 열다섯 가지 특징은 왼벽주의, 긴박감, 방어 혹은 부인, 질보다 양, 기록된 말에 대한 숭배, 하나의 '올바른' 방식에 대한 믿음, 가부장주의, 양자택일의 사고, 권력 독점, 공개적 갈등에 대한 두려움, 개인주의, 더 많음을 진보로 정의하는 태도, 이익을 추구할 권리, 객관성, 안락함을 추구할 권리입니다.

https://www.whitesupremacyculture.info/uploads/4/3/5/7/43579015/okun_-_white_sup_culture.pdf 년9 월 2 일
에 접속함.

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

노회는 회중을 그리스도 안의 형제자매 보다는 비즈니스로서 행하는 투자로 보는 경향이 있습니다. 혹자는 BIPOC 예배 공동체가 “위험한 투자”인 것처럼 판단하는 태도를 봅니다. 백인 지배적 교회는 좀더 조심스럽게 소비하는 “좋은 투자”인 반면, 마치 BIPOC 예배 공동체가 노회가 돈을 빨리 현명하지 못하게 쓰도록 요청하는 것처럼 말입니다.

한 BIPOC 장로는 BIPOC 담임목사가 있었을 때, 노회가 교회 회중은 보지도 듣지도 못하는 것 같았다고 그 교회 회중의 경험을 나누었습니다. 그러나 백인 담임목사가 있었을 때는, 그 목사님이 처음으로 요청했음에도, 뭔가 변화가 있었고 노회가 그들을 듣기 시작했다는 것입니다.

3. 경직성

사람들은 샌프란시스코 노회의 사역 안에서 창의성이나 성령의 움직임을 보지 못하고 있습니다. 우리의 거추장스러운 시스템은 현상 유지를 영속화하고 유연성에 저항합니다. 때때로 우리의 경직성은 효율성이나 긴급성이라는 이름으로 포장되기도 하지만, 긴급하지 않은 사안에 관해서도 경직성이 그대로 유지됩니다. 경직성은 형식화된 교회 정치와 만국 통상회의법(Roberts' Rules) 뒤에 숨어 있지만, 다른 의사결정 방법을 실험할 때도 지속됩니다. 대표적인 예가 회의를 위한 회의, 뚜렷한 전망이나 목적의식 없이 순환적 자기 영속화를 위한 회의를 하는 것입니다. 이 설문조사에서 노회가 창의성을 자극한다고 생각하는 사람은 30% 미만에 불과한 것으로 나타났습니다.

경직성은 우리와 시간과의 관계에서 볼 수 있습니다. 우리는 더 긴박할 수 있는 필요에 대해 종종 융통성이 없고 반응하지 않습니다. 몇 달 후에 회의를 잡아야 하는 느린 절차가 많습니다. 한 BIPOC 장로는 회중이 필요한 것이 있었고 응답을 받으려고 수개월을 기다린 때이 있었는데, 긴박한 필요였기 때문에 고통스러웠다고 했습니다. 노회는 시간에 민감하게 응답하지 않았다는 것입니다.

한편, 우리와 시간과의 관계는 그와 다른 식입니다. 어떨 때는 천천히 할 수가 없습니다. 노회 회의가 빠르고, 설명도 별로 안 하고 투표하자고 하기도 합니다. 영어가 모국어가 아닌 사람들은 아무리 이중언어라 하더라도, 통역, 번역, 진짜 무슨 의미인지 알기 위해 종종 시간이 더 필요합니다. 종종 우리는 공동체가 정말 준비되었는지 천천히 진행하지 못할 때가 많습니다.

4. 전망/목표에 관한 책임의식의 격차

우리에게는 강한 사명감이 없습니다. 우리의 사명 선언문⁹은 자기참조적이며 순환적이고, 스스로를 향해 도전하지 않으면서 자축하는 수준에 머물러 있습니다. 마태복음 25 장에 기초한 목표를 이루겠다고 다짐하지만, 이를 이루기 위한 구체적인 행동은 취하지 않으며, 이에 관해 책임도 묻지 않습니다. 우리는 더딘 절차를 통해서 일하면서 오랜 시간에 걸쳐 시작하기와 그치기를 반복합니다. 추진력을 잃으면서 사용하지 않은 돈을 ‘버킷’ 기금 안에 남겨둡니다. 항목들을 무한정 테이블 위에 놔두거나 보고서를 감사하면서 책장에 놓고 어떠한 후속조치도 취하지 않습니다. 본 노회가 반인종주의적 단체가 되는 목표를 향한 여정의 어디에 있는지 반성하면서 비판적으로 보기 위해 크로스로드의 연속선 분석을 사용하였습니다. 제 2 단계 (클럽), 제 3 단계 (상징적), 제 4 단계 (비평적 의식)에 집중하였습니다. 각 단계의 정의에 대해서는 부록 1 을 참조하시기 바랍니다. (특히 백인회원이나 백인우월 문화를 무의식적으로 받아들인 사람들에게) 제 3이나 4 단계로 보이는 본 노회의 인식된 측면이 있기는 하나, 본 노회의 제 2 단계 클럽 행태는 너무나 강력하여 항상 이 단계로 물러나게 됩니다. 마태 25 와 우리의 행동을 일치하려면 제 4 단계로 스스로 밀고 나가야 합니다.

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

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

⁸ 그리스도 안에서 함께하는 삶을 통해 우리의 공동체를 기리고, 양육하고, 섬긴다. 전체 분석은 부록을 참고하십시오.

공동체를 바라보면서 우리는 노회가 과연 약속을 지킬 수 있을지 의심스럽다고 생각합니다.

노회의 대화 서클에서, 우리가 발표한 세 개의 사례연구(부록 참조)에 관여하지 않은 한 BIPOC 교회의 BIPOC 목사가 모두 매우 공감할 수 있는 것 같다고 말했습니다. “항상 그것을 의식하고 있어야 합니다. 이런 일이 언제든 다음 교회에서 일어날 수 있고, 우리 교회에서도 이런 일이 일어날 수 있습니다.” 책임감이 부족하기 때문에, 다른 교회들이 벼려질 것이라는 타당한 두려움이 있습니다.

5. 가용한 자원의 희소성에 대한 강조

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

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

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

⁹ <https://www.sutori.com/en/story/gracious-dismissal-timeline--kKVMWY4petH7DxoTpJv8Qbwh>

¹⁰ 옴니버스 보고서, 2024년 8월 센프란시스코 노회, 통합 문서에 포함된 재정 보고서.

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

노회의 대화 서클에서 한 BIPOC 장로가 말했습니다. “노회가 돈이 없다고 해서 놀랐습니다. 그러나 노회 회의에서 이번에 재정보고서를 보았습니다. 돈이 있더군요! 그 돈을 쓸 것인지 말 것인지 논의하고 있었습니다. 우리가 가진 돈이 “많은지” “별로 많지 않은지”에 대해서 자신의 공동체의 재정적 맥락과 공동체의 필요에 따라 관점이 다를 수 있습니다. 돈을 투자하고 이자만 쓰는 것이 맞는지, 가진 돈을 써서 없애는 것이 옳은지에 대한 관점도 다를 수 있습니다. 다른 BIPOC 장로는 다음과 같이 말했습니다. “노회는 필요가 있는 곳에 가야 합니다! 어떤 교회는 가난한 자들을 섬기고 있고, 노회는 그들을 많이 지원해야 합니다. 우리의 임무가 가난한 자들을 섬기는 것이라면, 그런 공동체의 사람들에게 더 관심을 두어야 하지 않겠습니까?”

6. 갈등 회피

갈등에 관해 이야기하면 독자들이 다양한 반응을 할 수도 있습니다. 특히 인종차별 피해를 구체적으로 밝히는 것에 대해 그것에 영향을 받은 적이 없거나 그것을 인지하지 못했던 이들은 부담스럽게 느낄 수도 있습니다. 우리가 고의로 참여하지 않더라도 인종차별이 이뤄질 수 있음을 기억하는 것이 중요합니다. 증오나 편견을 품지 않더라도 우리는 인종차별을 영속화하는 데 기여할 수 있습니다. 우리의 문화적 DNA 안에 인종차별이 깊이 자리잡고 있습니다. 우리 주위 어디에나 인종차별이 존재합니다. 인종차별이 만연한 세상에서 인종차별에 반대하는 사람이 되는 것은 매우 어려운 일입니다.

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

한 BIPOC 목사는 학교 위원회나 배심원단 등 많은 맥락에서 노골적인 인종주의를 경험했다고 했습니다. “그러나 인종차별이 없다고 느낀 유일한 곳은 노회 뿐이었습니다.” 주위의 세상보다 안전한 곳에 있는 것은 안심되는 일입니다. 그러나, 노회 안에도 잘 알 수 없는 곳에 숨어 있는 교묘한 인종차별주의가 있다고 합니다. “세련된 미묘한 차별이 있습니다. 그런 것도 사라져야죠.” 이 말은 노회가 어떻게 노골적 인종주의를 거부하지만 지속시키고 있는 문화를 구축해 왔는지를 보여줍니다.

우리 노회는 인종적 양상을 지닌 많은 갈등을 겪어왔습니다. 그중 일부는 갈등 당사자들이 다른 인종적 정체성을 가지고 있었기 때문에 더 쉽게 파악할 수 있는 반면, 상징적 제도에 일반적인 “세련된 미묘한 차별” 같은 경우, 언제나 인종적 갈등이라고 볼 수는 없는 때도 있습니다.

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

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

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

전략적 권장 사항

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

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

우리는 다음과 같은 조치를 권장합니다:

1. 배상 및 공동체 치유 위원회 설립

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

1. 노회에 직접 보고합니다.
2. MVL 및 임원진과 정기적으로 소통합니다.
3. 이에 더해 노회에 속한 흑인/원주민/유색인종에게 특별히 보고합니다. 참고: 현재 노회에는 “흑인 코커스”나 “유색인종 목회자” 그룹처럼 정기적으로 모임을 갖는 책임 기관이 없지만, 그들의 지혜와 피드백, 책임 추궁을 우선시하고 환영할 것입니다.
4. 임원, 지도자, 지원 담당 직원을 포함합니다.
5. 다음의 요건을 갖춘 12~15 명으로 구성합니다.
 - i. 임기는 3 년으로 하되, 일부 인원이 교체되고 새로운 인원이 추가될 수 있음을 기꺼이 인정해야 합니다.
 - ii. 노회의 전체적 다양성을 대변해야 합니다.
 - iii. 인종 정의를 위한 일에 대한 헌신을 보여야 합니다.
 - iv. 인종 정의에 대한 그런 헌신에 관해 말할 수 있는 추천인이 있어야 합니다.
 - v. 노회나 노회 소속 예배 공동체에 대한 경험이 있어야 합니다.

vi. *참고: 우리는 이 위원회에 참여할 의향이 있는 사람들과 위원이 조기 사퇴할 경우 추가로 위원회에 참여할 의향이 있는 사람들의 명단을 노회장에게 제공하고자 합니다.

6. 2025년 봄과 여름: 타자화와 소속감 연구소(OBI)의 교육을 받고 가장 연관성이 높은 크로스로즈(Crossroads) 훈련 모듈을 포함한 T-CARE의 업무를 숙지합니다.

7. 2025-2028년: 아래에 기록된 개입 사항(2. 위원회 작업, 3. 진실 및 화해 과정, 4. 살아있는 역사)의 실행을 (직접적으로 혹은 위임, 계약, 고용 등을 통해) 책임지고 감독합니다.

i. 직원과 협력하여 연간 예산을 검토합니다.

ii. 인사 담당자와 협력하여 임원을 포함한 직원들이 이 업무에 충분한 시간을 할당하고 확보할 수 있게 합니다.

iii. 이러한 개입과 그 실행에 관해 노회에 정기적으로 보고합니다.

8. 2028년: 향후 3년 동안의 업무 범위(이 위원회를 유지하면서 이 위원회에 배정하는 방식이든, 다른 다양한 책임 있는 기관에 배정하는 방식이든)를 확정하고, 치유와 배상, 공정의 사역에 더 깊이 참여할 방안에 관해 노회에 직접 권고합니다.

2. (노회 구조에 초점을 맞춘) 위원회 활동

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

1. 역량 구축: 인종 평등 문제를 논의하고 신뢰와 인식, 기술을 만들어갈 수 있는 그룹의 역량을 강화하기 위해 숙련된 소통 촉진 활동을 제공합니다. 각 그룹은 제공된 소통 촉진자와 함께 해마다 최소한 두 차례 만나 우리가 지목한 주제 중 하나 이상에 관해, 또한 그것이 어떻게 그들이 하는 일에 어떻게 영향을 미치는지를 논의합니다.

갈등 상황에 더 많은 관심이 필요할 때 노회 지도부의 그룹이나 개인에 대해 회복적 정의를 요청하면 이와 관련해 숙련된 목사나 영적 지도자, 소통 촉진자를 파견하는 등 지원을 제공합니다.

2.

3. 예를 들어, 주요 관심사를 다루는 그룹을 위한 자원 역할을 수행합니다.

i. MVL(사명과 전망, 리더십)과 협력하여 사명과 전망에 대한 더 강력한 의식을 갖추도록 전망 세우기 훈련을 실시합니다.

ii. 회의 실무 그룹 및 노회 직원과 협력하여 노회 내 업무 처리 방식을 이해하기 어렵게 만드는 요인을 평가하고 해결합니다.

iii. 서부 지역 인종차별 반대 그룹과 협력하여 노회 내 사역의 확장과 자금 지원 방안을 모색합니다.

iv. FPOC 와 협력하여 필요할 때 노회의 기금을 사용할 수 있다는 공감대가 부족한 상황을 해결합니다.

v. 이 땅의 원주민들(올로네와 라마이투쉬)에게 보상 토지세를 지불하기 위해 FPOC 와 협력하여 지속적인 약속을 마련하기 위해 노력합니다. 2025년부터 계속해서 이 세금을 납부합니다. 모든 회중이 이 토지세에 참여하도록 권면합니다.

vi. NOM-COR 과 협력하여 CORBE(대표와 소속 위원회)로의 전환을 강화하고 소속감의 불균형 문제를 해결합니다.

vii. 새로운 예배 공동체(NWC) 실무 그룹과 협력하여 이 그룹이 강력한 직원 지원과 자원봉사자를 확보할 수 있게 합니다. 노회 회의에서 투표할 수 있는 권리를 포함하여 NWC 가 노회 안에서 평등한 지위를 얻을 수 있는 방안을 모색합니다.

4. 과업 지향적 정체성으로부터 존재와 소속의 공동체로의 문화적 변화를 만들어가는 모든 그룹과 협력합니다. 그 예는 다음과 같습니다.

i. 스토리텔링을 통한 공동체 세우기와 관계 강화를 위해 노력합니다.

ii. “존중하는 의사소통”(칼레이도스코프 연구소, 부록 5 참조)이나 T-CARE 가 개발한 “담대한 합의”(부록 4 참조)와 같은, 인종차별 반대 사역이 중심을 잡고 영적 기초를 확보할 수 있게 해주는 영적 실천의 개발

iii. 합의를 이루고 책임을 묻는 방법의 개발

iv. 인종 정체성에 따른 유연 단체(최소한 백인 그룹과 흑인/원주민/유색인종 그룹, 경우에 따라 더 작은 그룹으로 세분화) 안에서 일함

3. 진실과 화해 프로세스: 2026-2027년(노회 구조에 집중)

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

1. 힐사이드 교회가 문을 닫을 때 이야기처럼 우리가 확인한 인종차별적 피해에 관한 이야기를 인정하는 것부터 시작하십시오.

2. 유색인종이 받은 영향, 백인이 누리게 된 혜택, 노회의 문화와 규범, 구조적 절차가 그 영향과 혜택을 영속화는 방식을 분명히 밝히십시오.

3. 알려진 피해에 대해 고백하고 애도하며 슬퍼하는 분위기를 조성하십시오.

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

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

4. 살아있는 역사: 2028년 완료 (예배 공동체와 노회가 속한 지역사회에 초점)

1. 우리가 섬기고자 하는 맥락을 더 잘 이해할 수 있도록 우리 노회의 경험을 렌즈로 삼아 베이 지역의 더 진실한 인종적 역사를 이야기할 수 있는 그룹을 소집하십시오. 우리가 지역사회를 섬기려고 노력하는 맥락을 더 잘 이해할 수 있도록 알려지지 않은 과거의 이야기—은폐된 이야기와 저항 이야기—를 드러내십시오. 여러 세대에 걸친 트라우마에서 치유되는 과정에 관심을 기울이면서 궁합의 마음으로 인종차별 피해에 관한 이야기를 발굴하십시오. 정의와 평등을 위해 노력한 사람들을 기리고 미래의 저항에 영감을 불어넣기 위해 저항의 이야기에 귀를 기울이십시오. 우리의 조사 결과를 적절한 방식(글, 영상, 매체)으로 발표하여 다른 사람들과 공유하십시오.
2. 우리 노회의 BIPOC 공동체와 그 예배 공동체, 그 지역사회와 의견을 나누십시오.
3. 직접적인 증인과 간접적으로 역사를 기록한 사람들과 의견을 나누십시오.
4. 다음과 같은 중요한 역사적 사건을 강조하는 것에 관해 생각해보십시오.
 - 백인 정착민들의 도착과 아메리카 원주민의 추방이라는 폭력
 - 이민의 물결과 차별의 형식
 - 중국인 배척법
 - 레드라이닝(인종적 주거 분리)
 - 일본인 격리 수용
 - 최근의 대규모 이민 물결과 난민의 도착
 - 젠트리피케이션과 최근의 경제적 압박
 - 혐오 단체에 맞서는 저항과 시위 - 반이슬람, 반유대주의, 반아시아, 기타 혐오 단체에 대한 조직화한 반대 시위
5. 서면이나 영상 자료 외에도 “살아있는 역사” 순례나 일련의 도보 여행에 관해서도 생각해보세요.
6. 2028년 여름 또는 가을에 하루 혹은 주말에 걸쳐 우리가 섬기고자 하는 맥락을 더 잘 이해할 수 있기 위해 우리 회원들과 경험이나 연구를 통해 지역 역사의 다른 양상을 잘 이해하고 있는 이들의 이야기를 듣는 역사 교육 프로그램에 참여할 수 있습니다.

감사의 말

2022년 11월에 T-CARE가 출범하기까지 많은 분이 도움을 주었습니다. 노회는 크로스로즈 인종차별 반대와 조직화, 카말 하산 목사, 루스 웨스트 목사 외 여러 사람을

통해 인종차별에 관한 기초적인 훈련 세션을 제공했습니다. 김인호 목사는 이 인종차별 반대 훈련의 확고한 지지자였으며, 우리는 그의 비전과 리더십에 감사드립니다. 김인호 목사는 탈리타 아마데아 아호 목사, 무스타파 박쉬 목사, 바바라 바클리 목사, 카말 하산 목사, 린다 스펜서, 로리 야마우치로 이뤄진 인종차별 반대 태스크포스를 만들었습니다. 이 태스크포스는 T-CARE에 참여할 구성원을 모집했습니다. 또한 매년 저희를 위해 기금을 배정하고 독립적으로 일할 수 있도록 우리를 신뢰해 주신 선교와 전망, 리더십 위원회와 노회에 감사드립니다. 클레멘티나 차콘-가르시아, 카네이샤 펠더, 로헬 쇼, 카렌 티슬웨이트 목사, 러티시아 월리엄스의 직원 지원은 우리에게 큰 힘이 되었습니다.

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

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

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

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

인종 평등 평가 진실 위원회

인종 평등 감사 초안

부록 목차

- 1) 연속선 도구 분석
- 2) 매트릭스 평가 도구
- 3) 인종 평등 설문조사 개요
- 4) T-CARE 의 담대한 합의
 - a) 짧은 형식
 - b) 긴 형식
 - c) 실천 지침
- 5) 칼레이도스코프 합의
- 6) 사례 연구
 - a) 힐사이드 장로교회의 폐쇄
 - b) 프리메라 이글레시아 프레스비테리아나 히스파나와 하이 스트리트 장로교회
 - c) 사우스 헤이워드 교구
- 7) 약어

1. 1

연속선 도구 분석

2024년 10월 1일

크로스로즈(Crossroads)에서는 조직이 인종차별 반대와 인종적 평등을 위한 노력을 반성적인 동시에 비판적으로 살펴볼 수 있도록 돋기 위해 연속선 도구(Continuum Tool)를 개발했습니다. 우리는 이 도구를 사용하여 샌프란시스코 노회(PSF)가 참으로 인종차별에 반대하는 조직이 되고자 하는 여정 속에서 현재 어느 지점에 와 있는지를 규정할 수 있습니다. 연속선은 1 단계에서 6 단계에 걸쳐 있지만, 우리는 2 단계(클럽), 3 단계(상징적), 4 단계(비판적 자각)에 초점을 맞췄습니다. 크로스로즈에 따르면, 그들이 함께 일하는 대부분의 조직이 이런 단계에 들어갑니다.

2 단계, 클럽 조직은 스스로를 비인종주의자로 간주합니다. 공식적으로는 “모두를 환영”하지만 누가 그 “모두”를 구성하는지는 명시하는 경우는 거의 없습니다. 그들은 흑인/원주민/유색인종 교회나 흑인/원주민/유색인종 직원의 수를 자신들이 인종차별주의자가 아니라는 증거로 제시합니다. 이는 조직의 주요 기능이 구성원의 안정과 편안함을 유지하는 것이라는 사실을 모호하게 만들 때가 많습니다. 그 결과 이런 조직은 체계와 정책, 의사 결정을 통해 백인의 지배와 기능을 유지합니다. 의도적인 경우는 드물지만, 클럽 조직은 흑인/원주민/유색인종 구성원들에게 자신들의 사고방식과 존재 방식에 동화될 것을 요구함으로써 꾸준히 피해를 가합니다.

3 단계, 상징적 조직은 구조적 인종차별과 그것이 인종적으로 다양하고 환영하며 포용적인 조직이 되고자 하는 바람에 부정적인 영향을 미친다는 점을 점점 더 명확하게 자각하고 있습니다. 인종차별에 반대하는 공식 성명을 작성하고 채택하며, 흑인/원주민/유색인종을 리더십 직책에 적극적으로 채용하고, 모든 사람을 대상으로 인종차별에 대한 교육 워크숍을 제공합니다. 하지만 이러한 조직은 운영 방식과 준수하는 문화적 규범을 바꾸는 데 깊이 헌신하지는 않습니다. 클럽 조직과 마찬가지로 상징적 조직도 궁극적으로는 구성원의 요구를 충족시키기 위해 운영됩니다. 이들이 취하는 상징적 행동은 구성원들의 기분을 좋게 하기 위한 것이므로 스트레스가 많은 상황에서는 2 단계 행동으로 되돌아가고 맙니다.

4 단계, 비판적 자각 조직은 자신들이 백인 구성원에게 유익하지만 흑인/원주민/유색인종 구성원에게는 해로운 백인 우월주의 문화적 가치를 떠받치고 있음을 알고 있습니다. 그들은 백인 지배의 유형을 이해하고 이를 적극적으로 무너뜨리기 위해 제도적 자원을 투입합니다.

이 연속선에서 샌프란시스코 노회는 어디에 자리잡고 있습니까?

우리 노회가 (특히 백인 구성원과 백인 우월주의 문화를 무의식적으로 받아들인 사람들에게) 3 단계 또는 4 단계에 있으며 진보를 향해 나아가고 있는 것처럼 보이는 측면이 있기는 하지만, 2 단계 클럽의 태도가 너무 강해서 우리는 계속해서 이 단계 쪽으로 끌려가고 있습니다.

우리는 연속선 도구를 활용하여 샌프란시스코 노회의 다섯 가지 제도적 기능인 사명/목적/정체성, 조직 구조, 회원 구성, 제품/프로그램/서비스, 직원 구성을 검토했습니다. 이러한 각각의 조직 기능에 대해서는 아래에서 자세히 설명합니다.

사명과 목적, 정체성

조직의 사명과 목적, 정체성은 정체성 문서(예를 들어, 헌법, 정관 등), 이념, 신념 체계, 세계관, 전제(예를 들어, 성경, 원칙 선언문 등), 사명 선언문, 목표, 역사, 전통에서 설명하는 조직의 존재 이유에 대한 물음에 답하는 것입니다.

샌프란시스코노회의 사명 선언문은 “그리스도 안에서 함께하는 삶을 통해 우리의 공동체를 기리고, 양육하고, 섬긴다”입니다. 내부 지향적인 이 사명 선언문은 우리 노회의 정체성이 얼마나 철저하게 2 단계에 머물러 있으며 클럽과 비슷한지를 보여줍니다. 우리는 이 선언문의 모든 단어를 그대로 받아들일 것입니다.

기리고, 양육하고, 섬긴다: 이 동사들은 모두 현상 유지와 관련이 있으며, 우리를 향해 도전하거나 우리를 어느 방향으로도 움직이지 않습니다. 모성, 야구, 애플파이처럼 긍정적인 단어입니다. 여기에는 반대할 것도 없고 갈망할 만큼 위대한 것도 없습니다. 이 동사들은 우리가 경험한 트라우마나 우리가 살고 있는 세상의 심충적 필요를 인식하거나 해결하지 못합니다.

우리의: 소유격 대명사는 ‘우리’를 지칭하지만, 어떤 공동체는 중심부로 간주하고 다른 공동체는 주변부로 간주되기 때문에 ‘우리의’ 소속감과 소유 의식에는 다양한 수준이 있음을 우리는 알고 있습니다. 일반적으로 백인 공동체는 노회 안에서 소속감과 주인 의식이 더 강하며, 흑인/원주민/유색인종 공동체, 특히 이민자 공동체, 친교를 나누거나 예배하는 공동체이지만 노회의 인정을 받고 설립된 공동체가 아닌 공동체 사이에서는 소속감과 주인 의식이 더 약합니다. 노회가 백인 공동체에 의해, 백인 공동체를 위해 설립되었고, 지난 175 년의 역사 동안 흑인/원주민/유색인종 공동체가 불완전하게 접목되어 있음을 인정해야만 합니다. 백인의 소유권, 소속, 권리 의식이라는 근본 체계가 오늘날에도 지속되고 있습니다.

공동체: 우리는 이렇게 물어야 합니다. 우리가 그 안에서 살고 있는 것이 정말로 더 광범위한 공동체입니까, 아니면 그저 회중입니까? 회중이라면, 여기서 **모두**를 말하는 것입니까? 더 광범위한 공동체를 향해 말하고자 한다면, 우리가 그 안에서 살고 예배하는 동네에 대한 우리의 책임은 무엇입니까? 여기서 모호함은 전망을 불러일으키거나 세상의 필요를 현실적인 것으로 만들지 못합니다.

삶: 삶은 필수적인 것을 가리키지만, 노회가 언제나 필수적이라고 느껴지는 것은 아닙니다. 삶은 강력하고, 자연스럽고, 지속적이며, 성장하고, 양육하고, 창조적이고, 변화하고, 발전하는 것이어야 합니다. 특히 “문제가 생겼을 때 급히 몰려 들어오는” 존재인 것처럼 노회를 경험한 사람들에게 우리 노회는 외면적이고 불연속적으로 느껴집니다. 예를 들어, 한 소수인종 회중은 노회를 초대하면 자신들에게 문제가 있다는 뜻이라고 생각한다고 말했습니다. 노회는 문제를 해결하고, 규칙을 강요하고, 일탈자를 집행과 통제의 공간인 규범 안으로 돌려보내는 것 이상의 관계가 없었습니다. 이러한 규제적 성격은 “삶”이라기보다는 “질서 세우기”로 볼 수 있습니다.

함께: 우리는 이것을 바라지만 실천하지는 않습니다. 우리에게는 서로에 대한 유대감이 부족하며, 회의가 빠르고 거래처럼 이뤄지는 좀 시대에 우리의 유대는 훨씬 더 약화되고 말았습니다. 우리에게는 협력, 연결, 교제를 위한 기회가 많지 않습니다. 많은 위원회에서 섬기는 회원들은 함께 하고 있다고 느낄 수도(혹은 그것을 바랄 수도) 있지만, 노회를 추상적 개념으로 간주하는 평범한 구성원에게는 큰 의미가 없습니다. 더 나아가 재정 배분 방식 때문에 공동체가 시험을 받아야 할 좋거나 나쁜 투자로 간주되는 ‘처분 가능성’에 대한 두려움도 있습니다. 예배 공동체들은 보조금에 기반한 과정에서 돈을 얻기 위해 경쟁합니다. 자신의 가치를 증명하는 것은 ‘함께’라는 의식에 대해 적대적이며 그런 의식을 만들어가는 데 전혀 도움이 되지 않습니다.

그리스도 안에서: 이것이 우리의 소망입니다. 우리는 그리스도 안에서 함께 있기를 갈망하며, 그리스도를 바라봄으로써 개인만 아니라 노회로서도 구원의 은총을 발견할 수 있음을 알고 있습니다. 우리가 이런 삶을 살고 있는지 의심스럽지만 여전히 우리에게는 소망이 있습니다.

요약하자면, 우리의 사명 선언문은 자기참조적이며 순환적입니다. 클럽의 사명 선언문처럼 보입니다. 왜냐하면 클럽의 사명은 그 자체의 삶을 목적으로 삼아 그 자체를 유지하는 것이기 때문입니다. 우리가 우리의 교회 정치가 요구하기 때문에 회의를 위한 회의를 하고 있음을 깨닫습니다. 변화를 향해 나아가기 위해서는 공동체적인 목적과 사명, 전망에 대한 추진력과 동기를 부여하는 감각이 필요합니다.

조직 구조

조직 구조의 문제는 조직이 어떻게 작동되는지, (명시적이든 암묵적이든) 조직의 정책과 관행이 조직에 대한 접근과 자원에 대한 통제, 조직의 책임을 어떻게 결정하는지를 다룹니다.

우리 조직의 구조는 클럽과 비슷하게 작동합니다. 조직은 균형을 유지하고 변화를 피하려고 의도적으로 느리게 움직이고 자기 보존적인 방식으로 설계되어 있으며, 그 결과 지난 175년 동안 백인들에게 유리한 권력 유형이 지속되고 있습니다. 위원회 및 직원 배치 계획과 같은 요소를 재구성하고 재고하고자 했던 수많은 시도에도 불구하고 노회는 우정, 내부자 지식, 친분에 의해 매개되는 비공식적인 방식으로 기능하는 ‘내부자’와 ‘외부자’라는 서열을 만드는 방식으로 계속 작동하고 있습니다. 노회 안에서 변화를 이루거나 심지어는 새로운 안건을 상정하고자 할 때조차도 위원회 구조, 만국통상회의법(Roberts' Rules), 장로교 교회 정치의 복잡한 요소를 비롯해 노회가 작동하는 방식을 이해하고 있어야 합니다. 새롭게 참여하게 된 많은 사람은 “자신이 무엇을 모르는지도 모르고” 있을 수도 있습니다. 따라서 최선의 의도에도 불구하고 그들은 자신이 행하도록 부르심을 받았다고 느끼는 정의를 위한 변화를 만들어내지 못할 수도 있습니다. 알든 알지 못하든 그들은 권력 구조를 유지하는 데 공모하게 됩니다.

여기서는 한 가지 사례 연구, 즉 대표성위원회(COR) 사례를 집중적으로 살펴보겠습니다. COR은 교단 연합 직후 교회 구조의 백인 지배를 규제하는 방법으로서 1980년대 규례서(BOO)에 추가되었습니다. 규례에서는 각 노회에 COR을 설치하고 다른 위원회와 병합하지 말라고 구체적으로 명시했습니다(병합으로 위원회의 업무가 약화될 수 있기 때문입니다). 하지만 우리 노회는 바로 규례서가 금지한 그 일을 했습니다.

우리가 조사한 바에 따르면, 2010년 말까지도 COR이 실제로 있었지만 회원 수 부족, 권한 박탈, 회원들의 좌절 등으로 인해 활동하지 않게 되었습니다. 2018년에 공천위원회(Nominating Committee)가 COR의 기능을 맡을 때까지도 이 문제를 바로잡으려는 노력이 이뤄지지 않았습니다. 이는 BOO에 위배됨을 알고도 노회 투표를 통해 공식화되었습니다.

2023년, 이 상황을 바로잡기 위한 작은 노력으로 NOM/COR에 두 명의 위원장, 즉 NOM과 COR에 각각 한 명의 위원장을 두는 조치가 취해졌습니다. 하지만 공천 업무가 너무 중요하기 때문에 대표성 업무는 여전히 뒷전으로 밀릴 수밖에 없습니다. NOM과 COR 중 어느 쪽도 이러한 클럽 행태를 중단하고 운영 방식을 바꿀 역량이 없습니다.

이해관계자

이해관계자는 다음 물음에 대한 답입니다. 이 조직은 누구를 위해 존재하는가? 이 조직이 누구를 위해 존재하느냐는 질문에 대한 답입니다. 이해관계자에는 공식 회원(목회자, 교인, 프로그램 참여자, 봉사 수혜자)과 비공식 회원(잠재적 회원, 이웃, 참여하거나 수혜를 희망하는 사람)이 포함됩니다.

우리 노회는 백인이 92%인 미국장로교에서 다른 노회와 비교했을 때 인종적으로 다양한 노회입니다. 2022년 통계 보고서에 따르면 우리 노회의 회원 구성은 백인 73%, 아시아계 15%, 흑인 6%, 히스패닉 혹은 라틴계 3%, 복수인종 3%입니다.

우리는 인종적으로 훨씬 더 다양한 베이 지역에 자리잡고 있습니다. 베이 지역 평등 지도에 따르면 우리 이웃은 백인 36%, 아시아계 27%, 히스패닉 혹은 라틴계 23%, 흑인 7%, 복수인종 6%로 이뤄져 있습니다.

우리 노회는 9개 언어로 예배를 드립니다. 우리는 우리 공동체들의 활기를 자랑스러워 합니다. 우리는, 우리의 인종적 다양성이 조직의 인종차별 반대 미덕에 대한 증거인 것처럼 그것을 자랑스러워 하는 상징적 조직(3단계)의 특징을 다수 보입니다. 예배 인도, 음악, 문화 교류처럼 구체적이고 대단히 수행적인 과업을 위해, 특히 다양한 언어와 음악 형식이 활용될 때 흑인/원주민/유색인종 교회들을 주변부로부터 중심부로 초대하는 경향이 있습니다. 하지만 이는 백인이 주도하는 지배적인 중심부의 문화적 오락으로 기능하는 것으로 보입니다. 백인들은 자신의 예배가 ‘지루하다’거나 ‘영감이 없다’고 느껴질 수 있음을 솔직히 인정하지 않으면서 유색인들이 ‘영감’을 주며 ‘성령이 이끄시는 예배’를 소개해주기를 기대합니다. 흑인/원주민/유색인종인 사람들은 백인의 소비를 위해 생산하기 때문에 이러한 태도는 알든 알지 못하든 백인에게 유익을 줍니다.

유색인종 교회가 의도적으로 노회와 관계를 단절하게 만드는 까다로운 클럽 행동의 역학 관계도 존재합니다. 한 가지 사례는 흑인 교회들의 탈퇴입니다.

우리 노회 안에는 흑인이 다수를 이루는 여섯 교회가 있습니다. 우리는 흑인 공동체에 적절한 사역을 제공하고자 하는 목적으로 의도적으로 소저너 트루스 장로교회(Sojourner Truth Presbyterian Church)를 위한 교회 개척에 참여했습니다.

그러나 우리는 흑인 공동체에 대한 더 폭넓은 책임감을 느끼고 있지 않습니다. 흑인 공동체가 역사적으로 터전을 잡고 있던 동네에서 밀려나는 상황에서 젠트리피케이션과 분산이라는 중요한 주제가 부각되지만, 노회는 이를 다루지 않았고 지금도 다루지 않고 있습니다. 흑인 다수를 차지하는 회중인 힐사이드 교회는 여러 해 전에 문을 닫았고, 우리가 조사한 바에 따르면 노회는 교회 폐쇄를 예방할 수 있었을 의미있는 지원을 제공하지 않았습니다. 교회가 문을 닫고 건물이 매각된 후 노회는 그 자금을 남아있는 흑인 교회들에 배분하기로 결정했지만, 13년 동안 배분이 지연되었습니다. 이처럼 무례한 지연은 남아있는 흑인 교회들의 불신과 단절을 초래했습니다.

이 사례는 다른 공동체들로부터 공감을 불러일으키며 샌프란시스코 노회 안의 무례, 불신, 단절이라는 주제를 보여줍니다. 백인이 주를 이루는 노회의 중앙 구조(특히 재정과 부동산 감독 위원회, FPOC)에서는 흑인/원주민/유색인종 교회들이 ‘지혜로운 재정적 결정’을 내릴 수 있음에 관해 의심과 불신을 가지고 있을 때가 있습니다. 하지만 이런 결정은 백인의 문화적 기대에서 기인하는 판단일 뿐입니다. 이는 FPOC의 기대를 충족하는 백인 회중들에 유리하며, 이 경우처럼 고통스러운 사례가 드러나기 전까지 간파되는 유형입니다.

일부 흑인/원주민/유색인종 교회는 이러한 불신과 환멸 때문에 노회를 거리를 두고 있습니다. 이제 그들은 자신들의 의사 결정과 선택에 관해 판단을 받거나 의문이 제기되는 상황에 직면하지 않으면서 노회의 관할권 밖에서 교회를 운영하겠다는 선택을 할 수도 있습니다. 이런 역학 관계에 이야기할 때 깊은 감정이 공유되지만, 역학 관계는 변하지 않으며, 이는 결국 냉소와 물러남으로 귀결되고 맙니다.

제품/프로그램/서비스

조직의 제품과 프로그램, 서비스는 조직이 무엇을 하는지, 이해당사자에게 무엇을 제공하는지에 대한 물음에 대한 답입니다.

우리 노회는 다양한 상품과 프로그램, 서비스를 통해 교회와 새로운 예배 공동체(NWC), 목회자 회원과 평신도 목회자/위임 사역 장로(CLP/CRE)를 지원합니다. 몇 가지 예는 다음과 같습니다.

- 신학생을 위한 장학 기금
- CRE/CLP 학생을 위한 저렴한 비용의 노회 자체 교육

- NWC 에 대한 예산 지원
- 2024년 기준 라티노스 우니도스 엔 크리스토, 이그레자
프레스비테리아나 브라질레이아 산 마테오, 미션 베이 커뮤니티 처치,
이그레아 프레스비테리아나 브라질레이아 콩코드에 대한 예산 지원
- 한 번에 최대 \$50,000 까지 지원되는 보조금 기반 지원, 지원금은 각
지역에서 평가하고 배분함¹

이러한 지원 대부분은 흑인/원주민/유색인종 개인과 공동체에 긍정적인 혜택을 제공합니다. 교회와 예배 공동체는 프로젝트를 근거로 혹은 지속적으로 재정 지원을 받으며, 이와 더불어 리더십의 지도도 받습니다.

하지만 이런 종류의 지원을 받는 경로에 문제가 있을 수 있습니다. 이 과정이 인맥 중심적일 수 있습니다. 즉, 샌프란시스코노회 지도부와 친밀한 관계를 맺고 있는 회중이나 개인은 의사 결정 권한에 근접해 있기 때문에 더 많은 지원을 받게 됩니다. 다른 개인들은 노회가 “여러분을 돋기 위해 존재한다”라고 확신하지만 누구에게 혹은 어떻게 지원을 요청해야 할지 모를 수도 있습니다.

다른 관점에서 노회가 보조금 신청을 통해 자원을 배분하기로 결정한 이유를 생각해 볼 수 있습니다. 보조금 기반 방식은 지배와 통제의 도구로 사용될 수 있는 비영리 부문에서 가져온 기술에 의존하며, 보조금은 그 절차를 설계한 이들에 원하는 결과를 도출하기 위해 교육과 경험, 문화적 유창성 등에 의존하는 공식화된 ‘걸러내기 절차’(gatekeeping process)입니다. 노회는 공동체들이 기금을 놓고 경쟁하게 만드는 대신 요구 분석을 거쳐 가용한 자원을 배분하는 다른 방식을 찾아낼 수도 있었습니다. 하지만 샌프란시스코노회는 보조금 지급 절차가 회중들 사이에서 창의적인 선교 활동을 촉진하고 지역적으로 연결된 관계를 구축하고자 하는 동기를 부여하는 방법이 될 것이라고 판단했습니다. 그럴 수도 있습니다. 하지만 그 과정에 문제가 있습니다. 극복해야 할 공식적인 장애물이 있을 뿐만 아니라, 그 절차를 잘 아는 이들만 비공식적인 근접성에 기반한 이점을 누릴 수도 있습니다. 보조금 지급 절차는 노회의 클럽 행태를 강화하고 이미 “내부자”로서 익숙한 사람들에게 추가적인 이점을

¹ 우리 노회는 대형 교회가 교단을 탈퇴할 때 받은 기금으로 재정이 풍부한 특이한 상황입니다. 노회는 여러 가지 '버킷' 기금을 만들기로 결정했고, 그 중 하나가 보조금 기금입니다. 보조금 방식으로 자금을 지원하는 이유는 ‘기업가적’인 창의적 사역을 장려하고 창출할 수 있으며, 보조금 지급 과정을 통해 지역 교회가 협력하는 법을 배우고 지역 안에서 관계를 구축하는 데 도움이 될 것이라는 판단했기 때문입니다. 지원금은 이러한 구체적인 전망을 실현하기 위한 유인책으로 사용되었습니다.

제공합니다. 돈줄을 쥔 사람들이 의사 결정 권한을 차지한 상황에서 보조금 수혜자에게는 자신이 ‘좋은 투자’ 대상인지 아닌지를 증명해보라고 요구합니다.

노회에 속한 회중과 공동체들은 여러 면에서 평등하지 않습니다. 노회는 새로운 예배공동체(NWC)를 지원하면, 이들 대부분은 흑인/원주민/유색인종이 다수를 차지하며 흑인/원주민/유색인종이 이깁니다. 우리는 그들의 혁신과 창의성, 열정을 자랑스럽게 여깁니다. 하지만 회중과 비교했을 때 새로운 예배 공동체라는 지위 자체가 인종 문제인 것처럼 보일 수도 있습니다. 그들은 노회 안에서 지위가 더 낮고, 투표권을 얻지 못하며, 보조금에 의존하고, 그들의 지도자는 안수를 받지 못할 때가 많습니다. 우리는 그들이 새롭고 실험적인 상태인 동안 이런 지위를 유지하다가 공동체가 활기차고 좋은 사역을 보여주면 안수와 투표를 통해 온전한 회중을 설립할 수 있기를 바랍니다. 그러나 대부분의 NWC에서는 이런 전망이 실현되지 않습니다. 장로교회 교회 정치 안에는 NWC로부터 회중으로 전환하기 위해 넘어야 할 문턱이 존재합니다. 이런 문턱은 무엇이 ‘지속할 수 있는’ 회중인지를 평가하는 백인의 규범적 방식에 맞도록 편향되어 있습니다. 상당한 재정적 독립성이 대표적인 예입니다. 그 결과, 규모가 상당히 크고 활기차지만 구조적인 경제적 장벽 때문에 재정적 독립성을 결여한 NWC는 다른 지표에 따르면 일부 백인 회중보다 더 활발하고 더 나은 사역을 하고 있다고 평가할 수 있음에도 불구하고 NWC라는 ‘더 낮은 지위에 머물러 있을 수밖에 없습니다. ‘회중’이라는 지위를 지닌 예배 공동체와 비교할 때 NWC는 자금 지원을 덜 받고, 간과되고, 소홀히 취급받는다고 말할 수 있습니다. 회중과 NWC 사이의 격차를 통해 우리가 클럽(2 단계)의 행태를 보이고 있음을 알 수 있습니다.

마찬가지로, 우리는 많은 위임 사역 장로나 평신도 목회자(CRE/CLP)를 훈련하고 파송한다고 자랑스러워 할지도 모릅니다. 이들 중 다수는 흑인/원주민/유색인종 개인이거나 주로 흑인/원주민/유색인종이 다수를 차지하는 회중에서 사역하고 있습니다. 우리는 이런 지도자들에게 탁월한 노회 자체 교육과 지원 프로그램을 제공합니다. 현재 위임 사역 장로 후보생에게 제공되는 모든 장학금이 흑인/원주민/유색인종 후보생에게 지급되고 있습니다.

그러나 안수받은 목회자와 평신도 목회자 사이에는 지위와 급여에 있어서 상당한 차이가 있습니다. 말씀과 성례전의 목사(MWS)는 더 나은 급여를 받고, 노회에서 정한 최저 보수가 적용되며, 연금 혜택을 받습니다. 사임하고 임지를 기다리는 동안이나 목회가 아닌 다른 역할을 할 때도 노회의 무임 회원(members at large)이 될 수 있고 투표권을 행사할 수 있습니다. CRE/CLP는 목회자로 활동할 때 노회의 재량에 따라 투표권을 얻지만, 같은 방식으로 지속적인 회원 자격이나 특권, 권리를 가지지는 못합니다. 많은 CRE/CLP는 자원봉사자입니다.

안수받은 목회자의 지위를 얻기 위해서는 교회의 규정에 따라 오랜 시간에 걸쳐 방대한 걸러내기 과정을 통과해야 할 뿐만 아니라 대학원 학위 취득처럼 외부의 장애물도 넘어야만 합니다. 이 소명의 여정을 시작하는 사람들은 이런 장벽에 부딪혀 어려움을 겪을 수 있으며, 소명을 받고 자격을 갖춘 사람들 중 일부는 결국 포기하고 맙니다. 안수(ordination)와 위임(commission) 지위 사이의 격차는 특정한 사람들이 다른 사람들보다 더 깊이 소속되어 있고 완전한 참여를 막는 높은 장벽이 존재하는 클럽과 비슷한 조직의 성격을 드러냅니다.

우리 노회는 우리가 교회와 NWC에 제공할 수 있는 지원에 대해, 또한 교회와 NWC가 지역사회에 제공하는 지원에 대해 자랑스러워 할지도 모릅니다. 하지만 우리는 큰 그림을 놓치고 있을지도 모릅니다. 이민, 인종차별적 주거 정책(redlining), 식량 불안정, 빈곤 임금, 차별 등 필요와 불평등의 원천을 깊이 있게 분석하는 경우가 거의 없습니다. 당장의 필요를 충족하는 데 만족하고 근본 원인을 해결하고 노력하지 않기 때문에, 우리는 마태복음 25 장에 기초한 헌신에 미치지 못하며, 우리가 제공하는 도움은 참으로 변혁적이지 못하고 상징적인 수준에 그치고 맙니다. 때때로 이러한 지원을 받는 사람들은 이러한 상징적인 도움이 그들이 기대할 수 있는 최선이라고 믿고, 더 나은 무언가를 꿈꾸거나 희망하기를 중단합니다.

우리의 인종차별 반대 프로그램에 관해서, 일부에서는 우리가 T-CARE 과정에 참여하기 때문에 우리가 변혁적인 조직일 것이라고 기대할지도 모릅니다. 뿐만 아니라, 우리는 과거에 교육, 성찰, 대화를 통해 구조적 인종차별을 이해하는 데 도움을 주기 위해 노회가 후원하는 교육 프로그램을 진행한 적도 있습니다. 2020년에는 투표를 통해 인종차별 반대 정책을 수립하고 모든 회원을 대상으로 인종차별 반대 교육을 실시하기로 결정했습니다. 이런 프로그램은 우리에게 긍정적인 변화를 위한 행동에 대한 희망을 가져다줍니다.

그러나 이런 노력에 헌신하며 이런 노력이 유익하고 고무적이라고 생각하는 사람들도 있는 반면, 모두가 한 몸으로서 이런 노력에 헌신하고 있는 것은 아닙니다. 이런 활동 중 다수에 대해 원하면 누구든지 참여할 수 있지만, 모든 사람이 참여하도록 장려하는 의무 규정이나 유인책은 없습니다. 우리가 제공하는 인종차별 반대 훈련은 선택 사항이며, 반드시 참여해야 하는 정책은 없습니다. 선택적으로 참여해도 무방한 프로그램에 대해 회원들은 의사소통 부족, 접근성 부족(시간, 언어, 기술 등)을 이유로 불참하거나 그저 대화에 참여하고 싶지 않다고 말할 수도 있습니다. 훈련과 교육에 대한 참여도가 높더라도 교육이 반드시 책임감 있는 행동으로 이어지는 것은 아닙니다. 이러한 역학

관계 때문에 우리의 프로그램은 상징적입니다. 우리는 그것에 대해 자랑스러워 할지도 모르지만, 그것은 아직 우리를 참으로 변화시키지 못할 수도 있습니다. 변화를 일으키기 위해서는 더 깊고 넓게 파고들어야 함을 우리는 잘 알고 있습니다.

뿐만 아니라 사람들이 이 보고서 자체를 어떻게 받아들이고 그 내용을 실천에 옮길지 아직 알 수 없습니다. 많은 사람이 희망과 고마움을 느낄 수도 있습니다. 냉소적인 반응을 보이면서 이 보고서도 우리 노회뿐만 교단에서 내놓는 수많은 보고서와 똑같은 방식으로 받아들여질 것이라고, 즉 감사한 마음(혹은 안도감, 혹은 축하의 마음)으로 보류될 것이라고 예상하는 사람들도 있을 것입니다. 만약 감사한 마음으로 이 보고서를 보류하는 고착화된 경향이 평소처럼 지속된다면, 이는 우리 노회가 고치기 어려운 클럽 조직의 성격을 지니고 있음을 드러내는 셈입니다.

인적 구성

인적 구성에는 고용된 직원, 선출된 지도자, 위원회와 위원회 리더십을 담당하도록 자원하거나 추천된 사람들이 포함됩니다. 더 넓게는 조직을 대표해 발언하거나 행동하거나 프로그램을 실행할 권한을 부여받은 모든 사람이 포함됩니다. 우리의 구조 안에서 지도자들이 임기 순환을 통해 빈번히 교체됩니다. 이 부분에서는 특정한 개인(들)이 아니라 리더십 전반을 다룹니다.

우리 노회에서 자원봉사자 역할은 대체로 백인들과 백인들의 기대에 부응해야 한다고 생각하면서 과로에 지쳐버린 소수의 흑인/원주민/유색인종이 주로 담당하고 있습니다. 경제적 지위, 업무 유연성, 언어 접근성, 백인 주도의 노회 문화 안에서 느끼는 편안함/불편함 등 여러 요인이 복합적으로 작용하기 때문에 흑인/원주민/유색인종 노회원은 위원회 위원장과 같은 주요 리더십 직책에 참여하기가 더 어렵다고 느낄 수 있습니다(반면에 백인 노회원은 더 쉽다고 느낄 수도 있습니다). 최근 노회 직원의 압도적 다수는 흑인/원주민/유색인종입니다. 우리 노회는 대표성을 매우 중시하지만, 동시에 여전히 백인의 조직 가치를 중시합니다. 흑인/원주민/유색인종을 권력을 지닌 자리에 배치한다고 해서 여전히 백인에게 혜택을 주면서 유색인종에게 해를 입히는 구조가 저절로 중단되거나 바뀌는 것은 아닙니다. 이는 우리가 상징적 기관에 머물러 있음을 보여주는 전형적인 증거입니다.

후보 추천 절차를 살펴보면 클럽처럼 보입니다. 식탁에 초대받기 위해서는 먼저 사람들과 친해져야 합니다. 백인이 주도하는 중심부에 녹아들어간 사람들은 자신이

알고 있고 신뢰하는 친구들을 쉽게 초대합니다. 공천위원회조차도 언어 접근성과 흑인/원주민/유색인종 교회와의 관계 결여 때문에 어려움을 겪고 있습니다. 이 문제는 위원회에서 섬길 유색인종 후보자를 찾으려고 할 때 구색 맞추기로 유색인종을 끼워 넣는 상황(tokenization)을 초래합니다.

우리 노회 회의는 모두에게 열려 있으며, 유색인종 지도자를 눈에 띠는 직책에 앉히고, 여러 언어로 통역을 제공합니다. 우리는 상징적이며 수행적인 방식으로 포용의 본보기를 보이려고 노력합니다. 하지만 “모두를 환영한다”라는 말이 모든 사람이 편안하게 참여할 수 있음을 의미하지는 않습니다. 우리는 “모든 사람을 환영한다”고 선언하지만, 특정한 목소리가 지배적이고 반복해서 들립니다. 새롭게 참여하는 이들은 만국통상회의법을 활용하고, 위원회 구조와 걸러내기 과정을 감독하는 이들 사이를 헤쳐나가고, 우리의 특수한 구조 안에서 새로운 안건을 제출하는 법을 배워야 합니다. 노회를 더 포용적으로 만들기 위한 노력에도 불구하고 번거롭고 접근하기 어려운 업무 처리 방식은 바뀌지 않았습니다. 상징적인 노력은 클럽을 닮은 우리 조직의 근본적 성격을 바꾸지 못했습니다.

이 연속성을 통해 우리는 노회로서 우리 자신을 거울에 비추어보고 우리가 어떤 모습을 투사하고 있는지 확인할 수 있었습니다. 어떤 부분을 보면서는 후회와 슬픔을 느끼기도 하고, 다른 부분을 보면서는 소망과 믿음을 느끼면서 변화의 일을 계속 추진하겠다고 다짐하기도 했습니다. 또렷하게 보는 것이 중요합니다. 왜냐하면 지나치게 순진한 태도를 취하거나 이 일을 실제보다 더 쉬워 보이게 만들고 싶지 않기 때문입니다.

(탈리사와 로셀, 책임 작성자)

매트릭스 평가 도구

2024년 10월 14일

17 이르되 “네게 무엇을 말씀하셨느냐? 청하노니 내게 숨기지 말라. 네게 말씀하신 모든 것을 하나라도 숨기면 하나님이 네게 벌을 내리시고 또 내리시기를 원하노라” 하는지라.

18 사무엘이 그것을 그에게 자세히 말하고 조금도 숨기지 아니하니 그가 이르되 “이는 여호와이시니 선하신 대로 하실 것이니라” 하니라.

(사무엘상 3:17-18)

권력 매트릭스 평가 도구는 샌프란시스코 노회(PSF)에서 권력이 어떻게 작동하는지, 이러한 권력 역학이 BIPOC(흑인, 원주민, 유색인종)와 백인 개인과 공동체 모두에 어떻게 영향을 미치는지 보여줍니다. 권력 매트릭스 평가 도구를 적용한 결과, 백인과 백인 회중에게는 지나치게 유리한 반면 BIPOC와 BIPOC 회중에게는 불리하게 작용하는 여섯 가지 권력 역학 유형이 PSF에 존재하는 것으로 드러났습니다. 이러한 유형은 경직성, 의사 결정에 대한 통제 통제, 갈등 회피, '내부자'와 '외부자'에 대한 차별적 대우, 전망/목적과 그것의 실현 사이에 존재하는 책임의 격차, 맡기진 자원과 관련된 희소성 문화입니다. 각 유형에 관해서는 아래에서 자세히 설명합니다.

우리는 노회에 대한 깊은 사랑과 더 잘하고 더 나은 노회가 되고자 하는 열망에서 PSF의 권력 역학에 대한 평가를 제시합니다. 노회를 비판적으로 사랑하는 사람들로서, 우리는 우리의 역사 전체를 직시하고, 좋았던 점과 그릇된 점 모두를 그대로 받아들이고, 그 모든 것에서 교훈을 얻어 BIPOC와 백인 신앙 공동체 모두에게 유익한 선택을 통해 앞으로 나아갈 수 있기를 바랍니다. 윌리엄 유(William Yoo)의 탁월한 저서 <어떤 종류의 기독교인가? 장로교회 내 노예제와 흑인에 대한 인종차별의 역사>(*What Kind of Christianity: A History of Slavery and Anti-Black Racism in the Presbyterian Church*)가 보여주듯이, 우리 기독교는 역사적으로 유색인종의 존엄성, 안전, 안녕보다는 백인들의 안락함과 특권을 선택해온 바로 그런 종류의 기독교입니다. PSF는 더 광범위한 미국장로교의 이러한 역사적 궤적에서 크게 벗어나지 않았습니다. PSF의 역사에는 인종 차별적 구조에 대한 암묵적 공모라는 이야기뿐만 아니라 백인 우월주의에 대한 저항이라는 이야기도 포함되지만, 백인의 안락함과 지배를 우선시하는 경향이 그 전체를 관통합니다.

권력 매트릭스를 요약한 이 글에서는 PSF에서 작동되는 권력 역학의 유형을 각각 사례를 들어 설명하고, PSF의 권력 역학이 BIPOC와 백인 개인과 회중에 어떻게 영향을 미치는지에 관한 우리의 결론을 요약하여 소개합니다.

권력 유형 1: 경직성

우리가 PSF 안에서 관찰한 첫 번째 유형은 경직성입니다. 우리의 경직성 문화는 집단적 의사결정을 내리기 위해 우리의 교회 정치와 지배 구조를 활용하는 방식을 통해

드러납니다. 이러한 경직성 문화는 창의성을 억제하고 현상유지를 영속화하며 성령의 움직임을 억누릅니다. “성령을 소멸시키지 말라”(데살로니가전서 5:19)

회의에서 토론의 흐름을 감독하고 의사 결정 과정을 통제하기 위해 만국통상회의법(Robert's Rules of Order)과 같은 도구를 엄격하게 사용해야 한다고 주장하는 모습에서 이러한 경직성을 확인할 수 있습니다. Presbyterian Outlook에 실린 “우리 교회 정치에 내재된 백인성의 문제”라는 제목 글에서 질 더필드(Jill Duffield) 목사는 “다수파가 계획하고 실행하는 잘 조율된 절차는 그 본질상 평등과 포용을 만들어낼 수 없다. 다수에 속한 우리는 우리가 무엇을 모르고 있는지조차도 모르고 있을 때가 많다. 권력을 가진 이들이 수세기 동안 불의가 강요된 사람들에게 정의가 무엇을 의미하는지에 관한 조건을 규정할 수 없다”라고 썼습니다.”

만국통상회의법은 성공적으로 활용하기 위해 일정한 지식과 전문성을 갖추어야만 하는 도구입니다. 이러한 도구의 사용을 엄격하게 고수하면 회의에서 들을 수 있는 목소리가 상당히 제한되고 맙니다. 우리는 백인 우월주의 문화의 특징인 효율성과 효과이라는 명목으로 이런 도구를 수용할 때가 많습니다.¹ 하지만 문제는 도구 자체가 아닙니다. 도구는 바꿀 수 있지만 문화는 그대로 남아 있습니다. 열린 토론(Open Spaces)와 합의 도출(Consensus Making)과 같은 방법을 실험했음에도 불구하고 우리는 이러한 경직된 문화를 성공적으로 극복하지 못했습니다. 예를 들어, 열린 토론은 여전히 노회 회의의 일부가 아니라 노회 본회의에 추가되는 선택 사항으로 간주되고 있습니다. 그 결과 열린 토론의 참석률과 참여도는 노회 본회의보다 훨씬 낮은 경향이 있으며, 결국 본회의에 참석한 사람들이 사안에 대해 충분한 정보를 얻고 투표권을 행사할 수 있는 기회가 줄어들게 됩니다.

경직성 문화로 인해 우리는 아무리 변화를 원한다고 주장하더라도 변화에 저항하게 됩니다. 우리는 통제, 참여, 권한 부여, 자율성을 공유했다고 말하지만, 공동체로서 경직된 존재 방식을 계속 고수할 뿐입니다. 변화에 저항하는 것은 지배적인 (백인) 문화의 안락함을 뒷받침합니다. 하지만 이런 방식으로 안락함이 유지되기 위해서는 BIPOC 구성원들을 억압하고 소외시키는 대가를 치러야 합니다. 노회 회의와 위원회 활동에 온전히 참여하기 위해 BIPOC는 백인 문화에 동화되고 백인의 안락함을 뒷받침하는 만국통상회의법과 같은 도구를 사용하는 방법을 배워야만 합니다.

실질적인 변화에 관해 토론하고 이를 바라기도 했지만, 역사적으로 백인이 느끼는 불편함 때문에 구체적인 행동이 이루어지지 못했다. 우리 교단은 적어도 1993년 제205차 총회에서 “인종 문제에 대한 옹호위원회”를 설립한 이래로 인종차별 문제를 해결하기 위해 노력해 왔습니다. 1999년 제211차 총회에서는 “인종주의에 맞서다: 사랑의 공동체에 대한 전망”이라는 보고서를 승인했습니다. 이 보고서에서는 구조적 인종차별을 해결하기 위한 교단 차원의 전략을 제안했습니다. 2016년 제222회 총회에서는 “미국장로교 인종차별 진실과 화해 전권위원회”를 설립하고 1999년

¹ 전체 목록으로는 티마 오컨의 작품을 보라.

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

보고서에 제시된 전략을 새롭게 실행할 것을 요청했습니다. 2018년 제223회 총회에서는 “인종차별 진실과 화해 특별위원회”를 설립했습니다. 2022년 제225차 총회에서는 '인종차별 진실과 화해 특별위원회'의 위원 임명을 촉구하고, 이전 작업의 후속 조치를 취할 것을 다시 한번 촉구했습니다. 지난 25년 동안 의미있는 변화 없이 대화를 확대하고 다양한 전권위원회와 위원회의를 구성하는 이런 경향은 노예제와 노예제 폐지에 대한 교회의 반응과도 크게 다르지 않습니다. 인종차별 문제는 다수에게 불편함을 줄 수 있다는 이유 때문에 중요한 조치를 취할 만큼 우선순위가 되지 못했습니다.

더 건강한 노회는 경직성을 버리고 업무를 처리하는 더 유연하고 포용적인 방식을 채택하면서 백인의 불편함에 대해 관용적인 태도를 보여줄 것입니다. 경직성을 줄인다는 것은 불편함을 야기할 수 있는 의사결정 과정에 대한 통제권을 포기하는 것을 의미합니다.

권력 유형 2: 의사 결정에 대한 통제

우리가 관찰한 두 번째 유형은 의사 결정에 대한 통제입니다. PSF와 미국장로교 내에서 의사 결정은 일반적으로 인정된/선출된 지도자와 위원회(예를 들어, 공의회, 상임위원회 등)에 의해 이루어집니다. 광범위하고 참여적인 모임에서 의사 결정이 이루어지는 경우는 드뭅니다. 특히 실질적인 혹은 인지된 권한을 가진 이미 잘 알려진 위원회 구성원이 아니라면 새로운 안건을 상정하기 어렵고, 위원회를 통해 새로운 아이디어를 제안하기도 어렵습니다. 이런 방식으로 의사 결정을 통제할 때 누구의 아이디어를 누구에 의해 들을 수 있는지, 그 아이디어가 PSF의 업무에 얼마나 심각한 영향을 미칠 수 있는지와 관련해 제약이 가해집니다.

예를 들어, 헤이워드 제일 장로교회의 카리스마 넘치는 백인 목사는 아프리카계 이민자가 주를 이루는 교회인 뉴 브릿지스 장로교회의 부동산 사용과 부동산 판매 수익에 관한 주요한 의사 결정권자가 되었습니다. “사우스 헤이워드 교구”라고 불리는 부동산을 뉴 브릿지스가 역사적으로 사용해왔다는 사실은 백인 목사의 영향력과 비교해 중요하게 인정받지 못했습니다. 오늘날까지도 뉴 브리지스에 분배되어야 할 사우스 헤이워드 교구 부동산 매각 수익금을 여전히 노회가 통제하고 있습니다.

협의회와 상임위원회와 같은 기구에 참여하는 사람들의 다양성을 늘리기 위한 꾸준한 노력에도 불구하고, 이러한 '대표성'의 증가가 이러한 개인들의 권한을 소속감을 강화하는 결과로 이어지지는 못했습니다. BIPOC 개인과 공동체은 백인 우월주의 문화 안에서 안락함을 느끼는 사람들보다 노회의 관료주의가 훨씬 더 접근하기 어렵다고 느낄 가능성이 높습니다. PSF 위원회와 실무 그룹에서 활동한 BIPOC 개인들 중 일부는 동료로 인정받지 못한다고 느껴 조기에 사임하기도 했습니다.

우리 문화의 경직성이 BIPOC에게 적용될 때 “당신은 그 결정을 내릴 만큼 충분히 알지 못하니 우리가 당신을 대신해 결정하겠다”는 식의 온정주의적 언어로 포장됩니다. 이러한 관점이 지배적인 백인 문화가 통제와 권력, 권위를 유지할 수 있게 합니다.

‘존재’에 관한 기준과 규칙이 백인 문화에서 우선순위로 여기는 것들로부터 비롯되었기 때문에 대다수 백인 커뮤니티는 현상유지의 영속화로부터 혜택을 받습니다. 따라서 지배적인 백인 문화는 장로교회의 경직된 백인 우월주의라는 기초 위에서 있음으로써 아무런 도전도 받지 않고 BIPOC 개인과 공동체에 가해지는 피해에 대해 행복한 무지 상태를 유지할 수 있습니다. 권력과 권위를 지닌 자리는 이따금 도전을 받을 수도 있지만 그대로 유지되며, 백인 개인과 공동체의 목표와 우선순위를 꾸준히 추구하는 것을 정당화하고 허용합니다.

권력 유형 3: 갈등 회피

우리가 관찰한 셋째 유형은 갈등 회피 문화입니다. 갈등 회피 혹은 현상 유지 문화는 노회의 백인 중심주의와도 관련이 있습니다. 모든 일을 품위 있고 질서 있게 해야 한다는 장로교의 본보기를 따르다 보니 갈등이나 모든 유형의 분열을 부정적으로 바라봅니다. 또한 이런 갈등이나 분열은 다수를 차지하는 백인의 안락함을 무너뜨리기도 합니다. 상이한 관점을 가지고 어려운 주제에 관한 토론하는 것은 일반적으로 대단히 불편하게 느껴지고 최대한 갈등을 피해야(회피, 지연, 무시 등) 할 또 다른 이유가 됩니다. 백인 우월주의와 인종 차별이 바로 그런 주제입니다.

이런 “갈등 회피”로 인해 BIPOC 개인과 공동체가 피해를 입습니다. 왜냐하면 다수를 차지하는 백인 문화를 향해 어려운 주제에 대한 관심을 촉구할 때 BIPOC 개인과 공동체는 “까다롭고” “말썽을 일으키며” “무질서하다”고 낙인찍히고 맙니다. 또한, BIPOC 개인과 공동체는 인종 관련 문제와 관련해 “기다려라”라는 대답을 들을 때마다 누적된 트라우마를 경험합니다.

갈등 회피가 일반적 유형이 될 때 이는 장기적으로 결코 성공할 수 없는 전략입니다. 잠시 동안은 갈등을 피할 수 있지만 궁극적으로는 갈등이 격화되고 폭발하고 맙니다. 또한 갈등을 겪는 동안 무례하고 건강하지 못한 의사소통으로 상처나 피해를 야기할 가능성도 높아집니다.

노회 안에서 트라우마로 인한 상처를 초래하는 갈등이 발생할 때 향후 트라우마를 치유하기 위한 적극적 노력이 이뤄지지 않습니다. 문제를 덮어놓은 채 상처입고 트라우마에 시달리는 BIPOC 개인과 공동체에 대해 아무 일 없었다는 듯이 앞으로 나아가기를 기대합니다. 노회에서 발생한 갈등의 결과로 가해진 피해에 대한 치유와 배상, 화해, 보상이 부족합니다. 한 예로 하이 스트리트 장로교회(HSPC)였던 공동체와 공간을 공유했던 프리메라 이글레시아스 프리스비테리아나 히스파나(PIPH)의 경험과 두 회중 사이의 갈등을 해소하기 위한 노회의 시도를 들 수 있습니다. 이 경험을 통해 PIPH의 목사와 교인들은 백인이 주를 이루는 하이 스트리트 장로교회뿐만 아니라 노회에 대해서도 불신을 갖게 되었습니다. 노회 행정전권위원회는 두 회중이 건강하지 못한 관계를 맺게 된 것에 관해 노회도 책임이 있음을 인정했지만, HSPC가 문을 닫았을 때 PSF는 목회자의 잠재적 위법 행위와 사실상 HSPC의 계좌에서 모든 자금을 인출했던

HSPC 직원과 남아있는 신도들에 대해 이뤄진 매우 의심스러운 자금 지출을 해결하기 위한 사법 절차를 밟지 않기로 결정했습니다. 약 4만 달러는 프리메라 이글레시아가 하이스트리트 건물의 단독 점유자로 남는 데 사용될 수 있었습니다. 이 상황에서 PSF가 잠재적인 위법 행위를 지목하여 조사하고 이러한 위법 행위로 인한 피해를 배상하기 위해 노력하려고 하지 않았기 때문에 한 BIPOC 회중은 재정적 손실뿐만 아니라 정서적, 심리적 피해를 입고 말았습니다.

백인 문화는 “일치”를 우선시하여 권위와 권력, 우선순위를 있는 그대로 유지함으로써 자기 반성/회개라는 어려운 일을 회피하며, 이런 식으로 갈등 회피를 통해 혜택을 받습니다. 이는 다른 이들의 권한을 강화할 필요 없이 다수를 차지하는 백인 문화의 안락함과 기존의 권력 역학관계를 유지하는 데 기여합니다. 이것은 2백 년 이상 동안 장로교회 안에서 작동하던 역사적 모형의 영속화입니다(윌리엄 유, <어떤 기독교인가>). 하이 스트리트 장로교회와 프리메라 이글레시아 히스파나의 경우, PSF는 사법 절차를 밟지 않음으로써 안락함을 유지하는 선택을 했고, 그 결과 전통이 오래된 회중의 교인과 직원은 어떤 종류의 처벌도 피할 수 있었던 반면, 프리메라 이글레시아는 하이 스트리트가 회중으로서 해산할 때 하이 스트리트의 계좌에 남아있던 자금을 사용할 수 없게 되었습니다. 결국 노회가 갈등을 회피하고 사법 절차를 밟는 데 드는 노력과 비용을 피하기 위해 백인이 주를 이루는 회중의 비행에 대해 눈을 갚았다고 볼 수밖에 없습니다.

권력 유형 4: '내부자'와 '외부자'에 대한 차별 대우

우리가 관찰한 넷째 유형은 “내부자”와 “외부자”에 대한 차별 대우입니다. 노회 안에 불평등한 “회원 자격”이 존재하다고 느껴집니다. 노회 지도부는 “인종적으로 다양한” 대표성 때문에 조직에 대해 자부심을 느낄지도 모르지만, 실제로는 BIPOC 개인과 공동체가 실질적인 (벤 맥브라이드가 포용과 수용으로 정의했던) “소속감”을 경험하지 못한 채 자신이 불평등한 구성원인 것처럼 느끼는 경우가 많습니다.²

PSF는 “사람들이 곧 노회”라고 주장하지만, 실제로는 결정이 자신들 위에서, 자신들에 대해서, 자신들을 위해서 내려지기만 하는 사람들과 공동체는 노회에 대한 소속감이나 주인의식을 느끼지 못합니다. 노회 안에서 “우리” “그들”의 사고방식이 계속해서 작동하고 있습니다. 권력을 가진 사람들은 “우리”인 반면, 노회 회원 대다수, 특히 BIPOC 회원은 자신이 “그들” 혹은 “타자”인 것처럼 느낍니다.

몇몇 주요 사례로 카리스마 있는 백인 남성 목회자들이 리더십이나 자원의 통제권을 위임받고 그에 관해 평가는 훨씬 더 작게 받으며 지지와 승인을 받는 데는 훨씬 더 적은 시간이 소요되는 경우를 들 수 있습니다. 다른 지도자들, 특히 BIPOC 개인과 공동체는 많은 시간이 소요되는 절차의 일부로서 시험과 도전, 질문을 받습니다. 그 결과 BIPOC 개인과 공동체는 노회에 대한 신뢰를 잃고 자신이 다른 이들에 비해 “열등하다”고 느끼게

² McBride, Ben, “Troubling the Water: The Urgent Work of Racial Belonging, Augsburg Fortress, 2023.

됩니다.

(위에서 자세히 설명했듯이) 뉴 브리지스 장로교회의 사례 연구는 이러한 역학 관계가 실제로 어떻게 작용하는지 보여줍니다. 노회가 뉴 브리지스의 자금 배분을 통제하는 대부분적인 태도는 뉴 브리지스를 향해 그들이 자신들의 교회 부동산에 대해 이 자금을 사용할 수 없고, 그들 자신의 재정 자원과 미래를 관리할 책임을 맡을 수 없다고 말하는 것과 다름없습니다.

흑인이 주를 이루는 회중이었던 힐사이드 장로교회(오클랜드)의 폐쇄와 매각 사례는 노회가 수십 년 동안 어려움을 겪던 회중과 함께 일하는 데 소홀했음을 보여주는 또 다른 예입니다. 힐사이드 교회가 결국 문을 닫았을 때, 힐사이드 부동산 매각 수익금을 노회에 남아있는 아프리카계 미국인과 이민자 교회들에 균등하게 배분했어야 합니다. 하지만 부동산 매각 후 10년이 넘도록 실제 지급이 이뤄지지 않았습니다. 2005년 매각 후 자금은 대회의 관리 계좌로 직접 송금되었습니다. 약 3주 후에 약 90%가 웨스트민스터 하우스의 재융자를 위한 담보 제공을 위해 은행에 송금되었습니다. 약 5개월이 지나 재융자가 완료되었을 때 이 자금은 다시 대회의 관리 계좌에 입금되었습니다. 그리고 이 기간 동안 자금에 무슨 일이 일어났는지에 대해 의문이 제기되었습니다. 아직 확인되지 않은 이야기 중 하나는 기금이 대회 계좌에 보관되어 있었고 노회는 다른 교회를 위해 대출을 받으면서 이를 담보로 사용했다는 것입니다(사실이라면, 이는 기금을 받았어야 할 흑인과 이민자 교회들을 회생시키면서 이뤄진 매우 의심스럽고 부적절한 관행입니다).

뉴 브리지스와 힐사이드의 경험은 백인이 통제하는 노회가 유색인종 회중보다 부동산과 돈, 다른 자원을 관리하는 방법을 더 잘 알고 있다는 백인 우월주의적 태도를 보여줍니다. 또한 유색인종 회중의 필요를 백인이 통제하는 노회의 우선순위에 종속시킴으로써 노회의 BIPOC 회원들로 하여금 자신이 타자화되고 소외되었다고 느끼게 합니다.

BIPOC 개인과 공동체, 교회에 대한 이러한 차별 대우는 노회 안에서 확인할 수 있는 압도적인 백인 우월주의의 문화를 더 잘 반영하는 개인과 공동체에 대한 더 큰 신뢰의 표현함으로써 노회 안에서 백인 우월주의의 가치를 강화합니다. 백인 우월주의 문화에서는 자기충족성과 자격을 매우 중요한 가치로 여깁니다. 이러한 특성과 백인 우월주의 문화의 특성을 투사하는 이들은 지배 문화에 의해 훨씬 더 가치 있고 중요하다고 인정을 받으며, 그 결과 이러한 “내부자”가 “외부자”로 (혹은 지배 문화와 다르다고) 간주되는 이들보다 훨씬 더 쉽게 권력과 권위, 자원에 접근할 수 있게 됩니다.

사우스 헤이워드 교구와 힐사이드 장로교회의 사례 연구에서 노회의 행동은 백인 목사(사우스 헤이워드 교구/헤이워드 장로교회)의 백인 우월주의 가치를 뒷받침했고, BIPOC 교회에 속한 재정 자원을 즉시 자금을 배분하는 대신 다른 목적으로 사용했음(힐사이드 장로교회)을 보여줍니다.

권력 유형 5: 전망/목표와 그 구체화 사이의 책임성 격차

우리가 관찰한 다섯째 유형은 명시된 전망이나 목표와 그것의 구체화나 이행 사이의 책임성 격차입니다. PSF는 우선순위를 회중을 지원함, 목회자를 양성함, 새로운 사역을 지원함, 지역 선교 파트너십을 장려함으로 명시했습니다. 하지만 노회 안에서 “말한 것”과 실제로 “행한 것” 사이에는 엄청난 책임성 격차가 존재합니다. 인종 문제를 평가한 이 보고서는 과거에 시도했지만 구체화하여 실질적 변화라는 결과를 만들어내지는 못했던 작업의 한 예입니다. 이처럼 BIPOC 개인과 공동체에 이미 가해진 피해에 대한 실질적인 회개, 화해, 배상이 이루어지지 않은 것은 마태복음 25장에 기초한 목표에 대한 노회의 헌신이 부족함을 여실히 보여줍니다. 노회는 이처럼 행동하지 않고 BIPOC 개인과 공동체를 향해 계속해서 “기다려 달라”고 말함으로써 BIPOC 개인과 공동체에 계속해서 피해를 입히고 있습니다. 이는 여러분이 보이지 않거나 가치가 없으며 여러분의 관심사는 우리의 우선순위가 아니라고 말하는 것과 마찬가지입니다.

이러한 경향의 한 예로 노회와 교단 내 인종 차별을 해결하기 위한 오랜 투쟁을 들 수 있습니다. 미국장로교회는 수십 년 동안 정책 개발, 신학적 성찰, 위원회와 전권위원회 구성을 통해 인종차별 문제를 해결하고 검토하기 위해 노력해 왔습니다. 또한 노회는 교육, 워크숍, 대표성위원회(COR)의 활동을 통해 인종차별 문제를 해결하는 데 중요한 조치를 취해 왔습니다. 규례서에서 “대표성 위원회는 다른 위원회와 통합될 수 없으며, 다른 위원회의 하부 위원회가 되어서도 안 된다”(규례서, G-3.0103 참여와 대표성)라고 명시하고 있음에도 불구하고 PSF COR는 공천위원회(NOM/COR)와 통합되어 있습니다. 이는 PSF가 COR의 업무에 부여한 우선성(또는 우선성의 부족)에 대한 직접적인 증거입니다. 마지막으로, T-CARE(인종 평등 평가 진실 위원회)의 활동은 위원회 설립과 보고서 작성을 통해 인종차별 문제를 해결하려고 노력하는 또 다른 예입니다. 실질적인 조치를 취하지 않는 한 보고서에 쓰고 수많은 위원회 회의에서 하는 모든 말은 무의미할 뿐입니다. PSF는 인종 정의 문제에 대한 실질적인 조치를 계속해서 기다리고 있습니다.

권력 유형 6: 자원 활용과 관련된 희소성 문화

여섯째 유형은 특히 재정 자원 및 부동산 자산과 관련된 희소성 문화의 일관된 표현이었습니다. 희소성의 문화는 가진 것보다 가지지 못한 것에 초점을 맞추는 것을 말합니다. 우리에게 풍족한 것보다는 우리에게 부족한 것을 계산하는 데 지나치게 많은 시간을 들이고 주의를 기울입니다. 희소성 사고방식은 한정된 혹은 부족한 자원을 놓고 다른 사람과 경쟁하는 것이 중요하다는 사고방식을 반영하기 때문에 백인 우월주의의 특징이라고 말할 수 있습니다. “희소성 사고방식을 채택하면 가장 저렴한 수단을 통해 가장 많은 돈을 벌어야 한다고 믿게 되고, 따라서 타인의 노동을 착취하게 되며, 결국 사회에서 가장 소외되고 억압받는 사람들의 노동을 착취하는 경우가 많습니다”(Asare 2022).³ 따라서 희소성 사고방식 문화에서는 협력보다 경쟁을 우선순위로 삼습니다.

PSF 안에서 희소성 사고방식을 보여주는 가장 최근 사례로 세인트 폴 장로교회를 선셋 유스 서비스에 매각한 사건을 들 수 있습니다(2024년 8월 PSF 회의). 이 부동산 거래와

³ <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2022/05/21/4-ways-white-supremacy-harms-humanity/>

관련한 유일한 이견은 매각 가격(시장 가치의 약 50%)이었습니다. 매각 가격은 주로 유색인종을 섬기는 선셋 유스 서비스의 업무를 지원한다는 선교적 동기에서 의도적으로 공정 시장 가격 이하에서 협상이 이뤄졌습니다. 이 안건을 논의하는 동안 여러 사람이 “우리가 너무 많은 돈을 탁자 위에 남겨두고 떠내려고 한다”는 감정을 피력했습니다. 또한 일반적으로 재정과 부동산 감독 위원회(FPOC)를 제외하면 대부분의 PSF 상임위원회에서 섬김 자원봉사자를 모으는 하는 것이 일반적으로 어렵다는 사실도 시사하는 바가 큽니다. FPOC는 PSF에서 가장 규모가 큰 상임위원회로서 공천 과정에서 가장 많은 논쟁이 벌이지는 부서이기도 합니다.

결론

우리가 PSF의 권력 역학 관계를 평가한 결과 경직성, 의사 결정에 대한 통제, 갈등 회피, “내부자”와 “외부자”에 대한 차별 대우, 비전 혹은 목표와 그 구체화 사이의 책임성 격차, 가용 자원과 관련된 희소성 문화 등 심각한 경향이 드러났습니다. 우리는 지배적인 백인 문화의 권력을 강화하고 보존하기 위해 (만국통상회의법과 같은) 확립된 도구와 구조에 집착하여 BIPOC의 참여를 막는 장벽을 만들어냈습니다. 이런 식으로 우리는 집단적 의사 결정에서 BIPOC의 목소리를 침묵시키고 노회 활동에 대한 BIPOC의 참여를 제한하여 대부분의 경우 백인이 결정을 내리고 자원을 통제하는 상황을 설계했습니다. 물론 여기에는 BIPOC 교회와 공동체에 직접으로 영향을 미치는 결정과 BIPOC 교회와 공동체에 속한 자원도 포함됩니다. 변화를 촉구하며 더 온전한 인종 평등을 위한 열망을 공언해온 오랜 역사에도 불구하고, 이런 경향이 지속되는 이유는 이런 경향이 백인의 안락함을 뒷받침하며 우리 노회 안의 백인 참여자로 하여금 불편함과 의미있는 변화를 이루고자 하는 힘겨운 노력을 피할 수 있게 해주기 때문입니다.

인종 평등 설문조사 개요

인종 평등 평가 진실 위원회 (T-CARE)

실비아 샤타니어, 린다 리, 이밴젤린 푸아 목사, 린다 스펜서

2024년 10월 3일

2024년 5월 21일 인종 평등 평가 진실 위원회(T-CARE)는 노회 회원을 대상으로 익명 구글 설문조사를 공개했습니다. 설문조사에는 T-CARE에서 파악한 주요 관심사와 관련된 질문과 기본적인 인적 정보가 포함되었습니다. 설문조사는 영어, 한국어, 인도네시아어, 에스파냐어, 중국어(번체)로 제공되었습니다.

다음의 방법으로 노회 회원들에게 설문조사에 대해 알렸습니다.

- 2024년 5월 21일 노회 회의 중 열린 토론 워크숍과 안건 발표(설문조사의 온라인 판과 문서판)
- 노회 회원 334명에게 개별 이메일 발송:
 - 이전 T-CARE 설문조사에서 당회 서기가 지명한 당회원
 - 당회 서기
 - 회중의 목사
 - 노회 위원회 위원장
 - 새로운 예배 공동체 목회자
 - 인종차별 반대에 관한 노회 훈련 참석자
- 노회 소식지 구독자 900명 이상에게 이메일 발송
- 서부 지역 인종차별 반대 모임 소식지 구독자 전원에게 이메일 발송

설문조사는 2024년 7월 1일에 종료되었습니다. 261건의 응답이 접수되었습니다. 설문조사 양식에는 설문조사를 완료한 날짜와 시간이 표시된 타임스탬프가 포함되어 있습니다. 응답 날짜를 보면 노회 회의, 서부 지역 인종차별 반대 모임 이메일, 노회 소식지 구독자에 대한 이메일 발송 순으로 응답률이 높았음을 알 수 있습니다.

분석할 자료를 준비하기 위해 비영어권 설문조사 데이터는 영어로 번역되었습니다. 설문조사의 문서 사본은 구글 양식에 수동으로 입력했습니다. 엑셀에서 자료를 데이터를 피벗 테이블 분석에 활용할 수 있는 형식으로 변환했습니다. 설문조사 언어를 새 열로 추가했습니다.

먼저 인적 사항에 따라 정리한 전체 응답에 대한 요약을 수록했고, 그 다음으로 “주요 관심사”에 따라 정리한 요약을 수록했습니다. 읽기 쉽도록 매우 동의함과 동의하지 않음은 동의함과 매우 동의하지 않음으로 병합했습니다. 결과를 더 심층적으로 분석하기 위해 엑셀에 들어있는 “피벗” 테이블이라는 도구를 사용했습니다. 이를 통해 특정 설문조사 문항에 대해 동의하거나 동의하지 않거나 모른다고 답한 사람의 인적 사항을 확인할 수 있었습니다.

몇 가지 눈에 띄는 결과:

- 노회의 횡단면을 보여주는 261 건의 응답
 - 45%는 유색인종(BIPOC)으로 확인됨
 - 55%는 노회에서 어떤 형태로든 봉사한 적이 있음
- T-CARE 의 설문조사에서는 BIPOC 회원이 노회 내 자신들의 인구 구성보다 더 많은 비율로 응답했기 때문에 노회 안에서 BIPOC 회원의 목소리를 증폭시키고 있음을 알 수 있습니다.
 - 33%는 노회 내 유색인종으로 추정됨
- T-CARE 의 설문조사에는 소수의 노회 회원(전체의 8%)이 다른 언어(한국어, 에스파냐어, 중국어 번체)로 설문조사에 참여했습니다. 영어를 사용하지 않는 회원이 설문조사에서 과소 대표되었을 가능성이 큽니다.
- 응답자의 절반 이상이 다음에 대해 동의했습니다:
 - 노회 회의에 편안하게 참여한다 (66%)
 - 노회에 참여하고 노회에 기여하도록 환영을 받는다고 느낀다 (58%).
 - 참여하고 기여하기가 쉽다고 느낀다 (58%)
 - 자신의 예배 공동체가 필요할 때 도움을 받을 수 있다고 확신한다 (66%)
- 응답자의 절반 이상이 다음에 대해 모르겠다고 답했습니다.
 - 노회 안에서 유색인종 교회/성직자가 인종차별적 행동을 경험하여 트라우마와 불신을 갖게 된 적이 있는지 (53%)
 - 인종 갈등이 발생한 후 지원도 없이 사람들이 “그냥 넘어갈” 것이라고 기대하는지 (61%)
 - 노회가 현재의 사역 필요보다 장기적인 재정 안정성을 우선시하는지 (51%)
- 거의 절반이 다음에 동의했습니다.
 - 노회에서 업무를 처리하는 방식을 알기 어렵다 (47%)
 - 사람들이 내 목소리를 들으며 내 목소리가 중요하다 (47%)
- 거의 절반은 다음에 동의하지 않았다.
 - 노회와의 갈등 중에 피해가 발생하는 것을 본 적이 있거나 피해를 당한 적이 있다 (47%)
- 거의 절반이 다음에 대해 모른다고 답했습니다.
 - 노회가 구조적 인종차별 철폐를 향한 분명한 전망을 지니고 있는지 (49%)
 - 노회 회의에서 투표하기 전에 사안의 모든 측면을 이해할 수 있도록 충분한 토론이 이루어지는지 (47%)

설문조사 인구 통계 결과

응답자의 65%는 자신이 사역 장로나 교역 장로라고 밝혔습니다. 또 다른 21%는 자신의 일차적 정체성을 한 회중이나 새로운 예배 공동체의 교인으로 꼽았습니다. 8%는 위임받은 사역 장로/평신도 목회자로, 3%는 안수 후보자라고 밝혔습니다. 아래에서 “기타”로 표시된 3%에는 소수의 여러 역할이 포함됩니다. 여기에는 노회 직원이나 집사, 당회 서기, 교회 직원이 포함됩니다. 27 명은 다른 역할(예를 들어, 사역 장로)에 대해 자신이 노회 총대이기도 하다고 밝혔습니다.

역할	백분율
사역 장로	43%
교역 장로	22%
평신도 목회자	8%
교인	21%
안수 후보자	3%
기타	3%
합계	100%

응답자의 50% 이상은 노회에서 어떤 형태로든 봉사한 경험이 있습니다.

노회 봉사	백분율	응답자 수
노회에서 섬긴 적이 있음	55%	143
노회에서 섬긴 적이 없음	45%	118
합계	100%	261

봉사한 경험이 있는 응답자는 위원회나 실무 그룹/태스크포스, 행정전권위원회에서 봉사했거나 직원으로 일했습니다. 이에 더해 위원회나 전권위원회, 실무 그룹/태스크포스에서 위원장이나 공동위원장, 의장으로 섬긴 적이 있습니다.

역할	응답자 수
위원회 위원장	65
태스크포스/실무 그룹 구성원	111
위원회 위원	81
행정전권위원회 위원	23

다수의 응답자는 복수의 직책을 맡은 적이 있습니다.

역할의 개수	응답자 수
한 역할을 맡았음	61
두 역할을 맡았음	27

세 역할을 맡았음	33
네 역할 이상을 맡았음	22

응답자의 75% 이상이 56 세 이상이었으며, 25 세 미만이라고 밝힌 응답자도 한 명 있었습니다.

연령대	백분율
25 세 미만	0.4%
26~40 세	7.0%
41~55 세	13.6%
56~70 세	40.5%
70 세 이상	38.5%
합계	100%

응답자의 절반 이상은 자신이 여성이라고 밝혔습니다. 트랜스젠더나 넌바이너리, 기타 젠더라고 밝힌 사람은 없었습니다.

젠더 정체성	백분율	응답자 수
여성	55.6%	145
남성	44.0%	115
밝히기 원치 않음	0.4%	1
합계	100%	261

인종 정체성에 대한 물음에 관해 응답자에게 20 개의 고유한 정체성을 제시했습니다. 다중적 인종 정체성을 선택하는 것보다 상이한 인종 정체성을 명시하는 쪽을 선호하는 것으로 나타났습니다. 중동/북아프리카계라고 밝힌 응답자 1 명의 익명성을 보호하기 위해 해당 응답자를 복수 인종 집단에 추가했습니다.¹ 분석을 단순화하기 위해 응답을 다음 표에 표시된 여섯 범주로 분류했습니다. 이 설문조사에서는 45%의 유색인종과 54%의 백인이 응답했으며, 나머지는 밝히지 않기를 원했습니다.

인종 정체성	응답자 수	설문조사 내 백분율	PSF 내 추정 백분율
아시아/태평양 제도/남아시아계	61	23%	19%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	22	8%	4%
히스패닉/라틴계	22	8%	6%

¹ <https://www.nytimes.com/interactive/2024/02/25/us/census-race-ethnicity-middle-east-north-africa.html>

복수 인종	13	5%	3.4%
BIPOC 소계	118	45%	33%
백인	141	54%	67%
밝히기 원치 않음	2	1%	0%
총계	261	100%	100%

이 수치를 더 잘 이해하기 위해 노회의 인종/민족 구성과 비교했습니다. 가장 포괄적인 정보는 2022년 통계 보고서입니다. 노회 서기에 따르면 2023년 자료에는 여전히 몇 가지 오류가 있습니다. 2022년에는 절반이 조금 넘는 교회(58%)만이 인종/민족 정보를 보고했습니다. 나머지 교회의 인종/민족 인구를 추정하기 위해 2021년 서기 보고서 “2021년 기준 인종적/민족적 교회와 다문화 교회”를 근거로 인구 구성을 추정했습니다. T-CARE의 설문조사에서는 BIPOC 회원들이 노회 내 그들의 인구 구성보다 더 많은 비율로 응답했기 때문에 노회 소속 BIPOC 회원들의 목소리를 증폭시킵니다. 2022년 홀리 카우(Holy Cow) 설문조사에는 186명이 응답했으며, 이 중 82%가 백인 응답자였습니다.

설문조사는 5개 언어로 제공되었습니다. 인도네시아어 번역본을 제외한 모든 언어에 응답자가 접근했습니다.

설문 언어	응답자 수
영어	238
한국어	6
에스파냐어	16
중국어(번체)	1
합계	261

응답자의 8% 이상이 이성애자가 아니라고 밝혔습니다. 5%는 자신의 성적 지향을 밝히지 않겠다고 답했습니다.

성적 지향	응답자 수	백분율
다른 용어	5	2%
양성애자	7	3%
모름	2	1%
게이 혹은 레즈비언	8	3%
밝히지 원치 않음	13	5%
이성애자	226	87%
합계	261	100%

설문조사에 참여한 이들이 속한 교회의 인종/민족 정체성은 BIPOC 50%, 백인 50%였습니다.

예배 공동체의 정체성	백분율
아시아/태평양 제도/남아시아계	20%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	7%
히스패닉/라틴계	5%
이민자	2%
복수인종	18%
BIPOC 소계	50%
백인	50%
총계	100%

응답자는 노회의 세 지역에서 골고루 나왔습니다. 기타/해당사항 없음은 한 예배 공동체에 소속되어 있지 않거나 노회 밖의 공동체에 출석하는 사람들을 가리킵니다. 9명의 응답자는 노회에 지역 구분이 있음을 몰랐다고 답했습니다.

지역	응답자 수
중부	75
동부	80
서부	86
기타/해당사항 없음	20
합계	261

응답자들은 예배 공동체 규모의 횟단면을 반영합니다. 가장 작은 규모(40명 미만)와 가장 큰 규모(500명 이상)의 예배 공동체에서는 중간 규모의 예배 공동체보다 낮은 비율로 응답했습니다.

예배 공동체 규모	백분율
40명 이하	18%
41~99명	32%
100~500명	35%
500명 이상	13%
해당사항 없음	3%
합계	100%

주요 관심사

주요 관심사는 T-CARE 가 구조적 인종차별의 토대를 이루며 이를 지속시키는 노회의 태도를 의미합니다. 크로스로즈의 연속선 도구와 매트릭스 도구를 활용하는 과정에서 주요 관심사를 확인했습니다. T-CARE 인종 평등 설문조사는 우리의 개입에 대한 지침이 될 정보를 수집하기 위해 고안되었습니다.

T-CARE 의 주요 관심사에 대한 응답은 다음과 같습니다.

1. 내부자/외부자
2. 의사 결정에 대한 통제
3. 경직성
4. 전망/목표와 관련한 책임성 격차
5. 가용 자원에 관해 희소성을 강조하는 태도
6. 갈등 회피

1. 내부자/외부자. 설문 문항 10, 22, 26

거의 절반에 가까운 응답자는 자신의 목소리가 노회에 중요하다는 데 동의했습니다.

10. 사람들이 내 목소리를 들으며, 내 목소리가 노회에 중요하다	백분율
동의한다	47%
동의하지 않는다	15%
잘 모르겠다	38%
합계	100%

복수인종 응답자는 다른 인종 집단보다 동의하지 않는다고 응답한 비율이 더 높았습니다. 백인과 아시아계 응답자는 모르겠다고 응답한 비율이 더 높았습니다.

10. 사람들이 내 목소리를 들으며, 내 목소리가 노회에 중요하다	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	34%	21%	44%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	64%	14%	23%	100%
히스패닉/라틴계	59%	9%	32%	100%

복수인종	38%	38%	23%	100%
백인	48%	11%	40%	100%

동의하지 않는다고 답한 응답자의 다른 인적 자료를 살펴보면, 젠더와 (맡았던 다양한 직책의 개수로 가늠한) 노회 경험은 변수가 아니었습니다. 그러나 동부와 서부 지역에서는 중부 지역보다 동의하지 않는 비율이 더 높았습니다.

10. 사람들이 내 목소리를 들으며, 내 목소리가 노회에 중요하다	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
중부	55%	7%	39%	100%
동부	41%	15%	44%	100%
서부	45%	21%	34%	100%

응답자 대부분은 노회 안에서 편안하게 느낀다고 답했습니다.

22. 나는 노회 안에서 편안하게 느낀다	백분율
동의한다	56%
동의하지 않는다	21%
잘 모르겠다	24%
합계	100%

동의하지 않는다고 답한 21%는 복수 인종으로 분류된 집단에 속할 가능성이 큽니다.

22. 나는 노회 안에서 편안하게 느낀다	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	51%	30%	20%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	41%	32%	27%	100%
히스패닉/라틴계	64%	9%	27%	100%
복수인종	46%	38%	15%	100%
백인	60%	15%	25%	100%

응답자의 40% 이상이 노회가 예배 공동체에 부정적인 영향을 미치는 결정을 내린 적이 있다는 데 동의하지 않았습니다.

26. 노회는 나의 예배 공동체에 부정적인 영향을 미치는 결정을 내린 적이 있다.	백분율
동의한다	20%
동의하지 않는다	41%

잘 모르겠다	30%
해당사항 없음	10%
합계	100%

노회가 자신의 예배 공동체에 부정적으로 영향을 미치는 결정을 내린 적이 있다는데 동의한 20%의 응답자를 조금 더 자세히 살펴보았습니다. 흑인/아프리카계 미국인(41%)과 복수인종(50%) 응답자 사이에서 이 진술에 동의하는 비율이 더 높았습니다. 이는 백인 응답자(14%)와 뚜렷한 대조를 이룹니다.

26. 노회는 나의 예배 공동체에 부정적인 영향을 미치는 결정을 내린 적이 있다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	해당사항 없음	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	20%	30%	33%	18%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	41%	27%	18%	14%	100%
히스패닉/라틴계	23%	36%	41%	0%	100%
복수인종	50%	8%	33%	8%	100%
백인	14%	50%	28%	8%	100%

2. 의사 결정에 대한 통제. 설문 항목 8, 15, 20

응답자의 거의 절반이 노회의 업무 처리 방식이 어렵다는 데 동의했습니다.

8. 노회에서 일하는 방식을 이해하기 어렵다.		백분율
동의한다	47%	
동의하지 않는다	28%	
잘 모르겠다	26%	
합계	100%	

다른 언어로 설문에 참여한 응답자 사이에서 동의하는 비율이 높았습니다.

설문 언어	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
한국어	83%	0%	17%	100%
에스파냐어	63%	13%	25%	100%
중국어(번체)	0%	0%	100%	100%

이민자 교회에 출석하는 사람들 사이에서는 동의하는 비율이 훨씬 더 높았습니다.

8. 노회에서 일하는 방식을 이해하기 어렵다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	45%	33%	22%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	65%	24%	12%	100%
히스패닉/라틴계	50%	17%	33%	100%
이민자	80%	20%	0%	100%
복수인종	46%	37%	17%	100%
백인	47%	24%	32%	100%

사역 장로와 비교해 교역 장로 사이에서 동의하는 비율이 더 높았습니다.

8. 노회에서 일하는 방식을 이해하기 어렵다.	동의 한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
평신도 목회자	42%	50%	8%	100%
회중이나 새로운 예배 공동체의 교인	36%	21%	43%	100%
사역 장로	44%	28%	28%	100%
교역 장로	59%	33%	8%	100%
합계	46%	28%	26%	100%

노회 회의에서 투표하기 전에 사안의 모든 측면을 이해할 수 있을 만큼 충분한 토론이 이루어지는지에 관해서도 의견이 갈렸습니다. 거의 절반에 가까운 응답자가 잘 모르겠다고 답했습니다.

15. 노회 회의에서 투표하기 전 사안의 모든 측면을 이해할 수 있을 만큼 충분한 토론이 이뤄진다.	백분율
동의한다	27%
동의하지 않는다	26%
잘 모르겠다	47%
합계	100%

모른다고 응답한 사람들의 3 분의 2 이상은 노회 내에서 섬긴 적이 없었습니다.

15. 노회 회의에서 투표하기 전 사안의 모든 측면을 이해할 수 있을 만큼 충분한 토론이 이뤄진다.	백분율

노회에서 맡은 역할의 개수	
없음	68%
한 역할을 맡아 섬겼음	16%
두 역할을 맡아 섬겼음	11%
세 역할을 맡아 섬겼음	4%
네 역할을 맡아 섬겼음	2%
다섯 역할을 맡아 섬겼음	0%
합계	100%

응답자의 34%만이 노회가 모든 교회 혹은 새로운 예배 공동체의 번영을 돋기 위한 결정을 내린다는 데 동의했습니다.

20. 노회는 모든 회중 혹은 새로운 예배 공동체가 번영할 수 있도록 돋는 결정을 내린다.		백분율
동의한다		34%
동의하지 않는다		22%
잘 모르겠다		44%
합계		100%

백인 응답자가 BIPOC 응답자보다 잘 모르겠다고 응답한 비율이 더 높았습니다.

20. 노회는 모든 회중 혹은 새로운 예배 공동체가 번영할 수 있도록 돋는 결정을 내린다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
BIPOC	38%	27%	35%	100%
백인	30%	18%	52%	100%

3. 주요 관심사: 경직성. 설문 문항 7, 13, and 14.

응답자의 3 분의 2는 노회 회의에 편안하게 참여할 수 있다고 느낍니다.

7. 나는 노회 회의에 편안하게 참여할 수 있다고 느낀다.		백분율
동의한다		66%
동의하지 않는다		13%
잘 모르겠다		21%
합계		100%

응답자 대부분은 노회가 업무에 창의성을 불어넣고 있는지 모르겠다고 답했습니다.

13. 노회는 업무에 창의성을 불어넣고 있다.	백분율
동의한다	29%
동의하지 않는다	28%
잘 모르겠다	43%
합계	100%

백인 응답자 사이에서는 흑인 응답자에 비해 동의하지 않거나 잘 모르겠다고 응답한 비율이 더 높았습니다.

13. 노회는 업무에 창의성을 불어넣고 있다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
BIPOC	32%	36%	31%	100%
백인	27%	20%	53%	100%

응답자의 절반 이상이 노회에 참여하고 노회에 기여하도록 환영받고 있다고 느낍니다.

14. 나는 노회에 참여하고 기여하도록 환영받고 있다고 느낀다	백분율
동의한다	58%
동의하지 않는다	17%
잘 모르겠다	25%
합계	100%

그러나 이민자 예배 공동체에 속한 이들 중에서는 20%만이 동의했습니다.

14. 나는 노회에 참여하고 기여하도록 환영받고 있다고 느낀다	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	47%	14%	39%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	71%	18%	12%	100%
히스패닉/라틴계	67%	25%	8%	100%
이민자	20%	40%	40%	100%
복수인종	65%	17%	17%	100%
백인	59%	16%	25%	100%

4. 주요 관심사: 전망/목표와 관련한 책임성 격차. 설문 문항 11, 18, 23, 27.

노회가 말한 대로 실천한다는 데 동의한 응답자는 절반에도 미치지 못했습니다.

11. 노회는 말한 대로 실천한다. 우리의 행동은 우리의 가치와 조화를 이룬다.		백분율
동의한다	40%	
동의하지 않는다	26%	
잘 모르겠다	34%	
합계		100%

인종 정체성을 살펴본 결과 흑인/아프리카계 미국인/아프리카계 응답자의 50%와 복수 인종 응답자의 50%가 동의하지 않는 것으로 나타났습니다. 백인 응답자의 경우는 18%만 동의하지 않았습니다. 백인 응답자 사이에서는 다른 인종 집단보다 잘 모르겠다고 답한 비율이 더 높았습니다.

11. 노회는 말한 대로 실천한다. 우리의 행동은 우리의 가치와 조화를 이룬다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	36%	33%	31%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	23%	50%	27%	100%
히스패닉/라틴계	64%	23%	14%	100%
복수인종	23%	46%	31%	100%
백인	43%	18%	40%	100%

조사 대상자의 4 분의 1 만이 노회가 구조적 인종차별 철폐를 위한 분명한 전망을 가지고 있다는 데 동의했습니다.

18. 노회가 구조적 인종차별 철폐에 관한 분명한 전망을 가지고 있다.		백분율
동의한다	24%	
동의하지 않는다	27%	
잘 모르겠다	49%	
합계		100%

백인 응답자 사이에서는 잘 모르겠다고 답한 비율이 월등히 높았습니다. 히스패닉/라틴계 응답자의 64%가 이 진술에 동의한 것과 비교해 흑인 응답자는 14%만 동의했습니다.

18. 노회가 구조적 인종차별 철폐에 관한 분명한 전망을 가지고 있다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계

아시아/태평양 제도/남아시아계	23%	34%	43%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	14%	50%	36%	100%
히스패닉/라틴계	64%	14%	23%	100%
복수인종	15%	54%	31%	100%
백인	21%	21%	58%	100%

노회에서 어떤 형태로든 봉사한 경험이 있는 사람들 사이에서는 동의하지 않을 가능성이 더 커집니다.

18. 노회가 구조적 인종차별 철폐에 관한 분명한 전망을 가지고 있다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
PSF에서 역할을 맡은 적이 없음	20%	14%	65%	100%
PSF에서 한 역할에서 다섯 역할까지 맡은 적이 있음	27%	38%	35%	100%

노회가 책임을 지고 구조적 인종차별 철폐를 위한 조치를 취하고 있다는 동의하는 사람의 응답자의 절반 미만이었습니다.

23. 노회는 책임을 다해 구조적 인종차별 철폐를 위한 조치를 취하고 있다.	백분율
동의한다	44%
동의하지 않는다	15%
잘 모르겠다	41%
합계	100%

설문 응답자의 대부분은 노회가 지역사회 안에서 변화를 일으키고 있는지 잘 모르겠다고 답했습니다.

27. 이 노회는 우리 지역사회 안에서 변화를 일으키고 있다.	백분율
동의한다	38%
동의하지 않는다	20%
잘 모르겠다	43%
합계	100%

예배 공동체의 정체성을 살펴보면 히스패닉/라틴계 예배 공동체에서 동의하는 경향이 강하다는 것을 알 수 있습니다.

이 노회는 우리 지역사회 안에서 변화를 일으키고 있다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	31%	24%	45%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	24%	35%	41%	100%
히스패닉/라틴계	75%	17%	8%	100%
이민자	40%	20%	40%	100%
복수인종	50%	15%	35%	100%
백인	34%	18%	48%	100%
합계	38%	20%	43%	100%

더 큰 교회(100 명 이상)일수록 동의하지 않는 비율이 더 높았습니다.

이 노회는 우리 지역사회 안에서 변화를 일으키고 있다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	해당사항 없음	합계
40 명 미만	37%	29%	27%	8%	100%
100 명 미만	22%	40%	26%	12%	100%
500 명 미만	14%	46%	27%	12%	100%
500 명 이상	9%	52%	39%	0%	100%

주요 관심사: 가용 자원에 관해 희소성을 강조하는 태도. 설문 문항 12, 19, 24.
 “노회의 자원을 필요할 때 쉽게 이용할 수 있다” 진술에 대해 동의함, 동의하지 않음, 잘 모르겠음 사이에 차이가 없었습니다.

12. 노회의 자원을 필요할 때 쉽게 이용할 수 있다	백분율
동의한다	31%
동의하지 않는다	34%
잘 모르겠다	35%
합계	100%

이민자와 히스패닉/라틴계 예배 공동체에 속한 응답자들 사이에서는 동의한다고 답한 비율이 현저히 낮았습니다.

12. 노회의 자원을 필요할 때 쉽게 이용할 수 있다	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
예배 공동체				
아시아/태평양 제도/남아시아계	27%	37%	35%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	24%	47%	29%	100%
히스패닉/라틴계	17%	42%	42%	100%

이민자	20%	60%	20%	100%
복수인종	43%	24%	33%	100%
백인	31%	32%	37%	100%
합계	31%	34%	35%	100%

과반수는 노회가 현재 사역에 관련된 필요보다 장기적인 재정 안정성을 우선시하는지 잘 모르겠다고 답했습니다. 의견이 있는 응답자의 경우에는 동의한다고 답한 비율이 더 높았습니다.

19. 노회가 현재 사역에 관련된 필요보다 재정 안정성을 우선시한다.		백분율
동의한다	32%	
동의하지 않는다	16%	
잘 모르겠다	51%	
합계	100%	

이에 더해 흑인/아프리카계 미국인/아프리카계 응답자의 65%는 노회가 현재 사역에 관련된 필요보다 장기적인 재정 안정성을 우선시한다는 데 동의했습니다.

19. 노회가 현재 사역에 관련된 필요보다 재정 안정성을 우선시한다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	29%	12%	59%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	65%	6%	29%	100%
히스패닉/라틴계	50%	33%	17%	100%
이민자	20%	60%	20%	100%
복수 인종	35%	15%	50%	100%
백인	27%	17%	56%	100%

대다수는 자신의 예배 공동체가 필요할 때 노회로부터 도움을 받을 수 있으리라고 확신한다는 데 동의했습니다.

24. 나는 나의 예배 공동체가 필요할 때 노회로부터 도움을 받을 수 있으리라고 확신한다.		백분율
동의한다		66%
동의하지 않는다		13%
잘 모르겠다		18%

해당사항 없음	3%
합계	100%

이 진술에 동의하지 않는 응답자는 소규모 교회(100 명 미만) 소속일 가능성이 더 커집니다.

24. 나는 나의 예배 공동체가 필요할 때 노회로부터 도움을 받을 수 있으리라고 확신한다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	해당사항 없음	합계
		61%	22%	14%	
40 명 미만	61%	22%	14%	2%	100%
100 명 미만	64%	15%	17%	4%	100%
500 명 미만	73%	9%	15%	3%	100%
500 명 이상	70%	6%	21%	3%	100%

주요 관심사: 갈등 회피. 설문 문항 9, 16, 21, 25.

응답자의 36%는 노회 내 갈등으로 인해 피해를 입었거나 피해가 가해지는 것을 본 적이 있다고 답했습니다. 여기에는 전체 백인 응답자의 33%와 전체 BIPOC 응답자의 38%가 포함됩니다.

9. 나는 노회 안에서 갈등이 발생하는 동안 피해를 입는 것을 목격하거나 스스로 피해를 입은 적이 있다.	백분율
동의한다	36%
동의하지 않는다	47%
잘 모르겠다	17%
합계	100%

9. 나는 노회 안에서 갈등이 발생하는 동안 피해를 입는 것을 목격하거나 스스로 피해를 입은 적이 있다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
BIPOC	38%	42%	20%	100%
백인	33%	52%	15%	100%

응답자의 거의 40%가 우리 노회 안에서 유색인종 교회/성직자가 인종차별적 행동을 경험하여 트라우마를 겪고 불신을 품게 된 적이 있다는 데 동의했습니다.

16. 우리 노회 안에서 유색인종 교회/성직자가 인종차별적 행동을 경험하여 그 결과 트라우마를 겪고 불신을 품게 된 적이 있다.		백분율
동의한다	39%	
동의하지 않는다	11%	
잘 모르겠다	53%	
합계		100%

흑인/아프리카계 미국인/아프리카계 응답자 중에서는 동의하지 않는 사람이 없었습니다. 백인 응답자의 65%는 “잘 모르겠다”라고 답했습니다.

16. 우리 노회 안에서 유색인종 교회/성직자가 인종차별적 행동을 경험하여 그 결과 트라우마를 겪고 불신을 품게 된 적이 있다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
아시아/태평양 제도/남아시아계	38%	21%	41%	100%
흑인/아프리카계 미국인/아프리카계	68%	0%	32%	100%
히스패닉/라틴계	55%	9%	36%	100%
복수인종	38%	23%	38%	100%
백인	33%	3%	65%	100%

응답자의 60% 이상이 우리 노회 안에서 인종 갈등이 발생한 후 아무런 지원도 없이 사람들이 “그대로 넘어가기”를 기대하는지에 관해 잘 모르겠다고 답했습니다.

21. 우리 노회 안에서 인종 갈등이 발생한 후 아무런 지원도 없이 사람들이 “그대로 넘어가기”를 기대한다.	백분율
동의한다	26%
동의하지 않는다	13%
잘 모르겠다	61%
합계	100%

백인 응답자의 74%가 모르겠다고 답한 반면, 흑인 응답자의 경우는 41%가 모르겠다고 답했습니다.

21. 우리 노회 안에서 인종 갈등이 발생한 후 아무런 지원도 없이 사람들이 “그대로 넘어가기”를 기대한다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
BIPOC	40%	19%	41%	100%
백인	15%	11%	74%	100%

전체적으로 응답자의 24%만이 노회가 인종적으로 논란이 될 수 있는 상황을 피한다는 데 동의했습니다.

25. 노회는 인종적으로 논란이 될 수 있는 상황을 피한다.	백분율
동의한다	24%
동의하지 않는다	30%
잘 모르겠다	46%
합계	100%

그러나 백인 응답자의 53%는 노회가 인종적으로 논란이 될 수 있는 상황을 피하는지 잘 모르겠다고 답했다. 반면에 BIPOC 응답자 중에서는 37%만이 모르겠다고 답했습니다.

25. 노회는 인종적으로 논란이 될 수 있는 상황을 피한다.	동의한다	동의하지 않는다	잘 모르겠다	합계
BIPOC	37%	28%	35%	100%
백인	14%	33%	53%	100%

인종 평등 평가 진실 위원회 (T-CARE)

2023년

담대한 합의: 짧은 형식

우리는 다음에 동의합니다:

- 서로의 고유한 가치와 존엄성을 존중한다
- 이해하기 위해 경청한다
- 책임감 있게 행동한다
- 다양한 목소리를 위한 자리를 마련한다
- 모호함을 받아들인다
- 이야기를 온전히 지켜낸다
- 서로를 지키기 위해 나선다
- 담대하게 함께한다
- 필요할 때는 거룩한 멈춤을 요청한다
- 나서야 할 때 나서고 물러나야 할 때 물러난다
- 화해를 이루기 위해 최선을 다한다

5. 4b

인종 평등 평가 진실 위원회 (T-CARE)
2023년

담대한 합의: 긴 형식

고유한 가치와 존엄성

- 모든 존재와 지구의 가치를 인정하십시오. 우리가 의견을 달리할 수도 있지만 당신의 정치적, 사회적 정체성을 온전히 받아들이며 당신의 인간성을 긍정하고 존중합니다.

이해하기 위해 경청하십시오

- 논쟁하거나 이기기 위해서가 아니라 마음과 정신을 잠잠하게 하기 위해 경청하고, 말로 표현할 수 없는 희망과 두려움과 통찰력에 귀를 기울이십시오. 호기심과 겸손의 자세로 다른 이들의 경험에 대해 온전히 열린 자세를 취하십시오.

책임감 있게 행동하십시오

- 의도가 아닌 영향. 우리가 원치 않을 때조차도 우리의 사회적 조건은 BIPOC/소외된 사람들에게 해를 끼치는 결과를 낳습니다. 그 영향을 부인하지 말고 인정하십시오.

다양한 목소리를 위한 자리를 마련하십시오

- 젠더, 계급, 인종, 능력, 성, 나이에 따른 대표성을 보장해야 할 필요성을 인정하십시오.
- 사람들이 정보를 생각하고 소통하는 방식, 우리가 공간을 차지하는 방식, 우리가 옹호하는 방식의 다양성을 인정하십시오.

모호함을 받아들이십시오

- 절차를 신뢰하십시오.
- 닫히지 않을 것임을 예상하고 불확실성 안에서 살아가십시오.
- 특히 평등 문제에 관해 서둘러 빠른 해결책을 찾으려고 하지 마십시오.
- 하나의 올바른 답이나 방법만 있는 것은 아닙니다.

이야기를 온전히 지켜내십시오

- 우리에게 전해진 이야기와 아이디어를 책임감 있게 지켜내십시오. 그것을 나누는 방법에 관해 지침을 구하십시오. 이야기(특히 은폐된 이야기나 저항의 이야기)를 전해 듣는 것은 영광이며 우리를 변화시켜야 합니다.

적극적으로 참여하십시오.

- 우리는 통제할 수 없는 상황을 제외하고 모든 필수적인 팀 회의와 필수 업무 세션에 참석함으로써 절차와 동료 조사관을 존중할 것입니다. 회의/세션에 불참해야만 할 경우 이를 팀에 알리고 놓쳤을 수도 있는 정보를 수집하기 위해 최선을 다할 것입니다.
- 회의에 정시에 도착하고 정시에 회의를 종료함으로써 서로의 시간을 존중하겠습니다.
- 우려 사항이나 어려움을 공유할 필요가 있을 때 서로에게 안전한 공간을 만들겠습니다.

담대하게 함께함

- 각자 담대하게 이 일에 임합니다. 친절하게 진실을 말하며, 위험을 무릅쓰고 솔직하게 말하고, 진심을 담아 말하며, 마음속에 있는 것을 말하십시오.

거룩한 멈춤을 요청하십시오

- 벼거운 상황에 할 수 있는 선택: 그룹 전체에게 잠시 휴식을 가지면서 기도하고 숨을 고른 뒤 다시 시작하자고 요청할 수 있습니다.

나서야 할 때 나서고 물러나야 할 때 물러나십시오

- 우리는 상호 초대를 자주 활용하지만, 열린 대화를 할 때 나섬과 물러섬을 요청할 수 있습니다.
- 나섬: 아직 말하지 않았던 사람들은 해야 할 말이 있는지 생각해보십시오. 권력이 더 작은 이들은 더 많이 말해야 합니다.
- 물러섬: 이미 말한 사람들은 자신에게 “기다려. 왜 내가 말하고 있지?”라고 물어보십시오. 권력이 더 많은 이들은 더 적게 말해야 합니다.

화해

- 우리는 특히 누군가 상처받았거나 침묵할 때 서로를 돌보기 위해 최선을 다합니다. 복구가 이뤄질 때까지 그 문제로 돌아갑니다.

우리 자신과 서로를 향해 다시 담대해지라고 촉구하기

우리 공동체가 해를 입는 다양한 방식이 존재합니다. 또한 우리는 각자가 다르게 대응할 것임을 인정합니다. 우리는 모두에게 앞장서 이 공간을 지키라고 요청합니다. 우리는 서로에게 책임을 다할 것입니다. 우리는 루스 T. 웨스트와 폴 개프니 목사의 상담을 제공함으로써 회복적 정의의 실천을 통해 회복탄력성과 용기를 키워가겠다고 다짐합니다. 루스나 폴에게 직접 이메일을 보내 상담을 요청할 수 있으며, 요청한 사람의 요구에 따라 기밀을 보장할 것입니다.

부록 4c
인종 평등 평가 진실 위원회 (T-CARE)
2023년

담대한 합의 실천 지침

- 우리는 내재된 가치와 존엄성을 인정합니다.
 - 숨을 들이마시면서 당신이 심히 경이롭게 창조되었음을 깨달으십시오.
 - 숨을 내쉬면서 열등감과 우월감을 버리십시오.
- 우리는 이해하기 위해 경청하겠습니다.
 - 숨을 들이마시면서 당신의 마음과 정신을 잠잠히 하십시오.
 - 숨을 내쉬면서 판단하는 마음을 버리십시오.
- 우리는 책임감 있게 행동하겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 당신 자신이 가진 힘과 영향력을 깨달으십시오.
 - 숨을 내쉬면서 당신의 의도 뒤에 숨기를 그치십시오.
- 우리는 다양한 목소리를 위한 자리를 마련하겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 독특함을 환영하십시오.
 - 숨을 내쉬면서 획일성을 버리십시오.
- 우리는 모호함을 받아들이겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 아름다운 불확실성을 받아들이십시오.
 - 숨을 내쉬면서 통제하고자 하는 욕구를 버리십시오.
- 우리는 이야기를 온전히 지켜내겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 이야기를 전해 듣는 영광을 받아들이십시오.
 - 숨을 내쉬면서 소유권을 버리십시오.
- 우리는 서로를 위해 그곳에 있겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 그 시간에 집중하십시오.
 - 숨을 내쉬면서 산만함을 버리십시오.
- 우리는 담대하게 함께하겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 친절함을 받아들이십시오.
 - 숨을 내쉬면서 거짓 친절함을 버리십시오.
- 우리는 필요할 때 거룩한 면춤을 요청하겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 시간의 풍부함을 받아들이십시오.
 - 숨을 내쉬면서 기대하는 것들을 버리십시오.
- 우리는 나서야 할 때 나서고 물러나야 할 때 물러나겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 귀를 기울이십시오.
 - 숨을 내쉬면서 말하십시오.
- 우리는 그리스도 안에서 화해를 이루기 위해 노력하겠습니다.
 - 숨을 들이쉬면서 불잡으십시오.
 - 숨을 내쉬면서 놓아주십시오.

부록 5

만화경 연구소

KI 툴박스

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

존중하는 의사소통 지침

R = 다른 사람을 탓하지 않고 자신의 말과 감정에 대해 책임을 집니다.

E = 공감하며 듣습니다.

S = 의사소통 방식의 차이에 민감합니다.

P = 말하기 전에 듣고 느낀 것을 숙고합니다.

E = 자신이 가정하는 것과 인식하는 것을 검토합니다.

C = 비밀을 지킵니다.

T = 누가 옳고 그른지 논쟁하기 위해 여기 온 것이 아니므로 애매모호함을 신뢰합니다.

의사소통은 보다 포용적인 공동체를 구축하는 데 가장 중요한 요소입니다. 다양한 배경의 사람들은 서로 의사소통 스타일이 다릅니다. 때로는 이러한 차이점으로 인해 공동체 구성원 간에 종종 무의식적인 방식으로 갈등이 생길 수 있습니다. 의사소통을 위한 지침은 자동차를 운전하기 위해 면허를 받기 전에 알고 준수해야 하는 교통 규칙과 같습니다. 교통사고 가능성을 줄이기 위해 규칙을 알고 이를 따를 것을 증명하는 시험에 합격해야 합니다. 대면 의사소통에서 시험을 통과하도록 요구하지는 않지만, 서로 존중하며 상호작용하는 방법에 대해 상기시킬 필요는 있습니다. 사회의 영향으로 인해 우리는 자신과 다른 사람들에 대해 부정적인 태도, 폄하, 판단, 무시 등의 반응을 보일 수 있습니다. 하나님의 포용성의 본질을 표현하려면, 더 포용적인 공동체를 구축하기 위해 다르게

행동하는 데 동의해야 합니다. 존중하는 의사소통 지침은 공동체의 웰빙을 위한 기반을 제공합니다.

이러한 지침은 모든 과정의 모든 세션에서 다른 형식을 사용하여 확인됩니다. 아직 제안되지 않은 창의적인 형식을 도입해도 좋지만, 어떤 형식을 사용하든 반드시 존중하는 의사소통 지침을 따라야 합니다. 다양한 공동체에서는 각기 다른 버전의 커뮤니케이션 지침을 사용합니다. 만화경 연구소에서 가장 자주 사용하는 지침은 수년에 걸쳐 다양한 그룹과 협력하여 개발되었습니다. 이러한 지침은 그룹 구성원들이 지침을 기억하는 데 도움이 되는 약어로 작성되었습니다. 그룹의 첫 번째 모임에서 각 단어의 의미를 탐구해 보게 됩니다. 이후 회의에서는 최소한 때로는 더 간략한 설명을 곁들여 지침을 읽고 합의해야 합니다.

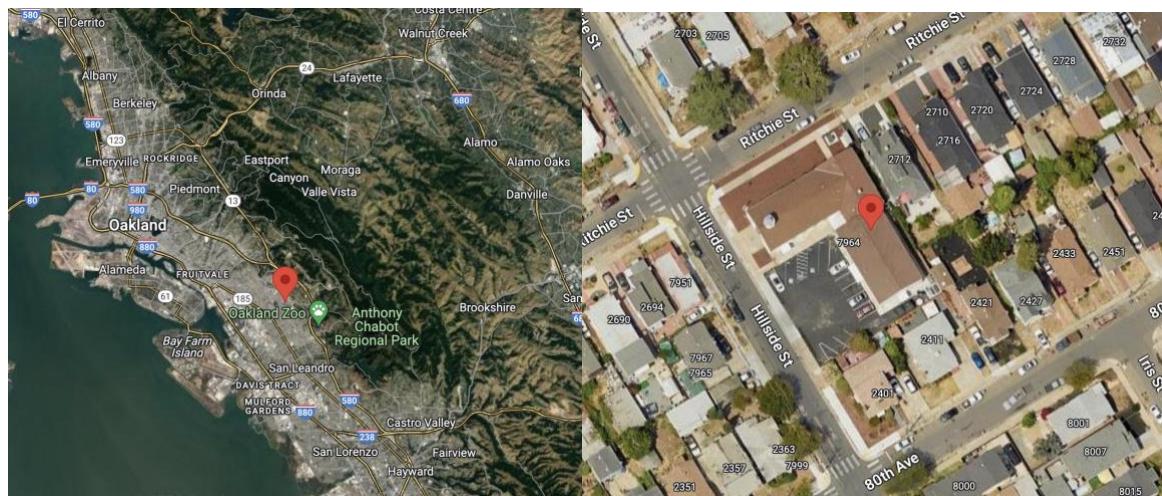
6. 6a

사례 연구: 힐사이드 장로교회 폐쇄
T-CARE (인종 평등 평가 진실위원회) 2023년 9월
릭 레옹

서론

오클랜드 동부에 위치한 힐사이드 장로교회(HPC)는 2000년대 초반에 문을 닫았고, 해당 부지를 샌프란시스코 노회(PSF)가 매각하였습니다. 2708 Ritchie St., Oakland, CA 94605의 그 부동산은 현재 Genesis Worship Center(<https://genesisworshipcenter.com/>)가 점유 및 소유하고 있습니다.).

이 리뷰는 HPC의 쇠퇴 기간과 샌프란시스코 노회(PSF)와 HPC의 관계(1993년~현재)에 초점을 맞춥니다.



(구글 지도; 2023년 9월 25일 접속)

HPC의 연혁

HPC는 1927년에 설립되었으며 이 지역의 중심부에 시보레 자동차 공장(1916년)이 건설됨에 따라 "시보레 공장터"로 알려진 오클랜드 동부 지역에 서비스를 제공했습니다. 초창기 HPC는 주로 백인 교인으로 구성된 교회였습니다.



(시보레 조립 공장, 캘리포니아 오클랜드, 1917년경; 출처 [Wikipedia](#))

2차 세계 대전 이후, 대규모 제조 시설이 문을 닫거나 이전하면서 오클랜드의 엘름허스트 동네는 변화하기 시작했습니다. 이 동네의 인구 구성은 주로 백인에서 시간이 지나면서 주로 흑인으로 바뀌기 시작했습니다. HPC의 회중도 이러한 변화를 반영했습니다. (*Litherland, Rev. RH; “최종 보고서 - 임시 목회; 힐사이드 장로교회; 1992년 1월 - 1992년 9월”*)

이 동네에서 변화가 계속되면서 HPC 회중의 규모도 작아졌습니다. 그러면서 재정적 안정이 문제가 되기 시작했습니다. Litherland는 HPC가 동네에 변화가 생기기 전 20년(1960년대~1980년대) 동안은 재정적으로 안정적이었으나, 변화로 인해 HPC가 재정적 어려움을 겪었다고 언급했습니다. 리더랜드는 1970년대 중반에 (PSF 보조금과 다른 지역 장로교 회중의 기부금 형태로) 보조금이 정기적으로 지급되기 시작했다고 언급했습니다. 1990년대의 당회 회의록 역시 이러한 재정적 불안정과 회중 규모 축소의 상황을 반영하고 있습니다.

HPC/PSF 관계 - 1980년대/1990년대

1980년대와 1990년대에 HPC는 이러한 어려운 시기에 도움과 지원을 요청하며 PSF에 손을 내밀었습니다. PSF는 (특히 연간 보조금/그랜트 제공에 있어서) HPC에 어느 정도 반응하는 듯했지만, 대부분의 PSF 반응은 기존 PC(USA) 정책과 과거 관행을 바탕으로 가능한 방안을 제공하는 형태였습니다. 여기에는 HPC가 PSF 프로세스를 추진하고 PSF에서 요구한 필요한

정보를 제공해 달라는 요청이 포함되었습니다. 이에 대한 한 가지 예로서 HPC는 "선교 연구"(목회자 청빙과 관련하여 PSF 사역 위원회에 접근한 초기 프로세스의 일부)를 완료해야 할 필요가 있었습니다. 당시 임시 목사가 HPC가 "1993 힐사이드 장로교회 선교 설계"라는 연구를 완료하도록 도왔지만, HPC는 완전한 선교 연구를 완료할 만큼의 인력과 권력 자원이 없었던 것으로 보입니다.

HPC가 재정적 어려움을 겪음에 따라 1987년부터 2004년까지 HPC가 단기적이고 임시적인 목회 지원 인력을 고용하는 것 이상의 지원을 하지 못하게 된 것도 있습니다. (저자 미상; 손으로 쓴 "HPC 목사 연혁 1926-2004). PSF는 HPC가 임시적인 목회 지원(임시목사, 임시 지정 목사, 신학생의 파트타임 지원 등)을 찾도록 지원을 시도했지만, 이 지역에서 장로교회의 사명으로서 파트타임 목사를 고용할 필요를 넘어 이 동네에서의 노회의 임무를 검토하지 못하고 이러한 전통적인 패러다임을 넘지 못했습니다.

T-CARE가 PSF 파일과 다른 곳에서 찾을 수 있었던 문서에는 (1990년대와 2000년대 초반에 HPC에 관여했던 여러 개인이 작성한 여러 문서에서) 이것이 "제도적 인종차별"에 구체적으로 기인하다는 한 가지 코멘트 등, PSF가 이 회중을 "방치"했다는 사실이 기록되어 있습니다. (Carrie Buckner 와 Paul Connor의 대화; 2004년 6월 23일 이메일)

HPC의 쇠퇴는 계속되었고 1990년대 후반부터 2000년대 초반까지 회중에 남아 있는 사람들 사이에서 불신의 문제가 커졌습니다. 이 쇠퇴는 2004년 3월 HPC 장로 Abner D. Walton이 PSF의 사역 위원회(COM)에 HPC 해체를 권고하는 편지를 보냈을 때 정점에 도달한 것으로 보입니다. (Walton; "힐사이드 장로교회 폐쇄"; 사역 위원회에 보낸 편지; 2004년 3월 2일)

이 기간 동안, 오클랜드 동부의 장로교회의 사명을 분별하기 위한 연구를 완료하는 것이 또한 권고되었습니다.

HPC 폐쇄/교회 재산 매각

HPC 당회와 함께 HPC의 상황을 평가하기 위해 행정위원회가 구성되었습니다. 행정위원회의 조사 결과, HPC를 폐쇄하고 교회 재산을 매각하는 것이 적절한 조치라는 결론이 내려졌습니다.

PSF에 잔류한 여섯개의 흑인 위주 교회의 목사들은 PSF에 편지를 작성하여 "노회 내 흑인 교회를 위한 핵심적인 회중 선교를 지원하고 육성하려는 의도를 준중"하기 위해 HPC 부지 매각 수익금을 잔류한 흑인 회중과 공유하도록 권고했습니다. (여러 저자, "샌프란시스코 노회의 대다수 흑인/아프리카인 회중으로부터"); "힐사이드 장로교회의 유산과 증언에 대한 성명"; 날짜 없음).

2017년 초에 고(故) 레너드 닐슨(Lenard Nielson) 목사가 완료한 연구에 따르면, HPC 부동산 매각 대금을 잔류 흑인/아프리카 회중에 분배하는 것이 합의되었으나 2005년 부동산 매각에도 불구하고 완료되지 않았다고 한다. (닐슨, L.; "힐사이드 매각대금 - 초기 연구"; 2017년 1월 3일).

T-CARE의 추가 조사에 따르면 이러한 자금의 첫 번째 분배는 2018년 2월 22일(HPC 부동산 매각 후 13년 후)까지도 이루어지지 않았습니다. 두 번째 분배는 2018년 10월 17일에 있었으며, 세 번째이자 마지막 분배는 2019년 7월 29일에 있었습니다. 지급액에는 2005년에서 2018년 사이에 발생했을 PSF의 이자추정액이 포함되었습니다. (PSF; "공급업체 QuickReports - 2018년 1월 - 2019년 12월"; 2023년 6월 30일에 인쇄된 분배금의 회계 기록; 증권 시세 표시기; 엑셀 스프레드시트 "투자 위원회 용 힐사이드 요약, 2008년 5월 5일; PSF "이자 계산"; 날짜 없음)

다시, 이 부동산 매각 과정의 일부로, 사역의 필요를 조사하고 오클랜드 동부에 노회의 존재를 위한 전략을 세우기 위해 일종의 태스크 포스를 설립하라는 권고가 있었습니다. 이 작업이 완료되었는지 또는 어떤 견인력이 있었는지 조차 불분명합니다.

요약/결과

입수 가능한 정보를 바탕으로 T-CARE는 HPC의 쇠퇴에 대한 PSF의 대응과 HPC 부동산 매각으로 인한 매각 대금의 처리(2005년 Westminster House에 대한 대출 재융자 및 2007년 임시 임원 크레이그 팔머에 대한 주식 대출을 위한 담보 등 당시 다른 PSF 우선 순위에 자금을 사용하면서 분배 지연)의 일환으로 제도화되고 체계적인 인종 차별의 관행을 식별했습니다. 또한, 장로교회가 지역사회의 필요를 충족시키기 위해 어떻게 변화할 수 있는지에 대해 깊이 있게 살펴보는 대신, PSF는 장로교회의 "네모난 말뚝"이 이 교회의 지역사회의 필요를 대표하는 "둥근 개구부"에 들어갈 수 없다는 결론에 도달한 것으로 보이며, 따라서 HPC는 해체되었습니다. (PSF: 엑셀 스프레드시트 "투자위원회 용 힐사이드 요약, 2008년 5월 5일;)

(이것들은 위의 사건전말 초안에 기여한 배경 노트입니다)

오클랜드 동부에 위치한 헐사이드 장로교회(HPC)는 2000년대 초반에 문을 닫았고, 샌프란시스코 노회(PSF)는 해당 부동산을 매각하였습니다. 2708 Ritchie St., Oakland, CA 94605 의 그 부동산은 현재 Genesis Worship Center(<https://genesisworshipcenter.com/>)가 점유 및 소유하고 있습니다.).

HPC 의 폐쇄는 인종 평등 평가 진실 위원회(Truth Commission Assessing Race and Equity) T-Care 의 역사 태스크 그룹(PSF 를 평가하고 인종과 관련된 문제와 관련하여 PSF 가 어떻게 대응했는지 또는 대응하지 않았는지 여부를 결정하는 데 사용할 수 있는 특정 기간, 특정 사건 등에 대한 조사)의 관심 사례 연구로 확정되었습니다. 당시 HPC 는 PSF 에서 흑인 위주 교회 중 하나였습니다.

HPC 폐쇄와 관련하여 T-Care 회원들이 초기에 불분명했던 문제는 다음과 같습니다.

(1) HPC 부동산 판매 수익금의 처분/분배

(a) PSF 내의 여섯 개의 흑인/아프리카계 이민자 회중은 HPC 판매 수익금을 회중에게 균등하게 분배할 것을 제안했습니다

- (i) 엘름허스트 장로 교회
- (ii) 페이스 장로 교회
- (iii) 잉글사이드 장로교회
- (iv) 뉴브릿지 장로교회
- (v) 뉴 리버레이션 장로교회
- (vi) 소저너 트루스 장로교회

(b) T-Care 는 HPC 폐쇄와 관련된 PSF 파일의 정보로부터 다음을 요청했습니다.

(c) 이러한 분배가 이루어졌으며 언제 이루어졌는지에 대한 문서가 있었습니까?

(2) HPC 가 쇠퇴하였으나 폐쇄를 결정하기 전 시기의 PSF 와의 관계.

(a) 교회가 폐쇄되기 전에 PSF 와 HPC 의 관계가 어땠는지는 분명하지 않습니다.

(b) HPC 가 폐쇄되기 전에 이 관계의 본질은 무엇이었습니까?

- (i) 교회가 쇠퇴하는 동안 (폐쇄 결정이 내려지기 훨씬 전) HPC 와 함께하거나, 지원하거나, 격려하거나, 돋기 위해 PSF 가 취한 조치나 노력이 있다면 무엇입니까?

결과

(1) HPC 폐쇄에 대한 PSF 기록/파일

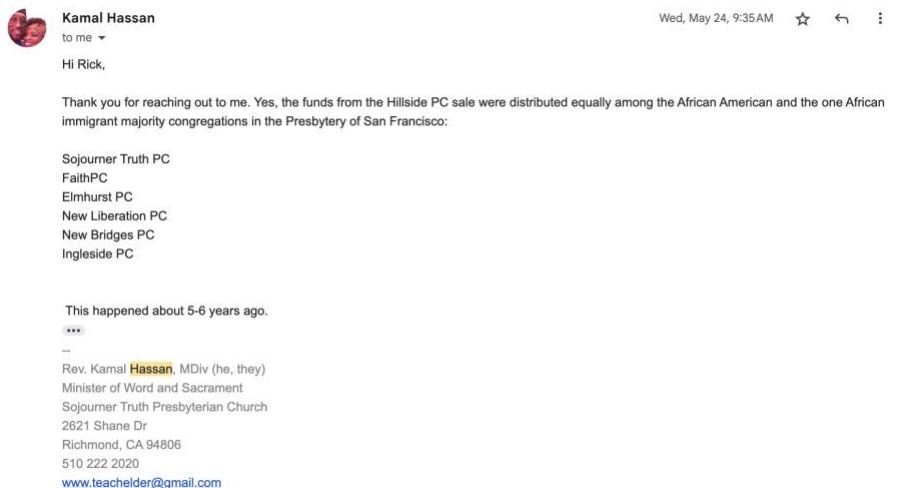
- (a) PSF에 요청을 한 후, 몇몇 직원이 이 자료에 대해 PSF 파일을 찾아보겠다고 응답했습니다.
- (b) 선교 및 교회 자산 파트너(임시 임원 파트너)인 Marda Quon Stothers가 T-Care에 몇 가지 전자 문서를 제공했습니다.
- (i) 이 문서에는 HPC 부동산의 매각 과정에 대한 구체적인 정보가 있었습니다.
- (ii) 또한 2017-2018년에 고(故) 레너드 닐슨(Leonard Nielsen) 목사가 편집한 요약 노트도 있었습니다. ("힐사이드 매각대금 레너드 닐슨의 기록에 대한 초기 연구 2017년 1월 3일")
- 1) 이 노트에는 PSF가 HPC를 폐쇄하기로 한 결정이 기록되어 있습니다.
 - 2) HPC 부동산 매각에 대한 세부 정보.
 - 3) 이 부동산 거래의 수익금의 분배/사용에 관한 논의.
 - a) PSF의 주로 흑인/아프리카 이민자 교회인 6개 교회가 보낸 (HPC의 사역을 발전시키기 위해/PSF 내에서/또는 오크랜드 동부에서 흑인/아프리카 이민자 사역을 지원하기 위해 이 6개 교회 회중에 매각대금을 균등하게 분배할 것을 요청하는) 편지.
 - b) HPC에 관한 PSF 파일, 회의록 등에 대한 Nielsen의 연구 요약 노트
 - i) 2004년 3월 - PSF는 HPC와 협력하기 위해 행정위원회 (AC:Administrative Commission)를 설립했습니다.
 - ii) 2004년 9월 - AC가 PSF 회의에 보고서를 제출; PSF는 동의안을 승인합니다.
 1. HPC를 닫으라는 권고에 동의.
 2. AC는 HPC와 계속 일할 것
 3. AC가 건강한 회중 위원회, HPC 당회 및 FPOC의 대표 회의를 소집하여 사역을 위한 HPC 자산의 향후 사용을 결정할 수 있도록 허용.*

4. * "노회 회의록에서 나는 그 테스크 포스에 누가 있었는지, 그리고 그것이 설립되었는지, 언제 설립되었는지, 또는 오클랜드 동부의 도시 전략에 대한 공식적인 제안에 대한 기록을 찾지 못했습니다. 피트는 그렉 첸과 조안 풍이 테스크 포스에서 일했을 수도 있고, 어떤 보고서든 협의회에 제출되었던 것 같다고 합니다. 그렉은 자신이 TF에 참여하지 않았다고 보고합니다. 조안은 그 후 세상을 떠났습니다. 협의회의 공식 회의록은 기록 보관소에 없습니다."
5. "무슨 일이 일어나든 저는 이것을 2018년 2월 노회 회의에 올려서 공식 투표에 부치고 싶습니다." HPC의 폐쇄가 2004년에 승인되었다면, 2018년에도 논의가 계속되고 있는 이유는 무엇입니까?

- (iii) 이 "테스크 포스"(도시 사역 /오클랜드 동부)의 존재 /업무를 문서화한 추가 정보가 있습니까?

(c) 카말 하산 (Kamal Hassan) 목사와 이메일 교환(2023년 5월 24일) - re: 판매 대금

- (i) T-Care 회원인 릭 레옹은 현재 소저너 트루스 장로교회(Sojourner Truth Presbyterian Church)의 담임목사인 카말 하산 목사에게 이메일을 보내 하산 목사에게 HPC 부동산 매각 수익금의 분배에 대해 아는 것이 있는지 물었습니다. 하산 목사의 답변,



- (ii) 2023년 6월 30일 2018년 2월에 힐사이드 매각대금이 Ingleside, New Bridges, Faith, Sojourner Truth, Elmhurst 및 New Liberation 교회에

분배되었다는 내용의 정보 및 첨부 파일(pdf 문서/출처 PSF 회계)이 포함된 이메일을 Marda Quon Stothers로부터 받았습니다.

- (iii) 힐사이드 부동산의 매각은 2005년에 이루어졌습니다. 약 13년이 지나 비로소 6개 교회에 지불한 이유는 무엇입니까?
- (iv) 교회 재산 매각이 완료된 후 매각대금이 교회에 실제로 지급되기까지 10년 동안 그 돈은 노회 어디에 있었습니까? 또한 잔존 흑인 교회에 분산된 금액이 정확하게 되었는지 확인하기 위해 이자계산 방법을 검토해야 합니다.

(2) HPC의 쇠퇴

힐사이드 행정위원회의 보고서에서 밝췌; 3080; 2004년 9월 14일 - 샌프란시스코 노회; 모라가밸리 장로 교회; 부록 7, 1페이지

(a) "3월 4일 모임에 앞서, COM은 힐사이드의 현 당회원인 애브너 월튼 장로로부터 4페이지 분량의 편지를 받았는데, 그 편지에는 '당회가 완전히 제 기능을 하지 못하고 있으며, 회중과 지역 사회에 효과적인 리더십을 제공하지 못한다'는 내용이 담겨 있었다. 월튼 장로는 '힐사이드 장로교회의 해체를 강력히 권고한다'는 말로 편지를 끝맺었다."

(i) PSF 파일에 월튼 장로의 편지 사본이 있습니까?

1) Abner D. Walton 장로가 사역 위원회(COM - PSF)에 보낸 편지 사본; 2004년 3월 2일자; 이전 Fruitvale 장로교회에 저장된 "힐사이드"파일에 있습니다 (후속 연구; 2023년 8월 15일)

a) "현재 교인들로 힐사이드가 생존하기 위해서는 극적인 변화가 필요하며 가까운 장래에 변화할 것 같이 보이지 않는다고 나는 심각하게 믿습니다. 힐사이드 장로교회의 해체를 강력히 권고합니다."

(b) "행정위원회는 노회 내의 여러 흑인 지도자들에게 연락하여 통찰력과 조언을 구하기로 결정했습니다."

(i) PSF 기록 내에 이러한 지도자들의 통찰력과 조언에 대한 기록이 있습니까??

1) 이메일 통신이 후속 연구 중 발견되었습니다(2023년 8월 15일)

- a) Joan Huff 가 행정위원회에 보낸 (이메일, 2004년 6월 17일); RE: Joan Huff 와 Carmen Mason-Browne 의 대화;
“그는 노회가 당시(메이슨-브라운이 힐사이드에서
파트타임 단독 목사로 사역했을 때)나 그 이후로도 그
교회의 필요에 부응하지 못했다고 느꼈습니다.”
- b) Ron Thompson 이 행정위원회에 보낸 이메일(2004년 6월 22일); RE: Ron Thompson 과 James Noel 의 대화;
“부동산을 매각하고, 새로운 리더십 하에 새로운 사역이 활력 있는 지역에서 시작될 때까지 자금을 보유합니다.
(누군가가 근처에 아이를 둔 젊은 흑인 가족들이 있다고 말하지 않았나요?)
- c) Carrie Buckner 가 행정위원회에 보낸 이메일(2004년 6월 23일); RE: 캐리 버크너와 폴 코너의 대화; “우리가 다루어야 한다고 제가 생각하는 두 가지 핵심 주제를 그가 제기했습니다. 첫째, 힐사이드의 문제/우려사항을 그렇게 오랫동안 무시한 노회의 제도적 인종차별. 그는 또한 신학교 졸업생(모두 흑인)을 힐사이드에 배치하는 것은 좋지 않다고 하면서 그 곳에서의 경험으로 인해 지쳐버린 일련의 역동적인 목회자들을 언급했습니다.”
- d) Josie Abrams 가 행정위원회에 보낸 이메일(2004년 6월 21일); RE: Josie Abrams 와 Roland Gordon 의 대화 “곧 폐쇄될 지경이라는 것을 그는 몰랐습니다. 그는 힐사이드와 엘름허스트가 오래 전에 합병되어야 했다고 생각했습니다.”
- (c) “2004년 7월 11일 행정위원회는 HPC 당회와 만나 교회의 건강과 사명에 대해 논의했습니다.”
- (i) Ron Thompson 이 행정위원회에 보낸 이메일(2004년 7월 11일); RE: 행정위원회, Hillside 당회와의 회의: “우리는 노회가 목사님들과 힐사이드에 그런 도움과 지원을 주지 못한 것에 대해 사과했습니다. 흑인 목사들에게 전화해서 통찰력을 구했다는 이야기를 했습니다.”; “그 지역의 다른 장로교회를 고려하도록 격려했고 앞으로 노회는 그 지역에서 계속 활동할 것이라고 했습니다.”
- (d) “2004년 7월 21일 행정위원회는 연락한 흑인과의 대화에 대한 보고를 듣기 위해 회의를 가졌습니다. 보고서를 보면 노회가 수년 전에 개입했어야 했다는 것이

분명했습니다. 노회가 힐사이드를 처리하는 방식을 언급할 때 사람들은 “선의적 방치”라는 용어를 반복해서 사용했습니다.”

- (e) 회의록; 행정위원회; 2004년 7월 21일. "론은 노회의 주요 흑인 지도자들과 힐사이드에 관해 대화하면서 우리가 무엇을 배웠는지 물었습니다. 전반적으로 우리가 인터뷰한 노회에 오랜 이력이 있는 사람들은 교회 폐쇄를 지지했습니다. 론은 힐사이드에서 목회한 목사들이 얼마나 '외로웠는지'에 대해 언급했습니다. 이것은 우리 도시 교회의 단독 목사들에 관해 배우는 기회였습니다." "Dave [Hawbecker]는 Frank Jackson 과의 대화 내용을 보고했습니다. 프랭크는 오클랜드 동부에 활동적이고 건강하며 긍정적인 노회가 존재하는 새로운 구상이 있기를 바란다고 말했습니다. 오클랜드 동부의 후인목회자 그룹의 소집자로서 프랭크는 그 그룹이 오클랜드 동부에서 새로운 비전/사역 기회를 지원할 것이라고 생각했습니다."
- (f) "2004년 8월 17일 에이브럼스-로렌스 장로, 스웨이스 장로, 톰슨 목사의 보고를 듣고, 행정 위원회는 힐사이드 교회 교인들과 가진 다양한 회의에서 발견한 내용을 나열했습니다.

다음 목록이 작성되었습니다.

기독교 교육 프로그램이 없음.
재정에 대한 책임 부족
공통된/공유된 비전이 없음
임원 훈련 없음
부동산 관리 없음
기록 보관 부족
당회는 영적인 리더십을 제공하지 못함
성경공부가 없음.
선교사업이 없음
청년이 없음
제한된 목회적 돌봄
교제/관심 부족
행정 부족"

(i) 이런 상태는 어느 기간 동안 지속되었나요?

- 1) 회중 회의록 사용 가능한 HPC 당회 회의록(1992년이 가장 오래됨)에 따르면, HPC의 쇠퇴는 1990년대 초반으로 거슬러 올라갑니다.
- 2) 태평양총회/샌프란시스코 노회와 HPC 간의 추가 문서/서신은 1978년 초부터 목회자 공석 문제에 대해 기록하고 있습니다.

- a) 70년대와 80년대에 HPC에 대한 총회/노회의 권고는 "오클랜드 동부 지역의 장로교 증거와 사역의 미래에 대한 연구"를 개발하는 과정에서 임시/지정/명시된 공급 목회 서비스를 추구하는 것이었습니다. (1987년 9월 22일자 메모; Bert Tom 이 Woody Bussee 와 Mose Thornton 에게 보냄)
- b) 1979년, 1987년, 2004년에 오클랜드 동부 "전략"에 대한 언급이 있습니다.

(3) HOPC 쇠퇴 중 PSF 와 HPC 간의 관계

(a) PSF는 이러한 쇠퇴의 기간 동안 이 회중을 돋기 위해 무엇을 했나요?

- (i) "힐사이드 노트"라는 제목의 날짜 없는 문서는 Rev. Wanda Shannon 목사의 요약으로 보이며, 공급(문서 내용에 근거)이 명시되어 있습니다. "제 개인적인 우려 사항을 말씀드리겠습니다. 노회는 이 회중이 너무 오랫동안 타성에 젖어 있도록 허용함으로써 실패했습니다. 당회는 나쁜 습관이 일상이 된 사람들의 모임이 되었습니다. 셀 수 없을 정도로 오랜 세월 동안 이 교회는 어떤 공식적인 통치 체제로부터도 떨어져 나갔고, 알려진 어떤 구조도 없이 표류해 갔습니다. 저는 주변부에 있는 교인들이 안심하고 돌아올 수 있는 분위기를 조성하려고 노력했습니다. 나는 엘리자베스 월튼까지 포함해서 모두 전화했고, 권력과 통제를 추구하는 자들의 통치 상황을 바로 잡는 데 도움을 주겠다고 약속했습니다. 노회가 어떤 형태의 우려를 명시하는 것을 보기 전까지는 결코 돌아가지 않을 사람들이 있었습니다. 목회자들의 끊임없는 교체, 임시 공급의 연장사용, 강력한 행정가의 부재 속에 어떻게 노회가 이 교회가 생존할 것을 기대할 수 있겠습니까?" "도와달라고 부탁하고 있습니다. 이 교회가 문을 닫는다 해도 주님을 사랑하는 몇 명 사람들은 모든 것이 노회가 돋기 위해 합리적인 범위 내에서 행한 것임을 알고 품위 있게 떠날 자격이 있습니다."

(b) HPC 와 엘름허스트 장로 교회 간의 파트너십 고려

- (i) 1998년 7월 9일자 메모; 받는 사람: Matt Croughan 및 Janet Russell, Bert Tom (첨부 파일 : "오클랜드 힐사이드 장로교회 계획 초안; 1998년 6월 28일")
- (ii) 이에 대해 노회는 어떤 조치를 취했는가?
 - 1) HPC 와 Elmhurst 의 파트너십
 - 2) HPC 를 위한 미션 연구의 필요성

(c) "임시" 목회 리더십

- (i) "바네사 존슨, 교구 보조 (1994-1998); Rev. Dr. Ophelia Manney, 임시 명시된 공급 (1997); Rev. Dr. Richard Litherland, 임시 명시된 공급 (1998-1999); Rev. Dr. Reginald Nichols, 명시된 공급 (2000-2001); 찰스 틴슬리 목사, 임시 공급 (2001-2002); 목사님 완다 새년, (2003년 9월 - 2004년 2월); Rev. Charles Tinsley, 단상 공급 (2/2004 - 10/2004) (1994-2004년 기간 동안 날짜 미상인은 목회 역사 목록에서 발췌)
- (ii) "미래의 인력 충원 가능성: 12년이 넘는 세월 동안 힐사이드 교회는 노회의 보조금을 받는 비교적 짧은 기간(최대 3년)의 목회 리더십만이 있었다." (1999년 10월 11일자 리털랜드 목사가 PSF의 건강한 회중 위원회에 보낸 편지에서) + 첨부된 "간략한 요약 1998 - 1999년 10월, 캘리포니아 오크랜드 힐사이드 장로교회")
- (iii) "노회와 자매 교회들로부터 보조금을 받음에도 불구하고, 그 교회(HPC)는 시간제 안수 리더십에 대해서만 비용을 지불할 수 있었습니다. (1980년경부터)". (1993년 9월 29일 "최종보고서 - 임시 목사직" by Rev. Dr. Richard Litherland에서 발췌)
- (d) "오크랜드 동부 지역의 장로교 증인과 사역의 미래"
- (i) 1983년, 1987년, 2004년에 오클랜드 동부 "전략"에 대한 언급이 있습니다.
- 1) "REM 위원회(인종 윤리 사역 위원회: Racial Ethnic Ministries Committee)는 목회자를 부르는 데 오랜 시간이 걸린다는 이유로 REM 위원회가 오클랜드 동부지역에서의 미국 장로교회 활동의 사명을 깊이 있게 검토하려는 계획이 자연될 수 있다고 우려했다. REM 위원회는 그 검토로 인해 오클랜드 동부 지역의 장로교 증인의 완전히 새로운 신교전략이 나타날 수 있다고 믿는다. (1983년 9월 29일자 비망록; 베트 톰(Bert Tom)가 밥 베넷(Bob Bennett) 목사와 빌 네보(Bill Nebo) 목사에게)
 - 2) 70년대와 80년대에 HPC에 대한 총회/노회의 권고는 "오클랜드 동부 지역의 장로교 증거와 사역의 미래에 대한 연구"를 개발하는 과정에서 임시/지정/명시된 공급 목회 서비스를 추구하는 것이었습니다. "이 과제는 10월 중에 시작되어 1988년 6월 30일이나 그 안에 완료될 예정입니다." (1987년 9월 22일자 메모; Bert Tom ⓒ Woody Bussee와 Mose Thornton에게 보냄)
 - 3)
 - 4) 아직 찾지 못한 잠재적 자원: (1993년 9월 29일 "최종보고서 - 임시 목사직" by Rev. Dr. Richard Litherland에서 발췌)
 - a) "정보 문서"; 오클랜드 동부 사역 태스크 포스, 샌프란시스코 노회; 1987
 - b) "오클랜드 장로교회 협의회: 1980년대 장로교회의 도시 사역 모델"; 타일러 엘 브리즈

(ii)

(4) 잠재적인 인터뷰

- (a) 데이브 호우베커 목사**
- (b) 완다 새넌 목사**
- (c) 조엘 맥키 목사**

Linda Spencer 의 편드 회계에 대한 문서 링크: Linda 의 힐사이드 회계 노트.docx

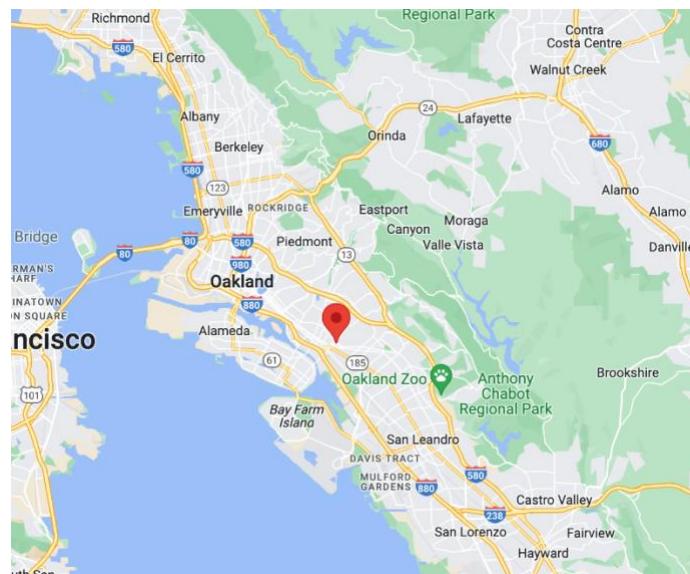
7. 6a

사례 연구: 제일 히스페닉 장로교회 & 하이 스트리트 장로 교회
T-CARE (인종 평등 평가 진실위원회) 2023년 9월
릭 레옹

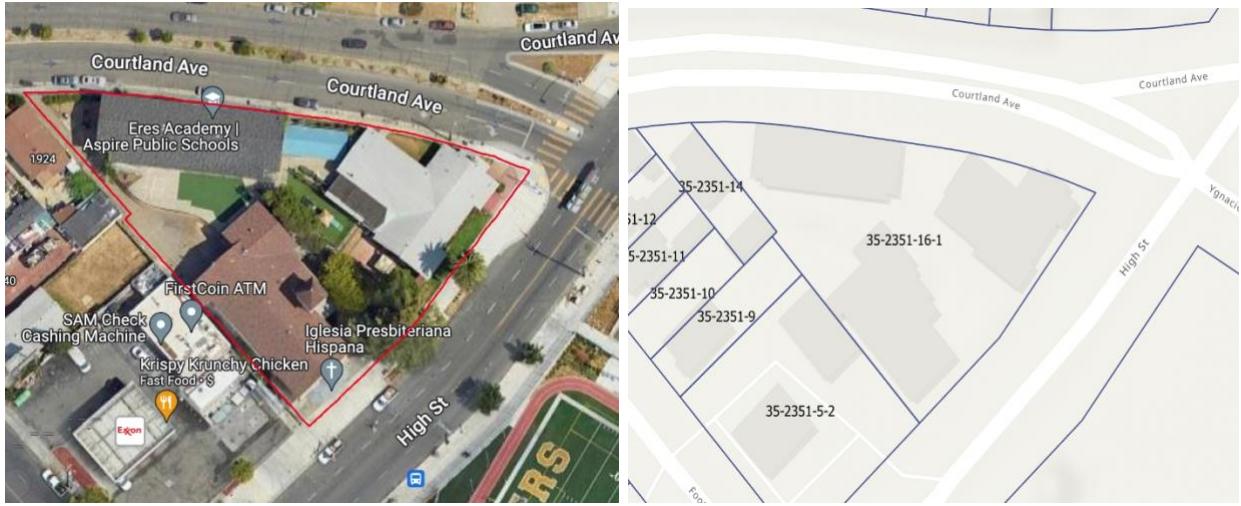
여러 문서에서 하이 스트리트 장로교회 (High Street Presbyterian Church: HSPC)와 제일 히스페닉 장로교회 (Primera Iglesia Presbiteriana Hispana: PIPH) 사이의 수십 년에 걸친 갈등은 캘리포니아 오클랜드의 1941 High Street에 있는 부동산의 공동 사용에 집중되어 있습니다 (PIPH와 HSPC의 관계를 1999년까지 거슬러 올라가는 일부 문서 (PIPH; "PIPH - 노회에 대한 우리의 청원; 날짜 없음)

부동산 - 연혁

"1907년 1월에 High 와 Courtland에 있는 교회 부지를 총 1,200 달러에 매입했습니다. 이어 3월에는 모퉁이에 큰 천막을 치고 그곳에서 예배를 드렸습니다." "1907년 12월 18일 첫 번째 건물 착공... 1908년 4월 5일에 새 건물이 완공되어 입주할 때까지." "... 1921년 11월 18일에 두 번째 건물의 주춧돌을 놓았고 이듬해 4월에 봉헌식을 거행하였습니다." "더 확장이 필요한 시기가 도래하였습니다. 전 교인이 힘을 합쳐 1949년에 세 번째 건물을 짓게 되었습니다." (하이 스트리트 장로 교회; "News From On High", 하이 스트리트 장로 교회의 뉴스레터; 2001년 4월)



(구글 지도; 2023년 10월 23일 접속)



(구글 지도; 2023년 10월 23일 접속).

(알라메다 카운티 지적도; #35-2352-16-1)

HSPC/PIPH 관계

PIPH는 오클랜드 동부의 히스패닉 공동체를 섬기기 위해 개척한 교회였습니다. PSF는 원래 PIPH를 "히스패닉 새 교회 개발 프로젝트"(1991)라고 불렀습니다. "하이 스트리트 장로교 위원회"의 보고서에 따르면, PSF는 HSPC를 해체하고 "히스패닉 새 교회 개발"로 대체하기로 투표했습니다. 이로 인해 태평양 총회에 소송이 제기되었습니다(원고: HSPC, 피고: PSF). 그 후, "하이 스트리트 시설을 사용하여 두 사역이 모두 번영하도록 돕도록" 타협이 이루어졌습니다. (하이 스트리트 행정위원회; "오클랜드 하이 스트리트 장로교 위원회가 S.F. 노회에 보낸 최종 보고서"; 1991년 5월 5일).

2014년 행정위원회에서 제작한 여러 문서에서 사용 계약서가 발견되거나 제시되지 않았다고 명시했기 때문에 PIPH와 HSPC가 실제로 하이 스트리트 시설 / 재산의 사용을 공유하기 위해 상호 계약을 체결했는지 여부는 불분명합니다. 사용 가능한 파일에 대한 T-Care의 검토에서 PSF와 PIPH 간에 체결된 완전히 서명된 임대/시설 사용 계약이 발견되었습니다. HSPC는 이 계약에 서명당사자가 아니라라는 점에 유의해야 합니다. (PSF; "임대 및 시설 사용 계약서"; 1991년 9월 1일 PSF, HSPC 및 PIPH 간에 서명).

부동산의 임대 사용

그 교회 부동산과 시설은 또한 두 개의 지역 공공 교육 기관에 임대되었습니다. 어스파이어 공립학교는 다양한 기간 동안 프로그램을 사용합니다(HSPC; "사용 계약서"; 2014년 6월 1일 HSPC 및 어스파이어 공립학교가 서명)

주요 문제

HSPC와 PIPH 간의 문제는 수십 년(90년대, 2000년대, 2010년대)에 걸쳐 지속되었습니다.

(1) **부동산 소유권**: 1941 High Street에 있는 부동산/시설의 "소유권"에 대해 각 장로교 관련 당사자(PSF, HPC, PIPH)간에 분명히 엇갈린 이해가 있었습니다

- a. PSF - 헌법상의 신탁법에 근거한 노회의 이해. 미국장로교의 규례집: "G-4.0203 신탁 된 교회 재산 회중, 노회, 총회, 또는 장로교회(미국)가 소유하거나 그들을 위해 소유한 모든 재산은 법적 명의가 법인, 수탁자 또는 수탁자 또는 비법인 협회에 있는지, 그리고 그 재산이 회중이나 상위 공의회의 프로그램에 사용되는지 또는 수입 창출을 위해 보유되는지 여부와 상관없이, 그럼에도 불구하고 미국 장로 교회의 사용과 유익을 위해 신탁 됩니다."
- b. HSPC - 회중은 재산과 그 사용에 대해 자신들이 100% 통제권을 "소유"하고 있다고 믿었습니다.
- c. PIPH - "PIPH는 이 부동산이 교단의 일부이며 두 개의 교회가 그 공간을 공유하고 있다는 사실을 항상 알고 있었으나, 다른 사람들을 통해 HSPC가 합법적인 소유자라는 말을 듣기 시작하게 되었습니다." (PIPH; "노회 행정위원회에 대한 질문 - AC"; 날짜 없음)

(2) **부동산 및 시설 유지 관리** - 시설 유지 관리 책임과 유지 관리를 수행하는 데 드는 비용에 대한 분쟁.

(3) **제 3 자를 위한 임대/사용 계약 체결 및 관리 권한** - HSPC는 두 번의 별도 기간 동안 두 개의 다른 교육 기관과 사용 계약을 체결했습니다 (PSF와 PIPH는 모두 이 계약의 당사자가 아닙니다). HSPC는 이 임대 계약을 통해 돈을 받았습니다.

- a. 2008-2009 돌로레스 후에르타 학습 아카데미(PSF, 노회 회의록, 2008년 11월, 월넛크릭장로교회))
- b. 2014-2019 어스파이어 공립학교 (HSPC; "사용 계약"; HSPC 및 어스파이어 공립학교가 2014년 6월 1일 서명)

결과

- 2014년 샌프란시스코 노회(PSF)는 "오클랜드의 하이 스트리트 장로교회와 오클랜드의 제일 히스패닉 장로교회의 이웃 회중과 샌프란시스코 노회 사이의 경청과 화해를 위한" 행정 위원회(AC)를 만들었습니다. (HSPC 및 PIPH 행정위원회 - "PSF에 대한 제 2차 회중 보고서; 2015년 9월 8일).
- 2014년 6월 3일 - 베클리 샌프란시스코 노회 제일 장로교회
사역위원회(COM)와 재무 및 재산 감독 위원회(FPOC)의 합동 보고서 -
회의 패킷: 2014년 6월 3일
 - o 토론 및 행동 항목: 1. 동의안: COM과 FPOC는 샌프란시스코 노회가 하이 스트리트 장로교회(HSPC)와 제일 히스패닉 장로교회(PIPH)에서 이루어진 모든 일과 논란의 연혁을 조사하는 임무를 맡을 7명 이상으로 구성된 특별위원회를 명명하고, 두 회중 모두의 필요를 일방을 희생함이 없이 경축하고, 함양하고,

섬기는 상호 합의된 절차를 권고할 것을 공동으로 권고합니다. 이 특별위원회의 위원은 노회 목사와 위원장들과 협의한 후 의장과 부의장이 임명하며, 두 청중을 대표하는 사람과 옹호자가 동수로 포함되고, COM과 FPOC에서 각각 두 명 이상의 대표가 있어야 합니다.

- 회의록; 2014년 9월 9일- 오클랜드 샌프란시스코 노회 제일 장로교회

정무 서기는 노회에 6월 회의에서 노회가 승인한 위원회에 대한 현재까지의 다음과 같은 임명을 알렸으며, 이 위원회는 하이 스트리트 장로교회와 오클랜드의 제일 히스패닉 장로교회와 협력할 것입니다. Don Ashburn 목사, 피에드몬트 커뮤니티 교회; Keith Geckeler 목사, 명예 은퇴; Kamal Hassan 목사, Sojourner Truth PC, Richmond; Vanessa Hawkins 목사, 일반 회원; Jeannie Kim 목사, 일반 회원; Max Lynn 목사, St. John's PC, 베클리; Mary Jane Gordon 장로, Ingleside PC, 샌프란시스코; Tony Montalvo 장로, 제일 히스패닉 장로교회, 오클랜드; Ana Hernandez 장로, 제일 히스패닉 장로교회, 오클랜드. 위원회를 완성하기 위해 두 명 이상의 하이 스트리트 장로교회 장로 등 추가적인 임명이 이루어질 예정입니다. 이번 가을에 적절한 구성이 이루어지면, 위원회는 두 교회의 이야기를 듣고 두 교회 사이의 긴장을 완화하여 두 교회 모두 번영하고, 어느 쪽도 다른 쪽을 희생하지 않도록 하는 방안을 모색하는 작업을 시작할 것입니다.

-5186 2015년 11월 10일- 오클랜드 샌프란시스코 노회 제일 장로교회 별첨 11, 1 페이지

- 하이 스트리트 및 제일 히스패닉 장로교회 행정위원회 2015년 11월 10일 오클랜드 제일 장로교회에서 열린 샌프란시스코 노회 회의에 대한 2차 및 최종 보고서

동의안 1: "샌프란시스코 노회는 1987년 이래로 절차와 과정에 실패했고 이로 인해 장로교단, 제일 히스패닉 장로교회와 하이 스트리트 장로교회 간의 관계에 오해와 불신이 조성되고 유지되었음을 고백하기로 투표했습니다.

동의안 2: "샌프란시스코 노회는 헌법에 따라 시설을 사용하는 것을 하이 스트리트 장로교회가 감독할 권리를 인정하기로 투표했습니다. 노회는 헌법에 적절하게 규정된 권한을 행사할 수 있다(예배에 사용되는 부동산의 사용 또는 당회가 어려움을 해결할 수 없거나 의향이 없을 경우 원래 관할권의 이행). (G-3.0303e).

동의안 3: "샌프란시스코 노회는 샌프란시스코 노회가 상임 규칙 6.3.1의 일부를 정지하기로 투표했습니다. 이 규칙에 의하면, 후속 조치 #4에서 더 작은 위원회를 임명할 수 있도록 위원회에 7명 이상이 있어야 합니다."

동의안 4: "샌프란시스코 노회는 오늘 회의에서 노회가 G-3.0301 및 G-3.0303의 기능을 수행함에 있어 노회로서 활동할 권한이 있는 최소 3명 이상의 위원회를 임명하도록 투표했습니다. (특히 "... 더 넓은 공동체에 가장 효과적으로 증거할 수 있도록 회중의 일을

지도하고, 격려하고, 지원하고, 자원을 제공." 그리고 "...선교, 예언적 증거, 리더십 개발, 전도 및 책임 있는 행정 분야에서 회중에게 격려, 지침 및 자원을 제공...")

a. 하이 스트리트 장로교 위원회와 대화하여 두 회중이 장기적으로 시설을 사용할 수 있도록 보장하기 위한 여러 옵션 중 하나를 고려하여 현재 상황을 해결할 가능성에 대해 논의합니다.

b. "a"가 성공적이면, 하이 스트리트 와 제일 히스패닉 장로교회 와 협상을 시작하여 두 회중이 모두 수용할 수 있는 계약서와 약정을 작성합니다. [이것은 이러한 문서를 완성하기 위해 법적 조언과 전문 서비스(번역 포함)가 필요할 가능성이 있음을 전제로 합니다.]

i. 두 회중 모두에게 과도한 간섭이나 회중 공간의 상실에 대한 두려움 없이 예배와 사역을 수행할 수 있는 자유를 보장합니다.

ii. 그렇게 되면 두 회중 모두 앞으로 10년이나 20년 동안은 자원을 초과하는 재앙적인 유지관리나 수리 비용에 대한 두려움 없이 가능할 수 있을 것입니다.

iii. 이를 위해서는 사역위원회와 재무 및 재산감독위원회와의 협의가 필요할 것입니다.

c. 이 위원회의 업무를 원활하게 하기 위해 노회는 "b"를 달성하기 위해 최대 1,500,000 달러를 보증합니다. 여기에는 부동산 개선, 전문가 비용, 임대 또는 구매 비용, 그리고 학교 임대 계약이 해결되고 노회에서 장기 선교 지원을 결정할 때까지 선교 및 사역을 위한 초기 지원이 포함됩니다.

d. "a" 또는 "b"가 실패로 판명되면 이 행정 위원회는 Primera Iglesia 를 옹호하여 다음을 찾는 위원회가 됩니다.

i. 회중과 노회가 허용하는 단기(2년 이하) 사용을 위한 시설.

ii. 제일 히스패닉 장로교회의 사역과 사명을 위한 영구적인 "보금자리"

iii. "d.i"와 "d.ii"를 가능하게 하기 위한 (부동산 구매 필요성 포함), 또한 노회의 목표와 사명을 반영하는 사명을 지원하기 위한 재정 지원.

e. "d.i" 및 "d.ii" 및 "d.iii" 항목에 대한 협상에서 회중과 함께 중개자 역할(G-3.0303d(2))."

동의안 5: 샌프란시스코 노회는 재무 및 재산 감독 위원회와 사역 위원회가 7명 이상으로 구성된 프로젝트 팀을 임명하여 이 상황과 같이 보금자리 문제로 어려움을 겪고 있는 다른 새로운 교회를 지원하고 발전시키기 위한 포괄적인 전략을 개발하도록 투표했습니다.

동의안 6: "샌프란시스코 노회는 COM 이 G-3.0303 의 권한을 사용하여 두 목사 간의 관계와 관련된 문제 및 두 회중의 목회자 행동과 리더십과 관련된 문제를 다루도록 권장하기로 투표했습니다."

학습 요약

"우리는 노회가 하이 스트리트 장로교회, 제일 히스패닉 장로교회, 그리고 샌프란시스코 노회 사이에 존재하는 불신과 오해의 분위기를 조성하는 데 적극적인 역할을 했다는 것을 알게 되었습니다."

"우리는 하이 스트리트가 제일 히스패닉 장로교회의 예배와 사역을 위해 자기들의 건물에 보금자리를 두도록 지속적으로 공표한 약속을 확인하지만 이것이 여전히 사실인지 의문을 품게 되었습니다."

"우리는 두 교회 간의 공식적인 관계의 정확한 성격이 무엇인지 잘 모릅니다. 최근(10년 이내)에는 누구나 제공할 수 있는 "언약 계약"이 없습니다."

"노회가 제일 히스패닉 장로교회를 만들기 위해 추구한 방식 때문에 하이 스트리트 장로교회 부동산과 관련하여 끊임없이 일련의 오해가 있었습니다."

"우리는 세 당사자 간의 갈등에서 Primera Iglesia, High Street 및 장로교 간의 불평등한 권리 역학과, 다문화적 의사소통 및 이해를 위한 효과적인 도구의 부족이 역할을 했다고 믿습니다."

"25년간의 간헐적인 불화 이후, 이 두 회중이 (예측 가능한 미래에) 부동산과 관련하여 상호 합의 가능한 장기적 관계를 찾을 가능성은 낮다는 것이 우리의 결론입니다."

"우리는 두 목사가 제3자가 없이 생산적으로 협력할 수 없는 것이 현재의 교착 상태에 대한 이유 중 하나라고 결론 내렸습니다."

"우리는 앞으로 제일 히스패닉 장로교회 회원들이 이전해야 하는 경우 그들의 지속적인 "보금자리" 상실감과 슬픔, 정의롭지 않다는 감정을 노회가 인정해야 하며, 노회는 이러한 현실을 개선하기 위한 적극적인 조치를 취해야 한다는 결론을 내렸습니다."

결론/권장사항

"양 회중, 양 당회, 양 목사와의 회의를 거쳐 이 위원회는 두 교회가 서로와 장로교회에 대해 품고 있는 불신, 분노, 적대감, 의사소통 부족, 무례함을 해소할 수 있을 상호 합의한 화해 과정을 찾을 수 없었으며 찾을 것으로 기대하지 않는다고 보고합니다. 따라서 우리에게 주어진 사명을 온전히 이룰 수 없음을 고백합니다."

5267 2016년 08월 27일- 샌 린드로 샌프란시스코 노회 그리스도 장로교회 별첨 3, 1 페이지

원 보고서는 영어와 스페인어로 작성되었습니다. 이 회의록은 영어로만 작성되었습니다. 하이 스트리트 장로교회와 제일 히스패닉 장로교회 장로교회와 협력하는 행정 위원회 보고서 샌프란시스코 노회 2016년 8월 27일 샌프란시스코 노회, 하이 스트리트 장로교회, 제일 히스패닉 장로교회 히스파나 간 합의. (06-23-16)

1. 노회는 두 교회가 공유하는 부지에 있는 세 건물의 수리 및 유지관리에 최대 50만 달러를 지출할 것입니다.

2. 하이 스트리트는 여기에 명시된 경우를 제외하고 PIPH에 대한 과거 및 미래의 임대료 또는 지불금 청구를 모두 면제한다는 양해 하에 이 작업은 노회에서 관리하며 두 교회에는 무료로 제공됩니다.

3. G-4.02에 열거된 규례서의 규정에 따라, 그리고 여기에 명시된 조건에 따라, 노회는 다음과 같이 3개 건물에 대한 임대료 징수 권한과 지속적인 유지 관리 및 보험, 공공 서비스 및 재산세 부과금 지불에 대한 책임을 할당합니다. a. Julia Morgan 건물과 교육 건물에 대한 완전한 사용 및 책임은 HSPC에 있습니다. b. 1941 High Street에 있는 성소 건물에 대한 완전한 사용 및 책임은 PIPH에 있습니다. c. 현재 Aspire Charter School 임대 계약이 유효한 한, 해당 임대 계약의 조건은 변경되지 않습니다. Aspire Charter School과의 기준 임대가 종료되면 Presbytery는 PIPH가 사역을 위해 사용할 교육 건물을 임대할 우선권을 갖게 됩니다. d. 임대가 갱신되면 PIPH는 High Street 1941에 있는 건물 1층 사회 홀과 주방 사용에 대한 임대료를 징수할 권리가 있습니다.

4. 노회는 PIPH의 사업을 위해 현재의 재정 지원을 계속할 것이고, 추가로 향후 10년 동안 매달 최대 7,500 달러를 할당할 것입니다(그 이후에는 재협상 가능). 이는 교회 근처의 교실 공간(위에서 언급한 교육 건물 내 공간 포함)을 임대하는 데 사용될 것입니다.

5. 두 교회 간의 좋은 업무관계를 유지하기 위하여, 노회는 두 교회 모두 수용 가능한 사람을 지정하여, 두 교회 간에 발생할 수 있는 모든 문제의 중재 및 해결을 항상 도울 수 있도록 할 것입니다.

5315 2017년 5월 9일- 산 카를로스 샌프란시스코 노회 트리니티 장로교회

- 하이 스트리트 장로교회 행정위원회 보고서 - 캐시 러니언 목사 보고 캐시는 위원회 위원들을 소개하고 패킷 보고서 요약을 공유했습니다. (부록 4 및 5 참조) 캐시는 명확성에 대한 질문을 받았습니다. AC 회원인 프레드 하비가 하이 스트리트 지역 교회로서 110주년을 맞이한 HSPC에 대한 감사의 기도를 덧붙였습니다.

1. 동의안: 하이 스트리트 장로교회 행정위원회는 하이 스트리트 장로교회의 회중이 사임한 후 하이 스트리트 장로교회의 당회 및 이사 역할을 수행하며 샌프란시스코 노회가 다음 조건에 따라 하이 스트리트 장로교회 회중을 해산할 것을 권고합니다. HSPC 교회는 2017년 7월 1일에 해산됩니다. 단, (동의안 #2에 따른) 재산 관리권을 오클랜드의 제일 히스패닉 장로교회로 이전하고, 해당 부동산의 소유권을 샌프란시스코 노회 이름으로 변경하는 절차가 그날까지 완료되어야 합니다. 2017년 7월 1일까지 이 두 가지 조건 중 하나라도 충족되지 않을 경우, 공식 해산일은 두 가지 요건이 모두 충족된 날짜가 됩니다.

2. 동의안: 하이 스트리트 장로교회 행정위원회는 하이 스트리트 장로교회의 회중이 사임한 후 하이 스트리트 장로교회의 당회 및 이사 역할을 수행하며 샌프란시스코 노회가 다음 조건에 따라 하이 스트리트 장로교회 회중을 해산할 것을 권고합니다. (용어에 대해서는 보고서 #9- 위원회를 참조.)

사역 위원회

1. 동의안: 하이 스트리트 장로교회 행정위원회는 하이 스트리트 장로교회의 회중이 사임한 후 하이 스트리트 장로교회의 당회 및 이사 역할을 수행하며 샌프란시스코 노회가 다음 조건에

따라 하이 스트리트 장로교회 회중을 해산할 것을 권고합니다. HSPC 교회는 2017년 7월 1일에 해산됩니다. 단, (동의안 #2에 따른) 재산 관리권을 오클랜드의 제일 히스패닉 장로교회로 이전하고, 해당 부동산의 소유권을 샌프란시스코 장로교 이름으로 변경하는 절차가 그날까지 완료되어야 합니다. 2017년 7월 1일까지 이 두 가지 조건 중 하나라도 충족되지 않을 경우, 공식 해산일은 두 가지 요건이 모두 충족된 날짜가 됩니다.

2. 동의안: 하이 스트리트 장로교회 행정위원회는 하이 스트리트 장로교회의 회중이 사임한 후 하이 스트리트 장로교회의 당회 및 이사 역할을 수행하며 샌프란시스코 노회가 다음 조건에 따라 하이 스트리트 장로교회 회중을 해산할 것을 권고합니다. (용어에 대해서는 보고서 #9 – 위원회를 참조.)

- 5327 2017년 5월 9일 – 샌프란시스코 삼위일체 장로교회, 샌 카를로스 부록 4, 1 페이지 하이 스트리트 장로교회 행정위원회 보고서 샌프란시스코 노회 2017년 5월 9일
- 샌프란시스코 노회의 PIPH/HSPC 위원회 보고서에 대한 부록입니다. 2017년 5월 9일 샌프란시스코 노회 회의 용

위원회 보고서

“샌프란시스코 노회는 2016년 11월 15일 회의에서 아래와 같은 조치를 취하고 이 위원회를 설립했습니다. 당시 보도된 바에 따르면, 하이 스트리트의 목사였던 린다 그루엘 목사는 징계 위법 행위로 기소된 동안 PC(USA)의 관할권을 포기했습니다. 그 당회는 집단으로 사임하고 노회에 교회를 해산하겠다는 의사를 통보했습니다.”

“2016년 10월 회의에서 당회는 선교 조직과 회원 및 직원에게 지출을 승인했으며, 이로 인해 재정이 사실상 고갈되었습니다.. 위원회는 지역 선교 단체를 지원하기 위해 5,400 달러를 분배하기로 한 결정에 감사했지만, 총 40,234.56 달러에 달하는 다른 지출은 자산이 전체 교회의 이익을 위한 것이라고 명시한 PC(USA) 신탁 조항에 어긋난다고 생각합니다. 참고로, 아노레 쇼는 2016년 10월 당회 회의에 참석하지 않았지만, 그 외에는 참석자들이 많은 수표를 자신에게 지급하도록 승인했습니다. 대부분의 수표는 재닛 커크의 서명이 있었습니다. 하지만 재닛에게 보낸 수표는 낸시 그루엘의 서명이 있었고, 비비안 루이에게 보낸 수표는 재닛과 낸시가 모두 서명했습니다. 기록상으로는 기록해 두되, 조치는 하지 않기로 한, AC 가 의심스럽다고 생각하는 지출 내역을 아래에 나열했습니다. 직원들에게 3개월치의 “정상적인 월급”으로 제시된 이러한 수표는 해고 수당으로 정당화될 수 있지만 보수라고 정확하게 기재되지 않았습니다. Cynthia Rose 750 달러 Alejandria Sales 600 달러 Linda Gruel Neff 6,634.56 달러- 이 수표들은 “현신 회원”에 대한 “현물 기증”으로 기재되었습니다. 별표로 표시된 항목은 당회 장로가 승인하여 자신이 가져간 것입니다. Anore Shaw \$1,750 Edna Barner \$1,750 Barbara Forsberg – for 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”

“모든 위원회 위원이 참석했지만, 건강상 이유로 김인호는 참석하지 않았습니다. AC는 이전의 모든 업무 항목을 검토했습니다. 위원회는 만장일치로 교인이 이제 0명이라는 데 동의했습니다.”

“위원회는 이러한 지출을 불규칙하고 불법적인 행위로 인식하지만 현재로서는 소송을 진행하지 않기로 결정했습니다. 합의된 의견은 위원회가 지금 법적 조치를 취하고자 하지 않지만, 노회에 그 내용을 담은 보고서를 제출하고 그 보고서를 해당 위원들에게 보낸다는 것입니다.”

샌프란시스코 노회의 PIPH/HSPC 위원회 보고서에 대한 부록입니다. 2017년 5월 9일
샌프란시스코 노회 회의 용

2016년 여름, 샌프란시스코 노회가 제일 히스패닉 장로교회의 생존과 사역을 위한 영구적인 본거지를 찾기 위해 임명한 위원회는 제일 히스패닉 장로교회를 위한 가장 좋고 사실상 유일하게 현실적인 본거지는 수십 년 동안 사용해 온 곳이라는 결론을 요약한 보고서를 발표했습니다. 그러나 그 결론을 실현하기 위해서는 실제로 PIPH의 임대주였던 하이 스트리트 장로교회의 우려 사항을 해결해야 합니다. 보고를 받고 얼마 지나지 않아 하이 스트리트 장로교회의 모든 회중이 교인 자격을 사임했습니다. 이러한 상황에 따라 위원회는 노회가 그 재산 전체를 PIPH에 귀속한다는 양해 하에 하이 스트리트 장로교회 재산을 샌프란시스코 노회에 양도하도록 제안합니다. 이 거래를 성사시키기 위해서 다음 조치를 권장합니다. • 하이 스트리트 장로교회가 해체되면, 규례집 G-4.0203에 따라 PIPH가 HSPC의 모든 부동산 및 개인 재산에 대한 주요 수탁자가 되어 PIPH가 원래 해당 재산을 구매한 것처럼 사용하고 PIPH가 수탁 관리를하게 됩니다. 법적 명의는 “샌프란시스코 노회”로 귀속됩니다. • Aspire Schools와의 현재 임대 기간의 잔여 기간 동안 “임대인”으로서의 통제권은 PIPH와 노회로 이전됩니다. 임대 계약과 부동산 양도일을 기준으로 모든 임대 수입은 PIPH로 이전되고, 유지관리, 세금, 자본 비용 등 부동산의 모든 현재 및 미래 비용은 PIPH가 부담합니다. 현재 Aspire에 임대되지 않은 HSPC의 미사용 공간은 PIPH가 통제하며, PIPH가 임대하기로 결정할 경우 발생하는 추가 임대료도 PIPH가 통제합니다. 임대 기간이 만료되면 PIPH는 새로운 세입자를 선택하거나 Aspire와 새로운 임대 계약을 재협상할 수 있습니다. PSF는 모든 규례집 조항 및 모든 주법 요건에 따라 임대 계약의 공동 서명자로 남게 됩니다. • 현재 노회가 PIPH에 지원하는 월 6,000 달러 규모의 재정 지원은 임대 수입이 PIPH로 이체되는 날짜를 기준으로 종료됩니다. • 샌프란시스코 노회가 이미 완료되었거나 진행 중인 부동산의 수리 비용을 부담합니다. (지금까지 노회는 PIPH의 지붕과 배수에 약 14만 달러를 지출했으며, 약 3만 5천 달러를 납 제거에 투자했으며, 줄리아 모건 지붕의 지붕을 수리하는 데 약 4,500 달러를 투자했습니다. 이러한 비용은 PIPH로 이전되지 않고 PSF에서 부담합니다.) 보고서 #9 위원회 3~2 • 향후 5~10년 동안 지붕, 배수, 조경, 보도, 나무 제거, 전기 시설 개선, 하수도 교체, 도색, 지붕 및 홈통, 난방기 교체, 욕실 교체, 주방 업그레이드, 바닥 및 도색, 교실 업그레이드 등 부동산 전반에 걸쳐 추가 개선이 필요할 것입니다. 이러한 비용은 25만~40만 달러에 달할 것으로 예상됩니다. PIPH가 자본 개선을 위한 안정적인 자금원을 확보할 수 있도록 PSF는 PIPH에 이자만 지급하는 신용 한도(LOC)를 설정합니다. LOC의 조건은 총 잔액에 대해 연 4.5%의 이자를 매월 지급하는 것으로서 교회 여러 곳에 제공된 긴급 대출의 기본 조건과 동일하나 차이점은 기간이 10년이라는 것입니다. 10년 기간이 끝나면 PSF와 PIPH가 대출을 재협상할 것입니다. LOC를 사용하여 수행된 모든 일에 대해, 노회는 회중과 협력하여 교회 대신 모든 선취특권을 말소하고, 청구서를 지불하고, 계약서가 제대로

작성되었는지 확인합니다. PIPH 는 시설 평가, 건물 유지 관리 교육(대규모 및 소규모 프로젝트), 자본 작업을 실시해야 하는 시기와 계획에 관해 필요에 따라 PSF 에 지원을 요청할 것입니다. 우리는 위의 조치가 하이 스트리트 장로교회의 공식적이고 합법적인 해산과 동시에 진행되도록 제안합니다.

T-CARE 결과

- (1) 샌프란시스코 노회는 하이 스트리트 장로교회와 제일 히스패닉 장로교회 사이의 관계의 어려움에 역할이 있었다는 사실을 인정했습니다.
- (2) PSF 는 당시 HS 목사의 잠재적 실수와 HSPC 목사, 직원, 남은 교인들이 "자체 해체"되기 전의 매우 의심스러운 분배를 해결하는데 있어 어떤 형태의 사법 절차도 추진하지 않기로 선택합니다. 이는 외관상 PSF 가 제일 히스패닉 장로교회에 큰 도움이 될 수 있었을 (약 4 만 달러) 자금을 백인 교회로부터 배상 받지 않기로 결정한 것처럼 보입니다.

추가 참고사항/참조

5292 2016 년 11 월 15 일 - 샌프란시스코 노회, 샌마테오 제 1 장로교회 부록 8, 1 페이지
사법 보고서 및 하이 스트리트 장로교회에 대한 보고서 및 권장 사항, 주무 서기 캐시 J. 러니언
샌프란시스코 노회 2016 년 11 월 15 일

5276 2016 년 11 월 15 일 - 샌마테오의 샌프란시스코 노회 제일 장로교회 예배 후, 빈센트 막이 의장으로 취임했습니다. 하이 스트리트 장로교회의 사법 절차 및 사안에 대한 보고서 - 정무 서기, 캐시 러니언 목사 보고 정무 서기 정보

5267 2016 년 8 월 27 일 - 샌프란시스코 노회 그리스도 장로교회, 샌 리앤드로 부록 3,
1 페이지 원본 보고서는 영어와 스페인어로 작성되었습니다. 이 회의록 용 버전은 영어로만
작성되었습니다. 하이 스트리트 장로교회와 제일 히스패닉 장로교회 협력하는 행정

위원회 보고서 샌프란시스코 노회 2016년 8월 27일 샌프란시스코 노회, 하이 스트리트
장로교회, 제일 히스패닉 장로교회 간 합의. (06- 23-16)

5186 2015년 11월 10일- 오클랜드 샌프란시스코 노회 제일 장로교회 별첨 11, 1 페이지

- 하이 스트리트 및 제일 히스패닉 장로교회 행정위원회 2015년 11월 10일
오클랜드 제일 장로교회에서 열린 샌프란시스코 노회 회의에 대한 2차 및 최종
보고서

회의록; 2014년 9월 9일- 오클랜드 샌프란시스코 노회 제일 장로교회

- 캐시 러니언 정무 서기는 노회와 보다 광범위한 교회 전체의 생존에 관련된 공지 사항을 공유했습니다. 관심 있는 항목에는 GA "평화의 계절"에 대한 정보, 우리 중 치유와 위로가 필요한 사람들에 대한 관심, 교육 장로들이 사역에서 어떻게 봉사하고 있는지에 대한 자료, 미국/멕시코 국경의 사역을 돋기 위한 기부금을 호소하는 장로교 재해 지원, 11월 노회 회의에서 현금을 PDA에 지정해 달라는 희망, 6월에 디트로이트에서 개최된 제 221차 총회의 주요 내용이 포함되었습니다. 이 회의용 패킷에 있는 정무 서기의 서면 보고서에는 총회에 대한 자세한 정보가 있으며, 노회가 다가올 회의에서 투표할 헌법 개정안도 포함되어 있습니다. 정무서기 보고서는 샌프란시스코 노회가 총회에 보낸 서신에 대해 취해진 조치를 다룹니다. (부록 3) 캐시는 회의록 승인 과정에서 회의 중에 총회에 대한 소식을 어떻게 접하게 될지 설명했습니다. 정무 서기는 노회에 6월 회의에서 노회가 승인한 위원회에 대한 현재까지의 다음과 같은 임명을 알렸으며, 이 위원회는 하이 스트리트 장로교회와 오클랜드의 제일 히스패닉 장로교회와 협력할 것입니다. Don Ashburn 목사, 피에드몬트 커뮤니티 교회; Keith Geckeler 목사, 명예 은퇴; Kamal Hassan 목사, Sojourner Truth PC, 리치몬드; Vanessa Hawkins 목사, 일반 회원; Jeannie Kim 목사, 일반 회원; Max Lynn 목사, St. John's PC, 베클리; Mary Jane Gordon 장로, Ingleside PC, 샌프란시스코; Tony Montalvo 장로, 제일 히스패닉 장로교회, 오클랜드; Ana Hernandez 장로, 제일 히스패닉 장로교회, 오클랜드 이번 가을에 적절한 구성이 이루어지면, 위원회는 두 회중의 이야기를 듣고 두 교회 사이의 긴장을 완화하여 모두 번영하고, 어느 쪽도 다른 쪽을 희생시키지 않도록 하는 방안을 모색하기 시작할 것입니다.

2014년 6월 3일- 베클리 샌프란시스코 노회 제일 장로교회
사역위원회(COM)와 재무 및 재산 감독 위원회(FPOC)의 합동 보고서 -

회의 패킷: 2014년 6월 3일

- 토론 및 조치 항목: 1. 동의안: COM과 FPOC는 샌프란시스코 노회가 하이 스트리트 장로교회(HSPC)와 제일 히스패닉 장로교회(PIPH)에서 이루어진 모든 일과 논의의 역사를 조사하는 임무를 맡을 7명 이상으로 구성된 특별위원회를 명명하고, 두 회중 모두의 필요를 어느 일방을 회생함이 없이 경축하고, 함양하고, 섬기는 상호 합의된 절차를 권고할 것을 공동으로 권고합니다. 의장과 부의장이 노회 목사와 위원장들과

협의를 거쳐 이 특별위원회의 위원을 임명하며, 두 회중을 대표하는 사람과 옹호자를 동수로 포함하고, COM과 FPOC에서 각각 두 명 이상의 대표가 있어야 합니다.

2008년 11월 11일 - 샌프란시스코 노회 그레이스 장로교회, Walnut Creel, 오클랜드, 하이 스트리트 장로교 교회 및 돌로레스 후에르타 학습 아카데미 간의 임대 계약은 2009년 6월까지 유효합니다.

약어 부록

BIPOC - 흑인, 원주민, 유색인종

COR-BE - 대표성, 소속감 및 역량강화 위원회

CRE - 위임 통치 장로

FPOC - 재무, 재산 감독 위원회

GA - 총회

HSPC - 하이 스트리트 장로교회

LGBTQ - 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더 및 퀴어

MVL - 사명, 비전, 리더십

NOM-COR - 지명 및 대표성 위원회

NRSVUE - 새로운 개정 표준 버전 업데이트 판

NWC - 새로운 예배 공동체

PCUSA - 미국 장로교회

PIPH - 프리메라 이글레시아 프레스비테리아나 히스파나 (제일 히스패닉 장로교회)

PSF - 샌프란시스코 노회

T-CARE - 인종 평등 평가 진실위원회

9. 8 대화 서클 요약 노트

주제

- 내부자/외부자
 - 음성은 유효하지 않고, 우리는 말할 권리가 없고, 중요하지 않다고 느낀다.
 - 내부자가 있어야 그들이 말한 것을 확인하고 그들이 경청 된다고 느끼기 전에 검증할 수 있었다
 - 영어는 내부자용 언어이다.
 - 언어의 형평성 구두 및 서면 - 형태/양식들은 소외감을 느끼게 한다
 - 노회는 주로 회중이 아닌 목회자들과 협력한다
 - 당회 회원들은 무슨 일이 일어나고 있는지 알 수 있지만, 회중들은 알지 못한다
 - 비영어권 발언자에 대한 가부장적 접근
 - 소속감의 부족
 - 노회에서 온 사람이 매년 각 교회를 방문하기를 원함.
 - 백인 목회자는 사람들이 보고 듣지만 BIPOC 목회자는 아니다
 - 아는 것이 힘이다
 - 노회 모임은 항상 주로 영어로 진행되어서는 안 되며, 때로는 영어가 제 2 외국어가 되어야 한다
 - 백인 교회는 COM에서 더 많은 관심을 받는다.
 - BIPOC 교회에 돈을 주는 것은 위험하게 여겨지지만, 백인 교회는 "좋은 투자"이다.
 - BIPOC 목회자에 대한 장벽
- 의사 결정 통제
 - 언어—번역하는 데 시간이 필요하며, 한 언어로 생각하지만 다른 언어로 말해야 한다는 것은 사람들이 침묵을 지키는 동기가 된다.
 - 낮은 참여도: 장벽 = 다른 약속, 언어 문제, 회의 시간
 - 금전적 결정—투명성 부족
 - 백인 목사는 사람들이 보고 듣지만 BIPOC 목사는 그렇지 않다. 노회는 회중이 아닌 목회자와 관계를 맺는다
 - 프로세스가 트라우마를 유발합니까?
- 경직성
 - 모두 매우 느리고, 관료주의가 많다
 - 상호 배려 /지원의 부족
 - 소속감의 부족
 - 전통에 너무 익숙한 노회는 새로운 것을 시도하지 않는다

- 프로세스는 창의성을 방해하고, 혼란을 일으키며, 제한하고 걸을 준다
- 책임성의 격차(Accountability Gap)
 - 유색인종 목회자에 대한 보수 형평성
 - 이민 목사 지원(비자 등)
 - 현재 시스템은 대규모 백인 교회에 유리하다 = 백인 중심, 백인 교회는 경청을 받으며 일을 처리하기 쉽지만 인종/민족 및 이민자 교회는 그렇지 않다.
 - 인종/문화 훈련/지식/감수성 부족
 - NOM 과 COM 은 모두 BIPOC 감독 위원회에 책임을 져야 한다.
 - 노회는 강력하고 크고 부유한 교회가 아니라 도움이 필요한 교회를 위해 나서야 한다.
 - 인종/민족 교회에 긴급한 문제지만 노회는 적절하게 대응하지 않았다. 유색인종 회중에게 긴급한 문제가 노회에는 긴급하지 않다.
 - 노회의 소통이 소규모 교회에 전달되지 않음
 - 노회의 사명은 불분명하고 생존모드에 있는 듯
 - 위원회는 무슨 일을 하나요?
 - 상호 지원 - 도움이 필요할 때 어려울 것이라고는 예상하지 않습니다.
 - 투명성, 의사소통 부족
 - 모든 위원회와 직원은 이 정보에 대해 책임을 져야 한다.
 - 책임에 대한 투명성 부족
 - 이것을 추진하기 위한 실제적인 의지는 어디서 나올 것인가?
- 청지기 정신의 희소성
 - 자금은 있지만 받기 어려움
 - 가난한 교회는 더 많은 기금이 필요하고 받을 격이 있다. 회에서는 이런 교회들이 하는 중요한 일을 보고나 있을까요? 노회는 필요가 있는 곳으로 가야 한다.
 - 돈을 쓰려는 의지가 부족해서 장로회에 돈이 없다는 인식을 하게 된다. 투명성과 책임감이 부족.
 - 급여 격차
- 갈등 회피
 - 사례 연구 상황에 전혀 연루되지 않은 유색인종 교인이 관찰한 바에 따르면 연구의 사례와 같은 일은 언제든지 어떤 유색인종 교회에나 발생할 수 있으며, 그 사례 연구는 취약성에 공감을 불어 일으켰다.
 - 미시적 공격(세련되고 미묘한 차별)
 - 노회에서 인종차별에 대한 대화를 나누면 누군가가 불쾌하지만, 그 대화 없이는 앞으로 나아갈 수 없다.
- 긍정적 피드백
 - 코로나 지원에 감사드립니다

- 다인종 공간에서 피상적/상징적 수준에서 받아들여지는 느낌 - 우리 주변 세계보다 더 안전하지만 안전하지는 않음
- 위원회에서의 활동과 주요 의사결정에 대한 접근성에 대한 인식
- 사례 연구 감사 - 해야 할 이야기
- 주제가 공감을 얻었습니다
- 대화 서클은 계속되어야 한다
- 사례 연구는 도움이 되고, 감사하며, 판단적이지 않다.
- 건설적인 피드백
 - 성차별, 교차성 인정 안 돼
 - 권장 사항은 감사하지만, 어떻게 이행하나요?
 - COM 및 CPM 이 언급되지 않았고 인간적 요소는 무시되었다.
 - Cameron House 의 작업을 언급해야 한다. 계속 진행 중이다.

"부록 6b. Primera Iglesia Presbiteriana Hispana 및 High Street Pres Narrative"에 포함되도록 제공된 추가 정보

COM 이 린다 그뤼엘 목사의 HSPC 목사 취임을 승인하기 전에, PIPH 연합회는 위원회와의 면담을 요청했다. 이 회의에서 PIPH 연합회는 이 결정을 진지하게 고려해 줄 것을 요청했다. 주된 이유는 그뤼엘 목사와 PIPH 사이의 과거 관계가 부정적이었기 때문이었다.

PIPH 는 그뤼엘 목사가 신학교에 다니는 것을 지원했을 뿐만 아니라 CPM 의 보살핌을 받을 수 있도록 지원했다. 학업이 진행됨에 따라 그녀는 변하기 시작했다. 목사와 리더십의 명예를 훼손했고, 몇몇 가족원들을 조종해서 결국 자기와 함께 교회를 나가게 했다. COM 은 PIPH 당회의 요청을 고려하지 않고 그녀가 HSPC 의 목사가 되는 것을 승인했고 문제가 곧 터졌다. 이 목사가 이끄는 자들이 건물을 장악하고 PIPH 가 건물을 떠나도록 압력을 가했으며 결국 HSPC 교회를 해체하고 그녀는 PCUSA 의 목사로서의 관할권을 포기했다. 이상적이라면, COM 은 잘못된 행동에 대해 PIPH 위원회에 사과 했어야 했지만 사과하지 않았다.

나쁜 경험의 후유증이 일부 사람들과 가족들에게 여전히 남아 있다. 치유 과정은 결코 없었다. 앞으로 이와 같은 경험을 할 때, 상처는 저절로 치유되지 않는다는 것을 명심하는 것이 중요하다.

부록 8 대화 서클 요약 노트

주제

- 내부자/외부자
 - 음성은 유효하지 않고, 우리는 말할 권리가 없고, 중요하지 않다고 느낀다.
 - 내부자가 있어야 그들이 말한 것을 확인하고 그들이 경청 된다고 느끼기 전에 검증할 수 있었다
 - 영어는 내부자용 언어이다.
 - 언어의 형평성 구두 및 서면 - 형태/양식들은 소외감을 느끼게 한다
 - 노회는 주로 회중이 아닌 목회자들과 협력한다
 - 당회 회원들은 무슨 일이 일어나고 있는지 알 수 있지만, 회중들은 알지 못한다
 - 비영어권 발언자에 대한 가부장적 접근
 - 소속감의 부족
 - 노회에서 온 사람이 매년 각 교회를 방문하기를 원함.
 - 백인 목회자는 사람들이 보고 듣지만 BIPOC 목회자는 아니다
 - 아는 것이 힘이다
 - 노회 모임은 항상 주로 영어로 진행되어서는 안 되며, 때로는 영어가 제 2 외국어가 되어야 한다
 - 백인 교회는 COM에서 더 많은 관심을 받는다.
 - BIPOC 교회에 돈을 주는 것은 위험하게 여겨지지만, 백인 교회는 "좋은 투자"이다.
 - BIPOC 목회자에 대한 장벽
- 의사 결정 통제
 - 언어—번역하는 데 시간이 필요하며, 한 언어로 생각하지만 다른 언어로 말해야 한다는 것은 사람들이 침묵을 지키는 동기가 된다.
 - 낮은 참여도: 장벽 = 다른 약속, 언어 문제, 회의 시간
 - 금전적 결정—투명성 부족
 - 백인 목사는 사람들이 보고 듣지만 BIPOC 목사는 그렇지 않다. 노회는 회중이 아닌 목회자와 관계를 맺는다
 - 프로세스가 트라우마를 유발합니까?
- 경직성
 - 모두 매우 느리고, 관료주의가 많다
 - 상호 배려 /지원의 부족
 - 소속감의 부족
 - 전통에 너무 익숙한 노회는 새로운 것을 시도하지 않는다

- 프로세스는 창의성을 방해하고, 혼란을 일으키며, 제한하고 겁을 준다
- 책임성의 격차(Accountability Gap)
 - 유색인종 목회자에 대한 보수 형평성
 - 이민 목사 지원(비자 등)
 - 현재 시스템은 대규모 백인 교회에 유리하다 = 백인 중심, 백인 교회는 경청을 받으며 일을 처리하기 쉽지만 인종/민족 및 이민자 교회는 그렇지 않다.
 - 인종/문화 훈련/지식/감수성 부족
 - NOM 과 COM 은 모두 BIPOC 감독 위원회에 책임을 져야 한다.
 - 노회는 강력하고 크고 부유한 교회가 아니라 도움이 필요한 교회를 위해 나서야 한다.
 - 인종/민족 교회에 긴급한 문제지만 노회는 적절하게 대응하지 않았다. 유색인종 회중에게 긴급한 문제가 노회에는 긴급하지 않다.
 - 노회의 소통이 소규모 교회에 전달되지 않음
 - 노회의 사명은 불분명하고 생존모드에 있는 듯
 - 위원회는 무슨 일을 하나요?
 - 상호 지원 - 도움이 필요할 때 어려울 것이라고는 예상하지 않습니다.
 - 투명성, 의사소통 부족
 - 모든 위원회와 직원은 이 정보에 대해 책임을 져야 한다.
 - 책임에 대한 투명성 부족
 - 이것을 추진하기 위한 실제적인 의지는 어디서 나올 것인가?
- 청지기 정신의 희소성
 - 자금은 있지만 받기 어려움
 - 가난한 교회는 더 많은 기금이 필요하고 받을 격이 있다. 회에서는 이런 교회들이 하는 중요한 일을 보고나 있을까요? 노회는 필요가 있는 곳으로 가야 한다.
 - 돈을 쓰려는 의지가 부족해서 장로회에 돈이 없다는 인식을 하게 된다. 투명성과 책임감이 부족.
 - 급여 격차
- 갈등 회피
 - 사례 연구 상황에 전혀 연루되지 않은 유색인종 교인이 관찰한 바에 따르면 연구의 사례와 같은 일은 언제든지 어떤 유색인종 교회에나 발생할 수 있으며, 그 사례 연구는 취약성에 공감을 불어 일으켰다.
 - 미시적 공격(세련되고 미묘한 차별)
 - 노회에서 인종차별에 대한 대화를 나누면 누군가가 불쾌하지만, 그 대화 없이는 앞으로 나아갈 수 없다.
- 긍정적 피드백
 - 코로나 지원에 감사드립니다

- 다인종 공간에서 피상적/상징적 수준에서 받아들여지는 느낌 - 우리 주변 세계보다 더 안전하지만 안전하지는 않음
- 위원회에서의 활동과 주요 의사결정에 대한 접근성에 대한 인식
- 사례 연구 감사 - 해야 할 이야기
- 주제가 공감을 얻었습니다
- 대화 서클은 계속되어야 한다
- 사례 연구는 도움이 되고, 감사하며, 판단적이지 않다.
- 건설적인 피드백
 - 성차별, 교차성 인정 안 돼
 - 권장 사항은 감사하지만, 어떻게 이행하나요?
 - COM 및 CPM 이 언급되지 않았고 인간적 요소는 무시되었다.
 - Cameron House 의 작업을 언급해야 한다. 계속 진행 중이다.

"부록 6b. Primera Iglesia Presbiteriana Hispana 및 High Street Pres Narrative"에 포함되도록 제공된 추가 정보

COM 이 린다 그뤼엘 목사의 HSPC 목사 취임을 승인하기 전에, PIPH 연합회는 위원회와의 면담을 요청했다. 이 회의에서 PIPH 연합회는 이 결정을 진지하게 고려해 줄 것을 요청했다. 주된 이유는 그뤼엘 목사와 PIPH 사이의 과거 관계가 부정적이었기 때문이었다.

PIPH 는 그뤼엘 목사가 신학교에 다니는 것을 지원했을 뿐만 아니라 CPM 의 보살핌을 받을 수 있도록 지원했다. 학업이 진행됨에 따라 그녀는 변하기 시작했다. 목사와 리더십의 명예를 훼손했고, 몇몇 가족원들을 조종해서 결국 자기와 함께 교회를 나가게 했다. COM 은 PIPH 당회의 요청을 고려하지 않고 그녀가 HSPC 의 목사가 되는 것을 승인했고 문제가 곧 터졌다. 이 목사가 이끄는 자들이 건물을 장악하고 PIPH 가 건물을 떠나도록 압력을 가했으며 결국 HSPC 교회를 해체하고 그녀는 PCUSA 의 목사로서의 관할권을 포기했다. 이상적이라면, COM 은 잘못된 행동에 대해 PIPH 위원회에 사과 했어야 했지만 사과하지 않았다.

나쁜 경험의 후유증이 일부 사람들과 가족들에게 여전히 남아 있다. 치유 과정은 결코 없었다. 앞으로 이와 같은 경험을 할 때, 상처는 저절로 치유되지 않는다는 것을 명심하는 것이 중요하다.