

**AUDITORÍA
DE JUSTICIA
RACIAL**
de los órganos de
**LIDERAZGO DE LA
IGLESIA EPISCOPAL**

2018 – 2020

**El Instituto de Misiones
La Iglesia Episcopal**

ENERO 2021

www.episcopalchurch.org/auditoria-de-justicia-racial



MISSION
INSTITUTE

LA IGLESIA *Episcopal* 

A los que han perdido sus vidas a causa de la violencia del racismo;

a los que han dado sus vidas por la justicia;

y en memoria de Diane D'Souza (1960-2020),
Directora fundadora del Instituto de Misiones.

Oh Dios de poder inmutable y luz eterna: Mira favorablemente a toda tu Iglesia, ese maravilloso y sagrado misterio; por la eficaz obra de tu providencia, lleva a cabo con tranquilidad el plan de salvación; que el mundo entero vea y sepa que lo que había sido derribado se está levantando y lo que se había deteriorado se está renovando, y que todo se está realizando a la perfección por Aquél por quien todas las cosas fueron hechas, tu Hijo Jesucristo nuestro Señor; que vive y reina contigo, en la unidad del Espíritu Santo, un solo Dios, por los siglos de los siglos. Amén!

Querido hermano en Cristo,

Gracias por leer el presente informe.

Este trabajo no es sólo nuestro. Nos apoyamos en los esfuerzos de innumerables santos en la Tierra quienes, por su amor a Dios y a la Iglesia de Dios, han trabajado incansablemente, a lo largo de sus vidas, en el fomento de la causa de la justicia racial. Nos apoyamos en los esfuerzos de todos aquéllos que han reconocido que la iglesia no es inmune al racismo en nuestro mundo y que afecta aún más intensamente a esta comunidad de Dios, donde todos somos llamados a ser reconocidos y amados. Nos apoyamos en los esfuerzos de la gran cantidad de laicos, clérigos, teólogos, eruditos, activistas, investigadores, estudiantes y otros que han hecho preguntas, que han mirado a los lados y que han tratado de manifestar el Amor de manera más plena en esta comunidad.

A ellos, y a todos los demás en cuya labor descansa nuestro trabajo, extendemos una profunda ofrenda de gratitud.

En estas páginas encontrarán la culminación de casi dos años de investigación. Este informe no es un documento académico ni un estudio científico, sino más bien es un intento por transmitir algunas de las innumerables verdades que existen en la Iglesia. También es un ejercicio de registro narrativo. El cristianismo nació en una tradición de narración de historias, transmitida a través de generaciones. En estas páginas somos partícipes de la tradición, al transmitir e interpretar las palabras e historias de más de 1.300 líderes de la Iglesia. Es un enorme privilegio que se nos conceda esta responsabilidad.

Creemos firmemente que estamos llamados a conocer no sólo con nuestras mentes sino también con nuestros cuerpos y corazones. Los invitamos a introducirse de lleno en su ser, sabiendo que Dios nos ha dotado a cada uno de nosotros de inteligencias amplias y profundas. Puede tomarse unos momentos para concentrarse o simplemente levantar la cabeza, dejar de leer estas páginas y respirar profundamente, lenta e intencionalmente.

Este informe no es un destino, más bien es un paso en el camino hacia la Comunidad Amada. Es nuestra la oportunidad y la responsabilidad de ser creadores conjuntos de ese reino de Amor, en el que *lo que había sido derribado se está levantando y lo que se había deteriorado se está renovando, y... que todo se está llevando a cabo a la perfección*. Que Dios los bendiga enormemente en este viaje.

Con la abundante bendición de Dios,

Luke Abdo, Donna Bivens, Revda. Katie Ernst, Revda. Dr. Elizabeth Magill, y Revda. Ema Rosero-Nordalm
Instituto de Misiones

¹ https://episcopalchurch.org/files/book-of-common-prayer-2006_0.pdf

ÍNDICE DE MATERIAS

ANTECEDENTES	7
PROCESOS Y METODOLOGÍA	8
REFLEXIÓN TEOLÓGICA	11
CONTEXTO HISTÓRICO DE ESTA AUDITORÍA DE JUSTICIA RACIAL	13
LA COMUNIDAD AMADA: ¿QUIÉNES SOMOS?	15
<i>Índice de respuesta</i>	<i>15</i>
<i>Datos demográficos generales</i>	<i>15</i>
Edad	18
Género	19
Orientación Sexual	21
Nivel de educación	22
Antecedentes de clase socioeconómica	23
Clase socioeconómica actual	24
<i>Inmigración e historia familiar</i>	<i>25</i>
<i>Definición de raza</i>	<i>25</i>
<i>Definición de racismo</i>	<i>25</i>
<i>Experimentar la discriminación</i>	<i>26</i>
<i>Presenciar la discriminación</i>	<i>28</i>
<i>Algunas instantáneas de los órganos de liderazgo particulares:</i>	<i>30</i>
La Cámara de Obispos	30
El personal de la Iglesia Episcopal	30
La Cámara de Diputados	31
El Consejo Ejecutivo	31
DEMOGRAFÍA DE LAS ENTREVISTAS NARRATIVAS	32
PATRONES DOMINANTES: MARCOS DE TRABAJO Y TEORÍAS	33
NUEVE PATRONES DOMINANTES DEL RACISMO SISTÉMICO	35
<i>Dicotomía del Racismo: Hipervisibilidad vs. Invisibilidad</i>	<i>36</i>
Citas	36
Reflexión	37
<i>Apalancamiento del poder e impacto en la labor contra el racismo</i>	<i>39</i>
Citas	39
Reflexión	40
<i>Buscando que la labor contra el racismo sea Transformadora y no transaccional</i>	<i>42</i>
AUDITORÍA DE JUSTICIA RACIAL	5
de los órganos de liderazgo de la Iglesia Episcopal	

Citas	42
Reflexión	44
<i>Fe, espiritualidad y antirracismo</i>	46
Citas	46
Reflexión	47
<i>El trabajo contra el racismo es intencional y continuo</i>	49
Citas	49
Reflexión	50
<i>La Interseccionalidad dentro y fuera de los espacios de las Personas de Color</i>	52
Citas	52
Reflexión	53
<i>El racismo enraizado en el contexto histórico</i>	54
Citas	54
Reflexión	55
<i>Polarización política de la justicia racial</i>	57
Citas	57
Reflexión	57
<i>Liderazgo antirracista</i>	59
Citas	59
Reflexión	60
Y AHORA, ¿HACIA DÓNDE VAMOS?	61
VIVIR LAS PREGUNTAS Y 9 PATRONES DOMINANTES Y RECOMENDACIONES PARA LA IGLESIA EPISCOPAL	62
ANEXOS	64
<i>Anexo A: Tensiones</i>	64
Mayúsculas	64
Negros, Indígenas y Personas de Color vs. Personas de Color	64
<i>Anexo B: Desafíos y limitaciones de la auditoría de justicia racial</i>	65
<i>Anexo C: Las voces continúan</i>	67
<i>Anexo D: Glosario de Términos</i>	78

ANTECEDENTES

La labor de justicia racial en la Iglesia Episcopal no es algo nuevo en este trienio ni en el anterior, tampoco lo es para el liderazgo actual de la Iglesia. En la sección *Contexto histórico de esta auditoría racial* encontrará un relato más completo sobre la historia del movimiento por la justicia racial dentro de la Iglesia Episcopal.

La presente auditoría sobre el tema de la justicia racial nació de la Resolución A182 aprobada durante la Convención General de 2015: Abordar la injusticia racial sistémica. En dicha Resolución, la 78ª Convención General instó "al Consejo Ejecutivo a llevar a cabo una auditoría interna propia a fin de evaluar en qué medida existen (si es que las hay) disparidades raciales e injusticias raciales sistémicas dentro de la Iglesia²".

También en 2015, la Convención General aprobó la Resolución C019: Trabajo por la justicia y la reconciliación racial. En dicha Resolución, la Convención pidió que "el Comité Permanente Conjunto de Programas, Presupuesto y Finanzas considerase una asignación presupuestaria de 1.2 millones de dólares para la aplicación de esta resolución³ durante el Trienio". Asimismo, encargó al Obispo Presidente Michael Curry y a la Presidenta de la Cámara de Diputados Gay Clark Jennings que lideraran a la Iglesia en esta imprescindible labor.

Trabajando con estas dos resoluciones, el liderazgo de la iglesia y una gran cantidad de socios dieron vida al proyecto "Convertirse en una Comunidad Amada: Compromiso de largo plazo de la Iglesia Episcopal para con la sanación racial, la reconciliación y la justicia (BBC)". Este documento sobre la visión y los recursos relacionados invitaban a los episcopales a emprender el camino hacia la sanación racial de por vida, como si se transitara por un laberinto dividido en cuatro cuadrantes: Decir la verdad sobre la Iglesia y la raza, Proclamar el sueño de la Comunidad Amada, Practicar el amor sanador de Jesús y Reparar la brecha en la sociedad y las instituciones⁴.

En el 2018, el Instituto de Misiones fue contratado por las oficinas del Obispo Presidente y de la Presidenta de la Cámara de Diputados para llevar a cabo una auditoría racial en el liderazgo de la Iglesia Episcopal. Esta auditoría es una respuesta a la primera disciplina de "Convertirse en una Comunidad Amada": Decir la verdad sobre la Iglesia y la raza. El liderazgo episcopal se abocó por primera vez con el Instituto de Misiones en referencia a este proyecto debido a una auditoría racial similar y a un trabajo de investigación realizado previamente en la Diócesis de Massachusetts.

Es así como la investigación que se llevó a cabo y el informe resultante se enfocaron en exponer las verdades a lo interno de la Iglesia. Las preguntas centrales fueron: ¿Quiénes componen el liderazgo de la Iglesia Episcopal y cuál es su experiencia en cuanto a la raza y el racismo en sus funciones de liderazgo?

² https://episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2015-A182

³ https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution-complete.pl?resolution=2015-C019

⁴ https://episcopalchurch.org/files/becoming_beloved_community_summary_0.pdf

PROCESOS Y METODOLOGÍA

El objetivo de nuestra investigación no ha sido tanto determinar si existe o no racismo sistémico en la Iglesia Episcopal, sino más bien examinar sus efectos y la dinámica por la cual persiste en la estructura de la Iglesia. Era fundamental abordar el objetivo con franqueza, en lugar de comenzar con suposiciones y conclusiones preexistentes. Con este fin, hemos utilizado las herramientas guía de la teoría fundamentada⁵ y el marco teórico de la teoría crítica de la raza⁶.

La presente auditoría racial ha querido magnificar las voces de las Personas de Color⁷ (POC, siglas en inglés) en la Iglesia, conservando al mismo tiempo un foco de atención en los sistemas y estructuras creados y mantenidos por la cultura blanca dominante⁸⁹.

Esta investigación se sitúa en un momento particular de la historia de la Iglesia y de las realidades sociopolíticas mundiales. Intenta ofrecer una ilustración instantánea de la verdad sobre la raza y el racismo en la Iglesia Episcopal de 2018 a 2020. Cualquier afirmación hecha en estas páginas presupone que a medida que nuestras comunidades e instituciones cambian y evolucionan, también deben hacerlo nuestras tácticas en la búsqueda de la justicia y la liberación.

Si bien las estadísticas son importantes para esta investigación y revelan con cierto grado de precisión el estado de la Iglesia, no cuentan la historia completa. En particular, las estadísticas pueden servir para enmascarar la experiencia de las Personas de Color, transformando la realidad humana en un conjunto de datos que favorece a las mayorías y los promedios. Los investigadores mantuvieron el compromiso de implementar una metodología que mirara hacia los lados y escuchara las historias. Esto está motivado en parte por una creencia bíblica en el poder y la verdad de la narración, y su importancia en el proceso de decir la verdad sobre la Iglesia y la raza.

La auditoría se llevó a cabo en dos secciones: un instrumento de encuesta, para recopilar datos tanto cuantitativos como cualitativos, y una serie de entrevistas para recopilar datos cualitativos adicionales. Las dos herramientas distintas de recopilación de datos se utilizaron con diferentes órganos de liderazgo de la Iglesia Episcopal: la Cámara de Obispos, la Cámara de Diputados, el Consejo Ejecutivo, el personal del Centro de la Iglesia Episcopal y los líderes de una muestra de diócesis de toda la denominación, incluyendo varias de América Latina.

⁵ Para obtener más información sobre la teoría fundamentada, véase Glaser, Barney G. y Anselm L. Strauss. 1967. *El descubrimiento de la Teoría Fundamentada: Estrategias para la Investigación Cualitativa*.

⁶ En resumen, la teoría crítica de la raza es un marco social y teórico que entiende la raza como un lente a través del cual hay que tratar de entender el mundo. Insiste, al igual que lo hace la teoría crítica en general, en el hecho que los problemas sociales son creados por estructuras e instituciones, más que por personas. Numerosos académicos han contribuido al trabajo de la teoría crítica de la raza, tales como Derrick Bell, Kimberle Williams Crenshaw, Richard Delgado y otros.

⁷ La frase Personas de Color fue elegida intencionalmente para describir a un grupo de personas diversas que no se identifican como blancos. Hubo un debate considerable por parte de los investigadores sobre si se debería usar "Personas de Color" o "Negros, Indígenas y Personas de Color" (BIPOC, siglas en inglés). Por favor, consulte las secciones de *Tensiones* y *Glosario de Términos* para obtener más detalles sobre este tema.

⁸ Consulte la sección de *Tensiones* para explorar por qué los investigadores optaron por no poner en mayúscula la palabra blanco mientras que las palabras Negro y Personas de Color sí llevan mayúscula.

⁹ A lo largo de este informe, los términos "cultura blanca dominante", "cultura blanca dominadora" y "cultura de supremacía blanca" se utilizan indistintamente. Hemos optado por propiizar los términos cultura blanca dominante / dominadora para tratar de describir con mayor precisión lo que está ocurriendo: un dominio activo de unos sobre otros pueblos y culturas. Cualquiera que sea la frase que se utilice, se está tratando de aludir al mismo principio. Por favor, consulte el *Glosario de Términos* para obtener una definición.

Las encuestas fueron diseñadas por un equipo multirracial y se ofrecieron tanto en español como en inglés. Las encuestas fueron diseñadas por el Instituto de Misiones y luego fueron editadas en consulta con el personal de Reconciliación Racial de la Iglesia Episcopal y con los líderes de cada uno de los órganos que iban a ser encuestados, en especial para los asuntos que conciernen a la autoridad eclesiástica y las particularidades de cada órgano. Las encuestas fueron entregadas a los órganos pertinentes de manera sucesiva por el personal de Reconciliación Racial, con una carta de invitación del Obispo Presidente, de la Presidenta de la Cámara de Diputados, o de ambos, dependiendo del órgano de liderazgo específico.

En cuanto a la muestra representativa de las diócesis, se eligieron inicialmente *tres diócesis de cada una de las nueve provincias de la Iglesia*, lo que dio como resultado 27 diócesis de toda la Iglesia (28 participaron finalmente). Las diócesis fueron seleccionadas en consulta estrecha con el Grupo de Pensiones de la Iglesia, prestando especial atención a una serie de factores como por ejemplo el tamaño de la diócesis, la ubicación geográfica, el entorno socioeconómico, los contextos urbanos y rurales y otros. Dentro de cada diócesis, distribuimos encuestas entre los miembros del personal diocesano, al Consejo Diocesano, los fideicomisarios, la Comisión de Ministerio, el Comité Permanente o los órganos equivalentes.

Arizona	Kansas	San Joaquin
California	Long Island	South Dakota
Central New York	Los Angeles	Southeast Florida
Colombia	Maryland	Southern Virginia
Colorado	Milwaukee	Spokane
Connecticut	Minnesota	Texas
Convocation of Churches in Europe (voluntario)	Mississippi	Vermont
	North Carolina	Western Massachusetts
Honduras	Northern Michigan	Western New York
Indianapolis	Northwest Pennsylvania	

La encuesta fue enviada a casi 3,000 personas de los órganos de liderazgo previamente mencionados a nivel de la iglesia y diocesano. En total, hubo un total de 1,326 personas que llenó la encuesta, lo que produjo un índice de respuesta del 45%¹⁰.

La encuesta abarca una serie de categorías demográficas, entre las cuales se cuentan raza, edad, orden de ministerio, género, orientación sexual, antecedentes de clase socioeconómica, clase socioeconómica actual, educación y capacidades. Los datos mencionados proporcionan una visión importante sobre la composición del liderazgo de la Iglesia. La encuesta también planteó una serie de preguntas sobre las experiencias con el racismo y otras formas de discriminación, tanto a título personal como en calidad de testigo.

Al finalizar la encuesta, se pidió a los participantes que expresaran su disposición de formar parte de una entrevista con un equipo del Instituto de Misiones. Esta autoselección está separada digitalmente de la encuesta misma, con el fin de mantener el anonimato de los encuestados. Antes de la pandemia del COVID-19, los equipos de entrevistadores del Instituto de Misiones asistieron a reuniones de tres de los cinco órganos de liderazgo investigados: la reunión de la Cámara de Obispos en Minneapolis en septiembre de 2019, la reunión del Consejo Ejecutivo en Montgomery, Alabama, en octubre de 2019, y las oficinas de la Iglesia Episcopal en la ciudad de Nueva York en diciembre de 2019. Tras el inicio de la pandemia del COVID-19 en marzo de 2020, las entrevistas se trasladaron a Zoom y fueron realizadas por un equipo de dos personas del

¹⁰ Véase "Comunidad Amada, ¿quiénes somos?" para obtener un desglose más detallado de los índices de respuesta por órgano directivo.

Instituto de Misiones. Las entrevistas a los líderes diocesanos se realizaron en Zoom. Las entrevistas con los miembros de la Cámara de Diputados también se tomaron de investigaciones de naturaleza similar realizadas previamente por el Instituto de Misiones en la reunión de la Convención General en 2018. Esta decisión se tomó en consulta con el personal de Reconciliación Racial de la Iglesia.

Los participantes que decidieron ser entrevistados compartieron únicamente su nombre, ubicación e indicaron si se identifican como Persona de Color o no. Hubo más voluntarios de los que de hecho pudieron ser entrevistados. El Instituto de Misiones hizo hincapié en mantener la diversidad racial en la selección de los entrevistados.

Las entrevistas tenían por objeto exponer historias y patrones sobre la raza y el racismo en toda la Iglesia, así como verdades difíciles o sorprendentes. Las entrevistas duraron entre 45 y 60 minutos. Basándose en una teoría fundamentada, las entrevistas plantearon preguntas abiertas. El objetivo de los investigadores no era imponer su propia comprensión del racismo sistémico sino escuchar a fondo y poder puntualizar cómo cada una de las personas entiende el racismo y su significado para la Iglesia. Se invitó a los participantes a reflexionar sobre la forma en que entendían y definían el racismo, y si consideraban que desempeñaba un papel en el liderazgo de la Iglesia.

Los aspectos de la teoría fundamentada, las prácticas de investigación participativa de base comunitaria y la teoría de los sistemas adaptativos complejos respaldaron el análisis de los datos recopilados. Las declaraciones teológicas fundacionales de la Iglesia Episcopal, como el Pacto Bautismal y el Catecismo, también ayudaron a guiar el análisis. Los datos iniciales en bruto recopilados por la herramienta de encuesta se presentaron a un grupo de colegas provenientes de toda la Iglesia Episcopal; las perspectivas y los debates sirvieron de base para las pautas analíticas del equipo de investigación. Ciertas estratificaciones de los datos resultaron particularmente útiles y perspicaces, como por ejemplo la estratificación por raza, orden de ministerio y órgano de liderazgo.

El equipo del Instituto de Misiones utilizó el instrumento de acción adaptativa¹¹ para analizar y comprender los datos de las entrevistas y las secciones descriptivas y escritas de la encuesta. Parte del trabajo que se hizo fue revisar los datos cualitativos, prestando atención a lo que aparecía más a menudo, en lugar de lo que era de interés para los investigadores. Surgieron más de 50 patrones, de los que se seleccionaron los nueve patrones más frecuentes y dominantes.

El equipo procedió a hacer ciertas preguntas sobre los patrones:

- ¿Cómo aparecen estos patrones?
- ¿Por qué existen estos patrones?
- ¿Qué revelan estos patrones sobre quiénes toman decisiones clave y ejercen el poder y quiénes no?
- ¿Dónde se están viendo cambios a los patrones anteriores?
- ¿Qué afirmaciones podríamos hacer sobre la iglesia de cara a estos datos?
- ¿Cuáles preguntas nos quedan por hacer?
- ¿Cuáles son las implicaciones teológicas de estos datos?

Varios recursos y marcos conceptuales resultaron de utilidad para poder entender con mayor profundidad la información que estábamos obteniendo. Por favor, consulte la sección *Patrones Dominantes: Marcos y Teorías* para obtener más detalles.

¹¹ Para obtener más información sobre la acción adaptativa, consulte <https://www.hsdinstitute.org/resources/adaptive-action.html>

REFLEXIÓN TEOLÓGICA

La esperanza se forja del llamado bíblico a explorar en lo profundo de nuestras entrañas y así decir la verdad de lo que vemos, sentimos, escuchamos y experimentamos. Y nos recuerda que siempre debemos manifestarnos ante un mal implacable, en especial en esos momentos en los que parece tan normal y natural en nuestro entorno¹².

No estamos solos. No venimos a este lugar de la nada. Tenemos nuestros ancestros, nuestras tradiciones, nuestras historias, nuestros rituales, nuestros sacramentos, nuestro Dios encarnado que se dio a conocer a través de Jesús, y tenemos nuestra esperanza colectiva. Teológicamente hablando, la esperanza es complicada. La esperanza, en particular en los espacios de predominio blanco, ha sido utilizada para apaciguar las almas cansadas; ha sido utilizada para escapar de las realidades dolorosas; ha sido utilizada como una promesa para aquietar a los que dicen la verdad y a los profetas. También ha sido utilizada como agente de transformación, resistencia y como promesa de la fidelidad de Dios. Esto último es la esperanza de queremos promover e impulsar en las páginas siguientes.

La esperanza es de naturaleza paradójica. Aunque debemos tener esperanza, tenemos miedo de esperar. La esperanza está llena de posibilidades y sin embargo también está llena de peligros. La esperanza interrumpe lo mundano y lo cómodo a la vez que protesta contra la furia profética. La esperanza es lo que nos asusta y sin embargo nos prepara para enfrentar las atrocidades de la vida¹³.

Es desde este paradójico lugar que hablamos de esperanza. Es una esperanza llena de tensión. Las mujeres que siguieron a Jesús lo sabían bien. Con él, experimentaron la esperanza en la carne, una esperanza que hacía milagros, alimentaba a miles, sanaba a los enfermos y levantaba a los muertos. Era una esperanza arraigada en las promesas de la providencia de Dios y la liberación de la esclavitud y la muerte. La esperanza permitió a las mujeres sentarse a los pies de nuestro Dios crucificado y verlo, el era su hijo, su amigo y su familia. Ser parte de la vida de Jesús, poniendo en práctica una disciplina de esperanza¹⁴, las preparó a estar cerca del dolor del sufrimiento y la muerte. Fue esta disciplina y promesa lo que las llevó a la tumba, para cuidar y atender el cuerpo de Jesús. Una vez allí, las mujeres fueron nuevamente testigo de la promesa de que la vida vence a la muerte, el amor echa fuera el miedo y otra realidad es posible.

Con anhelantes gritos de lamentos y esperanza, de libertad y redención, crearon un puente que une los gritos de Agar y Ana, de Débora y Moisés, de Job y Juan el Bautista. El puente une también los gritos de Mamie Till¹⁵ y de las madres separadas de sus hijos en la frontera entre EE.UU. y México, de Malcolm X y Martin Luther King Jr., de Ida B. Wells y Verna Dozier. Hoy escuchamos los gritos y las esperanzas en las voces de los que llenan las calles buscando justicia y en el silencio al compartir el pan.

La misma esperanza nos conduce a nosotros, la Iglesia, a este momento y a esta auditoría sobre el tema de la justicia racial. Siguiendo el ejemplo de las mujeres que rodearon a Jesús en su vida, muerte y resurrección, nos vemos enfrentados a la realidad de la injusticia y la liberación en nuestro entorno. Las mujeres en la cruz no

¹² Townes, E. M. (1970, 01 de enero). "Lament and Hope: Defying This Hot Mess" ("Lamento y Esperanza: Desafiando este rollo caliente"). Obtenido el 23 de noviembre de 2020 de <https://reflections.yale.edu/article/resistance-and-blessing-women-ministry-and-yds/lament-and-hope-defying-hot-mess> .

¹³ Crawford, A. E. (2002). *Esperanza en el grito: Una teología mujerista*. Louisville, KY: Westminster John Knox Press.

¹⁴ Una idea inspirada por la abolicionista del Complejo Penitenciario Industrial Mariame Kaba

¹⁵ Madre de Emmett Till, un adolescente negro linchado en 1955

sólo acompañaron a Jesús en su dolor, sino que también dejaron al descubierto las herramientas del imperio, el mal y el pecado que terminaron matándolo. De la misma manera, las siguientes páginas sacan a la luz historias personales de injusticia racial y de daños causados y sentidos en la Iglesia, y también nos muestran el sistema mismo (prácticas, comportamientos y valores) que perpetúa el daño y la supremacía blanca. Las mujeres estaban arraigadas en el amor a Jesús, con quien habían experimentado poder, milagros, dignidad y transformación. Asimismo, las historias que leerán hablan de poder, liderazgo y alegría incluso ante verdades difíciles.

La esperanza nos permite seguir adelante, incluso ante la desilusión. Nos da fuerza y, sin embargo, nos expone a la vulnerabilidad. La esperanza nos pide que arriesguemos algo en aras de transformar nuestras vidas y las de nuestras comunidades. La esperanza se niega a aceptar el *status quo* o los poderes establecidos respondiendo a la vida con la vida¹⁶.

La esperanza, conocida a través de Jesús, comenzó cuando María sintió que su hijo, que pronto nacería fuera de matrimonio, se movía dentro de ella. La esperanza comenzó en un sucio pesebre, entre animales, en una familia que huía en busca de refugio. La esperanza continuó expresándose en las lágrimas de Jesús ante la noticia de la muerte de su amigo. Se manifestó en las mujeres sirofenicias que afrontaron a Jesús y se manifestó en el momento en que Jesús cambió de opinión. La esperanza se dio a conocer en los desafíos amorosos y llenos de verdad del imperio y de los oficiales religiosos locales. Se derramó en el lamento de Jesús en Getsemaní mientras sus discípulos dormían. La esperanza se manifestó en las mujeres en la cruz y en la duda de Tomás. La esperanza se esmera en que la muerte no tenga la última palabra. La esperanza nos pide que arriesguemos algo en aras de transformar nuestras vidas y las de nuestras comunidades.

Esperamos sinceramente que escuchen estas historias desde una posición de esperanza paradójica y llena de tensión. Este informe es esperanza en carne y hueso. En estas historias descubrirán el poder y la belleza. Hay dolor y rabia. Hay ejemplos de sistemas transformados y sistemas que hacen daño. La alegría y el amor profundo y duradero están entrettejidos por todas partes. Que nuestra esperanza cree un puente que se extienda hacia atrás a tiempos ancestrales y hacia adelante a una realidad transformada aún por conocer, una Comunidad Amada que creamos juntos.

¹⁶ Crawford, 2002

CONTEXTO HISTÓRICO DE ESTA AUDITORÍA DE JUSTICIA RACIAL

Desde la fundación de la Iglesia Episcopal, los episcopales de Color han luchado y exigido de una manera u otra, que la institución y los líderes blancos reconozcan su dignidad y sus dones. Sin embargo, fue en 1958 en que se presentó ante la Convención la primera resolución formal que orientaba a la Iglesia que examinara los asuntos internos de justicia racial y pedía a los episcopales "trabajar activamente para eliminar la discriminación racial en la vida de nuestra Iglesia....¹⁷". Desde entonces, se han publicado muchas cartas pastorales, se han financiado diversas capacitaciones y se han votado varias resoluciones. Como resultado, los líderes han emprendido una serie de acciones, tales como el diseño de programas antirracistas, la exploración e implementación de políticas que priorizan la contratación y el nombramiento de Personas de Color, y la conversación honesta sobre cómo experimentan el racismo las comunidades Nativas Americanas, las comunidades Negras y las comunidades Asiáticas.

En 1991 se llevó a cabo una auditoría sobre el racismo que abarcó cerca de 1,500 obispos, diputados, delegadas de la Iglesia Episcopal y visitantes. La auditoría concluyó que existía un claro patrón de racismo institucional en todos los niveles de la Iglesia¹⁸. :a constatación llevó al Obispo Presidente de esa época a solicitar que se diera prioridad a todas las resoluciones sobre el racismo, lo que dio lugar a las siguientes resoluciones:

- 1991-A085 Instruir a los órganos provisionales que examinen los efectos de las formas de discriminación
- 1991-D113 Abordar el racismo institucional de la Iglesia en los próximos tres trienios
- 1991-A199 Instar a cada diócesis a realizar una auditoría sobre el racismo institucional
- 1991-D043 Instar a las diócesis a comprometerse a poner fin al racismo
- 1991-A082 Exigir la representación racial y étnica en los órganos interinos
- 1991-A090 Reducir la discriminación en el envío al exterior de clérigos
- 1991-B051 Hacer un llamado para eliminar el racismo de la vida de la nación

En 1994, la Cámara de Obispos envió una carta pastoral en la que se declaró que el racismo es un pecado. En respuesta a ello, la Convención de 1994 aprobó un nuevo pacto que abordaba el racismo. A pesar de todo este impulso, las iniciativas no se implementaron a lo ancho y amplio de la iglesia, lo que resultó en un nuevo compromiso bastante desalentador en 1997. La Convención General del año 2000 renovó el compromiso de abordar el racismo durante otro trienio. En 2006 se le encargó al Consejo Ejecutivo que elaborara materiales de estudio, lo que dio lugar al manual *Seeing the Face of God in Each Other* (Ver el rostro de Dios en el prójimo). Se invitó a las diócesis a estudiar el legado de la Doctrina del Descubrimiento y las formas en que la Iglesia Episcopal y sus muchas instituciones se beneficiaron de la esclavitud. Para 2009, los esfuerzos de toda la iglesia para abordar el racismo se estancaron, en parte debido a los recortes de presupuesto y de personal que dificultaron el sostenimiento del programa. En 2012 se reafirmó el compromiso mediante la capacitación sobre el racismo y sus efectos.

¹⁷https://www.episcopalarchives.org/sites/default/files/anti-racism/anti-racism-training/ResRep_Anti-RacismTraining_AEC03202015.pdf

¹⁸ Ibid.

Entre las Convenciones Generales de 2015 y 2018, más de 25 Actas de Convención abordaron diversas formas de racismo e involucramiento en la labor anti racial. Se abarcaron ámbitos como la violencia policial, el encarcelamiento, los programas de estudios para jóvenes, la reconciliación, la auditoría interna, la inmigración y el racismo ambiental. Como se mencionó en la sección de *Antecedentes*, nuestro mandato de llevar a cabo esta auditoría de justicia racial provino de la Resolución A182 de 2015.

El situar la actual auditoría de justicia racial en este contexto revela algunos patrones.

1. Los mandatos y resoluciones que abordan el racismo interno han sido consistentes durante más de 60 años.
2. Aunque hemos llegado lejos en el abordaje del racismo dentro de la Iglesia, todavía nos queda un largo camino por recorrer.
3. Por último, nuestro enfoque para abordar el racismo ha consistido esencialmente en educar y en erradicarlo.

Este último patrón no es malo en sí mismo; sin embargo, está claro que la supremacía blanca y el racismo están incrustados en la historia y en el ADN de la Iglesia Episcopal. La historia que nos ha llevado a la realización de este trabajo nos exige el compromiso para seguir adelante de una manera sistemática y no lineal, que vaya más allá de la educación y la formación. En la sección del informe “*Y ahora, ¿hacia dónde vamos?*” Se aborda de manera más detallada los pasos a seguir y las recomendaciones.

LA COMUNIDAD AMADA: ¿QUIÉNES SOMOS?

A continuación, se presenta un resumen de los datos cuantitativos recopilados en la encuesta. Al leer esta sección, tenga en cuenta las siguientes preguntas:

- ¿Qué le llama la atención? ¿Qué hay de importante en estos datos?
- ¿Qué preguntas le plantea?
- ¿Cuáles son los patrones observa?
- ¿Cuáles son las implicaciones de estos datos para la labor de justicia racial? ¿Para la Iglesia Episcopal en su conjunto?

Índice de respuesta

El índice general de respuesta a la encuesta fue del 45%. El desglose de los diferentes órganos de liderazgo fue el siguiente:

- La Cámara de Obispos tuvo un índice de respuesta del 32%
- La Cámara de Diputados tuvo un índice de respuesta del 26%
- El Consejo Ejecutivo tuvo un índice de respuesta del 78%
- El personal del Centro de la Iglesia Episcopal tuvo un índice de respuesta del 51%
- El Liderazgo Diocesano - que incluía miembros del personal diocesano, comités permanentes, comisiones de ministerio, fideicomisarios, consejos diocesanos o los órganos equivalentes en un total de 23 diócesis - tuvo un índice de respuesta promedio del 60%

Datos demográficos generales

Raza

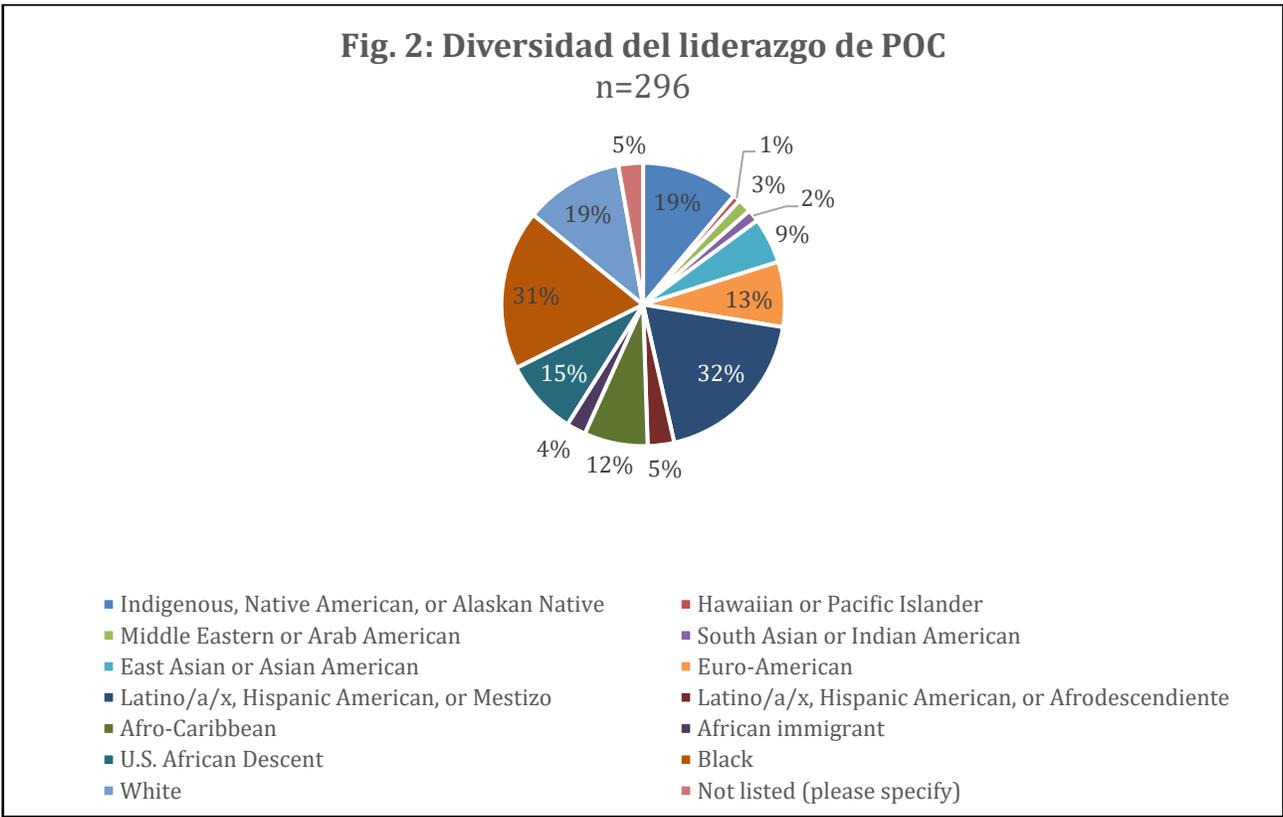
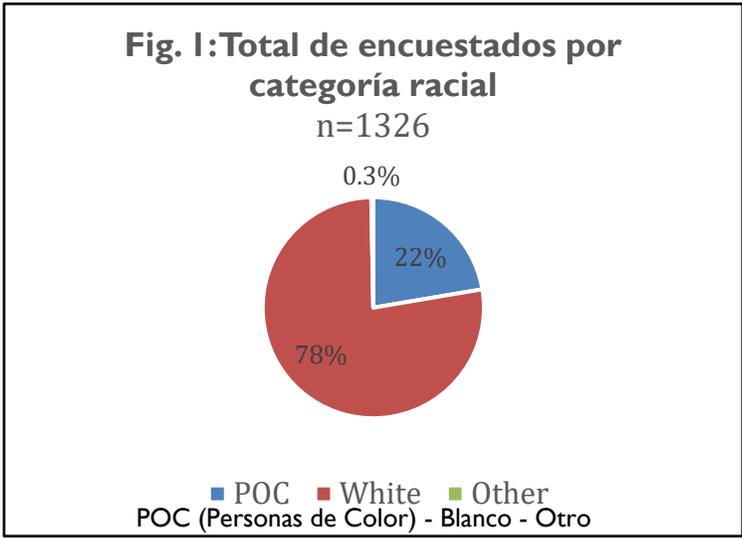
Los encuestados son sobre todo blancos: el 77% se identifica con la raza blancos y el 22% se identifica con las Personas de Color (véase la figura 1)¹⁹. Hay una vasta diversidad racial en los líderes de Color que respondieron (véase la Figura 2). Cuando se les preguntó qué identificación racial tenían, los líderes de Color seleccionaron²⁰:

- Latino/a/x, Hispanoamericano, Mestizo o Afrodescendiente (37%)
- Negro (31%)
- De Estados Unidos con ascendencia Africana (15%)
- Afrocaribeño (12%)
- Inmigrante Africano (4%)
- Indígena, Nativo Americano o Nativo de Alaska (19%)
- Asiático Oriental o Asiático Americano (9%)
- Asiático Meridional o Indio americano (2%)
- Hawaiano o de las Islas del Pacífico (1%)
- Del Oriente Medio o Árabe-Americano (3%)
- Euro-americano o blanco (31%)

19 Alrededor de 1% de los encuestados no se identificaron como Personas de Color ni como blancos, por lo que el total no suma 100%.

20 Se pidió a los encuestados que seleccionaran todas las opciones con las que se identificaran. Los porcentajes no suman 100 porque muchas personas seleccionaron múltiples respuestas.

Por lo tanto, el liderazgo de Color no es un monolito; tiene complejidad, particularidad y diversidad dentro de sí mismo.



Indígena, Nativo Americano o Nativo de Alaska
Del Oriente Medio o Árabe-Americano
Asiático Oriental o Asiático Americano
Latino/a/x, Hispanoamericano o Mestizo
Afrocaribeño
De Estados Unidos con ascendencia Africana
Blanco

Hawaiano o de las Islas del Pacífico
Asiático Meridional o Indio Americano
Euro-americano
Latino/a/x, Hispanoamericano o Afrodescendiente
Inmigrante Africano
Negro
No aparece en la lista (sírvase especificar)

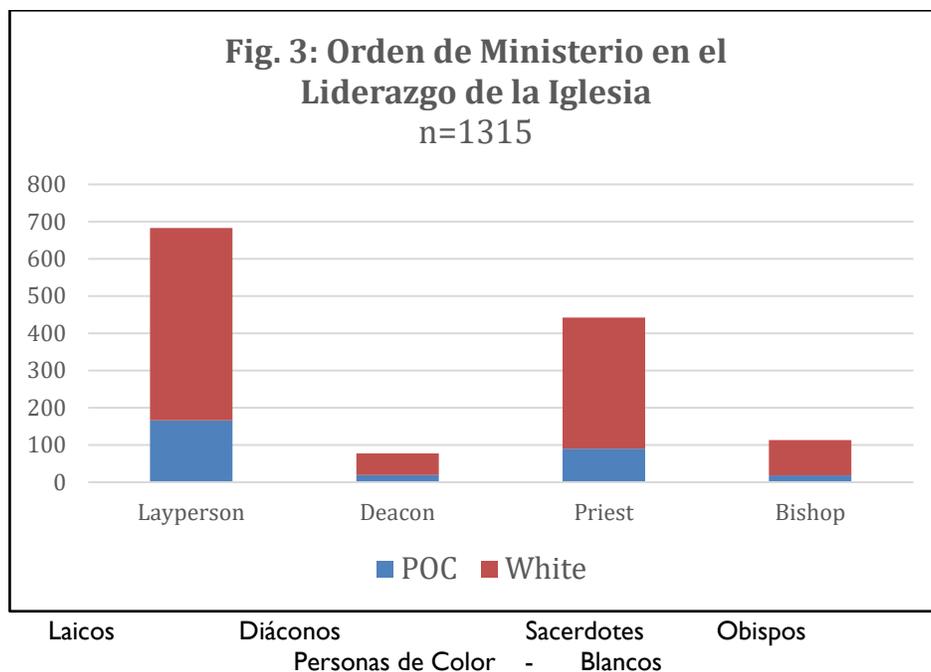
Orden de Ministerio

El liderazgo es compartido por los laicos y el clero. Cerca de 49% de los líderes que respondieron a la encuesta se identifican como miembros del clero (6% Diáconos, 34% Sacerdotes, 9% Obispos) y un 51% como laicos. Si se desglosa este liderazgo por razas, hay más personas blancas en puestos de poder y en el ministerio remunerado, mientras que las Personas de Color están algo sobre representadas en los puestos de voluntariado con menos ventajas (véase la Figura 3).

→ Desglose general por raza:

- ◆ Laicos: 24% Personas de Color // 76% blancos
- ◆ Diáconos: 24% Personas de Color // 74% blancos
- ◆ Sacerdotes: 20% Personas de Color // 80% blancos
- ◆ Obispos: 16% Personas de Color // 84% blancos

Del grupo que respondió a la encuesta, se observa la tendencia que los líderes laicos de Color constituyen una proporción mayor en todos los líderes de Color (57%) si se compara con la proporción de líderes laicos blancos en todos los líderes blancos (51%). En otras palabras, el liderazgo de Color se inclina hacia el liderazgo laico, mientras que el liderazgo blanco se acerca más a una distribución uniforme de líderes que son clérigos y laicos. Esto puede tener implicaciones ya que el liderazgo ordenado a menudo tiene un poder formal e informal mayor en la Iglesia, y por lo general incluye compensación financiera y mayor autonomía.



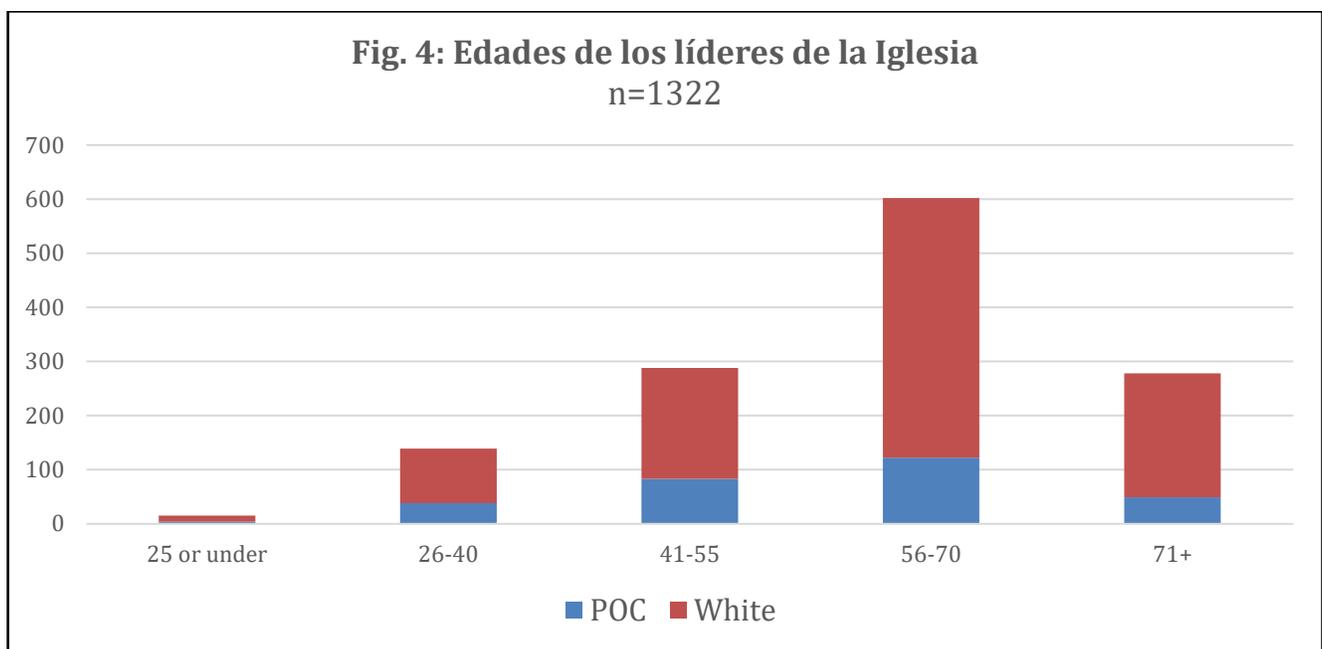
Edad

Los encuestados son sobre todo personas de 56 a 70 años de edad (45%), seguidos por los mayores de 71 (21%) y los de 41 a 55 años (21%). El diez por ciento de los líderes tiene entre 26 y 40 años. Alrededor de 1% de los líderes que respondieron a la encuesta son menores de 25 años (véase la figura 4).

→ Desglose por raza:

- ◆ 25 y menos: 27% Personas de Color // 73% blancos
- ◆ 26-40: 27% Personas de Color // 72% blancos
- ◆ 41-55: 29% Personas de Color // 71% blanco
- ◆ 56-70: 20% Personas de Color // 80% blancos
- ◆ 71+: 18% Personas de Color // 82% blancos

Además, vemos que el liderazgo de Color se inclina hacia los jóvenes, el 48% de los líderes de Color son menores de 55 años, en comparación con el 31% de los líderes blancos.



25 ó menos

Personas de Color - Blancos

Género

De los líderes que respondieron, hay una inclinación un poco mayor hacia las mujeres con un 54%, con un 46% que se identifica como hombre. Sólo el 0.76% se identifica como transgénero, no binario, o *genderqueer* (género variante). Cuando se observa el desglose por raza, la diferencia permanece relativamente estática (véase la Figura 5).

→ Personas de Color:

- ◆ 55% mujeres
- ◆ 45% hombres

→ Blancos:

- ◆ 53% mujeres
- ◆ 46% hombres
- ◆ 1% transgénero, no-binario, género variante (*genderqueer*)

Al observar el desglose individual de la representación de género por órganos de liderazgo, algunas estadísticas llaman la atención. El personal del Consejo Ejecutivo y del Centro de la Iglesia Episcopal parece tener un mayor porcentaje de miembros femeninos. La Cámara de Obispos sobresale, ya que sólo el 20% de los encuestados son mujeres, lo que representa un 33% menos que el promedio del total de los líderes encuestados. Por lo tanto, aunque las mujeres representan una mayoría en casi todos los órganos de liderazgo, están drásticamente subrepresentadas en la Cámara de Obispos.

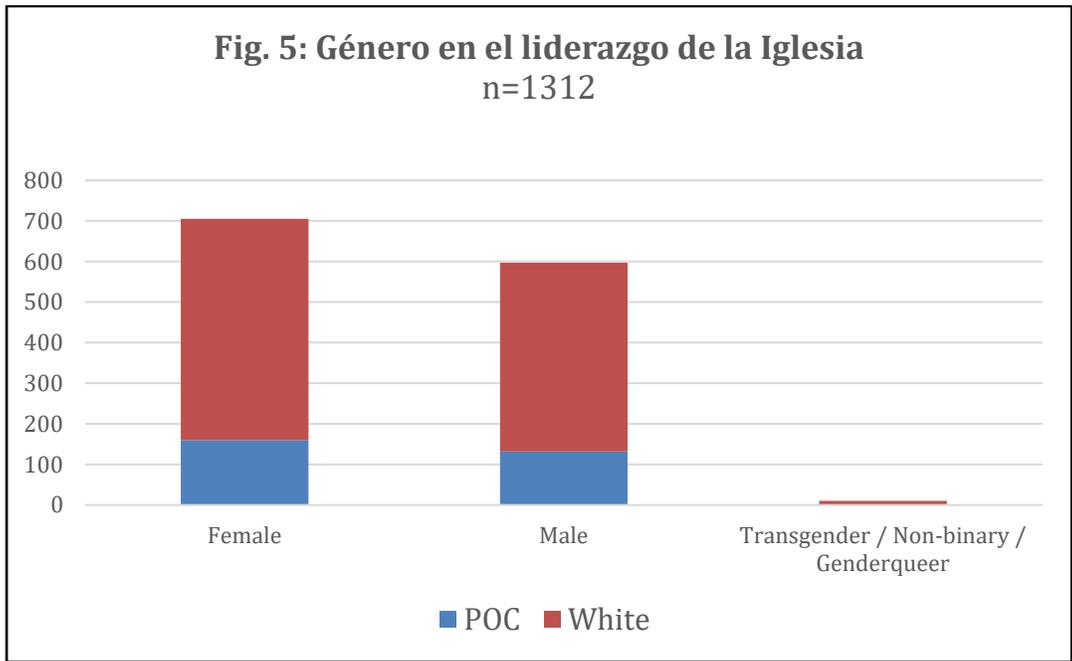
→ Desglose por órgano de liderazgo:

- ◆ Diócesis: 56% mujeres // 43% // .79% transgénero/ no binario/ género variante (*genderqueer*)
- ◆ Consejo Ejecutivo: 62% mujeres // 39% hombres // 0% transgénero/ no binario/ género variante (*genderqueer*)
- ◆ Personal del Centro de la Iglesia Episcopal: 62% mujeres // 33% hombres // 3% transgénero/ no binario/ género variante (*genderqueer*)
- ◆ Cámara de Diputados: 52% mujeres // 47% hombres // .44% transgénero/ no binario/ género variante (*genderqueer*)
- ◆ Cámara de Obispos: 20% mujeres // 79% hombres // 0% transgénero/ no binario/ género variante (*genderqueer*)

Al observar el desglose de género entre el liderazgo laico y el ordenado, los hombres constituyen un mayor porcentaje de líderes ordenados, con un 10% más de hombres ordenados que de mujeres. El liderazgo laico tiene un mayor porcentaje de mujeres que de hombres; las mujeres laicas constituyen un 25% más del total de líderes encuestados. Pareciera que la representación de género se inclina más hacia los hombres a medida que se avanza a las posiciones tradicionales de poder, recursos financieros y autonomía (ministerio ordenado en general y en particular los obispos).

→ Desglose entre laicos y ordenados:

- ◆ Laicos: 62% mujeres // 37% hombres // 1% transgénero/ no binario/ género variante (*genderqueer*)
- ◆ Ordenados: 45% mujeres // 55% hombres // .48% transgénero/ no binario/ género variante (*genderqueer*)



Mujeres

Hombres

Transgénero/ no binario/ género variante

Personas de Color - Blancos

Orientación Sexual

En general, los órganos de liderazgo de la Iglesia Episcopal son predominantemente heterosexuales, con un 87% de los encuestados que se identifica como heterosexuales y un 13% que se identifica como LGBTQ (lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales y variantes). Hay un ligero aumento de la representación de heterosexuales en el liderazgo de Color, con un 89% que se identifica como heterosexuales y un 11% como LGBTQ.

→ Desglose por raza:

- ◆ Lesbiana/ Homosexual/ Bisexual/ Variante (13% del total): 18% Personas de Color // 82% blancos
- ◆ Heterosexual (87%): 23% Personas de Color // 77% blancos

Nivel de educación

De los líderes de la Iglesia Episcopal que respondieron a la encuesta, el 69% tiene una maestría o un doctorado y el 22% posee una licenciatura. Cuando observamos el desglose por raza, vemos que el 57% de los líderes que son Personas de Color tienen maestrías o doctorados, comparado con el 73% de los líderes blancos.

→ Desglose por raza:

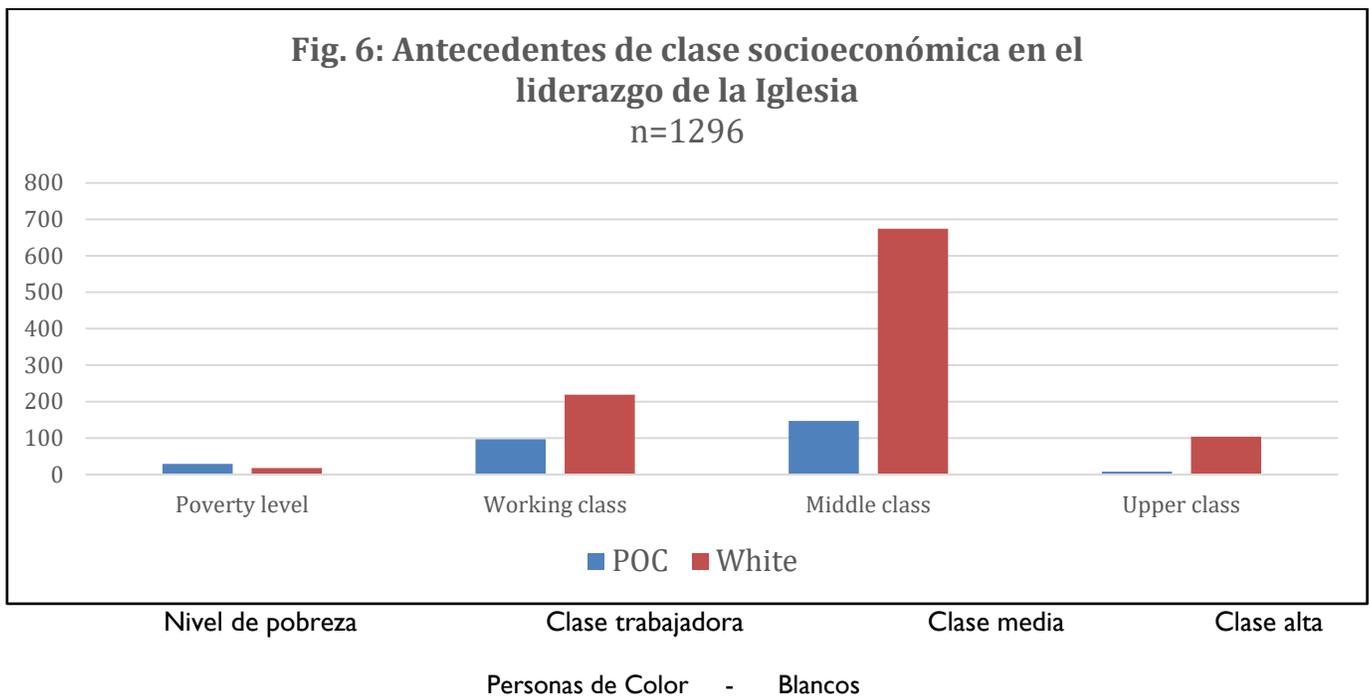
- ◆ Diploma de secundaria o equivalente (1% del total): 33% Personas de Color // 67% blancos
- ◆ Comercio/ formación técnica/ profesional (1%): 40% Personas de Color // 60% blancos
- ◆ Algunos estudios universitarios (5%): 31% Personas de Color // 69% blancos
- ◆ Título de asociado (2%): 36% Personas de Color // 64% blancos
- ◆ Licenciatura (22%): 30% Personas de Color // 70% blancos
- ◆ Maestría (52%): 19% Personas de Color // 80% blancos
- ◆ Doctorado (18%): 16% Personas de Color // 84% blancos

Antecedentes de clase socioeconómica

De los líderes de la Iglesia que respondieron a la encuesta, el 63% indica haber crecido como clase media. El 82% de los que crecieron como clase media son blancos y el 18% son Personas de Color. En general, sólo el 4% de los líderes de la Iglesia indica haber crecido en condición de pobreza. De los que indicaron haber crecido en condición de pobreza, el 62% son líderes de Color y el 38% son líderes blancos. Existe una tendencia general descendiente en la representación de las Personas de Color en las clases socioeconómicas más altas (véase la Figura 6).

→ Desglose por raza:

- ◆ Nivel de pobreza (4% del total): 62% Personas de Color // 38% blancos
- ◆ Clase trabajadora (24%): 31% Personas de Color // 69% blancos
- ◆ Clase media (63%): 18% Personas de Color // 82% blancos
- ◆ Clase alta (9%): 7% Personas de Color // 92% blancos



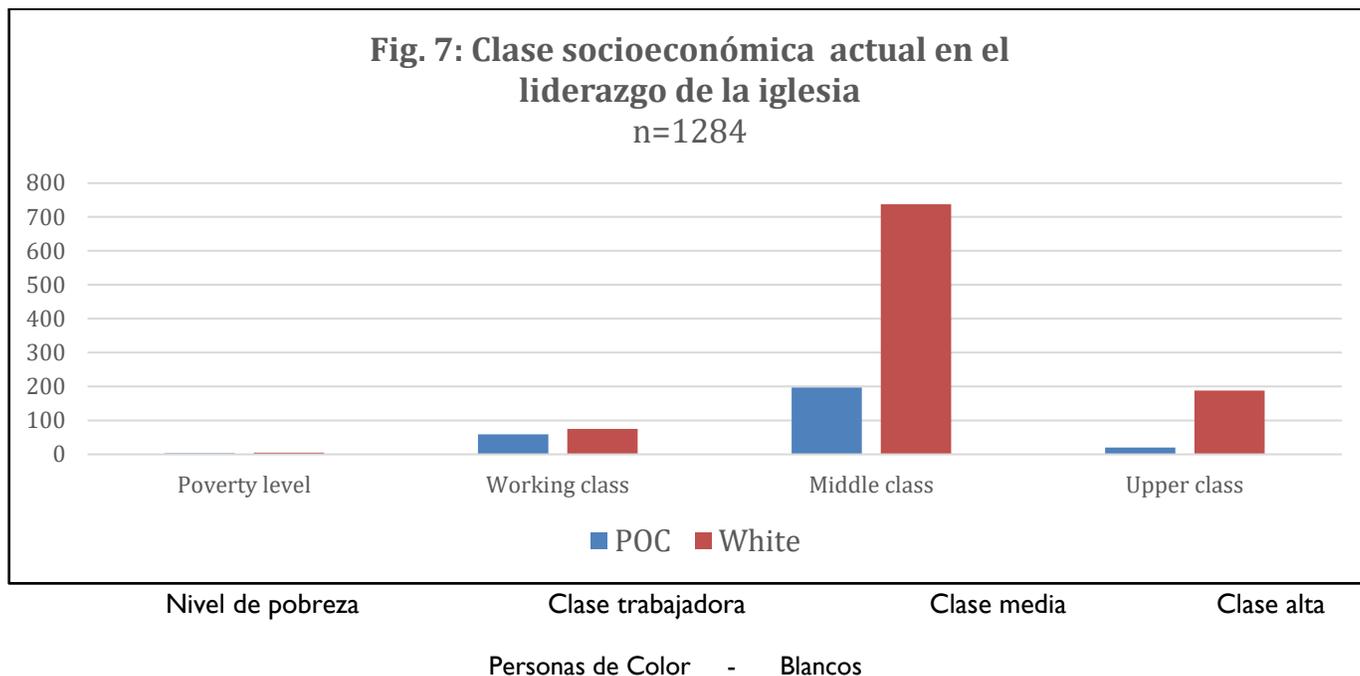
Clase socioeconómica actual

El 72% de los líderes de la Iglesia Episcopal encuestados se identifican en este momento como de clase media, un 9% más de los que indican haber crecido en la clase media. Asimismo, hay una tendencia general de movilidad ascendente en las Personas de Color y los blancos. Sin embargo, hay un mayor porcentaje de Personas de Color que en este momento forman parte de la clase trabajadora, lo que constituye el 43%, mientras que el 21% de las Personas de Color se identifican con la clase media. En otras palabras, 2 de cada 10 encuestados que actualmente se identifican con la clase media son Personas de Color. Además, sólo 1 de cada 10 Personas que se identifican de clase alta son Personas de Color.

Cuando observamos la diferencia de clase socioeconómica en los grupos raciales, vemos que la mayoría de las Personas de Color se identifican con la clase media (71%). Lo mismo ocurre con los blancos, la mayoría de los cuales se identifican en la clase media (73%). De los líderes de Color, el 21% se ubica en la clase trabajadora en comparación con el 7% de los blancos. Además, el 7% de los líderes de Color se ubica en la categoría de clase alta, comparado con el 19% de los líderes blancos. Por lo tanto, pareciera que los blancos se inclinan hacia las categorías de clase socioeconómica más alta y las Personas de Color se inclinan hacia las categorías de clase socioeconómica más baja (véase la figura 7).

→ Desglose por raza

- ◆ Nivel de pobreza (.62% del total): 37.5% Personas de Color // 62% blancos
- ◆ Clase trabajadora (10%): 43.7% Personas de Color // 56% blancos
- ◆ Clase media (73%): 21.05% Personas de Color // 79% blancos
- ◆ Clase alta (16%): 9.62% Personas de Color // 90% blancos



Inmigración e historia familiar

De los líderes de Color que respondieron a la encuesta, el 34% no nació en EE.UU., lo que representa el 58% del total de líderes nacidos fuera de EE.UU. También entre los líderes de Color, el 60% nació en EE.UU., lo que representa el 16% del total de líderes nacidos en EE.UU. Los datos demuestran que una alta proporción de los líderes nacidos fuera de EE.UU. son Personas de Color. A su vez, los líderes de Color nacidos en EE.UU. representan una pequeña proporción del total de líderes nacidos en EE.UU., en comparación con la proporción de líderes de Color en general.

Es importante señalar que la Iglesia Episcopal es una denominación internacional y los líderes que fueron encuestados provienen de las nueve provincias, entre las cuales se cuentan algunas diócesis ubicadas fuera de EE.UU.. De los encuestados que viven en diócesis fuera de EE.UU., el 62% son Personas de Color. De los que inmigraron a EE.UU. en algún momento de su vida, el 66% son Personas de Color.

En total, el 28% de los líderes de Color encuestados no vive en EE.UU. o inmigró a ese país después de nacer (el 14% no vive en EE.UU. y el 15% inmigró después de nacer). Esto se compara con el 5% de los líderes blancos que no vive en EE.UU. o que inmigró a ese país después de nacer. En general, entre los líderes de Color, el 60% nació en Estados Unidos. Entre los líderes blancos, el 92% nació en Estados Unidos. Los datos muestran que las Personas de Color en el liderazgo episcopal son un grupo diverso tanto racial como geográficamente. El alto porcentaje de líderes de Color que vive fuera de EE.UU. o son inmigrantes en ese país es significativo, a medida que la Iglesia traza el camino hacia la Comunidad Amada.

Definición de raza

En el liderazgo episcopal, el 41% de los encuestados define la raza como una combinación de biología y genética, características físicas, categorías de personas hechas por el hombre y etnia o cultura. En el liderazgo general, el 20% define la raza únicamente como biología y genética. De manera similar, el 21% define la raza únicamente como una categoría hecha por los humanos. Es notable que un mayor porcentaje de personas blancas (24%) define la raza como una categoría hecha por los humanos, en comparación con sólo el 12% de las Personas de Color que la definen de esa misma manera.

Definición de racismo

En general, el 77% de los líderes de la Iglesia Episcopal encuestados define el racismo como una combinación de prejuicio racial o discriminación, un sistema que otorga poder a un grupo social y de violencia u odio racial. La gran mayoría de los líderes de la Iglesia Episcopal parece compartir la misma definición de racismo. Esto es crucial y muestra que los líderes pueden definir de manera clara la complejidad del racismo tanto sistémica como interpersonalmente. A menudo, una de las principales barreras en la labor contra el racismo son las diferencias básicas de comprensión o definición del racismo. Esto demuestra que, al menos intelectualmente, los líderes de la Iglesia tienen una comprensión similar del racismo.

Experimentar la discriminación

**¿Hasta qué punto ha experimentado lo siguiente en su tiempo como líder de la Iglesia?
(todos los encuestados)**

	No, en absoluto	De vez en cuando	Con frecuencia
Se le trató con menos cortesía o respeto que a otros líderes de la Iglesia.	778 // 62%	434 // 34%	49 // 4%
No se sintió apoyado en su ministerio y liderazgo.	809 // 64%	381 // 30%	68 // 5%
Recibió comentarios sobre cómo habla, viste o interactúa con la gente.	954 // 76%	272 // 22%	35 // 3%
La gente actuó como si no fuera inteligente.	962 // 77%	263 // 21%	32 // 3%
La gente actuó como si le tuvieran miedo.	1044 // 83%	198 // 16%	17 // 1%
La gente actuó como si creyeran que Ud. es deshonesto.	1147 // 91%	100 // 8%	12 // 1%
La gente no sabía o no le interesaba saber sobre su cultura y contexto.	805 // 64%	351 // 28%	97 // 8%
Lo ultrajaron o lo insultaron.	1140 // 91%	100 // 8%	17 // 1%
Fue intimidado, acosado o reprimido.	1078 // 86%	151 // 12%	25 // 2%
La gente actuó como si Ud. supiera menos de finanzas.	979 // 78%	228 // 18%	46 // 4%

**¿Hasta qué punto ha experimentado lo siguiente en su tiempo como líder de la Iglesia?
(sólo Personas de Color)**

	No, en absoluto	De vez en cuando	Con frecuencia
Se le trató con menos cortesía o respeto que a otros líderes de la Iglesia.	166 // 60%	98 // 36%	12 // 4%
No se sintió apoyado en su ministerio y liderazgo.	175 // 64%	76 // 28%	21 // 8%
Recibió comentarios sobre cómo habla, viste o interactúa con la gente.	196 // 71%	70 // 25%	9 // 3%
La gente actuó como si no fuera inteligente.	193 // 71%	67 // 25%	11 // 4%
La gente actuó como si le tuvieran miedo.	225 // 82%	43 // 16%	6 // 2%
La gente actuó como si creyeran que Ud. es deshonesto.	237 // 87%	29 // 11%	7 // 3%
La gente no sabía o no le interesaba saber sobre su cultura y contexto.	120 // 44%	113 // 42%	39 // 14%
Lo ultrajaron o lo insultaron.	245 // 90%	23 // 8%	4 // 1%
Fue intimidado, acosado o reprimido.	228 // 84%	36 // 13%	7 // 3%
La gente actuó como si Ud. supiera menos de finanzas.	197 // 73%	59 // 22%	15 // 6%

**¿Hasta qué punto ha experimentado lo siguiente en su tiempo como líder de la Iglesia?
(sólo gente blanca)**

	No, en absoluto	De vez en cuando	Con frecuencia
<i>Se le trató con menos cortesía o respeto que a otros líderes de la Iglesia.</i>	626 // 64%	319 // 33%	36 // 4%
<i>No se sintió apoyado en su ministerio y liderazgo.</i>	649 // 66%	288 // 29%	45 // 5%
<i>Recibió comentarios sobre cómo habla, viste o interactúa con la gente.</i>	761 // 77%	195 // 20%	26 // 3%
<i>La gente actuó como si no fuera inteligente.</i>	779 // 79%	182 // 19%	21 // 2%
<i>La gente actuó como si le tuvieran miedo.</i>	817 // 83%	154 // 16%	10 // 1%
<i>La gente actuó como si creyeran que Ud. es deshonesto.</i>	911 // 93%	66 // 7%	5 // 1%
<i>La gente no sabía o no le interesaba saber sobre su cultura y contexto.</i>	692 // 71%	231 // 24%	54 // 6%
<i>Lo ultrajaron o lo insultaron.</i>	898 // 92%	71 // 7%	11 // 1%
<i>Fue intimidado, acosado o reprimido.</i>	855 // 87%	107 // 11%	17 // 2%
<i>La gente actuó como si Ud. supiera menos de finanzas.</i>	782 // 80%	167 // 17%	29 // 3%

Algunos puntos a destacar:

- En general, el 43% de los líderes de Color menciona la raza, la etnia o el origen nacional como la razón principal de su experiencia. Esto se compara con los líderes blancos que atribuyen su experiencia sobre todo al género o al sexo (30%) o a la edad (12%) pero menos a su raza (11%).
- Aunque los blancos no suelen atribuir estas experiencias a la raza o al origen étnico, vale la pena explorar la frecuencia con que ellos sufren de discriminación. Este contexto de discriminación ocasional y frecuente es importante al considerar la manera en que la cultura blanca dominante de la Iglesia establece las reglas, aplica normas de conducta y mantiene las estructuras de poder.
- En comparación con los líderes blancos, los líderes de Color tienen el doble de probabilidades de experimentar lo siguiente: gente que los trata como si no fueran inteligentes, gente que actúa como si les tuviera miedo y gente que actúa como si supieran menos sobre finanzas.
- Los líderes de Color son casi tres veces más propensos que los blancos a tener que lidiar frecuentemente con personas que no saben o no les interesa saber sobre su cultura.

Presenciar la discriminación

**¿Hasta qué punto ha experimentado lo siguiente en su tiempo como líder de la Iglesia?
(todos los encuestados)**

	No, en absoluto	De vez en cuando	Con frecuencia
Una Persona de Color a quien se le trató con menos cortesía o respeto que a otras Personas.	892 // 72%	311 // 25%	36 // 3%
Una Persona de Color que recibió menos apoyo que otras Personas en un papel similar.	907 // 74%	275 // 22%	46 // 4%
Una Persona de Color que recibió comentarios sobre cómo habla, viste o interactúa con los demás.	1036 // 84%	175 // 14%	21 // 2%
Gente que actuó como si una Persona de Color no fuese inteligente.	960 // 78%	245 // 20%	33 // 3%
Gente que actuó como si le tuviesen miedo a una Persona de Color.	1024 // 83%	189 // 15%	16 // 1%
Gente que actuó como si creyeran que una Persona de Color es deshonesto.	1105 // 90%	113 // 9%	10 // 1%
Gente que no sabe o no le interesa saber sobre la cultura y contexto diferente de una Persona de Color.	655 // 53%	452 // 37%	127 // 10%
Una Persona de Color que fue ultrajada o insultada.	1146 // 93%	74 // 6%	10 // 1%
Una Persona de Color que fue intimidada, acosada o reprimida.	1065 // 87%	146 // 12%	17 // 1%
Gente que actuó como si una Persona de Color supiera menos de finanzas.	1025 // 84%	172 // 14%	29 // 2%

**¿Hasta qué punto ha presenciado lo siguiente en su tiempo como líder de la Iglesia?
(Sólo Personas de Color)**

	No, en absoluto	De vez en cuando	Con frecuencia
Una Persona de Color a quien se le trató con menos cortesía o respeto que a otras personas.	169 // 62%	86 // 32%	18 // 7%
Una Persona de Color que recibió menos apoyo que otras personas en un papel similar.	168 // 62%	81 // 30%	21 // 8%
Una Persona de Color que recibió comentarios sobre cómo habla, viste o interactúa con los demás.	206 // 76%	51 // 19%	13 // 5%
Gente que actuó como si una Persona de Color no fuese inteligente.	178 // 65%	79 // 29%	15 // 6%
Gente que actuó como si le tuviesen miedo a una Persona de Color.	203 // 76%	56 // 21%	8 // 3%
Gente que actuó como si creyeran que una Persona de Color es deshonesto.	215 // 81%	45 // 17%	6 // 2%
Gente que no sabe o no le interesa saber sobre la cultura y contexto diferente de una Persona de Color.	135 // 50%	99 // 37%	36 // 13%
Una Persona de Color que fue ultrajada o insultada.	236 // 87%	26 // 10%	8 // 3%
Una Persona de Color que fue intimidada, acosada o reprimida.	215 // 80%	44 // 16%	10 // 4%
Gente que actuó como si una Persona de Color supiera menos de finanzas.	195 // 73%	59 // 22%	14 // 5%

**¿Hasta qué punto ha presenciado lo siguiente en su tiempo como líder de la Iglesia?
(sólo gente blanca)**

	No, en absoluto	De vez en cuando	Con frecuencia
<i>Una Persona de Color a quien se le trató con menos cortesía o respeto que a otras Personas.</i>	721 // 75%	224 // 23%	17 // 2%
<i>Una Persona de Color que recibió menos apoyo que otras Personas en un papel similar.</i>	737 // 77%	193 // 20%	24 // 3%
<i>Una Persona de Color que recibió comentarios sobre cómo habla, viste o interactúa con los demás.</i>	828 // 86%	122 // 13%	8 // 1%
<i>Gente que actuó como si una Persona de Color no fuese inteligente.</i>	781 // 81%	164 // 17%	17 // 2%
<i>Gente que actuó como si le tuviesen miedo a una Persona de Color.</i>	820 // 86%	131 // 14%	7 // 1%
<i>Gente que actuó como si creyeran que una Persona de Color es deshonesto.</i>	889 // 93%	65 // 7%	4 // 0.4%
<i>Gente que no sabe o no le interesa saber sobre la cultura y contexto diferente de una Persona de Color.</i>	520 // 54%	351 // 37%	89 // 9%
<i>Una Persona de Color que fue ultrajada o insultada.</i>	907 // 95%	47 // 5%	2 // 0.2%
<i>Una Persona de Color que fue intimidada, acosada o reprimida.</i>	848 // 89%	101 // 11%	6 // 1%
<i>Gente que actuó como si una Persona de Color supiera menos de finanzas.</i>	828 // 87%	112 // 12%	14 // 1%

Hay una discrepancia entre lo que los blancos presencian y lo que las Personas de Color experimentan. Cuando presencian la discriminación, los blancos dicen que la ascendencia, la nacionalidad de origen o la raza fue la razón principal de la discriminación el 48% de las veces, mientras que los líderes de Color lo hacen el 51% de las veces. Sin embargo, cuando observamos los índices con los que se experimenta la discriminación frecuente y ocasional, las Personas de Color respondieron de manera sistemática con frecuencias de discriminación superiores a las que dicen presenciar los blancos. Los datos sugieren que los actos de racismo pasan desapercibidos para los blancos.

Existe una tendencia generalizada a experimentar y ver a personas que no conocen o no tienen interés en conocer sobre una cultura o contexto diferente, a menudo en porcentajes del 40% o más. Esto parecería indicar que con frecuencia fallamos en las relaciones con los demás. Comprometerse a través de la diferencia y construir relaciones de mutualidad y respeto son factores fundamentales para la labor de justicia racial y sanación, pero pareciera que carecemos de ambos en nuestras relaciones con los demás. Esto es notable si se tiene en cuenta que la reciente formación antirracista de la Iglesia Episcopal se ha enfocado en gran medida en la construcción de relaciones a través de las diferencias y en tener conversaciones difíciles.

Algunas instantáneas de los órganos de liderazgo particulares:

La Cámara de Obispos

- De los obispos encuestados en la Cámara de Obispos, el 16% son Personas de Color, todos ellos activos
- De los obispos de Color, el 36% de ellos no nació en EE.UU., un porcentaje mucho más alto que el índice general de 13% de los líderes nacidos fuera de EE.UU., pero coincide con la estadística del 34% de las Personas de Color de todos los encuestados que nacieron fuera de EE.UU.
- En general, los obispos blancos han servido por más tiempo que los obispos de Color:
 - ◆ El 72% de los obispos de Color ha servido durante diez años o menos
 - ◆ El 29% de los obispos de Color ha servido por más de diez años
 - ◆ El 59% de los obispos blancos ha servido durante diez años o menos
 - ◆ El 41% de los obispos blancos ha servido durante más de diez años.
- Transitar por la cultura y la estructura diocesana resulta particularmente difícil para las Personas de Color durante el proceso de convertirse en obispos. En la encuesta se pidió a los participantes que indicaran si se sentían incluidos, neutrales o marginados en este proceso. De los obispos de Color, el 64% dijo que se sintió neutral o marginado, mientras que sólo el 36% dijo que se sintió incluido. Sólo el 29% de los obispos blancos dijo que se sintió neutral o marginado en esto, mientras que el resto reportó que se sentía incluido.

El personal de la Iglesia Episcopal

- El 32% del personal de la Iglesia Episcopal encuestado son Personas de Color
- Entre los encuestados, hay un mayor índice de personal ordenado de Color que blanco. El 33% del personal de Color está ordenado, en comparación con el 22% del personal blanco.
- Se preguntó a los encuestados si se sintieron incluidos, neutrales o marginados durante el proceso de convertirse en parte del personal. No hay una diferencia significativa en la experiencia de las Personas de Color y los blancos; si acaso, en ciertos casos, los blancos reportan índices más altos de marginación.
 - ◆ El personal blanco encuestado reporta mayores índices de marginación en los siguientes casos:
 - Encontrar un puesto de trabajo
 - Proceso de entrevista
 - Orientación y capacitación
 - Apoyo del supervisor y otros miembros del personal
 - ◆ Las Personas de Color encuestadas reportan mayores índices de marginación en las siguientes categorías:
 - Entrega de la solicitud de empleo
 - Comunicación con el equipo de contratación
 - Transición al nuevo puesto
 - Transitar por la cultura y la estructura de la iglesia
 - ◆ Si bien el informe no mostró una gran variante en la experiencia de marginación directa, sí vemos una diferencia más notoria en los informes de inclusión, con índices mayores de blancos que expresan sentirse incluidos en el proceso de contratación para ser parte del personal de la Iglesia Episcopal.

La Cámara de Diputados

- El 19% de los diputados encuestados son Personas de Color²¹
- De los diputados de Color que respondieron, el 70% son laicos y el 30% son ordenados. De los diputados blancos, el 50% son laicos y el 50% son clérigos.
- Dos experiencias de discriminación destacan para los diputados de Color
 - ◆ *Gente que actuó como si no fuera tan bueno como ellos*
 - El 45% de las Personas de Color dijo "ocasionalmente" o "frecuentemente"
 - ◆ *La gente no conocía su cultura o contexto o no tenía interés en ello*
 - El 68% de las Personas de Color dijo que "ocasionalmente" o "frecuentemente"

El Consejo Ejecutivo

- El 61% de los miembros de Color del Consejo Ejecutivo que respondieron dijo haberse sentido "marginado" o "neutral" en cuanto a la orientación y el apoyo recibidos durante el proceso de elección. El 78% de los miembros blancos dijo haberse sentido "incluido".
- Es muy interesante observar que cuando se les preguntó acerca de las formas de discriminación que han presenciado contra las Personas de Color, los encuestados blancos nunca eligieron "con frecuencia", mientras que al menos uno (y hasta tres) de los encuestados de Color eligieron "con frecuencia" en todas las categorías menos en una. En esa categoría singular - un miembro de Color del Consejo que fue ofendido o insultado - dos Personas de Color dijeron que lo habían presenciado "de vez en cuando". Todos los encuestados blancos seleccionaron "No, en absoluto".
 - ◆ Suponiendo que los encuestados del Consejo Ejecutivo hayan estado en las mismas reuniones y encuentros del Consejo, los datos indican una diferencia en la percepción y observación de los mismos casos de comportamiento discriminatorio. Esto es consistente con los hallazgos de las disparidades entre las Personas de Color que experimentan discriminación y los blancos que la presencian en el liderazgo general.

21 La Cámara de Diputados también mantiene informes sobre la composición demográfica de sus miembros. Instamos a que se hagan más análisis que tengan en cuenta estos hechos autoreportados sobre este importante órgano de liderazgo.

DEMOGRAFÍA DE LAS ENTREVISTAS NARRATIVAS

Entrevistas totales: 64 entrevistas narrativas a través de diferentes órganos de liderazgo	Raza: Personas de Color - 47 (73%) Blancos - 16 (25%)
Desglose por órganos de liderazgo: Diócesis - 25 (39%) Cámara de Diputados - 16 (25%) Consejo Ejecutivo - 5 (8%) Cámara de Obispos - 12 (19%) Personal de la Iglesia Episcopal - 6 (9%)	Género: Mujeres - 27 (42%) <ul style="list-style-type: none">● 19 Personas de Color (70%)● 8 blancos (30%) Hombres - 36 (56.25%) <ul style="list-style-type: none">● 28 Personas de Color (78%)● 8 blancos (22%)

PATRONES DOMINANTES²²: MARCOS DE TRABAJO Y TEORÍAS

Al abordar los patrones dominantes, las siguientes teorías y marcos de trabajo acompañaron nuestro enfoque y son la base de nuestro análisis.

Pacto bautismal y catecismo²³

El racismo está generalizado y es fundamental en el contexto y ubicación de las personas a las que entrevistamos y encuestamos. Ya sea que se manifestara a través de la anti negritud, la colonización y/o la xenofobia, el racismo ha estado presente, ha sido insidioso y pecaminoso. Por lo tanto, vemos el Pacto Bautismal como un pacto fundacional que llama a los episcopales a tratar a todos los seres humanos con respeto y dignidad, y a buscar la paz y la justicia siguiendo los pasos de Jesús. También nos llama a arrepentirnos y a recurrir a Dios *cuando* (no *si*, sino *cuando*) pecamos.

Según el Esquema de la Fe (o Catecismo) de la Iglesia Episcopal, el pecado es buscar "nuestra propia voluntad en lugar de la voluntad de Dios, distorsionando así nuestra relación con Dios, con otras personas y con toda la creación²⁴". El racismo distorsiona profundamente nuestra relación con Dios, con los demás y con toda la creación. Este pecado y distorsión lleva a la opresión y a la pérdida de la libertad, y nos deja a todos necesitados de redención.

Entender el racismo como pecado significa que el racismo es algo inevitable y está incrustado en nuestras estructuras, conciencia y prácticas. Además, si el racismo es un pecado, entendemos que no se trata de *si*, sino de *cuándo* fallaremos y promulgaremos comportamientos y creencias arraigadas en el racismo. No asumimos que nunca pecaremos, porque el pecado es parte de la condición humana. Intentamos caminar con cuidado sin hacer daño, pero somos humanos y finalmente nos quedaremos cortos en nuestras esperanzas y deseos. Es entonces cuando nos arrepentimos, volvemos a Dios y reparamos el daño hecho. Los profetas juegan un papel especial en esta dinámica ya que nos llaman de nuevo a Dios y nos recuerdan nuestra necesidad colectiva de redención, la que nos libera del mal, del pecado y la muerte.

Cultura blanca dominante o cultura de supremacía blanca²⁵

A menudo, lo que mantiene vigente los sistemas y comportamientos dañinos son las normas y estándares ocultos que se transmiten como algo normal, respetable y bueno, *tal como son las cosas*. Estas normas ocultas son las que conforman la cultura blanca dominante. En la lucha contra el racismo, se suele prestar atención a los efectos dañinos de estos comportamientos y creencias. Esto es importante, pero si no se detectan los comportamientos y prácticas que dominan y dañan, entonces en última instancia, el trabajo será menos efectivo o no tendrá un efecto duradero. Por lo tanto, decidimos abordar la labor antirracista teniendo plena conciencia de cómo y dónde la cultura blanca dominante opera y sustenta el racismo explícitamente y, más importante aún, implícitamente. La cultura blanca dominante valora ciertas maneras - que son más familiares y naturales para los blancos de tradición occidental - de pensar, comportarse, decidir y conocer, mientras que devalúa o vuelve invisibles otras formas. Y lo hace sin tener que decirlo explícitamente²⁶.

²² Remítase a la sección de procesos para saber cómo las investigaciones llegaron a estos patrones dominantes.

²³ <https://episcopalchurch.org/baptismal-covenant>

²⁴ <https://www.bcponline.org/Misc/catechism.html>

²⁵ Véase la sección de *Glosario de Términos* para una definición de la Cultura de Dominio/Supremacía Blanca.

²⁶ https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/2_Gulati_AB3.pdf

Sistemas adaptativos complejos

El racismo es un sistema adaptativo complejo con múltiples partes individuales que afectan al conjunto. Por sí mismas, estas partes pueden parecer "manzanas podridas" individuales, pero en realidad operan a partir de un sistema colectivo de cultura, prácticas y comportamientos que a menudo es caótico y complejo. Por lo tanto, para enfrentar el racismo se requiere una respuesta compleja y ágil con múltiples enfoques, influencias y reconocimiento de patrones. Una vez que los patrones surgen y se identifican, se pone especial énfasis en darles algún sentido, preguntándose entonces *qué*, pasando luego a *ahora qué*, enfocándose en las áreas de influencia dentro del sistema. Los sistemas adaptativos complejos como el racismo requieren que continuemos esta dinámica con un enfoque cíclico que indique el *qué*, el *entonces qué* y el *ahora qué*, una y otra vez.

Disconciencia

Mientras escuchábamos y tratábamos de entender las disparidades entre la valoración que hacen los blancos y las Personas de Color sobre el antirracismo, recurrimos a la obra de la Dra. Joyce King. La Dra. King plantea que el racismo sistémico en EE.UU. no sólo está plagado de inconsciencia sobre el racismo, sino que también se enfrenta a la disconciencia. Ella define la disconciencia como "un hábito mental sin sentido crítico (incluyendo percepciones, actitudes, suposiciones y creencias) que justifica la desigualdad y la explotación al aceptar como un hecho el orden dado de las cosas"²⁷. En otras palabras, el comportamiento racista no es examinado porque sólo es un comportamiento normal o respetable. Esto se hace con poca consideración o conocimiento de la historia y la cultura racista que lo creó.

Encarnación del trauma racial

Otro concepto que fue esencial para tratar de entender mejor lo que estábamos escuchando fue la idea de la encarnación, en particular su relación con el trauma racial y con la educación teológica. Para ello, pueden referirse al trabajo de Resmaa Menaken²⁸ y Sonya Renee Taylor²⁹, así como a las obras pioneras y contemporáneas sobre la encarnación de feministas, mujeristas, otros blancos, BIPOC, LGBTQ, teólogos, etc.

²⁷ King, J. (1991). Racismo Disconciente: Ideología, Identidad, y la Mala Educación de los Profesores. *The Journal of Negro Education* (La Revista de la Educación de los Negros), 60(2), 133-146. doi:10.2307/2295605

²⁸ Menakem, R. (2017). *My grandmother's hands: Racialized trauma and the pathway to mending our hearts and bodies*. (Las manos de mi abuela: El trauma racializado y el camino para reparar nuestros corazones y cuerpos). Las Vegas, NV: Central Recovery Press.

²⁹ Taylor, S. R. (2018). *The body is not an apology: The power of radical self-love* (El cuerpo no es una disculpa: El poder del amor propio radical). Oakland, CA: Berrett-Koehler.

NUEVE PATRONES DOMINANTES DEL RACISMO SISTÉMICO

Al redactar esta sección, utilizamos un formato de acción adaptativa como el siguiente:

- Cada sección comienza con la identificación de un patrón dominante que surgió de nuestra investigación.
- A esto le siguen citas directas de aquellos a los que entrevistamos y encuestamos³⁰.
- Luego se ofrece una reflexión sobre lo que observamos, tratando de darle sentido.
- Después de revisar los nueve patrones, nos enfocamos en preguntas clave que pueden utilizarse para analizar más a fondo los patrones y en última instancia influir en el sistema del racismo y tener un impacto significativo para acercarnos a la Comunidad Amada.

Al leer esta sección, le invitamos a implementar este formato de acción adaptativa. Observe con nosotros y reflexione sobre lo que ve. Repita, descanse y ore, según sea necesario. Aférrese a la esperanza y a las promesas de Dios.

Considere la posibilidad de hacer las siguientes preguntas:

- ¿Qué patrones resuenan o ha observado?
- ¿Qué sentido le da usted a estos patrones?
- ¿Qué se puede hacer para influir en estos patrones a fin de que la Iglesia pueda convertirse en la Comunidad Amada que tanto se esfuerza por lograr?



³⁰Con el fin de respetar el anonimato de las personas, hemos eliminado cualquier marcador de identificación y únicamente enumeramos el grupo de liderazgo de las personas y si se identifican como una persona de Color o blanca.

Dicotomía del Racismo: Hípervisibilidad vs. Invisibilidad

Uno de los patrones primarios que surge es la tensión que sienten las Personas de Color puesto que pueden ser, de forma simultánea, hípervisibles y/o totalmente invisibles. Para las Personas de Color, la hípervisibilidad se manifiesta específicamente cuando son convertidos en *token* (símbolos), por ejemplo, ser la "única Persona de Color" en un comité, en una habitación o encasillada en un cargo que gira en torno a la diversidad, el antirracismo o la misión mundial. Las Personas de Color experimentan invisibilidad al ser ignoradas para ciertos cargos ya que se asume que son episcopales "nuevos", o al ser colocadas en un comité para fines de representación o diversidad, pero sin tener una influencia o una voz equitativa.

Para los blancos, tener a Personas de Color presentes es prueba de que se está abordando el tema del racismo o que éste no plantea ningún problema. Existe la tendencia a adoptar simultáneamente el patrón descrito, al utilizar a las Personas de Color como evidencia de que no hay racismo y no tener la capacidad de identificar y notar formas más sutiles de racismo y dominación. Los blancos tienen menos probabilidades de identificar el racismo en espacios predominante o totalmente blancos. A menudo los blancos no notan la diversidad en las Personas de Color y carecen de conocimiento e interés sobre las diferentes culturas de las Personas de Color.

Citas

"Suelo notar que soy la única Persona de Color en la habitación, en algunas ocasiones somos los conserjes o los ayudantes de cocina y yo. Cuando se es líder en la comunidad Afroamericana, resulta tedioso estar tratando de ser tomado en cuenta sobre el tema de la raza y el liderazgo, pero sin ser dominado por ello, ¿verdad? Mis hermanos y hermanas blancos no tienen que dar razones. Pero es prudente que yo lo haga:

"Bueno, ¿de dónde viene esta hermana? Está encargándose de...! Entonces te encuentras en una relación con liberales que tratan de sobrecompensar o con conservadores raciales obstinados, siempre están presentes".

-Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Incluso lo he notado a veces en la Cámara de Obispos, digamos que tal vez hay tres obispos blancos y [están] como revoloteando a mi alrededor y yo estoy allí de pie. Pero están hablando, ni siquiera hacen contacto visual conmigo. Yo estoy ahí. Y a eso es a lo que me refiero con lo de la invisibilidad".

-Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"No siento que me consideran un clérigo. Siento que me consideran una mercancía. Considero que, como sacerdote negro en esta diócesis, resulto ser algo así como una mercancía que tiene un valor determinado, pero de manera negativa, es decir que estoy en estos grupos de liderazgo para marcar una casilla o para que los líderes pueden marcar una casilla. Es 'diverso' porque una persona Negra está presente".

-Persona de Color, Líder diocesano

"Estuve tratando de averiguar por qué me pusieron en el comité de justicia social para empezar. No me ofrecí para ello, no pedí estar en él, pero mirando a mi alrededor en la habitación, noté que todos los Afroamericanos estaban en el comité de justicia social. Y entonces nos dijeron: 'Bueno, realmente no necesitamos una definición de justicia social. Ni siquiera necesitamos la justicia social, no es gran cosa'".

- Persona de Color, Líder diocesano

"La Iglesia Episcopal tiene que dejar de ser tan blanca. Eso no es lo que Dios nos ha llamado a ser. A veces paso cerca de una iglesia y veo a Personas de Color en la calle hablando en diferentes idiomas, pero luego voy un domingo por la mañana y noto que todos son blancos, entonces me pongo a pensar: '¿Qué están haciendo?'

¿Qué están haciendo?' – Es una locura."

- Blanco, Líder de la iglesia extendida

"De vez en cuando oigo: '¿por qué no viniste a la reunión de anoche?' ¿Cuál reunión? No sabía que había una reunión. "Oh, deberías haber estado allí. Hablamos de esto y de aquello". Pensé que esas viejas cantaletas, esos temas trillados ya habían desaparecido, pero todavía están con nosotros. Sí, las Personas de Color son invisibles en muchos sentidos. Sin embargo, si esto se ve de lejos, todo luce muy, muy bien y en orden: es equitativo, justo y acogedor. Pero cuando se profundiza un poco más, está ahí. Y duele. Porque hay algo en la iglesia que casi invita a la vulnerabilidad. Somos seres espirituales y estamos abiertos de par en par en estos espacios. Estamos desnudos espiritualmente, intelectualmente. Así que cuando se sufre decepción y dolor, es mucho más devastador y penoso de lo que uno podría imaginar."

- Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Sólo como ejemplo, cuando levanté la mano para votar, ¡no fui contado! ¡Invisible!"

- Persona de Color, Líder diocesano

"El directorio del clero no mostraba sus nombres. Cuando llegaba, la gente me decía, hablábamos con ellos sobre su congregación. No tenemos hijos. Y veía a estos pequeños morenos corriendo por ahí. Y el comentario fue: 'Disculpe, cinco niños morenos acaban de pasar corriendo por esas habitaciones', pero 'no son nuestros hijos'".

- Blanco, Líder diocesano

Reflexión

- Existe la suposición de que los blancos no son "racializados" y que el sistema de racismo en EE.UU. no los ha moldeado y que no ha impactado sus vidas, sus roles ni a la Iglesia. La realidad es que todas las personas y todos los lugares, incluidos los espacios total o predominantemente blancos, son racializados.
- La segregación racial de la Iglesia reproduce los patrones de segregación y la historia de Estados Unidos. Esto es más evidente cuando los blancos dicen algo así: "No hay Personas de Color en el liderazgo, lo que refleja la demografía más amplia de nuestra comunidad". Estas afirmaciones se suelen hacer teniendo poca consciencia de por qué o cómo sus comunidades se han vuelto tan blancas. Lo que es peor, la gente blanca no considera estos espacios total o predominantemente blancos en los que habitan como lugares altamente racializados, aunque sean blancos.
- Existe tensión entre querer que la Iglesia sea un refugio y querer que sea un lugar de cambio, de crecimiento y de transformación. No se ha estudiado la posibilidad de que ambos factores no sean excluyentes, en lugar suscitar una tensa polaridad. Los blancos no siguen la dinámica racial de esa tensión como lo tienen que hacer las Personas de Color.
- En un sistema de racismo y supremacía blanca, las Personas de Color a veces confunden la incapacidad de los blancos para verlos con su propia invisibilidad, ineptitud y falta de poder. Así es como opera sistémicamente el racismo internalizado³¹ en una cultura dominante blanca. El mito del daltonismo alimenta cíclicamente este racismo sistémico internalizado: cuando un sistema dominante blanco daltónico los vuelve invisibles, algunas Personas de Color internalizan este estatus disminuido para luego alimentar ese mismo sistema que fue la fuente inicial que creó la condición de invisibilidad.
- Hay una tensión manifiesta, sobre todo en los blancos, cuando únicamente se puede hablar sobre actos de discriminación o racismo cuando es algo obvio o imposible de esconder. Por lo general, los blancos

³¹ Para más información sobre el racismo internalizado, véase

https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/What_is_Internalized_Racism.pdf

no pueden identificar la naturaleza sistémica del racismo en su contexto y en su propio entorno. Esto sugiere que el racismo es obvio o no existe, lo que acentúa la tensión de los líderes de Color al sentirse h́pervisibles o invisibles. El racismo sistémico florece cuando no hay la capacidad de ver los matices y las formas no obvias en que opera el racismo.

Apalancamiento del poder e impacto en la labor contra el racismo

Un patrón de racismo sistémico que emerge es la facilidad o dificultad que se tiene para transitar por la estructura de poder de la Iglesia Episcopal, ya sea a nivel de la iglesia extendida como personal, Consejo Ejecutivo, Cámara de Obispos, Cámara de Diputados, o a nivel diocesano local. Hay preocupación por la formación de los líderes y las oportunidades de ascenso, y porque las Personas de Color suelen tener menos acceso o apoyo para transitar por el sistema. Surgen preguntas sobre la formación y las capacidades antirracistas de quienes designan cargos o sobre las habilidades de los miembros del comité una vez que han sido elegidos. La gente señala que los líderes actuales son un punto importante de influencia para hacer el cambio de manera sistemática y sin un liderazgo claro, el compromiso se desvanece.

Además, las Personas de Color mencionan la capacidad de transitar por la estructura de poder de la Iglesia Episcopal como un punto de sobrevivencia. Los líderes destacan la importancia de tener a varias Personas de Color en puestos de liderazgo que apoyen enérgicamente a otros a la vez que se van formando como líderes. La necesidad de darse ese apoyo mutuo con otros líderes de Color se cita con frecuencia. Sin eso, la barrera del racismo sistémico sigue en pie sin ser cuestionada.

Por último, los blancos y las Personas de Color hablan del poder del dinero y de las formas en que éste se utiliza para perjudicar o ayudar en la labor contra el racismo. Es particularmente notable el miedo a plantear ciertos temas y a alienar a los donantes, la dinámica de poder tácito sobre quién está involucrado con la economía más grande de la Iglesia, y el poder de resistirse a la labor contra el racismo reteniendo el apoyo financiero. Además, hay historias que afirman que, sin importar cuánto prosperen sus ministerios, el clero de Color que lidera parroquias y misiones de Color que no aportan dinero de manera significativa se consideran de segundo nivel en comparación con las parroquias blancas y ricas. Por último, los problemas de disparidades salariales entre las Personas de Color y los blancos, así como el costo desmesurado de los viajes y el tiempo requerido para asistir a la Convención General, limitan la participación de las Personas de Color y de la clase obrera / pobre en el liderazgo y la gobernanza de la iglesia.

Citas

"Como dije [en relación con] la Comisión del Ministerio, hemos tenido candidatos [de Color] que podrían ir ascendiendo, pero que nunca pasan de la Comisión. Cuando llegué al Comité Permanente, tuve la oportunidad de participar en algunas de las reuniones de la Comisión y observé y escuché algunas cosas... la clave es a quién conoces. No es lo que sabes y si serías un buen sacerdote, sino que es a quién conoces. Así que tenemos mucho racismo aquí, pero probablemente sea así en muchas diócesis".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Tuve que obligarme a estar en la mesa. Si no estás en la mesa, no puedes hacer cambios. Porque tu voz no se escucha. Estaba decidido a estar en la mesa para poder marcar la diferencia"

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Sirvo en una de las diócesis más blancas y eurocéntricas de la Iglesia Episcopal. Hemos tratado de abordar el racismo implícito y explícito en nuestro ser, en nuestras estructuras, en quién ostenta el poder, pero aún así nos quedamos cortos y, en el entorno actual, han aumentado las incidencias manifiestas de racismo, perfiles raciales y objetivos raciales. Así que, aunque puedo decir con alegría que no he experimentado problemas de racismo y de raza, todo el proceso de ordenación está sesgado de forma que favorece a los blancos con educación y privilegios".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Para una persona de Color [es] muy difícil ascender dentro de la Comisión de Ministerio. La mayoría de los candidatos se van a otras diócesis y se hacen sacerdotes".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"He visto a un hombre blanco ser elegido en un puesto una y otra vez. Yo - y otros - tengo muchas más probabilidades de estar presente en las salas de poder mediante un nombramiento que por una elección en la iglesia. El órgano de liderazgo más diverso y saludable en nuestra diócesis es la oficina de personal de la diócesis. Me pregunto, medito y hablo sobre cómo esas entidades, con un poder y una autoridad más centralizados, parecen estar haciendo un MUCHO mejor trabajo para presionar contra el racismo que las elecciones en nuestro consejo diocesano, la sacristía y, lo peor de todo, las convocatorias a rector (por no hablar de los cardenales rectores). Tenemos menos mujeres y Personas de Color ordenadas como rectores en nuestra diócesis que hace una década".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Queremos hablar del racismo institucional estructural, entonces ¿por qué no hablamos de cómo se formó todo este sistema? ¿Cómo se formó? No sé si ustedes saben algo. No sé cuáles son sus antecedentes, pero quiero decir, todo esto se basó en la opresión. Así que hablemos de cómo este sistema perpetúa que no se pueda decir la verdad directamente, sin tener que irse por las ramas. Es una completa disfunción de la dinámica de poder. Hablemos de eso y luego creo que veremos cambios reales más rápidamente".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"No vi ningún reclutamiento intencional de personas de diferentes etnias o color que no fueran blancos. Ninguna declaración de intencionalidad de parte del Obispo o de otros líderes para garantizar que toda la diversidad en la diócesis esté representada en los órganos de liderazgo. Eso incluye a los Indígenas, los Negros, los Morenos y los Asiáticos. Nuestros grupos de liderazgo son principalmente blancos".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Uno de ellos dijo: siga el rastro del dinero. Es bueno oír a un hombre blanco decir eso. Porque es un problema radical, ¿verdad? Si no prestas atención a eso, seremos una especie de boxeo de sombras. Así que ese tipo de preguntas e indagaciones me dan tranquilidad y digo: 'Bien, en mi opinión, creo que ése es un buen ejemplo de Comunidad Amada.' Y cuando hagamos estas preguntas, cuando los obispos hagan estas preguntas y estén dispuestos a hacer el trabajo difícil de decir: '¿Qué significa eso? ¿Qué necesitamos cambiar como institución?'"

- *Persona de Color, Líder de la iglesia*

Reflexión

- El poder se ejerce de manera desigual a nivel mundial y en la sociedad estadounidense; algunas personas o grupos ejercen un gran poder sobre otros, lo que les permite un mayor acceso y control de los recursos. La riqueza, la blancura, la ciudadanía, el patriarcado, el heterosexismo y la educación son algunos de los mecanismos sociales clave a través de los cuales opera el poder. Aunque el poder suele conceptualizarse como poder sobre otras personas o grupos, otras variantes son el poder con (utilizado en el contexto de la construcción de la fuerza colectiva) y el poder dentro de (que hace referencia a la fuerza interna de una persona). Aprender a "ver" y comprender cómo funciona el poder y cómo se manifiesta es vital para hacer frente al racismo sistémico.

El poder también puede entenderse como la capacidad de influir en los demás e imponer sus propias creencias. Todo poder es relacional y las diferentes relaciones se refuerzan o se afectan entre sí. La importancia del concepto de poder para el antirracismo es clara: el poder puede ser usado de forma

maligna e intencionada, pero no tiene por qué serlo. Las personas dentro de una cultura pueden beneficiarse de un poder del que no tienen consciencia³².

- La cultura dominante blanca a menudo mistifica las estructuras de poder y el acceso a estas estructuras, y crea confusión en cuanto a cómo transitar por ellas. El poder se ejerce en la toma de decisiones, la distribución de recursos, el acceso a las redes y la capacidad de influir y crear. El acceso, el control o la comprensión de estos factores indicaría el grado de poder que uno podría tener. En la cultura dominante blanca, la toma de decisiones es clara para los que tienen poder y poco clara para los que no lo tienen. Las personas con poder no suelen considerar que sea importante o necesario comprender el punto de vista o la experiencia de aquéllos para quienes toman decisiones. Los que no tienen poder saben que no lo tienen y saben quién sí lo tiene. Los que no tienen poder no saben realmente cómo se toman las decisiones y quién toma cuáles decisiones, y sin embargo están completamente familiarizados con el impacto que esas decisiones tienen sobre ellos³³.
- El acaparamiento y control del poder es otra forma en la que dicho poder es apalancado dentro del sistema. Esto se da cuando los que tienen el poder se sienten amenazados si alguien sugiere cambios en la forma de hacer las cosas en la organización y creen que las sugerencias de cambio son un reflejo de su liderazgo. Los que tienen poder asumen que tienen en mente los mejores intereses de la organización y asumen que los que desean el cambio están mal informados, son menos inteligentes, demasiado emocionales e inexpertos.
- El poder es fluido y se puede experimentar de maneras buenas, malas y neutrales. De la misma forma, el poder puede decretarse de maneras buenas, malas y neutrales.
- En cuanto a la demografía de clase y educación, la Iglesia Episcopal se inclina hacia la clase media y alta con una formación académica superior. Los estándares culturales asociados con estos grupos educativos y económicos se convierten en la norma y se asume que todos los demás en el sistema tienen disponibilidad de ingresos y de tiempo.

³² <https://www.racialequitytools.org/glossary#power>

³³ https://www.dismantlingracism.org/uploads/4/3/5/7/43579015/okun_-_white_sup_culture.pdf

Buscando que la labor contra el racismo sea transformadora y no transaccional

En las historias de las personas se manifiesta una tensión entre la transformación de la cultura más amplia (cambio sistémico) y las transacciones individuales desconectadas que tratan de abordar el racismo (cambio episódico). En este paradigma vemos cómo los insidiosos efectos del racismo sistémico se manifiestan de manera sutil y no tan sutil. Los espacios dominantes blancos están entusiasmados con la diversidad y los compromisos intelectuales (estudio de libros, talleres, series de video, etc.), pero esto por lo general no da lugar a la transformación de la cultura dominante blanca. Este patrón presiona a los líderes de Color que sirven en los comités, que son contratados como parte del personal, que son elegidos como obispos o que ocupan un puesto en el Consejo Ejecutivo, a integrarse o dejar partes de sí mismos en la puerta. Si no lo hacen, las Personas de Color suelen señalar que son percibidos como demasiado mandones, agresivos, que juegan la carta de la raza o que son escandalosos. En esencia, a los líderes de Color se les pide que se limiten a fin de aplacar y pacificar el sistema dominante blanco, si quieren sobrevivir y mantener sus empleos. Los líderes de Color y algunos líderes blancos hablaron de sufrir represalias (o tener temor a) por decir la verdad sobre el racismo sistémico y hablar sobre sus experiencias personales de racismo.

El liderazgo blanco suele ver la labor contra el racismo a través de un lente transaccional como la contratación, nombramiento o elección de una Persona de Color, o la asistencia a un taller antirracismo. O bien los líderes blancos no tienen idea de cómo llevar a cabo una transformación sistémica - cambio de políticas, cambios culturales, decir la verdad de forma sistemática, etc. - o les resulta difícil abordarla y llevarla a cabo.

Finalmente, cuando se le pregunta a los blancos sobre la labor contra el racismo, surge un patrón general. Tienden a enfocarse en el trabajo positivo y en el impacto tangible con poco o ningún reconocimiento de que haya más trabajo que se tenga que hacer. Por otra parte, las Personas de Color hablan sobre todo de las deficiencias y del trabajo continuo que hay que hacer, dando el visto bueno al impacto positivo del trabajo anterior.

Citas

"En cierto modo, fue una experiencia muy frustrante porque la gente actuó así: Aquí estoy, estoy diciendo que el racismo es malo y miren todas estas cosas que estoy haciendo para ayudar a detener el racismo. Pero cuando llegamos al punto de tratar de que la gente hable al respecto, por ejemplo: Bueno, la Iglesia es una institución, ¿han presenciado estas cosas? Nadie quería hablar de ello. Dijeron cosas como: Mira todo lo bueno que estoy haciendo o mira estas situaciones con las que estoy lidiando. Fue muy individual y se quería que la gente reconociera que no es un problema individual. No creo que hayamos tenido éxito".

- Blanco, Líder Diocesano

"Y lo asumiré como parte de mi formación y estoy seguro... y eso sería un privilegio de blancos. Es algo que está tan arraigado y que tanta gente olvida, dan por sentado las oportunidades que tienen y asumen que así es el resto del mundo y ¿por qué la experiencia de otra persona tendría que ser diferente? ¿Quieres decir que las reglas del juego no son iguales para todo el mundo?"

- Blanco, Líder diocesano

"Así que, para mí, el racismo no es sólo un insulto racial, sino que también el racismo son las micro agresiones. Eso es lo que lo hace tan difícil porque no puedes realmente comprobar nada... Creo que, en toda mi vida, al menos el 90% de las veces o más no tendría manera de comprobar nada, y eso es lo que lo hace tan difícil. Entonces tú, que eres quien lo vive, terminas siendo visto como que estás jugando la carta de la raza o te estás

haciendo la víctima o algo así."

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Me he dado cuenta que cada vez que denuncio algo y lo digo en público, prácticamente cada vez que hablo y digo la verdad, literalmente no me invitan a volver a la mesa, literalmente."

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Hay una guerra. Estamos en medio de una guerra y no entiendo por qué la gente no parece comportarse como si estamos en guerra... Las personas Negras de este país nos estamos preparando para una lucha por nuestra propia existencia. Tenemos un líder Negro a la cabeza de la Iglesia, pero la institución está institucionalizada."

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Entonces, uno de los desafíos que hemos tenido muy en cuenta desde una perspectiva diocesana es que la mayor parte se identifica como "progresistas", específicamente las congregaciones que son históricamente blancas. Lo que significa que existe el deseo de hacer el bien en el mundo. Y a veces hay muy poca auto-reflexión sobre las formas en que la blancura opera en esos contextos para mantener las cosas como están. Eso ha sido muy interesante y desafiante y... no tengo mucho control sobre cómo respondemos a eso".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Bueno, sólo quiero decir, ¿cuál es el propósito? ¿Esto va a ser otra estúpida encuesta después de la cual no pasa nada? Porque así es la iglesia. Jugamos muchos juegos y no pasa nada. No nos ensuciamos. Ésta es otra más, para mí es sólo un montón de basura. Tratan a muchas minorías como un ministerio, pero nosotros no somos ministerios. Lo que estamos haciendo es llenar otra encuesta, vamos a hablar de ello durante tres años y no va a pasar nada. Así que envíen todas las encuestas que quieran, nada va a cambiar a menos que estemos dispuestos a tener una conversación honesta acerca de este tema".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Somos una organización con supremacía blanca dentro del 'establishment' cultural inglés. Eso es lo que somos. No tenemos que seguir siendo así, pero si no vamos a seguir así, tenemos que averiguar qué partes de nuestra tradición heredada reflejan el camino de Jesús y qué partes reflejan la supremacía blanca cultural. Y creo que pensar en ello es un gran desafío para mí. Y sé que es un gran desafío para nuestras Comisiones de Ministerio, para nuestros Comités Permanentes y para nuestros obispos."

- *Blanco, Líder diocesano*

"Tenemos que adentrarnos en la profundidad de lo teológico y lo personal para identificar las causas y las estructuras, no sólo si te apoya un Comité Permanente. Identificar algunas cosas en nuestro propio órgano, cuáles son las barreras e identificar nuestras propias tendencias racistas dentro de nuestros órganos de gobernanza. ¿Cuáles son las estructuras que fomentan u obstaculizan el reino? Creo que éstas son algunas de las preguntas. En el fondo, ¿las voces anglo-liberales ayudan u obstaculizan?"

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Quieren vernos disfrazados, quieren ver plumas, quieren ver abalorios. Debemos ponernos de pie y lucir bien y luego sentarnos y guardar silencio. No quieren oír lo que tenemos que decir. Por lo menos nada que los amenace o que amenace el poder".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Somos sólo una batalla a la vez, una persona a la vez, una experiencia a la vez, podemos marcar la diferencia. Podemos hacer la diferencia, podemos cambiar este mundo y podemos cambiar nuestra iglesia y lo más importante, puedo cambiarme a mí mismo por la gracia de Dios. Puedo cambiar mi corazón, mi comportamiento, mis palabras, por ahí es por donde se debe empezar. No puedo empezar a trabajar con el otro si no he hecho el trabajo conmigo mismo."

- Blanco, Líder diocesano

"Nadie admite que tiene prejuicios o que se comporta de esa manera, sin embargo, la marginación está presente al igual que la incapacidad de reconocer que existe dicha marginación".

- Persona de Color, Líder diocesano

"Creo que gran parte del discurso sobre la justicia es de los labios para afuera y que aún impera la supremacía blanca".

- Blanco, Líder diocesano

"Nuestro problema es que las únicas Personas de Color invitadas a la mesa son las que se quedan calladas, las que están de acuerdo con la mayoría y las que no desafían."

- Persona de Color, Líder diocesano

"Escuché a alguien comentar, 'No sé si esto me ha ayudado, pero he aprendido que no debería decir en público ciertas cosas'. No podemos conformarnos con decirle a la gente cuáles palabras no deberían decir para no ofender a los demás. Queremos una transformación. Tenemos que poner en práctica lo que hemos aprendido".

- Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

Reflexión

- El conocimiento y la experiencia que tienen las Personas de Color sobre la necesidad de calmar los espacios dominados por los blancos en los órganos de liderazgo episcopales, lleva a estas personas (y a los blancos) a no confiar en las invitaciones a conversaciones "difíciles" en torno a la raza, el compromiso con la reconciliación y la revelación de la verdad. El no reconocer el profundo racismo cultural y sistémico indica cómo la cultura dominante blanca más amplia continúa defendiendo valores, comportamientos, prácticas y culturas que reflejan su propio ser y a su vez penaliza, expulsa o silencia a las personas que los desafían con el simple hecho de su presencia o cuando plantean sus preocupaciones de forma directa.
- Otro obstáculo que impide la transformación sistémica es la actitud defensiva de las personas y organizaciones provocada ya sea por el racismo sistémico o por el hecho de que éste no se plantee como un problema. A pesar que una masa crítica de personas en puestos de liderazgo tiene cierto nivel de comprensión sistémica, muchos, sobre todo y en particular los líderes blancos, carecen de la capacidad de identificar cómo funciona el racismo sistémicamente en la iglesia o en su propio contexto. Abogan por soluciones simples para sistemas complejos (por ejemplo, si sentamos a las Personas de Color en la mesa directiva o si los ponemos en cargos de liderazgo, las cosas cambiarán). Esto en sí no es malo, pero cuando esto es la única solución o respuesta y no forma parte de un enfoque multifacético que incluye el cambio de políticas, la reparación y redistribución de la riqueza, la reforma teológica y la reconciliación, la consecuencia es un resultado no deseado en donde se exacerban los problemas del racismo y de la cultura dominante blanca.

- Muchos de los diversos órganos de liderazgo caen en ciertos hábitos paradójicos³⁴ que a menudo se observan en organizaciones bien intencionadas y progresistas. Esto se produce una y otra vez cuando los órganos de liderazgo encuestados requieren sólo lo mínimo en la labor contra el racismo (es decir, una capacitación singular o el aislamiento del antirracismo pretendiendo que trabaje por sí solo sin integrarlo). Estos hábitos también surgen cuando los órganos de liderazgo consideran, sin darse cuenta, la labor contra el racismo y su sanación como una actividad intelectual (como por ejemplo, estudios de libros y charlas TED). A primera vista ambos ejemplos parecen "funcionar " pero más bien a la inversa, promulgan comportamientos racistas. Estos comportamientos pueden ser actitudes defensivas, autoelogios o tokenización de las Personas de Color (utilizarlos como símbolos) – lo que pareciera ser una intención de involucrarse, pero esta intención no genera una transformación duradera ni tiene impacto cultural.
- Esta labor debe ser vista como algo fundamental en la formación y el discipulado cristiano. Al no hacerlo, la Iglesia cae en soluciones simples, trabajo transaccional y una postura reaccionaria basada en la vergüenza.
- Debemos ir a la velocidad de la confianza³⁵. Tanto la transformación personal como la sistémica son relacionales.
- Los enfoques basados en la vergüenza conducen a un cambio transaccional y episódico. ¿Por qué? Porque la vergüenza es tan insoportable que el sistema busca soluciones y respuestas fáciles para aliviar la presión y el dolor. La Iglesia debe lamentar su complacencia y complicidad y tomar medidas al respecto. También debe encontrar dentro de sí misma el poder y la fe para saber que la transformación es posible y que podemos superar la incomodidad, el dolor y la lucha.

³⁴ https://greatlakesequity.org/sites/default/files/201905091974_brief.pdf

³⁵ brown, a. m. (n.d.). Estrategia emergente: Dar forma al cambio, cambiando el mundo. Reino Unido: AK Press.

Fe y espiritualidad y antirracismo

Un número significativo de personas usa el lenguaje de su fe para reflexionar sobre la labor contra el racismo y para obligar a la Iglesia a hacer su trabajo. La gente destaca las maneras en que la teología, la liturgia y las prácticas espirituales son levadura en la labor contra el racismo y cómo al mismo tiempo pueden mantener activamente la cultura de la supremacía blanca y el racismo.

Citas

"Para mí, sería fácil si respetáramos nuestro pacto bautismal. Si siempre recordamos eso en todo lo que decimos, no sé cómo podría existir el racismo o cómo no nos comportaríamos de manera diferente, teniendo en cuenta lo que prometimos. Es desconcertante para mí".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"El otro día hablábamos sobre los ritos funerarios de los chinos y yo decía que el *Libro de Oración Común* es muy anglo-céntrico. La cultura china se enfoca mucho en los ancestros, en honrar a nuestros antepasados. Por lo general, en los ritos funerarios hay algo sobre el rendir respeto a nuestros antepasados. Es casi como si los ancestros son los que nos están esperando en la entrada cuando uno llega... ya sabes, las nubes con los testigos y santos que menciona la Biblia. En nuestra traducción del *Libro de Oración Común* hace falta una gran cantidad de piezas culturales diferentes. Cuando piensas en la liturgia, es muy, muy específica en términos culturales".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Últimamente me he concentrado en extirpar la supremacía blanca de la liturgia. Una de las cosas que he investigado y que he presentado es [cómo] la liturgia y las prácticas de adoración pueden de hecho ayudar a reafirmar el racismo [o] a prohibirlo [y] desbaratarlo. Lo que vemos, predicamos, leemos en las escrituras, incluyendo el leccionario, las imágenes en la pared, las que utilizamos cuando narramos historias, las imágenes en la formación cristiana, en particular [la de] los jóvenes, todas ellas realmente contribuyen a reafirmar el racismo y la supremacía blanca. Se ha avanzado algo en la lucha contra el racismo, pero siento que ahora que el país ha sido catapultado hacia este momento, tal vez la Iglesia Episcopal pueda ver con seriedad cuán profunda es la supremacía blanca, en particular en nuestro culto y en nuestra formación y comience a hacer algo, que proponga una narrativa diferente y se esfuerce por desmantelarlo".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Sí, se tienen que crear capacidades antes de que podamos hacer un trabajo eficaz. ... Y tenemos que crear una infraestructura de comunidades vitales que entiendan lo que significa ser iglesia, que no es un pequeño club cerrado de personas ni un enclave de ancianos blancos, que es la misión de Dios y que hay trabajo real que hacer a ese nivel antes que algo verdaderamente efectivo pueda suceder."

- *Blanco, Líder diocesano*

"No se trata de decir: 'Vaya, qué bueno lo que la iglesia está haciendo y debe hacer en asuntos de justicia. No, es absolutamente, fundamentalmente esencial para lo que Dios está haciendo y Jesús, a través del poder del Espíritu Santo, que es la misión de Dios. Así que si no estamos en esto, no estamos en nada. Entonces creo que la iglesia está literalmente plagada de distracciones y de nuestro amor por la iglesia, en lugar del amor y el compromiso con la misión de Dios. Francamente, lo que lo impide es el amor a la iglesia. Y lo que suponemos que ha sido seguro, confiable y conocido, y luego volvemos a la supremacía blanca y cómo cada uno de nosotros está personalmente atrapado en la sopa".

- *Blanco, Líder de la iglesia extendida*

"Recordemos que uno de los barcos de esclavos se llamaba el 'Barco del Buen Jesús' y recordemos que la catedral en Cape Coast fue construida frente a uno de los castillos donde mantenían presos a los esclavos... entonces, ¿qué podemos esperar? ¡Si la gente rezaba las letanías justo encima del calabozo donde estaban los esclavos! ¡Se oficiaba misa en un lugar que quedaba junto encima de donde se encontraban personas Negras esclavizadas! Y si las personas no veían ninguna contradicción, y luego si se ofrecía un marco teológico para que la gente obtenga la justificación espiritual que necesita para hacer el mal, entonces ... ¿de qué nos extrañamos? No tiene nada de extraño que un hombre de negocios de esa época, o incluso los Ashanti, el grupo étnico negro más grande de Ghana, hiciera negocios con los portugueses para poder tener dominio sobre todos los grupos étnicos de África Occidental. Entonces... ¡Claro! ¡No es de extrañarse! Porque la motivación es el dinero, los negocios y el poder. El poder despiadado. Todo el mundo está buscando la manera de dominar. Pero lo que la iglesia hizo fue decir una mentira y la escribió en la carne de Jesús. Eso es una barbaridad. Eso es una barbaridad".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Voy a ser honesto y a decir que la gente habla de ello y tienen sus propias opiniones, pero creo que cuando vamos a la iglesia el domingo y el pastor da un sermón sobre amarse los unos a los otros, creo que se nos lo recuerda cuando vamos a la iglesia... Pero siento que cada quien tiene sus propias opiniones sobre esos asuntos. Y no me corresponde a mí juzgar. Es algo con lo que creo que tienen que lidiar directamente con Dios. Es decir, que no puedo hacer nada para cambiar sus sentimientos. Es decir, puedo expresar y compartir el amor de Dios con ellos, pero eso es todo lo que puedo hacer. Yo no puedo cambiarlos. Eso es algo que tiene que cambiar en su propio corazón."

- *Blanco, Líder diocesano*

"La ventaja enorme que veo en nuestro programa y en cada programa de formación del clero en La Iglesia Episcopal, es tratar que las personas tengan la Comunidad Amada en el centro de su imaginación teológica. ¿Cómo pasamos de saber que hay una teoría feminista, una teoría de la liberación o de la noción que existe una Comunidad Amada, y convertimos estas teorías o nociones de algo adicional o periférico a algo fundamental? ¿Cómo podemos ayudar a hacer las conexiones entre los conceptos y lo que Jesucristo estaba tratando de hacer en la Palestina del siglo uno...?"

- *Blanco, Líder diocesano*

"Otra visión posible de la Iglesia Episcopal: que la Iglesia Episcopal deje de ofrecer excusas y exija poner el evangelio en acción. Muchas veces hablamos de que el cambio es difícil. Decir que el cambio es difícil y que toma tiempo nos da espacio para retroceder o alejarnos de los temas complicados. El cambio es difícil. Pero el evangelio espera un cambio. Lo contrario es el estancamiento y la salud precaria. Si mi hijo tiene el mismo tamaño a los ocho años que cuando tenía un año, entonces tiene una salud precaria. Hay algo que no está bien. Pero la iglesia le da a la gente una salida para que no se enfoquen en su crecimiento y cambio espiritual ... Se espera un [C]ambio".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

Reflexión

- La cultura blanca dominante busca activamente disociar la labor contra el racismo de la liturgia y la teología, relegando el trabajo al servicio comunitario, como si el culto y la teología estuviesen moralmente intactos o fuesen neutrales ante el pecado del racismo y la historia del racismo sistémico. La Iglesia debe tener muy en cuenta el matrimonio de la teología y la liturgia con el mantenimiento del dominio, la normalidad y el racismo. Esta consideración debe ir acompañada de una audaz reivindicación de la verdad liberadora de una teología y una práctica litúrgica que invite a las personas a entrar en el corazón de la Comunidad Amada y a la libertad.

- Parece haber un sentimiento de frustración de que el comportamiento no coincide con la creencia profesada. Esto parece ser particularmente cierto para quienes esa misma creencia ha guiado su propia liberación, es decir, el Pacto Bautismal.
- Hay trabajo por hacer para encarnar realmente las teologías que la Iglesia está proponiendo. ¿La gente dice palabras sin hacer conexiones con sus propias vidas y cuerpos?

El trabajo contra el racismo, intencionalidad y compromiso continuo

Muchas personas han expresado la necesidad de reconocer fundamentalmente que la labor contra el racismo, la justicia racial y la sanación requieren un compromiso a largo plazo, un aprendizaje permanente, una intencionalidad profunda, una redistribución financiera (reparaciones, por citar un ejemplo) y un liderazgo poderoso y valiente. En algunas entrevistas, la gente menciona la falta de compromiso con dicha tarea. Por otra parte, los líderes plenamente comprometidos y con un profundo conocimiento del racismo sistémico subrayaron la necesidad de aceptar que la labor contra el racismo no se puede hacer de una vez por todas. La gente opina que la confianza se construye en el largo plazo.

Las Personas de Color indicaron que es requisito esencial contar con espacios de afinidad que permitan navegar por ciertos aspectos de la iglesia institucional y que enriquezcan sus compromisos y culturas únicas. La singularidad de las Personas de Color es una fuente primaria de resistencia que fortalece a la Iglesia como un todo. Existe el temor de que dichos espacios sean considerados como una amenaza o que desaparezcan a medida que cambien las prioridades.

Por último, algunas entrevistas revelan los efectos de dicho compromiso. En ciertos lugares, hace décadas se establecieron compromisos sinceros e intencionales con el antirracismo. En estos lugares el impacto de la labor es tangible y transformador. Para los líderes, tanto blancos como de Color, pero en particular para las Personas de Color, hay un liderazgo fuerte, constante y compasivo. Muchos líderes también expresaron la fatiga que sienten en términos de compasión o justicia por ser siempre el primer o único líder de las Personas de Color, o uno de los pocos, que lideran la labor contra el racismo.

Citas

"Detesto el eslogan de la Iglesia Episcopal. 'La Iglesia Episcopal te da la bienvenida'. Pueden entrar, pero recuerden, pueden no ser bienvenidos en otro momento. La Iglesia Episcopal es un lugar al que perteneces. Porque pertenecer es diferente a ser bienvenido. Pertenecer significa que, si no estás en la mesa, si no comes conmigo, si no caminas conmigo, algo muy intrínseco hace falta".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Donde tenemos que llegar es al punto de la sanación y la reconciliación. Porque el anti-racismo es sólo reconocer que existe y hablar de las maneras de evitar que siga ocurriendo. Pero eso no aborda la sanación y la reconciliación para que, al ir avanzando, no volvamos a donde estábamos. Así que va a ser necesario enseñarle a la gente cómo reconciliarse. Cómo sanar. Tiene que haber reparaciones que reparen antes de que podamos sanar. Para poder progresar hay que entrar a jugar el partido por así decirlo".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Entonces sentí que [la oradora] dejó al descubierto algo importante. Desafortunadamente, no había manera de darle un seguimiento efectivo. Y creo que sólo iba a estar con nosotros por un día o algo así. Así que tratar de dar seguimiento después de su charla, de tener un diálogo como clérigo de la diócesis, fue una oportunidad perdida. Simplemente no estaba organizado de manera eficaz. No estoy seguro si había un plan o no, o lo que sea."

- *Blanco, Líder diocesano*

"Espero que sigamos sumando y no creamos que hemos concluido porque no lo hemos hecho y, para ser honesto, hablar sinceramente con los demás. Lo que me encanta de mi relación con [un obispo de Color] es que nos conocemos y nos tenemos aprecio desde hace tanto tiempo, que puedo hablar con él. Francamente,

ya no me preocupó por herir sus sentimientos y él no... tiene que preocuparse por herir los míos".

- Blanco, Líder de la iglesia extendida

"Otras diócesis ofrecen muy poca preparación, incluso para las personas que han sido elegidas por primera vez. Esto impacta a las Personas de Color quizá recién electas. No tienen la oportunidad capacitarse para ser diputados eficaces. Es por esto que la reunión de los diputados de Color les da la oportunidad de conocerse entre el viernes por la noche y el domingo. Los directivos de la Iglesia Episcopal asisten y brindan orientación sobre los procedimientos parlamentarios, se hace una revisión de las resoluciones y podemos reunirnos con nuestras asambleas y grupos étnicos para establecer prioridades legislativas"

- Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Él formó un grupo de Personas de Color, a veces éramos ocho, nos reuníamos cada dos semanas en la oficina diocesana para el estudio de la Biblia y para comer algo. Todos discerníamos. Estuvimos juntos durante más de dos años. No todos avanzaron, pero nos ayudamos mutuamente. El proceso [de discernimiento] no es para las Personas de Color y aún así pudimos llevarlo a cabo".

- Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Sí. Entonces, si vemos la iglesia nacional, dependemos de la gracia de la Cámara de Obispos y del Consejo Diocesano o Ejecutivo, ellos deciden cómo nos van a dar el dinero. Sin embargo, no saben casi nada de nosotros. De hecho, no recuerdo en qué año fue pero fue en los noventa, trataron de quitarnos a personas independientes, porque creo que tenían como un escritorio por así decirlo, que representaban a las comunidades Negras, Hispánicas, Asiáticas e Indias. Tenían a todas estas personas de diferentes etnias representando las necesidades de esas culturas. Pero la iglesia nacional decidió que eso era demasiado caro y los agruparon a todos en uno. Y después de muchas dificultades, conseguimos el escritorio de los Nativos. Sin embargo es muy poco".

- Blanco, Líder diocesano

"No puedes haber sostenido la esclavitud durante 400 años y de repente pensar que en un abrir y cerrar de ojos vas a dar media vuelta y que todo va a cambiar. Porque es una forma de pensar. Es creer que en cierta manera algunas personas son inferiores a otras. Eso no es algo que podamos superar fácilmente. Requiere una gran cantidad de trabajo profundo".

-Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Me he acostumbrado al hecho de que los liberales blancos tienen la maravillosa noción de que vamos a ayudar a cambiar todo esto. Pero luego, nuestra capacidad de perseverar es muy superficial y la gente se aleja. No ven resultados, porque están acostumbrados a ver resultados, y entonces se desaniman y se alejan".

-Blanco, Líder diocesano

Reflexión

- Debido a la permanencia del racismo, es imprescindible tener un compromiso a largo plazo con la labor contra el racismo³⁶. Dado que el racismo está inserto en el tejido mismo de nuestra historia eclesial y de nuestra cultura fundacional, continuará siendo una fuerza con la que debemos lidiar y a la que debemos hacer frente cuando aparece o muta.
- El Instituto de Dinámica de Sistemas Humanos³⁷ menciona la confianza como un patrón en las relaciones, o como un puente. Se debe fomentar y reforzar los patrones que generan esa confianza. Se

³⁶ Bell, D. (2018). Caras en el fondo del pozo: La permanencia del racismo. Estados Unidos: Libros básicos.

³⁷ <https://www.hsdinstitute.org/>

debe exponer y combatir los patrones que socavan la confianza, y si son demasiado poderosos y están muy incrustados, hay que protegerse y resistir ante ellos.

- Las personas y las comunidades tienen conceptos y experiencias muy diferentes en cuanto a la comprensión del racismo de manera sistémica, ya sea que estén de acuerdo con los análisis o no. Es esencial darle sentido a esto para poder planificar e influir en la forma en que la Iglesia Episcopal va hacia adelante.

La Interseccionalidad dentro y fuera de los espacios de las Personas de Color

El profesor de derecho Kimberlé Crenshaw define la interseccionalidad como "un lente, un prisma, para ver de qué manera las diversas formas de desigualdad suelen operar juntas y se exacerban unas a otras³⁸". El uso de dicho lente permite a las personas ver lo profundamente complejo que es el racismo sistémico. En muchas de nuestras entrevistas, esas complejidades surgieron directa o indirectamente cuando las personas relataban sus experiencias y sus relaciones con el racismo sistémico en la Iglesia.

Estas intersecciones de poder (o de impotencia) y de privilegio (o de desventaja) entre grupos raciales o dentro de ellos a veces son tabú o no se exploran abiertamente. Otros comparten una profunda sabiduría sobre el cruce de estas intersecciones.

Los líderes de Color mencionan lo complejo que resulta el racismo internalizado y las tensiones raciales cruzadas para las Personas de Color - cómo sus identidades transitan en un contexto predominantemente blanco. La gente habla de las limitaciones del paradigma negro / blanco para desafiar el racismo en EE.UU. y en la iglesia.

Citas

"Somos una iglesia muy diversa. Una cosa que me ha quedado bien clara es que una talla no se ajusta a todos. Cuando escuchan el término "racismo", la mayoría en la iglesia piensa en blanco y negro. Existen problemas, hay maneras diferentes de abordarlos, no es lo mismo lidiar con el racismo hacia los Asiáticos americanos, hacia los Nativos americanos, hacia los Hispanos, etc. Incluso dentro de cada una de esas razas, hay diferentes experiencias de racismo, diferentes grados de experiencia; así como a lo interno de esos grupos, hay colorismo y sombrismo. Esa es una de las cosas que ha faltado en la iglesia. Es un tema muy complejo, no puedes decir simplemente racismo y asumir que todos tienen la misma ética".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Creo que mi racialización me ha permitido entender que no se puede saltar a conclusiones sobre los antecedentes de las personas. No puedes saltar a conclusiones sobre los blancos, no puedes saltar a conclusiones sobre los Negros. Todos podemos ser más complejos - y probablemente lo seamos - de lo que se supone y se cree."

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Los Asiáticos tenemos que transitar entre los mundos culturales de los blancos y los Negros. He estado en situaciones en donde es un grupo de colegas blancos y Negros. Los colegas Negros son claramente reconocidos como minorías y Personas de Color, pero a mí me amontonan con los colegas blancos. Sucede con frecuencia. Lo experimenté en el seminario. Había varios seminaristas blancos que eran muy activos y visibles; otros seminaristas Afroamericanos eran reconocidos de alguna manera y se mantenían firmes. Yo era bastante invisible para ambos lados".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Sentí que me pedían que me confabulara con algo que era un poco desleal. O por lo menos superficial. Creo que en términos de avance en la Iglesia Episcopal hay... Sólo para mencionar lo que nadie quiere hablar, soy más blanco que otros Latinos, que algunos de los otros clérigos Latinos de la diócesis... Mientras más clara es la piel, más... El inglés es mi primer idioma, he avanzado. Pero en la diócesis... no se puede decir eso".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

³⁸ <https://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/>

"No diría que no me han apoyado. Pero si sucede mucho que no reconocen que soy diferente. Muy a menudo, cuando empezamos a hablar de raza en la diócesis, mis colegas dicen que somos una habitación llena de blancos. Tengo que agitar mi mano y recordarles que hay alguien que no es blanco en la sala y ese soy yo. Hay una especie de asombro para mí: No estoy seguro de que esto esté sucediendo. Hay cierta inseguridad que viene con ello. No es nada parecido a lo que muchas otras personas han experimentado en la iglesia. He podido medio esconderme a plena vista".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Creo que personas más inteligentes que yo han dicho que el racismo y la corriente anti-negros están en el corazón de nuestra cultura y de nuestro país. Así fuimos fundados. Es parte de nuestros documentos fundacionales que los Afroamericanos son tres quintas partes de un ser humano. Es decir, no puedes tener eso grabado en los documentos fundacionales de tu país y que no esté impregnado en uno. De manera que la raza y el racismo es un pecado que ha permeado tan profundamente nuestra cultura que no tenemos conciencia de ello. Y creo que los negros tampoco suelen tener conciencia de ello. Lo he notado cuando hablo con ellos y me cuentan sus historias. Y sabes, en mi diócesis hay algunos Afroamericanos muy exitosos que no quieren hablar de esto. Lograron surgir y no quieren saber nada".

- *Blanco, Líder de la iglesia extendida*

"Todos tenemos que hacerlo, es decir, yo también tengo que hacerlo como Persona de Color. Que no estoy internalizando algo que era mentira. Y que no estoy continuando ese paradigma de opresión. Porque ése es el otro asunto, no es sólo un problema de blancos y Negros. Es una forma [mucho] más complicada de pensar que de alguna manera ciertas personas son inferiores a otras".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

Reflexión

- Las Personas de Color plantean asuntos de racismo internalizado y de "hostilidad interracial" que inevitablemente surgen entre las Personas de Color. Es importante tener en cuenta y disponer de espacios para que las Personas de Color realicen una labor muy diferente para abordar el racismo y el liderazgo en torno a él.
- Los blancos y las Personas de Color suelen mencionar las intersecciones de raza y clase cuando examinan a la Iglesia.
- El racismo afecta a diferentes grupos racializados de maneras únicas y similares. Hay una tendencia tanto en la Iglesia como en la sociedad de reducir el racismo a un paradigma Negro / blanco. Si bien el racismo arraigado en contra de la negritud es fundamental en Estados Unidos, eso no justifica que se eliminen las particularidades de los pueblos Indígenas, Asiáticos, Latinos y otros pueblos de Color. Por ello, voltear el espejo hacia la cultura dominante blanca es vital en la labor contra el racismo: elimina la división entre grupos de personas oprimidas y señala al sistema que es responsable de la opresión (y que más se beneficia de ella).

El racismo enraizado en el contexto histórico

A lo largo de las entrevistas, el fundamento histórico de determinadas regiones del país, combinado con la historia más amplia del racismo sistémico de Estados Unidos, da forma a la experiencia del racismo y aparece como telón de fondo de los conflictos y entendimientos actuales.

Existe un anhelo y un compromiso profundo de decir toda la verdad histórica sobre cómo la Iglesia Episcopal se benefició financieramente, participó y perpetuó tanto la supremacía blanca como las prácticas y creencias racistas, y cómo continúa beneficiándose, participando y perpetuando el racismo hasta el día de hoy. En definitiva, es necesario entender nuestra historia, nuestras políticas y nuestra teología, todo lo cual nos permite ver cómo las réplicas racistas se manifiestan en el presente y el rol que juegan las narrativas antiguas en la actualidad.

Este patrón también aparece en cómo la gente observa el liderazgo a través de un lente generacional. Algunos llegaron a la mayoría de edad y a la conciencia política durante los años 50 y 60. Algunos han sido moldeados por la política y los conflictos más recientes. Algunos hacen un llamado de atención a estas diferentes perspectivas a través de la conversación y la escucha profunda, mientras que otros no se imaginan qué pueden hacer para reducir la brecha entre generaciones.

Citas

"Crecí en Memphis, Tennessee y tenía seis años cuando Martin Luther King fue asesinado. Me causó un gran impacto, creo, siendo una niña, presenciar la ansiedad de los blancos de mi familia por dicho acontecimiento. Y me ha ido más o menos bien... Ha sido como una prioridad para mí entender ese suceso en su contexto histórico, sólo para mi propio conocimiento... Tengo este equipo de personas que son relativamente jóvenes, hablamos el mismo idioma, son más que todo personas que no quieren ir a una iglesia tradicional. Les gusta que las cosas sean un poco extravagantes, me dejan decir lo que me da la gana y no les molesta".

- Blanco, Líder diocesano

"Realmente necesitamos las voces de los jóvenes en esto. La forma en que experimentan el racismo es muy diferente. En particular si se añade el factor socio-económico. Hay una gran diferencia. A mi hermano no se le podía lograr que hablara de esto. Mi hermano y yo somos técnicamente de la misma generación - él tiene 26 años - pero sus experiencias son muy diferentes a las mías."

- Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Yo diría, sin embargo, que el mérito de nuestro obispo es que él, en nuestro último consejo diocesano, habló de una iniciativa y puso como meta el reto de las parroquias de la diócesis a que conozcan su historia y el papel que el racismo ha desempeñado en sus parroquias. Incluso ha destinado algo de dinero para esto. Él dice: 'Si necesitas dinero para resolver esto, hay dinero. Tenemos dinero. Hemos reservado dinero'."

- Persona de Color, Líder diocesano

"[Los blancos] sólo cuentan historias sobre las dificultades y sobre 'cómo trabajamos la tierra', toda la conquista americana del Oeste, que yo llamo un mito. Y detrás de eso está la culpa y la sensación de que el mundo, tal como lo conocían, se está derrumbando a su alrededor y no saben qué hacer excepto fingir que no está sucediendo".

- Blanco, Líder diocesano

"No veo cómo [la supremacía blanca] no va a estar en la estructura de la diócesis hasta cierto punto ya que la diócesis fue creada... a partir de una iglesia que ha disfrutado... del privilegio blanco del ying yang".

- Blanco, Líder diocesano

"En 1844 [la Iglesia blanca] relegaba a los pocos miembros Negros a cuatro bancos en la parte de atrás y en algún momento les pidieron que abandonaran la Iglesia porque no querían compartir el culto con Negros, así es como comenzó mi Iglesia".

- Persona de Color, Líder diocesano

"Al principio los Nativos no eligieron ser cristianos. No eligieron vivir en reservas y la Iglesia nacional hizo una gran pompa al ofrecerles una disculpa hace unos años en Jamestown. Vaya, ¿cuánto tiempo ha pasado desde entonces, al menos unos 15 años? Porque Jamestown fue el primer contacto real entre los Nativos y la Iglesia Episcopal. Así que fue muy importante el que reconocieran esa presencia. Pero los Nativos las siguen pasando duras. Una vez más, la gente no piensa en la tierra Navajo y en cómo el Corona los ha golpeado. No tienen agua. Entonces, ¿cómo se supone que van a...? No sé quién me necesita tanto. Hay tantas necesidades básicas y la Iglesia puede estar presente en estas comunidades".

- Blanco, Líder diocesano

"La iglesia simplemente tiene que aceptar su historia racista y el apoyo que ha brindado a posiciones económicas y políticas públicas racistas. Ponerse sensibles y a la defensiva no va a resolver el problema. La historia debe ser afirmada y aceptada antes de que pueda haber perdón y reconciliación. Hasta que no aceptemos que la esclavitud institucional construyó esta nación y que los Afroamericanos siguen siendo marginados y aterrorizados por el sistema de justicia, las autoridades policiales, las instituciones y los gobiernos en todos los niveles de esta nación, nunca se producirá un cambio real. Tal vez el Proyecto 1619 sea un buen lugar para iniciar un diálogo significativo que permita progresar".

- Persona de Color, Líder diocesano

"El racismo ha moldeado la región interior y montañosa del noroeste. Ha sido una región de asentamiento y reubicación de "éxodo de los blancos", lo que ha llevado a una población sesgada (95% de blancos en el norte de Idaho, entre el 70% y el 92% de blancos en la mayor parte del este de Washington, excepto unos pocos condados con alrededor del 40% de blancos). Esto ha moldeado la experiencia religiosa de la zona, al igual que lo ha hecho la herencia blanca de la Iglesia Episcopal como una impronta, y así la mayoría de los círculos de liderazgo en esta diócesis son racistas dado el sistema regional secular más amplio en el que habitan. Esto significa un racismo que continúa debido a la baja exposición y la falta de oportunidades para poner en práctica e involucrarse de otra manera. El lugar de reunión en los centros de las ciudades más grandes representa más dificultad para las personas de los condados con mayor diversidad racial".

- Blanco, Líder diocesano

Reflexión

- Independientemente del lugar donde vivas (ciudad grande, pueblo pequeño o rural) existe un historial de racismo en todos los contextos.
- Para tener acceso a la sabiduría intergeneracional sobre el racismo sistémico, es crucial tener en cuenta el contexto generacional. A veces es difícil - pero necesario - tener presente que los principales patrones negativos y positivos del racismo sistémico/antirracismo se siguen repitiendo, y que la realidad actual es única y presenta sus propias y muy diferentes oportunidades y amenazas.
- Es crucial observar cómo el contexto histórico moldea a las personas y a la institución, ya que puede ser un lugar de crecimiento (considerando las historias propias) o de "apego" (que se aferra al pasado). Ambas tendencias se tornan poderosas en las relaciones. A medida que escuchamos con más

profundidad, más podemos percibir el contexto histórico en el trasfondo.

- No hay manera de tener presente toda la historia de la Iglesia Anglicana y el Cristianismo. Sin embargo, ciertos patrones vuelven a confirmar que, de hecho, tienen sus raíces en esas historias más extensas.
- En las diócesis, los diversos patrones de los colonos así como el momento de la colonización influyen en las relaciones actuales y en la dinámica de poderes (por ejemplo, las luchas indígenas, las relaciones entre estados fronterizos, etc.). Esto ha sido cierto tanto por la manera en que las Personas de Color fueron llevadas a una región o excluidas de ella, como por la relación de los blancos con el gobierno mayor y con las principales culturas europeas que los establecieron, y su relación entre sí.

Polarización política de la justicia racial

En las entrevistas sale a flote un patrón de intensificación de la polaridad política en torno al antirracismo y la justicia racial. Esto es más notorio en las entrevistas realizadas después del asesinato de George Floyd en mayo de 2020. Existe tanto la urgencia de la labor contra el racismo como un cierto nerviosismo de cómo transitar en él, en particular para los blancos, puesto que actualmente está muy politizado. En esa misma línea, los líderes de Color que entrevistamos después del asesinato de George Floyd mencionaron un aumento de casos de racismo flagrante dentro de la Iglesia Episcopal. Dicen que sabían que este tipo de racismo existía, sin embargo éste ahora está saliendo de las sombras y ha salido a la luz.

Citas

"Dicen que es el pecado original y supongo que lo es. Lograr hacerlos llegar al lugar donde estamos es difícil. Y tenemos un Presidente que ha exacerbado estas cosas. La gente saliendo de la cueva diciendo lo que realmente siente. Eso tampoco ayuda. El discurso de los de arriba no ayuda en términos de cómo nos ven. Nuestro obispo habla bonito sobre el amor y todo eso, me he creído eso del movimiento de Jesús, tratando de que la gente vea que podríamos hacer una diferencia si nos preocupamos los unos por los otros. Pero es difícil hacer eso. Seguimos trabajando. Tenemos esperanza. Creo que llegaremos a algunas personas y haremos algunos cambios. Tratar de llegar a los más viejos será un verdadero desafío. Pero no puedes rendirte. Tienes que seguir intentándolo".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Toda esta politización se está entrometiendo hasta el punto de que si predicas sobre la diversidad de cualquier manera o sobre el amor de Dios por todas las personas, estás siendo político. Todo es sobre todos los demás. Creo que hay un miedo subyacente en el viejo establecimiento blanco. No lo defiendo, sólo trato de entender de dónde viene la gente, dónde está su ira, su miedo. Porque si no podemos abordar eso, seguiremos hablando en el aire."

- *Blanco, Líder diocesano*

"Bueno, en el entorno actual, estamos viendo cierta tensión en nuestra parroquia con personas que tienen antecedentes políticos muy conservadores, básicamente partidarios de Trump que se oponen en gran medida al movimiento de protesta. Ya se oponían al principio antes de los problemas actuales. Cuestionaban el COVID y porqué la Iglesia no protestaba para poderse reunir. Estaban algo enojados por eso. Como este tipo y yo, estamos en diferentes extremos del espectro político y podemos hablar al respecto y bromear, pero no me atrevo a ir demasiado lejos porque entonces se ofende y no necesito eso.

Allá había bastantes y aquí en nuestra comunidad hay algunos, me refiero a los supremacistas blancos. No conozco a nadie dentro de la Iglesia que les dé crédito. Creo que eso es una ventaja. Por otro lado, tampoco conozco a mucha gente que los esté callando. Y eso es negativo."

- *Blanco, Líder diocesano*

Reflexión

- Hay una creciente ansiedad en el sistema en lo que se refiere a los asuntos políticos actuales y los conflictos y disturbios raciales, en particular en Estados Unidos.
- Algo interesante que deja entrever este patrón es que gran parte de la labor contra el racismo en la Iglesia es reactiva. Recientemente ha habido varios movimientos sociales y violencia policial de alto perfil. Esto, sin duda, ha jugado un papel en la cantidad de resoluciones y compromisos adoptados en la Convención General. Existen patrones similares en otras resoluciones y compromisos pasados. El sistema opera desde un estado reactivo y no desde uno proactivo.

- También había ansiedad y anticipación palpables sobre si el "efecto Obama" se sentiría en la Iglesia Episcopal. Esto se refiere a la reacción que suscitó la elección del primer presidente Negro del país, específicamente cuando las personas y las estructuras blancas se volvieron más directas en cuanto a sus creencias, políticas o prácticas racistas. Algunos líderes de Color reportan que están conteniendo la respiración esperando lo que vendrá después de que el Obispo Presidente Curry ya no desempeñe ese cargo. Muchos líderes blancos ven la elección de obispos de Color, en particular la del obispo Curry, como un ejemplo de cómo el racismo no es una barrera o un problema en la Iglesia Episcopal.

Liderazgo antirracista

En este trabajo, los líderes de Color suelen estar muy cómodos y preparados para asumir el liderazgo en torno a asuntos de racismo sistémico en todos los ámbitos de la Iglesia. Tienen una enorme confianza en sí mismos junto con un profundo compromiso con la Iglesia Episcopal para ayudarla a abordar el antirracismo.

Los líderes de Color aportan su perspectiva, su visión del mundo y su experiencia a los puestos de liderazgo. A veces, sin embargo, los líderes expresan el estrés que sienten por ser la primera o la única Persona de Color que hace este trabajo en un contexto mayormente blanco – en especial cuando los blancos no entienden lo que esto significa para la Iglesia y para el ministerio.

Además, las Personas de Color en espacios blancos dominantes a menudo se sienten disminuidas y sobrecargadas porque se les pide que representen a todas las Personas de Color, lo que posteriormente lleva al agotamiento y la fatiga.

Paradójicamente, la cultura blanca eleva y margina a las Personas de Color. Las coloca en un pedestal, las mantiene con altas expectativas y les pasa la responsabilidad de señalar, denunciar y enfrentar el racismo. Esto se correlaciona directamente con un sentido de carga y agotamiento.

Citas

"Creo que somos mejores de lo que éramos, aunque tenemos mucho por hacer. Pero lo conseguiremos. Nuestra gente es fuerte y es inteligente, es teológicamente astuta y ni siquiera lo sabe. Eso me encanta. En mi opinión, son las personas más hermosas del planeta y estoy muy feliz de estar aquí. Desearía ganar un poco más de dinero, pero, bueno. Seguiré comprando billetes de lotería".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Pero tenemos más autonomía. Cómo reclamar autonomía en todo el espectro, pero en particular para las POC para quienes es fácil decir: Dios mío, esta iglesia es un desastre y no hay lugar para mí. Si sales de ahí, entonces no habrá más lugar para ti. ¿Cómo te introduces a fin de que puedas seguir propiciando lo que te sientes llamado a impulsar? Sabiendo que hasta cierto punto todo se construye sobre sí mismo. Ser elegido diputado no es la única forma para lograr acceso."

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Hay algo que aprendí desde muy temprano y que deseo para mi hijo y para todos los demás, [que] es decir que mereces estar en el lugar en el que estás... y mereces estar en ese lugar con todo lo que eres y no dejes que la gente te diga lo contrario, no creas la mentira de que no eres digno y que no perteneces a ese lugar. Viendo en retrospectiva cuando era una niña, me pregunto: "¿Qué pensaría la gente de mí?" Yo era ese pájaro raro que se posicionaba en los espacios porque pensaba: "por supuesto que merezco estar aquí".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"[En referencia a otro líder de Color en un papel similar] '¿Por qué te sientes tan aliviado?' Dije: 'Porque siempre he tenido que ser el primero y el único en muchas situaciones y no tenía ganas, para nada en absoluto, de ser el primero otra vez'. No tenía ganas de eso. Así que fue un gran alivio para mí. Y entonces pensé: oh genial, ahora dejarán de molestarme".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Es realmente agotador y frustrante como persona Negra... constantemente tienes que ser el que saque a relucir estas cosas. Me parece que la gente debería tener esto en mente, deberían actuar con seriedad y

pensar en estas cosas antes de que una persona Negra las mencione".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"No quiero sonar enojado. Pero quiero saber sí cómo piensas y cómo piensas al respecto. Así que trato de formular preguntas que puedan llegar al fondo de las cosas.... Ya sabes esto. Las Personas Negras tienen un radar. Probablemente tu tengas tu propio tipo de radar, hemos tenido que tener un radar para poder sobrevivir. Puedes llamarlo una corazonada, pero ese radar rara vez nos falla para identificar dónde está el peligro. Tengo que confiar en mi radar para no llegar demasiado lejos y estoy tratando de determinar qué está detectando este radar ahora mismo con este grupo".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Hay algo de Superhombre o Supermujer que va recayendo sobre los líderes Negros, que tienes que ser extraordinario, ¿verdad? Por lo general, cuando las cosas van mal, buscan a gente Negra para abordar este tipo de situaciones, de manera que hace algún tiempo contratamos a Michael Curry, el Obispo Presidente, ya que teníamos la impresión de que la Iglesia Episcopal se estaba yendo al infierno en una canasta, entonces veamos si podemos hacer algo de la magia de los hombres Negros".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Aunque la gente no está tratando de serlo, no son abiertamente racistas cuando tratan de dominar, pero es ese privilegio de blancos y falta de comprensión de la cultura. A pesar de que viven en la cultura, a veces de verdad no la entienden".

- *Blanco, Líder diocesano*

Reflexión

- Las Personas de Color en puestos de liderazgo a todos los niveles tiene que lidiar - para bien o para mal – con la tensión que se genera entre cuidar a la Iglesia y cuidar de sí mismos, dada la omnipresencia del racismo sistémico que afecta todos los aspectos de su trabajo, y si se considera relevante o no.
- Gran parte de la labor contra el racismo sigue recayendo en las Personas de Color. Excepto para una minoría de blancos, el racismo no es ampliamente aceptado como un tema que moldea y afecta profundamente a todos.
- Las personas blancas en puestos de liderazgo suelen desempeñar el papel de traductores entre culturas para otras personas blancas que no logran ver el racismo sistémico en su día a día.
- Un liderazgo sólido antirracista implica equilibrar la paciencia y la urgencia, la humildad y el poder, el viaje interior y las realidades exteriores, etc.
- Para ser eficaces, los líderes deben comprometerse con el antirracismo a largo plazo y deben recurrir a una profunda espiritualidad.

Y AHORA, ¿HACIA DÓNDE VAMOS?

"En el momento en que elegimos amar, empezamos a actuar contra la dominación, contra la opresión. En el momento en que elegimos amar, comenzamos a avanzar hacia la libertad, a actuar en formas que nos liberan a nosotros mismos y a los demás. Esa acción es el testimonio del amor como práctica de la libertad³⁹".

Después de haber escuchado y aprendido de los líderes episcopales de toda la Iglesia, hacemos eco del enredado camino que conduce a la Iglesia Episcopal a "Convertirse en una Comunidad Amada" hacia la justicia racial y la sanación⁴⁰. Este laberinto nos invita a una práctica activa y encarnada que no tiene un recorrido lineal. En cambio, se pliega sobre sí misma, nos conduce a un destino aparentemente más cercano para luego llevarnos de regreso. Volvemos a los lugares antes visitados pero desde un ángulo distinto, lo que podría revelar nuevas verdades y puntos de vista distintos.

Esperamos que los patrones dominantes que señalamos en la sección anterior inspiren una reflexión más profunda y una acción arraigada en la verdad y el amor. A medida que asimilan y metabolizan sus propias reflexiones y acciones sobre este informe, esperamos que se sientan estimulados a observar continuamente los patrones existentes en las personas, los órganos de liderazgo y la Iglesia en general. Nuestro compromiso con la justicia racial debe ser multifacético, complejo y adaptable. No es un problema a resolver, sino un proceso continuo de transformación a través de la acción y la reflexión.

Hasta este punto el informe ha abordado las preguntas "¿qué?" y también "¿y qué con eso?"; la siguiente sección de *Vivir las preguntas* es nuestro "¿y ahora qué?". Son preguntas que se plantearon implícita o explícitamente en el curso de la investigación. Creemos que estas preguntas muestran los pasos a seguir a lo largo del laberinto. Les invitamos a sentarse y reflexionar sobre estas preguntas de manera individual y a todos los niveles. A medida que las vayan asimilando, surgirán acciones e influencias para cada comunidad religiosa en particular. En la sección titulada "*Recomendaciones de la Iglesia Episcopal*", encontrarán enfoques particulares que la Iglesia Episcopal como un todo podría emprender, con el fin de fortalecer su enfoque sistémico.

"El camino del amor nos mostrará lo correcto, una y otra vez. Es una base moral y espiritual - y un lugar de descanso - en medio del caos que a menudo es parte de la vida. El amor no siempre es fácil, pero al igual que con los músculos, nos fortalecemos tanto por la repetición como por la carga cada vez más pesada.

"Ahora es el momento de que todos demos - en nuestras palabras, nuestras acciones y nuestras vidas - cómo es realmente el amor"⁴¹.

Usted y su comunidad decidirán cuál es esa acción y cómo es el amor.

³⁹ hooks, b. (2015). *Outlaw Culture: Resistencia a las Representaciones*. Estados Unidos: Taylor & Francis.

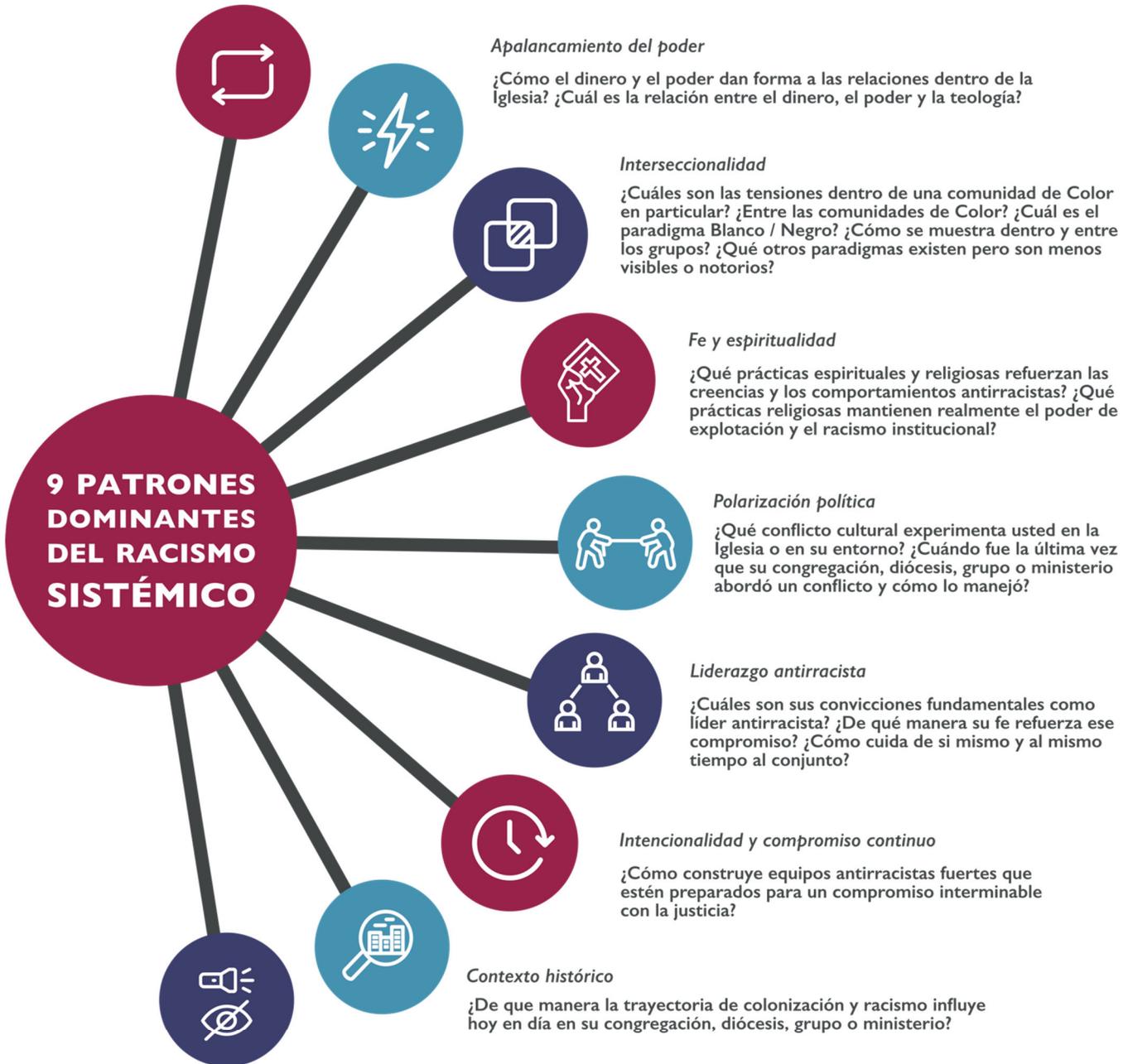
⁴⁰ https://episcopalchurch.org/files/becoming_beloved_community_summary_0.pdf

⁴¹ Grace, S., Curry, B. M. (2020). *El amor es el camino: Aferrarse a la esperanza en tiempos difíciles*. Estados Unidos: Penguin Publishing Group.

9 PATRONES DOMINANTES Y VIVIR LAS PREGUNTAS

Transformación vs. Transacción

¿Cuál es el anhelo y el sueño más profundo de su congregación, diócesis o ministerio para la sanación y la transformación racial? ¿Cuál es el sueño más allá de la representación y el lenguaje compartido?



Hipervisibilidad vs. invisibilidad

Para la gente blanca: ¿Considera que los espacios predominantemente blancos están racializados? Si es así, ¿qué se dice al respecto en su comunidad? Si no, ¿por qué se imagina que usted o los demás no consideran que los blancos están racializados?

Para las Personas de Color: ¿Qué recursos de su propia cultura e historia utiliza usted para evitar la internalización del racismo? ¿Cómo ayuda a otras Personas de Color para que hagan lo mismo?

RECOMENDACIONES PARA LA IGLESIA EPISCOPAL

- Priorizar la justicia racial y la sanación en, entre y para las Personas de Color, incluyendo recursos, reuniones y financiamiento. Esto debería ser manifiestamente el foco del trabajo y estar a disposición de las Personas de Color.
- Continuar educando a las congregaciones total o predominantemente blancas sobre la racialización y sobre la historia de los blancos en sus vidas y sus comunidades. Esto es esencial porque muchas congregaciones atribuyen su falta de compromiso a que no hay Personas de Color en su iglesia o comunidad, como si el compromiso con esta tarea estuviera motivado únicamente por la proximidad a las Personas de Color y no por nuestro pacto bautismal y obligación moral. En sus recursos contra el racismo, la Iglesia Episcopal debe cambiar el lenguaje para reflejar las formas en que los blancos son al mismo tiempo privilegiados y disminuidos por la cultura de la supremacía blanca y los sistemas racistas. Además, esto profundiza la comprensión de la gente blanca de su contexto como racializados, independientemente de quién esté o no presente.
- Sistematizar las auditorías raciales internas para los órganos directivos. Realizar auditorías raciales cada 5 años a nivel de toda la iglesia. Proporcionar recursos y herramientas para llevar a cabo auditorías raciales para las diócesis y congregaciones. Esto facilita que las personas se comprometan con la realidad a largo plazo de este trabajo y entren en un proceso en lugar de una acción aislada.
- Explorar y discernir un sistema de responsabilidad en lo que se refiere a los cambios sistémicos (cultura, política, toma de decisiones, educación, liturgia, etc.). Esto podría significar tener un órgano externo compuesto de personas, sobre todo Personas de Color, que garanticen que quienes están tomando decisiones sobre políticas, liturgia, presupuesto, etc. estén comprometidos con la justicia racial y la sanación.
- Hacer reparaciones a nivel de la iglesia para las comunidades directamente afectadas por la explotación o el aprovechamiento producto de la expulsión y el exterminio de los Indígenas, el trabajo forzado y el terror causado a los Negros. Continuar fomentando que las reparaciones se hagan también a nivel local.
- Ampliar este informe para ser un recurso vivo, interactivo y teológico para la Iglesia. En el curso de los próximos años, enriquecer este informe, ampliar las voces, profundizar el análisis, introducir diferentes perspectivas y establecer un compromiso tangible con el material.
- Diseñar intervenciones efectivas para las comunidades en diferentes puntos del laberinto o con un lenguaje antirracista a lo largo de todo el espectro que va desde el club exclusivo hasta la organización antirracista. La labor contra el racismo y la sanación racial no pueden tener un enfoque "de apariencia" y requieren de múltiples puntos de entrada que sean ágiles y dinámicos.
- Utilizar los recursos teológicos para profundizar el compromiso a largo plazo con el antirracismo y la Comunidad Amada. Esto podría significar la creación de nuevos recursos, la conservación de los recursos ya disponibles y la formación en torno a cómo nuestra teología se ve afectada, perpetuando el racismo y la cultura de supremacía blanca.

ANEXOS

Anexo A: Tensiones

Mayúsculas

A lo largo de este informe, al referirnos a las personas (en lugar de a los paradigmas u otras dinámicas sociales), hemos optado por poner en mayúsculas los términos Personas de Color, Negros y otros nombres de agrupaciones raciales, como Asiáticos, Latinos, etc. Hemos optado por no poner en mayúsculas la palabra blancos cuando nos referimos a las personas blancas. Además de Negros, los identificadores raciales de las Personas de Color hacen referencia a una geografía particular (Asiática, Latina, de Oriente Medio, etc.). Los Negros de Estados Unidos y de otros países que son descendientes de africanos esclavizados han quedado desligados de este vínculo con la geografía y, por lo tanto, la mayúscula en la palabra Negro es un intento de respetar esas historias que se han perdido. Al decir los blancos nunca se ha referido a una geografía en particular. La blancura siempre ha sido definida por la dominación, en oposición a la negrura, y al servicio de la supremacía blanca, lo que subyuga a todas las Personas de Color. Los límites de la blancura han crecido y disminuido con el tiempo para mantener la hegemonía de la supremacía blanca. Así pues, el término "blanco" actúa como descriptor sólo en el sentido de que se refiere a la dominación compartida y, sin tener un vínculo con una geografía en particular, hemos elegido no ponerlo en mayúscula.

Negros, Indígenas y Personas de Color vs. Personas de Color

El término 'Personas de Color', tal como se define en el glosario, surgió a finales de la década de 1970 como un término inclusivo y unificador que abarca a todas las personas no blancas. Sobre esta base, el término "Negro, Indígena y Personas de Color" (BIPOC, por sus siglas en inglés) surgió en la década de 2010 y trata de poner énfasis en las formas particulares en que el racismo contra los Negros y los Indígenas es fundamental para el desarrollo de la supremacía blanca en Estados Unidos. Si bien hemos optado por usar "Personas de Color" en este informe, podríamos haber usado cualquiera de los dos, y esta decisión ha generado una tensión muy grande a lo largo del proceso de investigación y redacción. Al momento de escribir este informe, "Personas de Color" es el término más ampliamente utilizado en la Iglesia Episcopal y hemos decidido ser coherentes con esta preferencia. Invitamos a los lectores a lidiar tanto con el poder como con las limitaciones de cada término. ¿Cómo se podría crear un sentido de identidad monolítica de las Personas de Color, cuando, de hecho, existe una gran diversidad? ¿Qué se siente al escuchar los términos "Personas de Color" y "BIPOC"? ¿Qué impacto ha tenido la esclavitud y el genocidio de los Nativos en el tejido racial en Estados Unidos? ¿BIPOC borra las experiencias de otras POC que no son Negros ni Indígenas, como los Asiático-Americanos, los Latinos y otros? ¿Sentimos alguna incomodidad al hacer referencia directa a la Negritud?

Anexo B: Desafíos y limitaciones de la auditoría de justicia racial

Como en cualquier proyecto de investigación e información, esta auditoría racial presentó numerosos desafíos y nos obliga a reconocer ciertas limitaciones.

Este proyecto fue encomendado por la Iglesia Episcopal como una auditoría racial del liderazgo eclesiástico, no es un censo de los miembros de la Iglesia. No pretende hacer una reivindicación sobre la composición ni la experiencia de los miembros de la Iglesia Episcopal en general. Si bien algunos dirigentes de la Iglesia han expresado su deseo de llevar a cabo un proyecto de investigación más sólido al estilo de un censo, el alcance limitado de este proyecto se debió, en parte, a las limitaciones presupuestarias.

La realización de un proyecto de investigación sobre el liderazgo eclesiástico requería una definición de los líderes de la iglesia. Esta investigación se basa en el liderazgo tal como se ejerce en los órganos formales de la Iglesia Episcopal. Por lo tanto, no incluye las vivencias de un sinnúmero de personas que ejercen el liderazgo en la Iglesia, pero fuera del contexto de los cinco órganos formales de liderazgo que han sido investigados.

Dentro de una institución, el poder, la toma de decisiones, el acceso y la creación de cultura se llevan a cabo en gran medida, aunque no exclusivamente, en los puestos de poder formal. La decisión de centrarse en estos cinco órganos de liderazgo proviene de analizar dónde reside este poder dentro de la Iglesia Episcopal. Estudios adicionales que han sido realizados por el Instituto de Misiones y otros, han permitido a los líderes de la Iglesia identificar algunos de los obstáculos principales a los que se enfrentan las Personas de Color en la Iglesia en estos órganos de liderazgo, particularmente a nivel diocesano.

El índice general de respuesta a la encuesta fue del 45%. Si bien es un índice de respuesta aceptable para confirmar la validez de los resultados, también hay que reconocer que ninguno de los datos recopilados es representativo de la totalidad de la Iglesia. Esta limitación es inherente a un proceso de recopilación de datos cuantitativos como el que se está llevando a cabo aquí.

El instrumento mismo de encuesta presentó múltiples limitaciones. Para recopilar datos demográficos raciales, se pidió a los participantes que eligieran todas las descripciones de sí mismos de una lista de grupos y clasificaciones raciales. Si bien esto permitió una comprensión más completa y matizada de la diversidad del liderazgo de la Iglesia, no permitió hacer distinciones entre los grupos raciales sin tener en cuenta a algunos encuestados en múltiples ocasiones. La solución fue crear dos estratificaciones generales a través de las cuales analizar los datos: Personas de Color y gente blanca. Esta separación ha sido útil y también plantea muchos riesgos. No permite explorar la diversidad existente en las Personas de Color. Se corre el riesgo de crear un monolito de Personas de Color que no representa las experiencias inmensamente diferentes en toda la Iglesia. Tampoco permite investigar si hay o no patrones de personas que se identifican con el mismo grupo racial que tiene experiencias similares de racismo en la iglesia.

Los entrevistados fueron auto-seleccionados entre los que llenaron la encuesta. Esto proporciona una obvia limitación a la investigación. Quedó limitado al alcance de las experiencias de quienes decidieron compartir sus historias y que, al momento de la investigación, ocupaban cargos formales de liderazgo.

También se presentaron una serie de desafíos en torno a asuntos de contexto. La ubicación es un contexto importante que ha influido en la investigación. Las experiencias con el racismo en diferentes diócesis varían ampliamente, esto se debe a la ubicación geográfica, el liderazgo histórico y contemporáneo y los

acontecimientos actuales. Se hizo todo lo posible por explorar estas particularidades de contexto y ubicación, y no basarse en declaraciones generales de la Iglesia.

Otro desafío de contexto es la ubicación de las entrevistas. Por ejemplo, para entrevistar a los miembros del Consejo Ejecutivo, los investigadores viajaron a la reunión del Consejo en Montgomery, AL. En esa reunión en particular, los miembros del Consejo se dedicaron a explorar a profundidad la historia de la raza, el racismo y su trauma perdurable; para esto visitaron museos y monumentos conmemorativos en Montgomery que dan a conocer estas realidades. Durante las entrevistas a los miembros del Consejo se logró un mayor énfasis en el racismo. Esto no fue igual con otros órganos de liderazgo.

Esta investigación coincidió con dos momentos sociopolíticos y culturales significativos de nuestro tiempo: la pandemia del COVID-19 y los estallidos mundiales de protesta e indignación en respuesta al asesinato de George Floyd a manos de la policía en mayo de 2020. Tanto la encuesta como las entrevistas se realizaron antes y después del comienzo de estos dos fenómenos. No se pueden subestimar sus efectos en la investigación. Al revisar los datos, hay un cambio obvio en la forma en que los participantes hablan sobre el racismo en reacción a estos eventos, en comparación con antes de que ocurrieran. La pandemia en particular alargó el margen de tiempo del proceso de investigación.

Anexo C: Las voces continúan

En esta sección seguimos dando cabida a la multitud de voces que escuchamos durante la fase investigativa. Lea y asimile estas voces que enriquecen el informe y a través de las cuales va adquiriendo mayor relevancia la continuación de la tarea de justicia racial y sanación.

"Parte de lo que he presenciado, no sólo en la iglesia, sino en nuestro estado, es esa diferencia en la forma de comunicarse, los Nativos son muy tranquilos y escuchan cuando alguien habla. Luego hacen una pausa y reflexionan sobre la respuesta que quieren dar. Por el contrario, los blancos hablan rápido y varios al mismo tiempo, no guardan silencio para dejar que la gente reflexione sobre lo que se dijo y luego dar una respuesta..... Él planteó la pregunta, ¿cómo te ha afectado el racismo como persona blanca? Es la primera vez que alguien me pregunta, a mí que soy blanco, que piense en cómo me afecta el racismo. Y realmente lo aprecio mucho".

- Blanco, Líder diocesano

"He aquí un sacerdote alto, que es hombre y blanco, que tiene la puerta abierta y da la bienvenida a todos. Yo voy caminando con un compañero. Este colega mío que es parte del personal, es un caballero negro muy alto. El sacerdote [blanco] viene a recibirnos y pasa su mano por encima de mi hombro para estrechar la mano de mi amigo, el caballero, que se ha colocado detrás de mí porque está siendo amable y está dejando pasar primero a las damas. Así que en ese momento no está a mi lado, está detrás de mí, y el sacerdote actúa como si yo no existiera, literalmente puso su brazo sobre mi hombro. Esto es algo fascinante, o existes demasiado o no existes lo suficiente. Esta ha sido mi experiencia como líder de la Iglesia. En cierto modo me beneficia porque puedo entrar en una sala y hacerme una idea de quiénes son los que están ahí antes de que se den cuenta que soy la persona a la que le han pedido venir, que soy el líder que creen que va a llegar. Así que esa invisibilidad puede ser muy útil a veces en ese sentido, y luego en otras ocasiones entraré en una sala y la gente pensará que soy parte del personal del hotel o algo así".

-Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Bueno, yo siempre vuelvo al rojo y amarillo, negro y blanco. Para Él, todos somos sus hijos. Todos somos hijos de Dios. Y honestamente aquí, en mi papel de líder, nunca he experimentado ningún problema con el racismo. Nuestra iglesia no es muy diversa, pero creo que es porque cada uno tiene su propia manera y estilo de adoración y eso está bien. Aceptamos todo. No rechazamos a nadie. Pero en esta ciudad, creo que la gente tiene su propio estilo y eso es lo que deciden hacer."

-Blanco, Líder diocesano

"El patrón que veo en nuestra diócesis es que a menudo, las Personas de Color son elegidas como miembros de las directivas o se les pide que formen parte de ellas, casi como un token (símbolo)".

-Persona de Color, Líder diocesano

"[La] Iglesia Episcopal es vista como una iglesia de la corteza superior. Hay gente que no tiene ninguna relación, ningún contacto con personas de bajos ingresos. Así que no se ven a sí mismos con problemas".

-Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Literalmente, conocí la historia real de la Iglesia Episcopal Afroamericana estando fuera de este país. Tuve que salir del país para tener acceso a esa historia, lo que me pareció una gran tragedia. ¿Cómo podía estar llegando

al final de la escuela de divinidad y no ... Por supuesto eso es lo que pasa con la historia, ¿No? ¿Quién está contando esas historias?"

-Blanco, Líder de la iglesia extendida

"Creo que como yo veo esto, es que a los líderes de todos los niveles, yo creo, les gustaría ver que reflejáramos la diversidad de nuestra comunidad. Y no es así, sobre todo por razones históricas. Y nuestras congregaciones y nuestros líderes no reflejarán la diversidad de nuestra región a menos que intencionalmente hagamos el esfuerzo para combatir esas fuerzas históricas y sistémicas".

-Persona de Color, Líder diocesano

"Entonces alguien le quita la luz y la vida a tu gente, a tu cultura. Y las personas, muy asombradas, preguntan: 'Estás en la reservación, ¿no tienes miedo? Los miro y les digo, 'No, ¿por qué tendría miedo?' 'Bueno, te arrancarán el cuero cabelludo'. Y yo digo: '¿Qué?'"

-Blanco, Líder diocesano

"Privilegio de los blancos, los demás son 'invisibles'".

-Persona de Color, Líder diocesano

"Sirvo a un obispo de Color y como Canónigo, la gente parece sentirse más cómoda conmigo porque soy un hombre blanco. Nunca me confunden con otro hombre blanco en un evento y tengo más libertad de hablar de racismo sin que se vea como algo político."

-Blanco, Líder diocesano

"Vi y sentí el racismo en el seminario y como persona no blanca, me sentí invisible. Se hicieron grandes esfuerzos para elevar la situación de los Negros y los Hispanos, pero no había una categoría para los medio blancos o medio Asiáticos. Con frecuencia los blancos hablaban "en nombre" de los no blancos. En la Convocatoria de Europa somos muy diversos, aunque los altos dirigentes tienden a ser blancos en su mayoría. Como no-blanco, me siento escuchado y respetado".

-Persona de Color, Líder diocesano

"Las personas actúan como si yo no estuviera presente en la conversación."

-Persona de Color, Líder diocesano

"Si planteaba un punto importante para contención o prioridad, se le daba crédito a otro miembro 'blanco' en el comité y en las sesiones plenarias abiertas".

-Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"¡Dos preguntas importantes en una! 1) Fui nominado en la asamblea de la CG. Recuerdo que había cierto descontento con la lista de candidatos. No recuerdo los detalles. 2) Durante mi permanencia en el cargo, hubo demasiadas historias que contar sobre el silenciamiento de las voces de [C]olor. De aquellos cuyo primer idioma no es el inglés. Y de esa dinámica en la que las voces de los grupos marginados a veces tienen más peso, ya que otros miembros tratan de no ser racistas, sexistas, anti-edad u ordenacionistas. En este trienio, el Consejo parece ser mucho más diverso. Así que quizás en el próximo trienio los líderes del comité también lo sean".

-Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Se decide incluir a una minoría sobre la base del lenguaje (utilitario), no por los dones particulares que aporta".

-*Persona de Color, Líder diocesano*

"Creo que fui elegido para añadir diversidad en la junta directiva en la que sirvo".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"A veces siento como si fuera un token (símbolo) por todas las casillas que marco: homosexual, negro, episcopaliano de cuna".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"A menudo los líderes a nivel diocesano quieren tener a 'Personas [N]egras token (símbolos) en el grupo de líderes o sirviendo en una parroquia. Extrañamente, en nuestra diócesis, suelen ser personas que acaban de llegar a EE.UU. de África, Jamaica, etc., y aunque con frecuencia son de clase alta (en aspectos económicos, educativos, etc.) en su propio país, son ubicadas en cargos en parroquias pobres, del casco urbano, etc. donde tienen muy poco en común con la feligresía. Pero esto fue visto como con un propósito inclusivo. Es raro que la gente se quede en estos cargos por mucho tiempo - ¡¡¡sorpresa, sorpresa!!!"

- *Blanco, Líder diocesano*

"Historia. Ninguna Persona de Color había ocupado mi puesto antes y ninguna ha sido contratada en puestos similares desde entonces".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"...así está [conformado] el personal desde la perspectiva de los líderes elegidos en un órgano. Es absoluta y predominantemente blanco".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Siempre tengo que decir: 'Como Persona de Color', de nuevo, 'Como Persona de Color'. Es bastante frustrante que tenga que estar comenzando mis conversaciones con ese prefacio. Pero en realidad dije: "El problema es que estamos hablando de acceso y de igualdad de acceso a la comunidad Nativa americana, a la comunidad Liberiana, a la comunidad Hmong. ¿Porqué no están representados en esta mesa? ¿Por qué no son parte directa de estas conversaciones? En lugar de tener a un intermediario llevando y trayendo información entre las personas de color y la junta directiva sobre las necesidades, yo no sé ustedes, pero yo sugeriría que hablen directamente con la fuente".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Nuestro proceso de nominación e 'impulso' parece no ser inclusivo - no sé si esto significa que no estamos reclutando voces diferentes, pero sí quiere decir que no lo estamos haciendo bien o que en los grupos subrepresentados muchos están teniendo acceso o creen que pueden tenerlo. Podemos hacer mejor las cosas para fomentar la diversidad y la inclusión, y actuar con el objetivo de tener un liderazgo más inclusivo".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Estoy muy consciente y muy preocupado por la preparación de líderes ordenados para la próxima generación... en particular en las comunidades de Color. La cantidad de Afroamericanos ha disminuido tanto que es algo alarmante en este momento. La Iglesia en su conjunto ha fallado en la formación de una generación de líderes. Estamos enfrentando una enorme escasez de clérigos. Pero para las Personas de Color los números son realmente desalentadores. Soy muy consciente de esto y estoy tratando de hacer algo al respecto. Estoy tratando de educar a los jóvenes para que se conviertan en líderes de la iglesia en todas las

órdenes, ya sean laicos, diáconos o sacerdotes. Esto es algo que la Iglesia en su conjunto y en especial la Cámara de Obispos debe abordar. Y no lo han hecho. Es un tema que las comunidades de Color deben abordar. Está comenzando a aparecer en la pantalla del radar de la gente. La Iglesia siempre hace las cosas muy lentamente, muy tarde. He tenido esta conversación con nuestro canónigo para el ministerio y el desarrollo. Encontramos una manera, una manera intencional, de llamar e impulsar a los Jóvenes de Color al ministerio."
- *Persona de Color, Líder de la iglesia*

"Una de las cosas que he podido notar y a la que no creo haber prestado atención antes, es en cuanto a la formación y quién llega realmente a la Comisión de Ministerios. Y pareciera que los que no son blancos no llegan hasta el final, no logran ingresar en una diócesis tan grande como la nuestra ni ser ordenados en esta diócesis. Hasta ahora, desde que fui ordenado, sólo dos hemos sido ordenados como diáconos. Apenas me ven como una Persona de Color. Conozco a la otra mujer, no la consideran [Persona de Color] y es birracial."
- *Persona de Color, Líder diocesano*

"La persona contra la que me postulé y que perdió las elecciones fue posteriormente nombrada para la Comisión de Ministerios (COM, siglas en inglés). Este proceso invalidó la elección y se designó a alguien que representaba el *status quo* en lugar de lo que nuestro electorado quería: alguien que representara a los marginados en el proceso de formación y desarrollo del ministerio. Nuestro proceso de formación también favorece a las personas blancas de clase media con acceso a la tecnología y excluye a los que hablan otros idiomas o necesitan ser formados en un contexto particular".
- *Blanco, Líder diocesano*

"Debido a que [el obispo] hizo de la [reconciliación racial] una prioridad, algunas de las parroquias y diócesis lo han adoptado también. Comienza en la cima. Creo que yo le pondría más énfasis. Trataría de que personas que no se parecen a mí sean parte de esto, ya sabes, algunas personas de la mayoría. Hay que tratar de que tomen la iniciativa, que realmente crean en esto, que sientan pasión por ello. De manera que la gente pueda ver que no es algo exclusivo de los Afroamericanos y de las Personas de Color, sino que nos afecta a todos".
- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

[Refiriéndose a los recursos financieros] "Si eres una entidad de la iglesia, dispones de un conjunto de recursos que puedes destinar a los diversos asuntos existentes. Tienes que decidir cuáles son las prioridades a las que vas a aplicar esos recursos. Así que, desde un nivel diocesano, puedo entender por qué la reconciliación racial no es algo en lo que ponemos mucho énfasis o prioridad, no es que estás eliminando el comité de diversidad porque ese comité todavía existe, todavía estás trabajando, pero a nivel diocesano habría que afirmar: 'Éstas son nuestras prioridades', las cosas no llegan hasta ese nivel".
- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Las exigencias de tiempo que se imponen a los miembros del Comité Permanente (y los horarios de las reuniones a mediados de semana y en días laborables) implica que sólo los jubilados y los que tienen una posición económica cómoda puedan permitirse el lujo de servir. Este grupo se inclina a los blancos y a la clase media alta. Si bien no tiene un propósito racista, desalienta la participación de otros. Además, quienes se sienten cómodos postulándose para un puesto en el Comité Permanente son por lo general personas condecoradas de la iglesia que han estado en otros comités de la diócesis extendida. Estamos explorando formas de abordar ambas situaciones".
- *Blanco, Líder diocesano*

"Además, se ha reservado dinero para las parroquias Negras a fin de ayudar con el mantenimiento diferido, puesto que las diócesis solían dar subvenciones y préstamos a las parroquias para las labores de

mantenimiento pero no daban a las parroquias negras en esos mismos términos. De manera que reconocen esto y han creado este fondo que dará subvenciones a las parroquias históricamente negras... para hacer mantenimientos diferidos y cosas de este tipo. Establezcan un enorme fondo de becas para la formación de líderes laicos Negros en el ministerio ordenado, para que la experiencia del seminario no genere ningún tipo de deudas".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Así que digo, si esta fe quiere finalmente lograr un verdadero cambio de cultura, hay que propiciar un entorno en el que se pueda decir la verdad. Creo que lo que sostiene este sistema es que sólo se deja entrar a ciertos tipos de personas que piensan de la misma manera."

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Tenemos que hacer todas estas cosas y siempre tenemos que pasar por cierto grado de humillación en nuestra Convención General. La gente actúa como si nos estuvieran dando de su propio dinero. Nuestro clero es el peor pagado de toda la iglesia. Sí. Es frustrante, realmente frustrante. Estoy agradecido de recibir ese apoyo, pero no es suficiente. Tenemos un sacerdote para 13 iglesias misioneras y en un fin de semana recorre más de 100 millas en su auto para ir de congregación en congregación en congregación. Incluso si tuviéramos dos sacerdotes para todas ellas, no sería suficiente. Deberíamos ordenar y capacitar a las personas localmente, pero por el momento no hemos podido lograr esto para tres obispos. Es tan frustrante. Pero no lo sé. La iglesia nacional también está siendo afectada. La asistencia está decayendo, las donaciones financieras están disminuyendo. Hay cierta pragmatismo que va de la mano con eso".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"El hecho de tener [P]ersonas de [C]olor en puestos de liderazgo no significa que esas personas tengan el mismo poder o la misma voz."

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Como Latino, siento que sólo se nos considera que somos un 'ministerio' y no socios iguales en el Evangelio y en el liderazgo. Me hacen sentir que somos los que necesitamos ayuda y no los que tenemos algo que aportar. He visto esto en muchos liderazgos diocesanos bajo los que he estado".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Aunque no es intencional ni abierto, el proceso de 'auto-nominación' para elegir a los líderes diocesanos excluye de forma automática a muchos grupos. La diócesis también asume que todos los líderes electos saben cómo funciona el personal de la diócesis y lo que se espera de ellos; no se da ningún tipo de orientación".

- *Blanco, Líder diocesano*

"A lo largo del proceso, las reglas y la aplicación de las normas para el avance de los aspirantes a las órdenes sagradas cayeron en lineamientos raciales. Los evangélicos blancos fueron bienvenidos a la [d]iócesis torciendo las reglas canónicas, mientras que los aspirantes Negros y Morenos se toparon con obstáculos colocados en su camino, a veces muy similares a las excepciones hechas para los aspirantes [b]lancos".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Experimenté hostigamiento e intimidación de parte del obispo, del canónigo del Ordinario y del presidente del Comité Permanente".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Veo discriminación en los procesos vigentes. Si uno no habla bien el inglés o no conoce bien la cultura de Nueva Inglaterra, es muy difícil ser incluido en los comités diocesanos. Es difícil que los nuevos líderes prosperen en otras culturas".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Definitivamente la raza ha sido mencionada al menos unas cuantas veces durante las reuniones de la COM, mientras hablamos de los ministerios dirigidos a las poblaciones desatendidas en la iglesia episcopal y sobre los antecedentes de algunos de nuestros candidatos. Como mujer blanca y privilegiada que lleva poco tiempo en la Comisión, no he notado que el racismo sea un factor determinante en nuestra toma de decisiones, pero admito que no soy la persona que lo vería con más claridad. Sin embargo, creo que el proceso supone una cierta comodidad financiera a fin de poder dar todos los pasos necesarios hacia la ordenación".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Lo que más me llama la atención de mi posición es cómo las barreras lingüísticas pueden conducir a desafíos de inclusión y acceso. Mientras que la diócesis se esfuerza por proporcionar recursos en inglés y español, nuestra comunidad incluye a muchos que no hablan ninguno de esos dos idiomas, y nuestro personal es en gran parte de habla inglesa. Hay una sensibilidad hacia las diferencias culturales que existen dentro de nuestras comunidades, pero no hay muchos recursos para poner al día a aquéllos que tal vez no han tenido ese tipo de experiencia, educación o formación antes".

- *Blanco, Líder diocesano*

"El racismo sistémico está presente de muchas maneras. Hay barreras de ingreso que la mayoría no nota. Es caro pasar por el proceso e ir al seminario. Buena suerte tratando de motivar a las personas de la clase trabajadora que no pueden dejar sus trabajos o trasladar a sus familias."

- *Blanco, Líder diocesano*

"Hay que establecer un sistema de comunicación para que todas las iglesias parroquiales y de misión puedan interactuar entre sí en lugar de simplemente una comunicación 'de arriba hacia abajo'."

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Parece ser muy difícil persuadir a las minorías para que se postulen a cargos de elección. No considero esto [como] racismo en el sentido de discriminación directa, sino más bien como una resistencia cultural y problemas pragmáticos asociados con atender las necesidades de las minorías".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Uno de los pecados más grandes de esta Iglesia es la disparidad en la compensación entre los hombres y las mujeres de color blanco, las Personas de Color y en particular, las mujeres de Color. Porque en ese peldaño inferior están sobre todo mujeres y las Personas de Color, en especial las mujeres de Color. Éstos son los peores trabajos. En cuanto a esto, no estamos haciendo bien las cosas en esta Iglesia. Y culpo a los obispos. Culpo a los obispos sobre todo para las congregaciones misioneras, si envías gente al exterior y lo haces al más bajo costo o para balancear el presupuesto a espaldas de los vicarios de misión, esto no es correcto".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Como persona blanca es difícil determinar qué tipo de racismo institucional existe, ya que no suele proyectarse en mí. No vi áreas de racismo cuando me contrataron. Creo que el principal problema institucional que impide que los órganos y los líderes electos sean más diversos es la falta de fondos para compensar el tiempo libre (dos semanas necesarias para la Convención General, tiempo libre para las reuniones, etc...) y el apoyo adicional que elimina las barreras económicas para servir o trabajar en la Iglesia

Episcopal".

- Blanco, Líder diocesano

"Bueno, no puedo decir que alguna vez haya presenciado algo indignante o palpable en el tiempo que llevo en la Iglesia Episcopal, por lo que me siento muy agradecido. Todos han sido muy respetuosos e inclusivos y han querido que salga adelante. Creo que hice algunas observaciones en mis respuestas escritas sobre el proceso de solicitud y de incorporación y cosas similares. Creo que algo muy importante en todo ese proceso, en particular para los Afroamericanos, es la negociación de la remuneración y las prestaciones y ese tipo de cosas. A veces resulta incómodo. Hemos heredado una brecha salarial y enfrentamos problemas de larga data, no sólo en cuanto a las diferencias salariales sino también en cuanto a la brecha de riqueza entre los Afroamericanos y los blancos".

- Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Las personas que los guiaron no pudieron ni pasar de la superficie. No es que no fueran personas inteligentes, sino que no pudieron abrirse paso. Quiero decir, somos un grupo bastante duro".

- Blanco, Líder diocesano

"Creo, precisamente porque la reconciliación racial es una de las prioridades, que esta organización es muy, muy sensible a los asuntos de raza y racismo. La capacitación de los empleados es uno de los temas que hemos tratado de abordar. En cuanto al personal, una de las preguntas que nos hacemos es, ¿qué tan diverso es? ¿cuáles son los criterios que se están usando para seleccionarlos? Y hablando a título personal, estoy tratando de identificar cada vez más cuando me enfoco en mí mismo y me pregunto: "Bueno, ¿cuáles son mis propios prejuicios sistémicos? Está muy bien decir: "Bueno, está bien, fulano es de ascendencia haitiana y esa persona también lo es". Pero no basta decir: "Bueno, esta persona cumple el requisito de ser parte de un grupo minoritario", cuando la realidad es que fueron contratados porque son candidatos sobresalientes en sus respectivas áreas. Pero nunca vamos a ser perfectos en esto, sino que sólo hay seguir aprendiendo, seguir siendo conscientes".

- Blanco, Líder de la iglesia extendida

"Pero si hablamos de racismo, cuando tuvimos nuestra visita con el obispo, dije: 'Hice esta capacitación y recibí este entrenamiento cuando trabajé para el gobierno federal'. Damos este entrenamiento en la iglesia y todos nos ponemos hiperactivos, todos nos entusiasmos. Después de que se van, no pasa nada, no pasa nada. No hay seguimiento por parte de nadie para ver si funcionaron bien las cosas".

- Persona de Color, Líder diocesano

"Donde yo vivo había una mujer que estaba conmigo en la Comisión de Ministerios. Y recordemos que lo más común en este momento es que las iglesias tengan un servicio religioso en idioma español. Entonces, esa mujer que pertenece a otra iglesia me dice: "Bueno, nosotros no nos mezclamos para nada con la población hispana. Ellos no son nosotros". Y a mí esto me resulta horrible, definitivamente.

- Blanco, Líder diocesano

"La gente dice que quiere toda esta diversidad, pero no está dispuesta a ser o actuar de manera diferente a fin de aceptar la diversidad en términos reales. No basta con recibir a las personas en la puerta y enseñarles a hacer cómo se hacen las cosas a la manera del grupo predominante. Hablan de la "gran carpa". Si la carpa es realmente grande, durante el servicio religioso la gente podría aplaudir, bailar y cantar al ritmo de música religiosa *gospel*, otros quizá celebren sus servicios al ritmo de la música *zydeco*".

- Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Siento que en los seis años que llevo en la Comisión de Ministerios, he sido silenciado. Me han dicho que estoy exagerando. Me han dicho: 'Las cosas no están tan mal como tú crees. Estamos trabajando muy duro. Verás, llevamos una hora aquí hablando de la raza, por lo tanto, somos buenas personas'. Puedo decir muchas cosas, pero mis acciones tienen que coincidir con lo que digo. Nuestras decisiones como líderes de la iglesia tienen que coincidir con lo que decimos que somos. El pacto bautismal dice: 'Respetarás la dignidad de cada ser humano. No dice: respetarás la dignidad de cada ser humano que se parece a ti, que piensa como tú, que actúa como tú, que habla como tú. Ése no es el mensaje'".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Creo que personas más inteligentes que yo han dicho que el racismo y la corriente anti-negros están en el corazón de nuestra cultura y de nuestro país. Así fuimos fundados. En los documentos de fundación de nuestra esta escrito que los Afroamericanos son tres quintas partes de un ser humano. Es decir, no puedes tener esas palabras grabadas en los documentos fundacionales de tu país y que el concepto no esté impregnado en las personas. De manera que la raza y el racismo es un pecado que ha permeado tan profundamente nuestra cultura que ya no tenemos conciencia de ello. Y creo que los negros tampoco suelen tener conciencia de ello. Lo he notado cuando hablo con ellos y me cuentan sus historias. Y sabes, en mi diócesis hay algunos Afroamericanos muy exitosos que no quieren hablar de esto. Ellos salieron adelante y no quieren saber nada".

- *Blanco, Líder de la iglesia extendida*

"Y también, pensando en el reclutamiento en general, creo que la contratación de personal de las minorías debería ser prioridad en todos los niveles, desde los pasantes hasta los más altos niveles de la iglesia. Básicamente habría que hacer de eso una prioridad".

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"Cuando estaba discerniendo si debía tomar el puesto que tengo actualmente (un puesto en defensoría y justicia social), me pregunté si era correcto que trabajara en ese campo ya que soy una persona blanca. La raza no surgió en ninguna otra parte del proceso de contratación. Gran parte de mi trabajo consiste en abogar por una iglesia racialmente inclusiva. Siento que tengo más poder cuando tengo que comunicarme con las iglesias que con las estructuras racistas en la iglesia en su conjunto. Esto ha sido un gran motivo de tensión en mi trabajo. Hay personas en todos los niveles que entienden que el racismo es malo, pero no saben cómo combatirlo a nivel estructural. Nuestro nuevo obispo es [N]egro, así que el racismo en nuestra diócesis está bajo el microscopio".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Diferencias sutiles, no manifiestas, en aceptar la autoridad del cargo que ocupo. He notado que a los obispos anteriores, todos blancos, se les dio más libertad de acción para tomar decisiones. Durante mi mandato, la autoridad del obispo ha sido más desafiada en formas apenas perceptibles".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"El Tokenismo (usar a una persona como símbolo), tendencia a buscar personas "bien portadas" (que no se resisten a la cultura actual)".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"El trabajo que hago para ayudar a formar líderes emergentes, en particular líderes ordenados, choca constantemente con los temas de raza y poder. Nuestro sistema está diseñado en torno a la manera de pensar y las habilidades de las personas exitosas en la cultura blanca (educación, alfabetización digital, estilos de comunicación, expectativas). Decimos que queremos ofrecer caminos que sean culturalmente contextuales

para los [I]ndígenas e inmigrantes y para grupos culturales específicos. Pero en cada nivel del proceso - desde la COM hasta el Comité Permanente, desde los instructores de cursos hasta el cuidado pastoral y los desafíos de comportamiento – nos esforzamos por saber cuáles de nuestras expectativas son teológicas y cuáles se basan en la herencia étnica y las expectativas del 'Anglicanismo'. Mis colegas y yo lidiamos con todas estas preguntas: "¿Cómo podemos ordenar a alguien que no puede usar el internet de manera efectiva?" "¿Cómo sabemos si quienes reciben este curso en un idioma específico está aprendiendo lo que necesitan?" "¿El conflicto entre el postulante y sus compañeros se debe a su sexismo, a su diferencia cultural o a su racismo? Para ir abordando esto poco a poco, estamos trabajando con un consultor a fin de llevar a cabo una auditoría de equidad en nuestros documentos de formación de competencias. Este trabajo se considera crucial. También se considera muy vulnerable dada la naturaleza de nuestros órganos elegidos con cargos de tres años de duración que las personas ocupan y dejan, por lo general con muy poca participación en la profunda labor que se está llevando a cabo, y aun así estas personas tienen un poder asombroso para aplastar dicha labor. Es desalentador. Eso es al nivel de cómo tratamos a las personas por el diseño del programa y las expectativas de quienes están en él. --- Y --- aún se está batallando para establecer el contenido de nuestra formación de liderazgo como una teología real de la Comunidad Amada, no como un complemento, como un taller de un día o como parte de nuestra ética y política, sino como una teología fundamental. Veo a muchos de nosotros queriendo llevar a la iglesia en esta dirección, y si bien tengo esperanzas, estoy muy claro de lo inexpertos que somos".

- Blanco, Líder diocesano

"Sólo ciertas personas son invitadas a la mesa y son escuchadas... en su mayoría son todos blancos. Incluso las personas de una raza minoritaria que son invitadas a la mesa parecen estar allí por apariencia, los que están de acuerdo con todo, son muy políticos y no dicen la verdad por miedo a represalias o porque corren el riesgo de ser excluidos si hablan".

- Persona de Color, Líder diocesano

"El desequilibrio racial se atribuye a la falta de Personas de Color, a la vez que se hace muy poco para garantizar el equilibrio. La representación importa".

- Blanco, Líder diocesano

"Hablé con un miembro del clero de mi [d]iócesis. Le pregunté si su congregación se sentiría cómoda de participar en esta capacitación. Ella dijo, 'no lo creo: ellos no creen que tienen un problema'. Están en los suburbios en algún lugar. Una congregación totalmente blanca. No ven esto como algo que necesitan. Pero tienes que ser intencional sobre esto".

- Persona de Color, Líder de la iglesia extendida

"Como misioneros, pensamos de manera absoluta en la representación a través de la raza, la cultura, la geografía, la clase, todo tipo de cosas, cuando salimos a buscar personas para que sirvan en puestos de poder y cruzar ese umbral, lograr un sí o llegar a un acuerdo con esa gente, no es algo que sucede. Se convierte en un verdadero desafío para esas personas una vez que ocupan esos cargos. Ni siquiera estamos comenzando a abordar el tema de la identidad, ¿verdad? ¿Somos especiales porque estamos haciendo este extraño ritual el domingo por la mañana? ¿Tenemos una teología coherente en torno a lo que creemos que estamos haciendo en cuanto a las diferencias? ¿O estamos siguiendo una especie de auto-identidad política progresiva hasta su propia conclusión justa? No lo sé. Si tienen las respuestas, por favor díganmelas".

- Blanco, Líder diocesano

"Dos de las iglesias más ricas de la diócesis son muy conservadoras y hay que caminar en esa línea para no ofenderlas. Y eso es poco, es un pequeño golpe en el intestino de vez en cuando. Quiero decir, lo entiendo,

pero al mismo tiempo me pregunto: ¿no estamos llamados a estimularnos unos a otros, no estamos llamados a desafiarnos? Sí".

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Nuestra diócesis ha estado haciendo una labor intencional para eliminar el racismo y el órgano de liderazgo ha estado activamente involucrado en esta tarea y este aprendizaje. Hay una [Red de Sanación Racial, Justicia y Reconciliación] que está conformada por líderes laicos y ordenados de razas mixtas. Esta labor ha sido adoptada por el liderazgo diocesano. Todavía somos una obra en marcha y aún así vamos avanzando. Se está capacitando a los líderes y se ha capacitado a varios líderes clérigos y laicos".

- *Blanco, Líder diocesano*

"También he visto un destello de transformación en la manera en que los diputados de Color están teniendo la oportunidad de reunirse, de trabajar juntos y de hacer algunas cosas. Uno de los desafíos de ser una población minoritaria es que no conoces el sistema. Y como no conoces el sistema y tampoco eres necesariamente ignorante en cuanto a cómo funciona el sistema, esos encuentros son una oportunidad para crear redes de personas que pueden ser mentores unos de otros. Cuando llegué a la reunión de los diputados de Color en Austin, me explicaron: "Así es como funciona la convención: ésta es la estructura, el programa, esto es lo que va a pasar". Había mucha gente que nunca antes había estado en la Convención y para ellos fue de gran ayuda. Yo había estado en convenciones anteriores y algo retuve de ellas, pero aún así había mucho que desconocía. Esta reunión en particular es una gran avalancha de información y de choque cultural, independientemente de si uno es de la cultura dominante o no. Hay muchas cosas que vienen hacia ti. Así que tener la oportunidad de trabajar juntos, de reunirnos y crear esas relaciones hace una gran diferencia en la iglesia en general."

- *Persona de Color, Líder de la iglesia extendida*

"... la Iglesia Episcopal Negra está perdiendo feligreses y no creo que sea un fenómeno exclusivo de las iglesias Negras. Es sólo que, al menos mi congregación se ha vuelto tan pequeña relativamente que hay que implementar otras estrategias, porque la vida útil es cada vez más corta y a este paso el puñado de iglesias Negras que hay desaparecerá.

- *Persona de Color, Líder diocesano*

"Creo que seguiremos siendo una nación y una iglesia racista y supremacista blanca, y hasta el día en que dejemos de serlo tendremos que seguir haciendo este trabajo y eso se da a nivel personal, interpersonal e institucional y cultural".

- *Blanco, Líder de la iglesia extendida*

"En algunos sitios, también en la oración del Padre y en las prácticas, particularmente en las 'reservaciones' donde nos encontramos, hay ancianos que han sido parte de la iglesia durante toda su vida, que son seguidores de las tradiciones anglosajonas y que se sienten muy incómodos con la mezcla, si se quiere, de las prácticas espirituales de los Nativos americanos y las prácticas tradicionales de la Iglesia Episcopal y, sin embargo, las generaciones más jóvenes no ven nada malo en ello, por ejemplo un grupo de percusión y cantantes en un velorio o un funeral. Esto suma a la comodidad, suma a la fuerza y nos recuerda que no somos ni el pueblo de Dios ni como el pueblo de Dios, pero somos ambos y lo adoptamos. Yo lo viví, no recuerdo en qué diócesis o en qué ciudad estaba, pero había una joven, creo que era una chica Indígena que se acercó a un oficial de policía y estaba cubierta de salvia y hierba dulce y él sabía exactamente qué hacer, extendió su mano y recibió de buena manera ese regalo, ese Rito de Purificación".

- *Blanco, Líder diocesano*

"Lo que he encontrado, y lo que he tratado de compartir con otras personas que no han tenido esa experiencia, es gente amable, cariñosa, hospitalaria, acogedora y que perdona, que me han enseñado tanto, me han amado y gentilmente me han instruido a pesar de mis pasos en falso o de mi torpeza o ignorancia. Y lo atesoraré como parte de mi propia educación y estoy seguro... y eso sería un privilegio de blancos. Eso es algo que está tan arraigado y que tanta gente ignora, dan por sentado las oportunidades que tienen y asumen que así es el mundo y, ¿por qué serían diferentes las vivencias de alguien más? ¿Quieres decir que no todos estamos buscando igualdad de condiciones? Con sólo una batalla a la vez, una persona a la vez, una experiencia a la vez, podemos hacer la diferencia. Podemos hacer la diferencia, podemos cambiar este mundo y podemos cambiar nuestra iglesia y, lo más importante, puedo cambiarme a mí mismo por la gracia de Dios. Puedo cambiar mi corazón, mi comportamiento, mis palabras, ahí es donde hay que empezar. No puedo trabajar en el otro si no he trabajado en mí mismo."

- Blanco, Líder diocesano

Anexo D: Glosario de Términos

Esta lista de términos ha sido compilada con el propósito de crear un lenguaje común de justicia racial. Todas las definiciones provienen de **Racial Equity Tools** (Herramientas de equidad racial), a menos que se indique lo contrario⁴².

Antirracismo

El antirracismo se define como la labor de oponerse enérgicamente al racismo, abogando por cambios en la vida política, económica y social. El antirracismo tiende a ser un enfoque individualizado y establecido en oposición a los comportamientos e impactos racistas individuales.

BIPOC⁴³

BIPOC (siglas en inglés) significa Negro, Indígena y Persona de Color. Es un acrónimo que quiere resaltar las formas en que el racismo dirigido a los pueblos Negros e Indígenas ha sido fundamental para la construcción de la supremacía blanca en Estados Unidos.

Racismo Disconsciente⁴⁴

El racismo disconsciente se define por lo general como la aceptación incuestionable de normas y privilegios culturalmente dominantes. Estos van desde el determinismo histórico de la esclavitud hasta las normas de explotación racial inherentes a la sociedad estadounidense.

Racismo episódico

El racismo episódico se refiere a las creencias, actitudes y acciones de las personas que apoyan o perpetúan el racismo. El racismo episódico puede ser deliberado o bien la persona puede actuar para perpetuar o apoyar el racismo sin saber que eso es lo que está haciendo.

LGBTQ+⁴⁵

Un acrónimo paraguas que por lo general incluye a las personas que se identifican como lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero, variables y otras identidades más allá de las mayorías normativas cisgénero y heterosexuales.

Personas de Color

Suele ser el término colectivo preferido para referirse a los grupos raciales no blancos. Los defensores de la justicia racial han utilizado el término "Personas de Color" desde finales de la década de los 70 como un marco inclusivo y unificador de los diferentes grupos raciales que no son blancos, para abordar las desigualdades raciales. Si bien el término "Personas de Color" puede ser políticamente útil y describe a las personas con sus atributos propios (en contraposición a lo que no son, por ejemplo, "no blancos"), también es importante, siempre que sea posible, identificar a las personas por medio de su propio grupo racial o étnico, ya que cada uno tiene su experiencia y significado característico y puede ser más apropiado.

Raza

La raza es una construcción social inventada y no un hecho biológico real. Las designaciones de razas han cambiado con el tiempo. Algunos grupos que hoy en día se consideran "blancos" en Estados Unidos fueron

⁴² <https://www.racialequitytools.org/glossary#>

⁴³ Escrito por los autores de este informe.

⁴⁴ <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00131725.2018.1505015?journalCode=utef20>

⁴⁵ Escrito por los autores de este informe.

considerados "no blancos" en épocas anteriores, en los datos del censo de Estados Unidos y en los medios de comunicación y la cultura popular (por ejemplo, los irlandeses, los italianos y los judíos blancos). La manera en que se aplican las categorizaciones raciales (la forma del racismo) también ha cambiado con el tiempo. Por ejemplo, la designación racial de Asiático-americano y de Isleño del Pacífico cambió cuatro veces en el siglo XIX. Es decir, fueron definidos a veces como blancos y otras veces como no blancos.

Racismo

El racismo es un prejuicio racial combinado con el poder social e institucional. El racismo es un sistema de ventaja y opresión basado en la raza. El racismo es diferente de los prejuicios raciales, el odio o la discriminación. El racismo implica que un grupo tiene el poder de discriminar de manera sistemática a través de las políticas y prácticas institucionales de la sociedad y moldeando las creencias y valores culturales que apoyan esas políticas y prácticas racistas.

Racismo sistémico/ estructural

La normalización y legitimación de una serie de dinámicas - históricas, culturales, institucionales e interpersonales - que normalmente benefician a los blancos y producen resultados adversos acumulativos y crónicos para las Personas de Color. El racismo estructural abarca todo el sistema de dominación de los blancos, difundido e infundido en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo su historia, cultura, política, economía y todo el tejido social. El racismo estructural es más difícil de identificar en una institución particular porque requieren el refuerzo mutuo de múltiples instituciones y normas culturales, pasadas y presentes, reproduciendo continuamente viejas formas de racismo y produciendo nuevas. El racismo estructural es la forma más profunda y generalizada de racismo; todas las demás formas de racismo surgen del racismo estructural.

Cultura blanca dominante⁴⁶

Una reformulación del término "cultura de supremacía blanca" que enfatiza los efectos activos de la dominación que el sistema ejerce sobre las Personas de Color.

Supremacía blanca

La idea (ideología) de que los blancos y sus ideas, pensamientos, creencias y acciones son superiores a las Personas de Color y a sus ideas, pensamientos, creencias y acciones. Si bien la mayoría de la gente asocia la supremacía blanca con grupos extremistas como el Ku Klux Klan y los neonazis, la supremacía blanca siempre está presente en nuestras suposiciones institucionales y culturales que asignan valor, moralidad, bondad, y humanidad al grupo blanco mientras que proyectan a las Personas y comunidades de Color como inútiles (que valen menos), inmorales, malos, inhumanos e "indignos". Basándose en la teoría crítica de la raza, el término "supremacía blanca" también se refiere a un sistema político o socioeconómico en el que las personas blancas gozan de ventajas y derechos estructurales que otros grupos raciales y étnicos no tienen, tanto a nivel colectivo como individual.

Cultura de la Supremacía Blanca

La cultura de la supremacía blanca se refiere a las normas de comportamiento y formas de funcionamiento dominantes e incuestionables que encarnan la gran mayoría de las instituciones de Estados Unidos. Estas normas pueden considerarse prácticas culturales dominantes, que han evolucionado a partir de la historia de la supremacía blanca de Estados Unidos. Como está tan normalizada puede ser difícil de notar, lo que únicamente suma a su poderosa influencia. En muchos sentidos, no se diferencia de lo que podríamos llamar la cultura o las normas de Estados Unidos: un enfoque en las personas por encima de los grupos, por ejemplo, o

⁴⁶ Escrito por los autores.

un énfasis en la palabra escrita como forma de comunicación profesional. Pero opera de formas aún más sutiles, al definir realmente lo que es "normal" y, del mismo modo, lo que es "profesional", "eficaz" o incluso "bueno". A su vez, la cultura blanca también define lo que no es bueno, "está en riesgo" o "es insostenible". La cultura blanca valora algunas formas - que son más familiares y se dan con mas naturalidad a las de una tradición blanca, occidental - de pensar, comportarse, decidir y saber, mientras que devalúa o vuelve invisible otras formas.