

Resumen ejecutivo

Entre los años 2018 y 2020, la Auditoría de Justicia Racial del Liderazgo Episcopal hizo encuestas y entrevistas entre más de 1300 miembros de los órganos de liderazgo clave de la iglesia acerca de sus experiencias relacionadas con el racismo, la identidad racial y el poder en la vida de la iglesia. La auditoría y el informe resultante por realizado por *The Mission Institute* (El Instituto de la Misión) en asociación con *Racial Reconciliation and Justice Team* (el Equipo de Justicia y Reconciliación Racial) de la Iglesia Episcopal, ofrecen datos, historias, patrones y temas principales, recomendaciones y herramientas de reflexión diseñadas para ayudar a la iglesia a convertirse de verdad en una comunidad amada.

Antecedentes y contexto histórico

En 2018, la Iglesia Episcopal contrató al Instituto de la Misión para completar una auditoría de justicia racial del liderazgo de la iglesia, en respuesta a las resoluciones de la Convención General y a la primera disciplina del marco para Convertirse en la Comunidad Amada: Decir la verdad sobre la Iglesia y la Raza.

La auditoría forma parte de una larga historia de trabajo de justicia racial episcopal. Desde la fundación de la iglesia, las personas episcopales de color han luchado de una forma u otra para que la institución y sus líderes reconozcan su dignidad, poder y dones. Especialmente desde la década de 1950, la Convención General ha aprobado resoluciones que abordan concretamente el racismo dentro y fuera de la Iglesia Episcopal, acompañadas de una gran cantidad de cartas pastorales, capacitaciones y programas para líderes y grupos de la iglesia.

Históricamente, la iglesia se ha enfocado en la educación, la representación y la erradicación, y ha puesto menos énfasis en los esfuerzos integrales que abordan la estructura institucional y el poder. Para seguir el trabajo en el futuro, es esencial incorporar un enfoque sistemático y no lineal que aborde la cultura, las políticas, la toma de decisiones, las finanzas, la educación, la liturgia, etc. El laberinto de la comunidad amada y la visión a largo plazo son pasos importantes, al igual que lo es el compromiso de control y auditoría continua, y el decir la verdad.

Proceso

El objetivo del proyecto no ha sido determinar si el racismo sistémico está presente en la iglesia, sino más bien explorar la forma en que el racismo opera. Para realizar esta investigación, hacemos dos preguntas fundamentales:

1. ¿Quién es el liderazgo de la Iglesia Episcopal?
2. ¿Cuál ha sido la experiencia que los líderes han tenido en sus papeles de liderazgo en los temas de la raza y el racismo?

Teniendo en cuenta esas preguntas, la investigación se ha centrado en los principales órganos de liderazgo de la iglesia: la Cámara de Obispos, la Cámara de Diputados, el Consejo Ejecutivo, el Centro de la Iglesia Episcopal / el personal de toda la iglesia; y líderes diocesanos (personal, Consejo

Diocesano, Comité Permanente, Comisión de Ministerio, Fideicomisarios u organismos equivalentes) de una muestra representativa de 28 diócesis dentro de nueve provincias.

Los miembros de estos importantes órganos de liderazgo recibieron una encuesta centrada en datos demográficos y experiencias relacionadas con el racismo. Una muestra de encuestados seleccionados individualmente participó en entrevistas que profundizaban acerca de sus experiencias. Recopilamos datos de encuestas de 1,326 líderes de iglesias y entrevistamos a 64 de ellos.

Reflexión teológica

Este trabajo no lo estamos haciendo solos. Tenemos antepasados, tradiciones, historias, rituales, sacramentos y un Dios encarnado dado a conocer en Jesús. Asimismo, contamos con nuestra esperanza colectiva. Tal y como dijo la teóloga Emilie Townes, “La esperanza se forja a partir del llamado bíblico de profundizar en nuestras entrañas para decir la verdad de lo que vemos, sentimos, oímos y experimentamos. Y nos recuerda que siempre debemos enfrentarnos al mal implacable, sobre todo en momentos en los que parece tan normal y natural entre nosotros”.

La esperanza es una cosa complicada. Especialmente en los espacios blancos dominantes es común que se utilice la esperanza para calmar las almas cansadas, escapar de realidades dolorosas y apaciguar a los que dicen la verdad y a los profetas. Sin embargo, la esperanza también es esencial para nuestra transformación y resiliencia y nuestra confianza en la fidelidad de Dios. Esta esperanza paradójica fundamenta nuestro compromiso continuo de convertirnos en la Comunidad Amada.

¿Quiénes somos?

A continuación, compartimos hallazgos demográficos clave. La tasa de respuesta general a la encuesta fue de 45%.

- Del liderazgo episcopal general encuestado ...
 - ◆ 77% se identifica como blanco
 - ◆ 22% se identifica como gente de color
(gran diversidad racial dentro de los líderes de Color)
 - ◆ 51% se identifica como laico
(mayor proporción Personas de color)
 - ◆ 49% se identifica como clérigo
(menor proporción Personas de color)

Teoría y estructura

Utilizamos los siguientes marcos teóricos para analizar los datos reunidos:

- **El racismo es un sistema adaptativo complejo.** Para participar, adoptamos un enfoque cíclico, volviendo a las preguntas "¿Qué?", "¿Y qué?" ¿Y ahora qué?"
- **Somos criaturas encarnadas y el trauma del racismo habita en el cuerpo humano.**
- **La cultura dominante blanca o la cultura de la supremacía blanca** son los estándares de comportamiento dominantes e incuestionables encarnados y promulgados por la mayoría de las instituciones en Estados Unidos y las culturas identificadas con Europa, incluida la Iglesia Episcopal.
- **El racismo es pecado**, porque distorsiona nuestra relación con Dios y con toda la Creación. Según el Pacto Bautismal, cuando pecamos, debemos arrepentirnos y volver a los caminos de Dios.

Nueve patrones dominantes del racismo sistémico en La Iglesia Episcopal



Entendiendo los 9 patrones dominantes

Transformación versus Transacción

Algunos trabajos contra el racismo buscan una transformación genuina de la cultura dominante a lo largo del tiempo (cambio sistémico). Los líderes y la cultura dominante blanca tienden a abordar el racismo con transacciones desconectadas (cambio episódico), asumiendo que "si hago (o leo o miro) esto, obtendré (o seré) aquello". El enfoque transaccional se basa en estudios de libros únicos, talleres, proyectos de servicio, protestas y similares. Éstos se vuelven transaccionales si están desconectados de un esfuerzo integral y si no conducen a examinar y transformar la cultura dominante blanca. El antirracismo transaccional a menudo obliga a las personas de color a aplacar y apaciguar los sistemas dominantes blancos y a sobrevivir y mantener un trabajo o un asiento en la mesa.

Palancas del poder

Las personas de color informan diversos grados de facilidad y dificultad para navegar por las estructuras de poder episcopal. Su capacidad para navegar por este sistema es un punto de supervivencia, y muchos dependen de otras personas de color para recibir orientación y apoyo. En general, la iglesia a menudo usa el dinero para dañar o ayudar a los esfuerzos antirracistas, reteniendo fondos para cierto trabajo, pagando a las personas de color menos por un trabajo comparable o midiendo al clero de color por la cantidad de dinero que aportan, en vez de enfocarse en si los ministerios están prosperando.

Hipervisibilidad versus invisibilidad

Las personas de color informan que son simultáneamente hipervisibles e invisibles. A menudo se les asigna una ficha o se les encasilla en un trabajo que gira en torno a la diversidad, el antirracismo o la misión global, mientras que a menudo se pasan por alto para ciertos puestos o se asume que son "nuevos" episcopales que no están familiarizados con el

la cultura y los sistemas de la iglesia. Los blancos a menudo ven a las personas de color como un monolito y carecen de curiosidad por las diversas culturas de las personas de color. La gente blanca tiende a ver el racismo cuando éste es hipervisible o cuando lo nombra una persona(s) de color. Además, las personas blancas a menudo no reconocen el racismo o la raza en espacios predominantemente blancos.

Fe y espiritualidad

Las personas usan el lenguaje de la fe al reflexionar sobre el antirracismo y explicar por qué la iglesia debería trabajar duro por convertirse en una Comunidad Amada. La gente eleva la teología, la liturgia y las prácticas espirituales como levadura para este ministerio. Al mismo tiempo, notan la forma en que estos elementos de nuestra fe se utilizan a menudo para mantener activamente la cultura de la supremacía blanca y el racismo.

Polarización política

Dado que el racismo se ha vuelto tan politizado y polarizado, sobre todo entre la gente blanca, existe tanto la urgencia en torno al antirracismo como la ansiedad sobre cómo manejarlo. Del mismo modo, los líderes de Color entrevistados después del asesinato de George Floyd mencionan un aumento de casos de racismo flagrante dentro de la Iglesia Episcopal. Si bien sabían que este tipo de racismo estaba presente, se está moviendo desde las sombras hacia la luz.

Liderazgo antirracista

Los líderes de Color tienen una gran confianza en sí mismos combinada con un profundo compromiso con su iglesia y con la lucha contra el racismo. Aportan con confianza sus perspectivas y experiencias al liderazgo. También nombran el estrés de ser la primera o la única Persona de Color en contextos mayoritariamente blancos. La cultura blanca a menudo coloca a los líderes de Color en un pedestal y los sujeta a expectativas poco razonables. También los responsabiliza principalmente de nombrar, llamar y confrontar el racismo.

Interseccionalidad

Los líderes de Color notan la complejidad del racismo internalizado entre las personas de color y las tensiones raciales entre otros grupos de personas de color. Estos temas pueden ser tabú y difíciles de explorar abiertamente, pero también existe una profunda sabiduría sobre la intersección del poder (o impotencia) y privilegios (o desventajas) entre grupos raciales o dentro de ellos. La gente también habla de las limitaciones del paradigma negro / blanco para desafiar el racismo en los Estados Unidos y en la iglesia, que se extiende más allá de Estados Unidos.

Contexto histórico

La clave para desbloquear la dinámica racial actual se encuentra frecuentemente en la historia racializada de un lugar. Existe un profundo anhelo y compromiso de contar toda la verdad histórica de cómo la Iglesia Episcopal se benefició financieramente, participó y perpetuó la supremacía blanca y las prácticas y creencias racistas, y cómo todavía hoy continúa beneficiándose, participando y perpetuando el racismo.

Intención y compromiso continuo

No existen soluciones únicas, accidentales o rápidas para el racismo. Muchas personas reconocen que el antirracismo, la justicia racial y la curación requieren un compromiso a largo plazo, aprendizaje permanente, intencionalidad profunda, responsabilidad, redistribución financiera (reparaciones, por nombrar un ejemplo) y un liderazgo poderoso y valiente.

Recomendaciones para la Iglesia Episcopal

- Dar prioridad a la justicia racial y la sanación dentro, entre y para las Personas de Color, incluidos los recursos, las reuniones y la financiación.
- Continuar educando a las congregaciones de blancos o predominantemente blancos sobre la racialización y sobre la historia / historia de la blancura en sus vidas y comunidades.
- Sistematizar las auditorías raciales internas para los órganos de liderazgo. Realizar auditorías raciales cada 5 años a nivel nacional. Proporcionar recursos y herramientas para realizar auditorías raciales para diócesis y congregaciones.
- Explorar y discernir un sistema de responsabilidad para garantizar un cambio sistémico profundo (cultura, políticas, toma de decisiones, educación, finanzas, liturgia, etc.)
- Instituir reparaciones a nivel nacional para las comunidades directamente afectadas por la explotación o que se benefician de la mano de obra y los recursos de los pueblos negros e indígenas.
- Ampliar el informe de auditoría actual en un recurso teológico vivo e interactivo para la iglesia.
- Utilizar recursos teológicos para profundizar el compromiso para el largo plazo de la transformación, el antirracismo y la comunidad amada.
- Diseñar intervenciones efectivas para las comunidades en diferentes puntos a lo largo del laberinto para Convertirse en la Comunidad Amada o a lo largo de la gama completa de puntos que va desde un club exclusivo hasta una organización antirracista.

Para obtener más información, incluido el informe de auditoría completo, visite www.episcopalchurch.org/auditoria-de-justicia-racial.

Obtenga más información sobre El Instituto de la Misión (The Mission Institute) at www.missioninstitute.org.

Obtenga más información sobre el marco y esfuerzos para Convertirnos en la Comunidad Amada (Becoming Beloved Community)

en www.episcopalchurch.org/beloved-community y https://www.episcopalchurch.org/wp-content/uploads/sites/2/2020/12/becoming_beloved_community_plan_espa.pdf.