



## Resumen Ejecutivo

### Abajo

En 2023, La Catedral Iglesia de Cristo (CCC) contrató a Mission Institute para completar una auditoría racial. Esta auditoría es uno de los compromisos del Compromiso de equidad racial de Indy de CCC y vivir de plena integración en la misión y valores del Plan Estratégico 2022-2025. La auditoría se llevó a cabo simultáneamente con el enfoque de la CCC en el Plan Estratégico y los esfuerzos continuos del Equipo de Justicia Racial (RJT) en la CCC.

### Proceso

El objetivo de la auditoría es identificar y explorar cómo opera el racismo en CCC. No pretende ofrecer una solución a los obstáculos, sino aumentar la claridad y las oportunidades para explorar formas de avanzar. La encuesta fue enviada a 66 miembros de la comunidad de CCC. En total, recopilamos datos de encuestas de 34 líderes y empleados de la Iglesia, y entrevistamos a 10 de ellos.

### Reflexión Teológica

*“La dimensión misionera de la vida de una Iglesia local se manifiesta, entre otras maneras, cuando se verdaderamente una comunidad de adoración; es capaz de acoger a los desconocidos y hacerlos sentir como en casa; es una Iglesia en la que el pastor no tiene el monopolio y los miembros no son simplemente objetos de atención pastoral; sus miembros están preparados para su vocación en la sociedad; es estructuralmente pág. responsable e innovador; y no defiende los privilegios de un grupo selecto. sin embargo, él la dimensión misionera de la Iglesia evoca una participación intencional, es decir directa, en la sociedad; él en realidad va más allá de los muros de la Iglesia y se involucra en “puntos de encuentro” misioneros. concentración’ como la evangelización y el trabajo por la justicia y la paz”<sup>1</sup>*

*¿Qué tenemos realmente que decir cómo cristianos? Porque sin duda la Iglesia debería ser el lugar donde una palabra resuena en el mundo.<sup>2</sup>*

*“La actividad misionera no es tanto el trabajo de la Iglesia como simplemente la Iglesia en acción”<sup>3</sup>.*

CCC, como muchas instituciones religiosas, ha tenido una historia compleja en lo que respecta a cuestiones raciales. relaciones. A pesar de las diferentes perspectivas, los episcopales como

---

<sup>1</sup> Bosch, David J. *Misión transformadora: cambios de paradigma en la teología de la misión*. Serie 16 de la Sociedad Estadounidense de Misiología. (Maryknoll, Nueva York: Libros Orbis, 1991). pág. 381

<sup>2</sup> Barth, Karl. *Dogmática de la Iglesia*. Editado por Thomas F. Torrance. Traducido por Geoffrey William Bromiley. 2da ed. 5 vols. Edimburgo: T. y T. Clark, 1975. pág. 11

<sup>3</sup> Bosch, David J. *Misión transformadora: cambios de paradigma en la teología de la misión*. Serie 16 de la Sociedad Estadounidense de Misiología. (Maryknoll, N Orbis Books, 1991). pág. 372

colectivo han desempeñado un papel importante en varios aspectos de la justicia racial en la sociedad estadounidense, incluida su postura sobre la esclavitud, los derechos civiles, y cuestiones actuales relacionadas con la diversidad y la inclusión racial. La historia de la Iglesia episcopal en materia de relaciones raciales es compleja, marcado tanto por avances como por retrocesos. Mientras que la Iglesia tiene tomado medidas hacia la inclusión y la justicia racial, continúa lidiando con estos problemas como parte de su misión continua de promover el amor, la reconciliación y la justicia dentro de sus congregaciones y la sociedad más amplia.

El Reverendísimo Michael B. Curry, Obispo Presidente de la Iglesia Episcopal, nos invita a “caminar por el camino del amor” para “restaurar a todas las personas a la unidad con Dios y entre sí en Cristo”<sup>4</sup>. bajo su liderazgo, la Iglesia Episcopal fue acompañada en seguir a “Jesús hacia el amor, la liberación y la relaciones vivificantes con Dios, entre nosotros y con la tierra como parte de la Iglesia Episcopal. Rama del Movimiento de Jesús”.<sup>5</sup>

## Demografía

*A pocos hallazgos demográficos clave. La tasa general de respuesta a la encuesta fue del 51,5%.*

- Del liderazgo general de CCC y de los empleados encuestados,
  - ◆ El 52% se identifica como blanco.
  - ◆ El 48% se identifica como gente de color.

## Teoría y marco de patrones dominantes

*Se utilizaron los siguientes marcos teóricos para analizar los datos recopilados.* → El racismo es un sistema **adaptativo complejo**, con múltiples partes que afectan al todo. La colaboración con tales sistemas requiere un enfoque cíclico, nombrando las preguntas, *¿Qué?*, *¿y qué?*, y *¿ahora qué?* Una y otra vez.

- **Cultura dominante blanca Cultura de supremacía blanca son** los estándares de comportamiento dominantes e incuestionables encarnados y promulgados por la gran mayoría de las instituciones que surgen de una larga historia dentro de la Iglesia Episcopal y los Estados Unidos.
- **Basado en la fe fundamental** y entender el racismo como pecado. El Pacto **Bautismal** afirma que cuando pecamos, debemos arrepentirnos y volvernos a Dios. Estas pueden ser ideas instructivas para los episcopales en el trabajo contra el racismo.
- **Entendiendo complejidades y tensiones de** socialización racial y diferencias culturales entre distritos electorales.

## Los cuatro patrones dominantes:

1. Fundamentos religiosos del trabajo por la equidad racial
2. Fortalezas, desafíos y responsabilidades complejos de los roles de liderazgo en la parroquia y el lugar de trabajo
3. Tensiones dentro y entre para confrontar prejuicios y apoyar a diferentes electores 4.

---

<sup>4</sup> (1875) *El Libro de oración común*, según el uso de la Iglesia Episcopal Protestante en los Estados Unidos de América. Nueva York, T. Whittaker. pág. 855

<sup>5</sup> <https://www.episcopalchurch.org/> -sobre nosotros

Dinámicas de poder de marginación y la inclusión simbólica

### **Bases religiosas del trabajo por la equidad racial**

Un patrón fundamental y frecuente que surgió de la auditoría fue la importancia de colocar la fe en el centro del trabajo de equidad racial de la CCC. Además, los encuestados

reconoció la necesidad continua de servir a la comunidad y abordar la desigualdad racial fuera de CCC. Reconocieron el papel de la Iglesia como centro espiritual de transformación y la importancia de los compromisos de CCC para el *compromiso de equidad racial de Indy* y el *compromiso de la CCC hacia Comunidad CCC*. Las personas usan el lenguaje de su fe para reflexionar sobre el trabajo contra el racismo y para obligar a la Iglesia a vivir la misión y los valores de CCC.

### **Fortalezas, desafíos y responsabilidades complejos de los roles de liderazgo en la parroquia y el lugar de trabajo**

Los participantes de la auditoría expresaron una gran confianza en que las personas asuman el liderazgo en el contexto del trabajo contra el racismo. La mayoría de las personas expresaron un profundo compromiso con la adopción de roles de liderazgo en el trabajo de justicia racial, así como un profundo respeto por aquellos con quienes comparten responsabilidades de liderazgo. Sin embargo, los encuestados subrayan que aún queda mucho por hacer. Tenían claro que el trabajo es sistémico y requiere determinación para mantener un compromiso de por vida. Aquellos en liderazgo tienen que moverse entre navegar la estructura de poder de la Iglesia Episcopal y satisfacer el deseo de los individuos de adorar, tener compañerismo y participar en el ministerio y la misión.

**Tensiones dentro y entre para enfrentar los prejuicios y apoyar a diferentes electores** Las personas hablaron con frecuencia del progreso que se ha logrado en la construcción de la comunidad eclesial de habla hispana y en su integración al tejido más amplio de la comunidad. Sin comprometer su integridad. Este patrón nombra la tensión de las personas de color dentro y fuera de varios grupos electorales. Por ejemplo, si bien muchos hablaron de la necesidad de apoyo y participación de los blancos en CCC trabajar para ser más multicultural y antirracista, había un importante sesgo cultural y lingüístico evidente en la cultura dominante blanca.

### **Dinámica de poder de la marginación y la inclusión simbólica**

La marginación fue un tema abrumador que surgió en la auditoría. Todos los participantes de la encuesta reconocieron que existe marginación en CCC. Quienes respondieron a la auditoría y los entrevistados señalaron que las comunidades marginadas incluyen varios grupos y factores como la economía, la cultura, política y orientación sexual.

Dado que todos tenemos múltiples identidades sociales como clase, orientación sexual, capacidad y raza, comprender cómo la interseccionalidad profundiza la complejidad de la opresión racial

impulsará a CCC hacia una mayor inclusión.

### **Recomendaciones para la Catedral Iglesia de Cristo**

- Continúe utilizando la oración y la meditación con regularidad para fortalecer y mantener la conciencia, la claridad y la conexión espiritual de CCC con el trabajo.
- Mantener oportunidades para la autorreflexión periódica y evaluaciones continuas del trabajo.
- Mantener la humildad para permitir reconocer y reconocer la fortaleza de los demás, y anteponer sus necesidades e inquietudes al instinto de control o solución de una cultura dominante.
- Validar y comprometerse a comprender que el trabajo por la justicia racial tiene varios niveles de participación y enfoques y es diferente entre los distritos electorales. → Implementar y mantener un sistema de rendición de cuentas para abordar los prejuicios implícitos y promover el cambio sistémico (lugar de trabajo, toma de decisiones, liturgia, etc.).
- Continuar educando sobre la racialización y la historia de la blancura mientras se acepta que la experiencia de opresión es diferente según los antecedentes culturales.
- Estandarice la práctica de empleo y promoción mediante la creación y utilización de una hoja de pautas para nuevas contrataciones y promociones. Considere incluir una columna de simpatía para exponer y discutir los prejuicios.
- Modifique las descripciones de puestos abiertos periódicamente según sea necesario utilizando un lenguaje más inclusivo.