

COMITÉ DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE ANTIRRACISMO

Integrantes

Representantes provinciales:

Dra. Navita Cummings James, *Presidenta*, 2015; Southwest Florida, IV

Rev. Canónica Dra. Angela Shepherd, *Vicepresidenta*, 2015; Maryland, III

Rev. Patricia Steagall-Sánchez Millard, *Secretaria*, 2015; Oregon, VIII

Srta. Carla Burns, 2015; New York, II

Srta. Lelanda Lee, 2015; Colorado, VI

Rev. Cindy Nawrocki, 2015; Western Michigan, V

El Honorable Cornelius Perry, 2015; Houston, VII

Rev. Ema Rosero-Nordalm, 2015; Massachusetts, I

La Reverendísima Obispa Katharine Jefferts Schori, *Ex Officio*, 2015

Rev. Gay C. Jennings, *Ex Officio*, 2015

Srta. Jane Cosby, *Enlace del Consejo Ejecutivo*

y del Comité Permanente Conjunto de Ministerio y Misión Local, 2015

Rev. Angela Ifill, *Misionera Representante del Personal, Ministerios en Población Negra*

El actual Comité sobre Antirracismo del Consejo Ejecutivo (ECCAR) se creó en virtud de la resolución 2012-A161 de la Convención General. A cada provincia se le pidió que designara un representante de alguna de sus diócesis para integrar el Comité. A excepción de la Provincia IX, todas quedaron representadas. Se estipuló que uno de los integrantes sería además un Comité Permanente Conjunto sobre Ministerio y Misión Local del Consejo Ejecutivo. Este representante y el Misionero de los Ministerios en Población Negra fueron designados enlaces entre el comité y el Consejo Ejecutivo y el personal, respectivamente. Solo continuó uno de los integrantes del comité del trienio anterior.

Resumen de las actividades

Mandato: Guiar y vigilar las labores de la Iglesia derivadas de las resoluciones de la Convención General y destinadas a eliminar de la vida de la Iglesia el pecado del racismo mediante iniciativas y actividades en pro de la justicia racial de La Iglesia Episcopal (TEC), vigilar y evaluar los programas de lucha contra el racismo, recomendar prácticas óptimas para la lucha contra el racismo, recabar datos de las actividades provinciales para su envío anual al Consejo Ejecutivo, elaborar criterios para la aprobación de los instructores antirracismo certificados, y vigilar el cumplimiento de las normas antirracismo aprobadas por la Convención General.

Reflexión teológica: la educación antirracista es parte crucial de la formación cristiana y de la capacitación de los líderes eclesiales

Reflexionamos sobre la importancia que tiene que la Iglesia entienda que la teología y la capacitación antirracismo deben ser parte esencial de la formación cristiana y del desarrollo de los líderes eclesiales. Teológicamente, la carta pastoral de la Cámara de Obispos titulada, “El racismo es pecado: llamado a un pacto contra el pecado del racismo” (marzo de 2006) declaraba que el racismo es un pecado. La Convención General lo reiteró en la resolución 1994-D136 y llamó a la Iglesia a renovar su compromiso de combatir el racismo a través de un nuevo pacto. En las diócesis estadounidenses se ha identificado de hecho el racismo como nuestro pecado “original”.

Creemos que el pecado del racismo sigue manifestándose — por vías no siempre conocidas — en una incapacidad nuestra para comprender que desgarrar la propia esencia de nuestra relación personal con Jesucristo y, parafraseando al arzobispo Desmond Tutú, el propio corazón y el alma de los Estados Unidos.

Creemos que el racismo es un problema que se extiende más allá de los Estados Unidos y que existe en diversas formas en las diócesis no estadounidenses.

Recomendamos en una “iglesia reimaginada” que los religiosos y los seglares— continúen recibiendo capacitación en antirracismo (Resolución 2000-B049). Sabemos que el seguimiento en la Iglesia de esta encomienda de la Convención General ha estado lleno de dificultades, pero estas no suprimen la encomienda ni la necesidad de que los líderes eclesiásticos reciban capacitación antirracismo. Al contrario, exigen que la Iglesia se esfuerce más. Solo con religiosos y seglares bien capacitados y formados podrá la Iglesia Episcopal ofrecer líderes serviciales que ayuden a las congregaciones y a las comunidades locales a “respetar la dignidad de todos los seres humanos” y cumplir el objetivo de la Marca de Misión 4: “tratar de transformar las estructuras injustas de la sociedad, enfrentar la violencia de toda índole y buscar la paz y la reconciliación”.

Seguimiento y evaluación de las actividades panelesiásticas contra el racismo y en pro de la justicia social

Durante el último año y medio, el Comité y sus miembros estudiaron y participaron en iniciativas panelesiásticas clave en pro de la justicia racial — entre ellas una reunión en febrero de 2015, con el clero y otros episcopales en Ferguson, Missouri concerniente al tiroteo por parte de la policía el 9 de agosto de 2014 del joven Michael Brown, negro y desarmado. Estas actividades facilitaron medios útiles que nos ayudan a obtener una idea de lo que se está haciendo a nivel panelesiástico, pero sería un error decir que el Comité “supervisó o coordinó” alguna de ellas.

- **Fifty Years Later: The State of Racism in America (La situación del racismo en los Estados Unidos al cabo de cincuenta años) (noviembre de 2014)**

Este acontecimiento se celebró durante 2 días en Jackson, MS, y lo propuso la Dra. Anita George (diócesis de Mississippi), miembro del Consejo Ejecutivo. El primer día consistió en una conferencia emitida en directo por la Internet para la Iglesia, y el segundo fue una conferencia presencial celebrada en la diócesis de Mississippi. En los dos días participaron líderes y activistas de los derechos civiles, líderes de La Iglesia Episcopal y autoridades en la materia. ECCAR participó en la planificación del evento de segundo día, que tuvo lugar en el mismo sitio y los miembros del comité actuaron de moderadores y facilitadores. Además, ECCAR ofreció un taller sobre *Herramientas para la respuesta institucional al racismo* que incluyó presentaciones por los miembros del comité ECCAR sobre “Las mejores prácticas”. Tanto el evento emitido en directo por la Internet como la conferencia presencial fueron bien recibidos. Recursos (incluido el taller sobre herramientas del ECCAR) relativos a esta conferencia de 2 días *Fifty Years Later: The State of Racism*.

- **Grupo de entrevista del Misionero de Reconciliación Racial (noviembre de 2013 a junio de 2014)**

Dos miembros del ECCAR integraron el grupo de entrevista del Misionero de Reconciliación Racial que convocaron el departamento de recursos humanos y el Sr. Alex Baumgarten, director de Ministerios de Justicia y Abogacía. El ECCAR no hizo sugerencias formales para la formulación del primer puesto ni para su posterior reformulación (el puesto ya existía dentro de la Oficina de Relaciones Gubernamentales como “responsable de implicación en las normativas públicas”) como *Misionero para la Implicación en Justicia Social y Abogacía*. El grupo de entrevista recomendó sus finalistas al COO Stacy Sauls. Las entrevistas finales y decisiones de contratación correspondieron al Obispo Stacy Sauls y al Sr. Sam MacDonald, Director y Director Adjunto de Misión, respectivamente.

- **Emisión en directo por internet de la conferencia Absalom Jones del Seminario Teológico Episcopal (EDS) titulada Desmontaje del racismo y construcción de una comunidad de amor: esperanza, dificultades y nuevas visiones (Dismantling Racism and Building Beloved Community: Sharing Hopes, Challenges, and New Visions, febrero de 2014)**

El Sr. Dain Perry y la Sra. Constance Perry, facilitadores del taller *Traces of the Trade* (Huellas del comercio) trabajaron con el Seminario Teológico Episcopal y con la Srta. Diane D’Souza para organizar una emisión en directo por la Internet. Su programa incluyó un panel de expertos de todo el país que

están participan en los ministerios contra el racismo de la Iglesia Episcopal. Gracias al sistema de videoconferencia de Google, estos expertos hablaron en directo ante una audiencia ubicada en Boston. El ECCAR formó parte del cibergrupo. A pesar de algunas dificultades técnicas y climatológicas, el programa resultó un excelente ensayo para celebrar en el futuro presentaciones económicas entre expertos repartidos por el país y los asistentes a los programas de capacitación antirracismo.

- **Conferencia de las Nuevas Comunidades (marzo de 2014)**

La Conferencia de las Nuevas Comunidades (New Community Conference) es un proyecto auspiciado por la Oficina de los Ministerios Sociales y Medioambientales y de Diversidad que reúne a líderes religiosos y seglares negros, latinos, asiáticos, indígenas y blancos no hispanos de la Iglesia. El integrante del Comité por la provincia VI participa en el equipo de planificación de las Nuevas Comunidades. En la reunión celebrada en marzo en Kanuga, la presidenta del ECCAR presentó un taller informativo de lucha contra el racismo. Entre los temas específicos de “justicia racial” abordados durante la conferencia se habló de la vía “escuela secundaria-prisión” (cf. de la cuna a la prisión) en los Estados Unidos.

- **Coloquio del Consejo Ejecutivo sobre raza, racismo y justicia racial (octubre de 2014)**

En la reunión de octubre de 2014, la Srta. Lelanda Lee (miembro del ECCAR y presidenta del Comité Permanente Conjunto de Redes y Abogacía para la Misión) coordinó un coloquio en el que participaron líderes eclesiales — empleados y otras personas — que se dedican primordialmente a asuntos de raza, lucha contra el racismo, justicia racial, reconciliación racial y restauración racial. Además de la presidenta del ECCAR, la Srta. Heidi Kim (recién nombrada Misionera de Reconciliación Racial) y el Sr. Charles Wynder, Jr. (Misionero de Justicia Social y Abogacía) fueron invitados a participar en este primer coloquio sobre el ministerio racial en la Iglesia. La Presidenta y los misioneros se reunieron con los Comités Permanentes Conjuntos para Abogacía y Redes y para Misión y Ministerios y Misión Local del Consejo Ejecutivo.

- **Recursos cibernéticos antirracismo de la Iglesia Episcopal**

La Oficina de Comunicación subió al sitio web recursos para los ministerios antirracismo, entre los que destacan los ya citados de la conferencia Situación del racismo en los Estados Unidos al cabo de cincuenta años (“Fifty Years Later: The State of Racism in America”). El Archivo Episcopal ofrece recursos que pueden ser útiles en los programas antirracismo. Esperamos la pronta publicación de una página web antirracismo reformada.

Partiendo de lo anterior, el Comité reporta que La Iglesia Episcopal ejerce de manera activa y panelesiástica el ministerio de la justicia racial. El Comité expresa su reconocimiento al apoyo (en forma de personal o recursos) que ha recibido el ministerio panelesiástico de la justicia racial en este trienio por parte de algunas personas y entidades, entre otros los Misioneros Étnicos (por ejemplo, nuestro enlace con el personal, la Rev. Angela Ifill); la Oficina de Asuntos Públicos; el Obispo Stacy Sauls, COO y Director de Misión; la diócesis de Mississippi (anfitriona de la conferencia Situación del racismo en los Estados Unidos al cabo de cincuenta años); el Seminario Teológico Episcopal (anfitrión del evento Absalom Jones sobre el desmontaje del racismo que se emitió por la Internet); el Consejo Ejecutivo; y otros comités y comisiones de la Iglesia.

Seguimiento y evaluación de los programas de capacitación para certificación en lucha contra el racismo

El comité ha iniciado los primeros análisis de la certificación en antirracismo y programas afines de la Iglesia, pero se trata de una empresa formidable. En el proceso se han mantenido conversaciones francas sobre las virtudes y los defectos del actual programa de capacitación para la certificación antirracismo de la Iglesia Episcopal, titulado “Seeing the Face of God in Each Other”, y los problemas que conlleva el empleo de programas de capacitación ajenos a la Iglesia Episcopal.

El comité también abordó el interés de algunas diócesis y personas de toda la Iglesia por apartarse del término “antirracismo” para centrarse en los de “reconciliación racial”, “competencia cultural” y en la comprensión de los de “diversidad cultural” y “multiculturalidad”. Admitimos que todos esos enfoques son importantes y pueden formar parte indispensable de (1) la formación cristiana de religiosos y seglares y el

desarrollo de líderes y (2) los ministerios diocesanos y provinciales *relacionados* con la lucha contra el racismo. La mayoría de los integrantes del comité concuerdan, no obstante, en que cualquiera de esos programas (reconciliación racial, competencia cultural, diversidad cultural, multiculturalidad, etc.) aislados NO constituyen la lucha contra el racismo encomendada por la Convención General.

A continuación abarcamos los requisitos que estamos considerando usar al recomendar que un programa es aceptable para la formación en antirracismo en la Iglesia Episcopal, y proporcionamos ejemplos de programas antirracismo que actualmente se están utilizando para la certificación por las diócesis.

- **Propuesta de requisitos para el programa de certificación en formación antirracismo**

Los requisitos básicos que contempla actualmente el comité para que un programa de capacitación sea recomendado apto para la certificación antirracismo son:

- (a) Una cantidad específica, obligatoria, de *horas* de capacitación que religiosos y seglares han de completar;
- (b) El uso de un temario de capacitación antirracismo *sistemático* y *coherente* (p. ej., “Seeing the Face of God in Each Other”)
- (c) El uso de temarios que aborden *directamente* el racismo y la lucha contra el racismo en el programa de capacitación;
- (d) El uso de instructores capacitados en planes de estudio recomendados o aprobados por la Iglesia Episcopal;
- (e) Recertificación cada cuatro años (véase los requisitos de recertificación de la capacitación “Safeguarding All God’s People”)

- **Programas de capacitación actuales utilizados en la Iglesia Episcopal**

La Iglesia Episcopal ha aprobado para su uso en la certificación antirracismo únicamente la capacitación a través de su propio programa oficial, pero el Comité es consciente de que algunas diócesis están utilizando otros programas. Existen dudas acerca de cómo, en su caso, algunos programas abordan directamente el racismo y el antirracismo. Los programas de certificación actualmente en uso son:

- (a) “Seeing the Face of God in Each Other” (SFG). Este es el programa oficial de formación antirracismo.
- (b) “Seeing the Face of God in Each Other” (4th ed., 2010). Esta última versión, para uso por instructores certificados solamente, posiblemente no haya sido ampliamente diseminado.
- (c) Otros programas de certificación para la capacitación antirracismo y para la capacitación de sus instructores. Estos incluyen programas de formación —como Crossroads, Kaleidoscope Institute, and Visions, Inc. — ofrecidos por otras organizaciones.

Seguimiento y evaluación general de los programas y el culto antirracismo

El Comité clasifica por separado la programación y actividades que no producen certificación:

- **Programas y talleres educativos relacionados con la lucha contra el racismo**

Como se refleja en el apartado anterior sobre prácticas óptimas, y en muchas actividades paneles eclesiales que se describen en este informe, el Comité reconoce y avala diversas estrategias de capacitación que instan al análisis interno y el diálogo sobre asuntos de raza, racismo, lucha contra el racismo, justicia social, reconciliación racial y otros conceptos conexos. Sin embargo, deseamos advertir que, con carácter general, los talleres y programas informativos de una a tres horas que no integran un temario coherente no deben usarse para satisfacer la capacitación antirracismo obligatoria estipulada por la Convención General.

- **Oficios religiosos de reconciliación racial y contrición**

El comité alienta al uso de liturgias y actos de culto en el marco del ministerio de lucha contra el racismo. Un ejemplo es el “Día de la Contrición” celebrado por la Iglesia Episcopal Africana de St. Thomas (Filadelfia) en el 2008, en parte para reparar los pecados de racismo y esclavización de los que la Iglesia Episcopal fue cómplice (en el Archivo Episcopal se puede obtener una copia del oficio).

Como lo solicita la Resolución 2009-A143, cada diócesis ha celebrado oficios para expiar estos pecados o para centrarse en la curación del dolor causado por las injusticias raciales y la doctrina del descubrimiento (véase la Resolución 2012-A128). También sabemos que algunas diócesis e iglesias celebraron oficios de reconciliación racial en los que se trató específicamente la relación de la Iglesia con los nativoamericanos y las personas de ascendencia mexicana, china y japonesa, cuyos antepasados fueron objeto de explotación durante la ocupación del Oeste de los Estados Unidos.

Desarrollo de un repositorio de “prácticas óptimas” para la eliminación del racismo

El comité está de acuerdo en que ofrecer las “prácticas óptimas” de la Iglesia es un objetivo deseable, y estamos en vías de encontrar tales prácticas. Nos preocupa cómo poner al alcance de la Iglesia esa información y estamos considerando cómo utilizar la nueva página web de la lucha contra el racismo para este propósito.

Estamos estructurando las prácticas óptimas en dos categorías: las que se usan en la capacitación para la certificación y las que se usan con fines informativos. Entre los ejemplos de capacitación para la certificación en lucha contra el racismo (Anti-Racism Certification Training, ARCT) se incluyen las diócesis que tienen talleres de capacitación anuales programados (8-20 horas); las diócesis que colaboran para buscar el financiamiento y ofrecer capacitaciones conjuntas; las diócesis con unidades de expansión en el plan de estudios de la Iglesia Episcopal, “Seeing the Face of God in Each Other” según lo ameriten las necesidades de poblaciones específicas dentro de una diócesis (por ejemplo, la opresión internalizada); y las diócesis que incorporan material a sus planes de estudio de certificación que responden a las resoluciones de la Convención General sobre la “doctrina del descubrimiento”.

La última categoría de programas de prácticas óptimas en antirracismo (ARRP), incluye la utilización de películas y documentales para generar conversaciones; por ejemplo, *Traces of the Trade*; discusiones de libros de mejor venta, como *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness* (2010/2012) por Michelle Alexander; videos de YouTube como “What Kind of Asian are You?” y “How to Tell Someone They Sound Racist” como puntos de partida para charlas; y talleres informativos de una a tres horas para comités de búsqueda, grupos juveniles y otros de parroquias y diócesis

Encuesta sobre la situación de la lucha contra el racismo (ministerios) en las Provincias y la Iglesia

El comité determinó que la mejor manera de determinar la situación actual de los ministerios antirracismo en la Iglesia Episcopal era hacer una encuesta minuciosa en las diócesis y provincias con la que recabar datos iniciales y saber cómo están implementando la capacitación para la certificación antirracismo y los ministerios antirracistas desde que se cerró la Oficina de Justicia Social. Los planes actuales son administrar a las diócesis, en noviembre de 2015, una encuesta siguiendo el modelo de una utilizada anteriormente por la Provincia III. Como se ha hecho con muchas otras encuestas recientes de la Iglesia, la encuesta sobre la lucha diocesana contra el racismo se administrará a través del servicio Survey Monkey. Los resultados de la encuesta se informarán al Consejo Ejecutivo a principios de 2015. También se ha previsto publicar los resultados en la nueva página web de la lucha contra el racismo de la Iglesia.

Elaboración de criterios para la aprobación de los instructores antirracismo certificados

El mandato de entrenadores para acreditación está necesariamente vinculado a lo que se exige en la formación antirracismo para personas ordenadas y líderes laicos (ver arriba). Nos interesa saber qué piensan las diócesis y obispos diocesanos del requisito de certificación para los instructores en antirracismo.

En la actualidad, las recomendaciones que se están planteando para la aprobación de los instructores antirracismo de la Iglesia Episcopal son:

- (a) Los instructores aprobados deben haber realizado un mínimo de horas de capacitación.
- (b) Los instructores aprobados deben haber recibido capacitación en al menos un temario antirracismo aprobado.

- (c) Los instructores aprobados deben recibir capacitación como coordinadores.
- (d) A los instructores aprobados que hayan recibido capacitación en temarios antirracismo no aprobados por la Iglesia Episcopal se les podrá pedir que reciban una capacitación complementaria de tres a seis horas de duración sobre la teología antirracismo de la Iglesia Episcopal, sobre nuestra Iglesia y sobre sus prácticas.
- (e) Los instructores aprobados deben mantenerse “al día” en los temas y tendencias sociales y paneclesiásticas relacionados con la lucha contra el racismo.
- (f) A los instructores que hayan recibido capacitación en el temario del SFG de la Iglesia Episcopal se les eximirá y su aprobación se mantendrá hasta 2015.

La Iglesia Episcopal tampoco cuenta con una relación centralizada de instructores certificados. No hay registro alguno de la duración prevista de la certificación ni de cuándo debe comenzar la recertificación. Nuestro Comité prácticamente está empezando de nuevo con la identificación de los instructores certificados por la Iglesia Episcopal existentes y disponibles. Del mismo modo, estamos trabajando en el desarrollo de criterios para la certificación y recertificación. También hay que determinar cuándo y cómo aceptar a personas que recibieron capacitación en la impartición de programas de capacitación de tipo racial ajenos a la Iglesia Episcopal. Por último, nos preocupa cómo se mantendrá y se publicará dentro de la Iglesia Episcopal la relación de instructores una vez compilada.

Supervisión del cumplimiento de la legislación contra el racismo promulgada por la Convención General

Parte de nuestra estrategia para vigilar el cumplimiento consiste en informarnos primero nosotros mismos y a la Iglesia sobre el corpus normativo y facilitar el acceso a dicho corpus. En la primera búsqueda que realizamos en el Archivo Episcopal encontramos 58 resoluciones de la Convención General sobre racismo y antirracismo que han sido aprobadas desde 1976, pero sabemos que hay más. Nuestro Comité está en proceso de preparar una presentación coherente de todas las resoluciones contra el racismo. Cuando la tengamos, tenemos previsto subirla a la página web antirracismo renovada de la Iglesia Episcopal.

Hemos empezado a hacer un seguimiento del cumplimiento de las diócesis con las resoluciones que requieren o favorecen la formación de comités de lucha contra el racismo y las resoluciones que disponen que la jerarquía de religiosos y seglares posea la certificación en formación antirracista obligatoria.

PROPUESTA DE RESOLUCIONES

AO22: ENMENDAR LA ENCOMIENDA Y LOS INTEGRANTES DEL DEL COMITÉ ANTIRRACISMO DEL CONSEJO EJECUTIVO

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de _____, Que se enmiende la encomienda y los integrante del Comité Antirracismo del Consejo Ejecutivo de modo que queden como sigue:

Este Comité está encargado de orientar y supervisar el trabajo de la Iglesia en respuesta a las resoluciones de la Convención General dirigidas a eliminar el pecado del racismo de la vida de la Iglesia:

Reconociendo y desarrollando su lucha contra el racismo como parte fundamental y obligatoria de la formación cristiana; supervisando y coordinando las iniciativas y actividades para la justicia racial observando y evaluando la lucha contra el racismo y los programas y ministerios antirracistas de La Iglesia Episcopal y, cuando sea factible, contribuyendo a la supervisión y coordinación de tales programas y ministerios; supervisando y evaluando la programación antirracismo; recomendando las prácticas óptimas para la lucha contra eliminar el racismo; recopilando datos sobre las actividades provinciales antirracismo que se presentarán al Consejo Ejecutivo anualmente; Desarrollando criterios para la acreditación de instructores certificados en antirracismo; y Supervisando el cumplimiento de la legislación contra el racismo promulgada por la Convención General.

La composición del Comité Antirracismo del Consejo Ejecutivo será una persona capacitada en la lucha contra el racismo, nombrada por el órgano de gobierno de cada provincia de esta iglesia, más un miembro del Comité Permanente Conjunto sobre Misión y Ministerio local del Consejo Ejecutivo. El término de cada miembro vencerá al final de la Convención General en 2015. Redes y Abogacía para la Misión y un Obispo.

(a) Cada integrante del Comité servirá en él durante tres años, comenzando el 1 de enero del año siguiente a cada Convención General y terminando el 31 de diciembre posterior a la siguiente Convención General. Las provincias podrán designar a sus representantes para períodos consecutivos.

(b) Si alguna provincia no designa a nadie para el Comité antes del 1 de enero en que comienza cada período, el Presidente(a) y el Vicepresidente(a) del Consejo Ejecutivo designará a una persona calificada de dicha provincia para el Comité.

(c) El Presidente(a) y el Vicepresidente(a) del Consejo Ejecutivo designarán al miembro procedente del Comité Permanente Conjunto de Redes y Abogacía, y el Presidente(a) designará al miembro obispo.

(d) Las vacantes se ocuparán del mismo modo que se designaron los integrantes iniciales. El Presidente(a) y el Vicepresidente(a) del Consejo Ejecutivo cubrirán las vacantes que superen los 30 días; o el Presidente(a) del Consejo Ejecutivo en caso de quedar la vacante el puesto del Obispo.

(e) Para garantizar que en el Comité estén representadas las diversas voces raciales y étnicas, si no se designan miembros pertenecientes a los grupos raciales de negros, latinos, asiáticos, nativoamericanos/indígenas y blancos no hispanos, el Presidente(a) y el Vicepresidente(a) del Consejo Ejecutivo designará a un miembro libre de cada grupo étnico o racial que no esté representado.

EXPLICACIÓN

El Comité del Consejo Ejecutivo contra el Racismo considera que articular la lucha contra el racismo de modo que sea parte fundamental y obligatoria de la formación cristiana honra nuestro Pacto Bautismal de “buscar y servir a Cristo en todas las personas, amando a nuestro prójimo como a nosotros mismos” y encarna la Marca de Misión Anglicana 4 de “buscar la transformación de las estructuras injustas de la sociedad, desafiar a todos los tipos de violencia y buscar la reconciliación y la paz”. Entender así la lucha contra el racismo fortalece además el compromiso de la Iglesia y de todos nosotros de ser antirracistas si en verdad somos seguidores de Jesucristo.

En el trienio 2013-2015, las tareas llevadas a cabo por el Comité del Consejo Ejecutivo contra el Racismo caben definirse más como “observar y evaluar” que como “supervisar y coordinar”. Normalmente, la supervisión y coordinación son tareas que exigen la presencia de personal y presupuestos suficientes, no labores que se asignan a comités formados por voluntarios sin suficiente presupuesto para ejecutar las tareas. La justicia racial es una aspiración conceptual del mundo por la que trabajamos mientras llevamos a cabo las labores antirracistas de desactivar y desmontar el racismo. Tanto el nombre del comité como las tareas actuales que realiza indican que resulta exacto y fáctico describir su labor como “observar y evaluar la lucha contra el racismo y los programas y ministerios antirracistas”.

Esta resolución permite mejorar la forma en que se conformó el Comité en el trienio 2013-2015, que fue la primera vez que estuvo formado por personas designadas como representantes por las provincias. La representación provincial ha funcionado bien para recopilar información sobre las tareas antirracistas que se hacen por toda la Iglesia, pero no hubo representantes de la provincia IX ni del grupo de nativoamericanos/indígenas. Dado que la labor del Comité se enmarca dentro de la encomienda del Comité Permanente Conjunto de Redes y Abogacía para la Misión (“concentrar los esfuerzos en fomentar la abogacía en todos los niveles de la Iglesia; las políticas públicas, la justicia y los esfuerzos de paz, la lucha contra el racismo, la pobreza, la atención de la salud, la educación pública, las prisiones y el cuidado del medio ambiente”), sería pertinente que un representante de dicho comité se integrara en el Comité contra el Racismo para presentar informes y compartir información. Incluir un obispo en el Comité fortalecería la labor teológica del Comité con base en la pastoral “El pecado del racismo” emitida por la Cámara de Obispos en 1994 y la posterior “Llamada a un pacto contra el pecado del racismo” de 2006.

A023: CONTINUACIÓN DEL COMITÉ DEL CONSEJO EJECUTIVO CONTRA EL RACISMO

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de _____, Que la 78.ª Convención General de la Iglesia Episcopal renueve la existencia del Comité del Consejo Ejecutivo contra el Racismo para otros nueve años; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General reitera la importancia de la labor del Comité del Consejo Ejecutivo contra el Racismo que facilita que la Iglesia viva según las resoluciones existentes de la Convención General que exigen que los líderes religiosos y seculares de la Iglesia reciban capacitación antirracismo, lo que incluye reuniones presenciales para revisar, recomendar y avalar temarios antirracismo destinados a la Iglesia y para planificar y preparar al menos un taller panelesiástico de capacitación de instructores en el próximo trienio; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria para llevar a cabo esta resolución.

EXPLICACIÓN

A través de numerosas resoluciones emitidas por la Convención General desde hace décadas, la Iglesia Episcopal se ha comprometido a ser antirracista y a aumentar el sentimiento antirracista mediante capacitaciones de lucha contra el racismo y otras actividades de formación. El Comité del Consejo Ejecutivo contra el Racismo ha permanecido dedicado desde su creación en el monitoreo, evaluación y apoyo del cumplimiento de las resoluciones de la Convención General contra el racismo. Ahora llegó el momento de reiterar el compromiso de la Iglesia por hacer que la lucha contra el racismo sea parte fundamental de sus actividades de formación cristiana.

Las conversaciones sobre raza, racismo y antirracismo son complejas y llenas de matices, y no son susceptibles de llevarse a cabo únicamente por ciberconferencias y teleconferencias. Un presupuesto de US \$30,000 permitiría al Comité llevar a cabo un taller de capacitación de instructores y una reunión presencial del comité para el desarrollo de un temario cuya necesidad es acuciante.

A024: SOLICITAR A LAS DIÓCESIS QUE ESTUDIEN LOS EFECTOS DE LA DOCTRINA DEL DESCUBRIMIENTO

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de _____, Que la 78.ª Convención General de la Iglesia Episcopal, de conformidad con nuestro Pacto Bautismal y en un espíritu de inclusividad, reitere y renueve la solicitud formulada a todas las diócesis en la 76.ª y 77.ª Convenciones Generales de estudiar los efectos (por ejemplo, actos de discriminación racial, caracterización racial y otros actos opresivos motivados por la raza) que la doctrina del descubrimiento, que fue repudiada por la 76.ª Convención General, ha tenido en todas las personas y en especial en las de color.

EXPLICACIÓN

El Comité del Consejo Ejecutivo contra el Racismo pide a las diócesis un esfuerzo renovado para hacer este examen de conciencia sobre los efectos de la doctrina del descubrimiento. No todas se han dado a ello y la necesidad de aprender, crecer en la fe y arrepentirse mediante el examen de conciencia es tan importante hoy como lo era cuando la Convención General repudió la doctrina del descubrimiento en la 76.ª Convención General de 2009. Los líderes nativoamericanos/indígenas de la Iglesia Episcopal han llevado esta labor a otros grupos, incluidas otras Iglesias y la Organización de Naciones Unidas, y es importante que las diócesis de la Iglesia también se dediquen lealmente a llevarla a cabo.

Presupuesto

Para el trienio se contó con un presupuesto de \$2,000. El Comité recibió fondos adicionales para una reunión presencial en febrero de 2015. Todas las demás reuniones se han hecho por teleconferencia. Para el trienio 2016-2018, el ECCAR solicita un presupuesto mínimo de US\$30,000 con el que organizar una reunión

presencial y un taller de capacitación de instructores y con el que sufragar los recursos necesarios para la revisión, el análisis y el aval de los temarios de capacitación antirracismo.