

Informe de Auditoría Antirracismo de WDC
Presentado a la Junta Ejecutiva de WDC
el 29 de octubre de 2022

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	1
Datos Demográficos Generales	3
Entrevista con Líderes de BIPOC	6
Evaluaciones del Personal y Grupos de Personal Electos	10
Políticas y Documentos	13
Historia de WDC	14
Recomendaciones y Preguntas	15
Conclusion	16
Apéndice A: Auditoría interna contra el Racismo para WDC Adaptado por Widerstand Consulting	17
Apéndice B: Carta enviada a los líderes de BIPOC	21
Apéndice C: Libros y materiales de referencia disponibles en la biblioteca de WDC	23
Apéndice D: Antirracismo e Historia de WDC: Una revisión de Prairie People: Una historia de la Conferencia del Distrito Oeste	24

Introducción

El 22 de enero de 2022, la Junta Ejecutiva de la Conferencia del Distrito Oeste (WDC, sus siglas en inglés), aprobó el nombramiento de un equipo para realizar una auditoría interna contra el racismo, el programa y las políticas de WDC, a fin de determinar los próximos pasos en el trabajo continuo hacia una mayor justicia y equidad racial. Siguió el compromiso en 2021 de los miembros de la Junta Ejecutiva, la Comisión de Liderazgo Ministerial y los Miembros del Personal en el Inventario de Desarrollo Intercultural y la capacitación en línea contra el racismo con Widerstand.

Los miembros del Equipo de Auditoría Antirracismo son Vicki Penner y Ben Woodward-Breckbill (miembros de la Junta Ejecutiva), Sandra Montes-Martínez (personal), Michelle Armster y Jenna Ratzlaff (Constituyente). Heidi Regier Kreider (personal) sirve como enlace para el apoyo administrativo.

Se financió un presupuesto de \$3500 con un estipendio de \$3000 por la Fundación Schowalter y \$500 del presupuesto de WDC para costos administrativos. Este dinero se utilizó para pagar los intérpretes de idiomas, los honorarios de los participantes de las entrevistas y los miembros de BIPOC (negro, indígena y personas de color, por sus siglas en inglés), del equipo de auditoría.

El proceso de auditoría se realizó entre abril y septiembre de 2022.

Utilizando el documento “Auditoría interna contra el racismo para la Conferencia del Distrito Oeste” (adaptado de la Lista de verificación de auditoría antirracismo para congregaciones de Consultoría más Amplia), el equipo de auditoría desarrolló una declaración de alcance y reunió la siguiente información para responder a las preguntas:

- ¿Cómo actúa o participa WDC de forma racista?
- ¿Cómo apoya WDC los esfuerzos para desmantelar el racismo?
- ¿Cómo podría WDC apoyar mejor los esfuerzos para desmantelar el racismo?

Estas preguntas se abordan en la sección Recomendaciones y preguntas abiertas.

El equipo de Auditoría contra el Racismo recomienda que este informe se ponga a disposición de WDC.

Datos Demográficos Generales

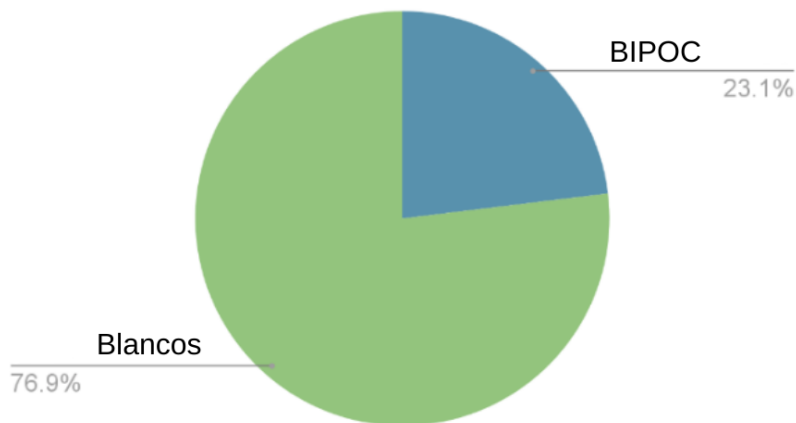
Demografía Racial/Étnica de las congregaciones de WDC

En Octubre 2022, WDC (Conferencias del Distrito Oeste, por sus siglas en inglés) las congregaciones reportan un total de 6,233 miembros en 52 congregaciones. De este número, 12 congregaciones tienen principalmente miembros BIPOC (negros, indígenas, personas de color, por sus siglas en inglés) con un total de 491 miembros individuales:

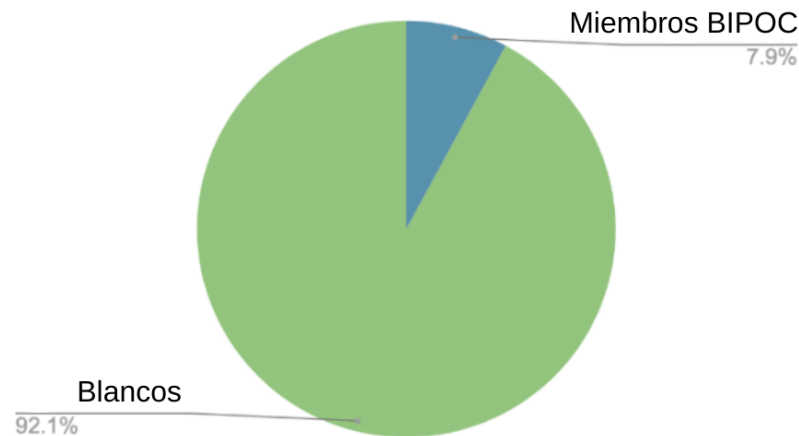
- 1 Congregación Chin con 100 miembros
- 1 Congregación Cheyenne con 20 miembros
- 10 Congregaciones hispanas/latinas con 371 miembros

Entonces, el 23,1% (12 de 52) de las congregaciones miembros de WDC tienen principalmente miembros BIPOC, mientras que el 7,9% (491 de 6233) de los miembros de WDC son BIPOC. (Algunas congregaciones principalmente blancas también tienen varios miembros BIPOC, pero WDC no tiene estadísticas para eso). Además, hay 1 iglesia que es hispana/latina, con 42 miembros.

Miembros-Congregaciones de WDC



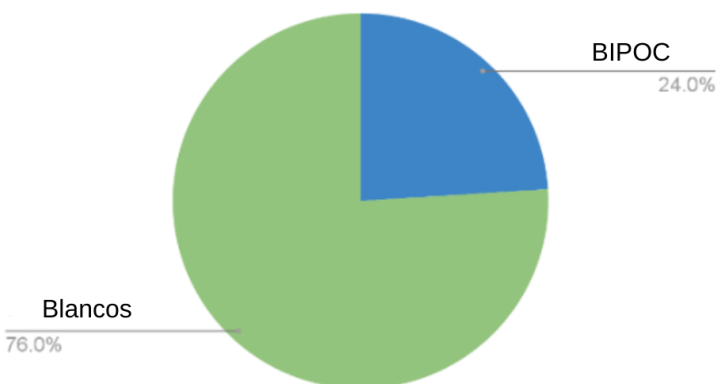
Miembros de WDC



Datos Demográficos de los Líderes Acreditados Activos

En octubre de 2022, había 18 ministros acreditados BIPOC y 57 blancos en asignaciones de ministerio activo. Entonces, el 24% de (18 de 75) ministros acreditados activos son BIPOC.

Ministros Acreditados Activos



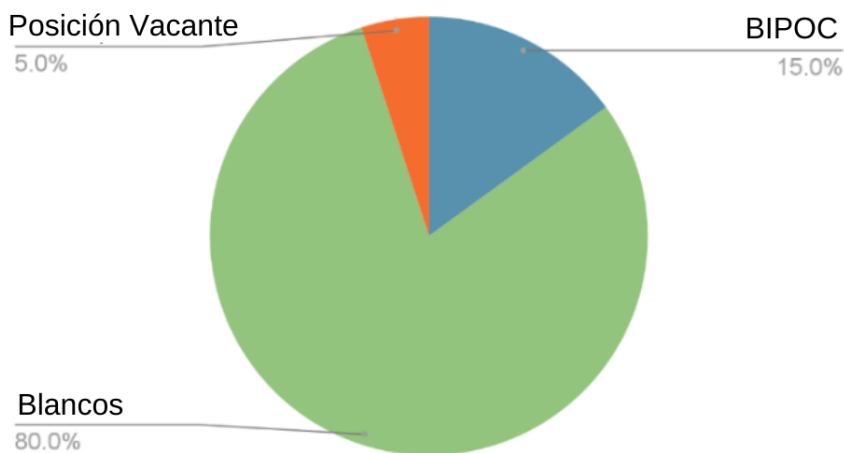
Demografía de los Grupos de Liderazgo Electos

En octubre de 2022, los grupos de liderazgo electos tenían 5 miembros BIPOC:

- *Junta Ejecutiva (9 miembros/1 puesto vacante) - 2 BIPOC*
- *Comisión de Plantación de Iglesias (6 miembros)- 2 BIPOC*
- *Comisión de Liderazgo Ministerial (5 miembros/1 puesto vacante)- 0 BIPOC*
- *Comisión de Recursos (6 miembros)- 1 BIPOC*
- *Comisión de Mayordomía (6 miembros) - 0 BIPOC*
- *Comité de Discernimiento de Dones (6 miembros)- 1 BIPOC*

6 puestos en grupos de liderazgo electos fueron ocupados por miembros de BIPOC, de un total de 40 puestos. 6 de 40 = 15% BIPOC.

Sirviendo en Grupos Elegidos



Demografía del Personal

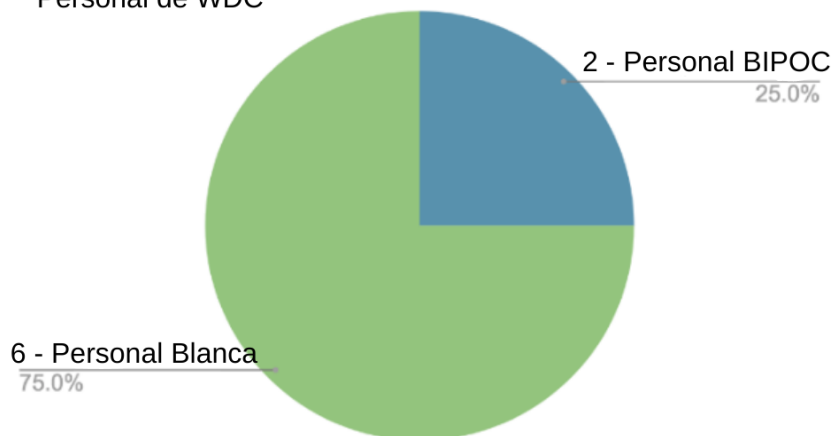
En el momento de la auditoría en 2022, había 2 miembros del personal de BIPOC de 8 miembros del personal (2 de 8 = 25 %)

- Ministro Asociado de la Conferencia (basado en Texas) - 1.0 FTE (Equivalente a Tiempo Completo, por sus siglas en inglés)
- Asistente administrativo (para apoyar la plantación de iglesias y las congregaciones y líderes hispanos/latinos y de Texas) - .45 FTE

Había 6 miembros del personal blanco:

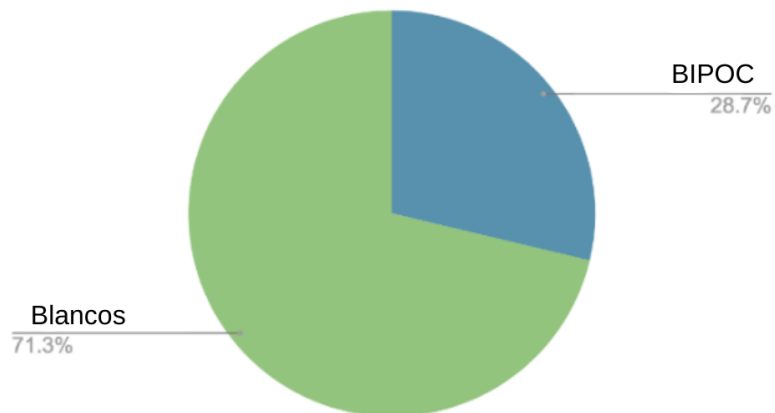
- Ministro de Conferencias - 1.0 FTE
- Ministro Asociado de Conferencia (basado en Kansas) - .75 FTE
- Asistente Administrativo - 1.0 FTE
- Gerente de Negocios- .50 FTE
- Director/ra de la Biblioteca de Recursos - .25 FTE
- Líder del Equipo de la Red de Ministerio Juvenil de la Bi-Conferencia - .10 FTE

Personal de WDC



Personal Equivalente a tiempo completo: personal de BIPOC en total 1,45 FTE (28,7 %), personal blanco en total 3,6 FTE (71,3 %)

Equivalente a Tiempo Completo del Personal WDC



Entrevista Con Líderes de BIPOC

Estructura de las Entrevistas

Mientras luchábamos por el alcance de nuestro proyecto, nos decidimos a proporcionar algo significativo. Nos dimos cuenta de que fácilmente podíamos quedar atrapados “en la maleza” de esta tarea. Queríamos ofrecer algo que fuera un paso más en el proceso en curso de que WDC se convierta en antirracista.

Debido a la experiencia, el acceso y las habilidades disponibles para el equipo de auditoría, decidimos invitar a los líderes de BIPOC (ministros acreditados, plantadores de iglesias, miembros de los grupos electos de WDC y personal) a recibir comentarios. Los animamos a reflexionar sobre sus experiencias y su relación con WDC. Nos esforzamos por aprender lo que va bien, dónde persisten los obstáculos y qué planes se pueden hacer para trabajar hacia una mayor justicia e igualdad.

Hicimos esto explicando la auditoría con reuniones en persona, una carta explicando el proyecto y entrevistas individuales. Solicitamos el consentimiento para que los participantes tuvieran claro lo que se les preguntaba y que sus contribuciones fueran anónimas y respetadas.

Invitamos a 21 líderes de BIPOC para dar su opinión. Dos se negaron, se realizaron 14 entrevistas y una persona respondió por correo electrónico. Hubo cuatro personas con las que no pudimos conectarnos durante el tiempo que habíamos asignado para recibir comentarios.

Preguntas

1. ¿Cuál es su relación con WDC?
2. ¿Cómo ha estado involucrado y participado en WDC? ¿Cuál ha sido tu experiencia en WDC?
3. ¿Qué dones podría ofrecer a WDC si tuviera la oportunidad?
4. ¿Qué obstáculos para la participación ha experimentado en WDC?
5. Si sucediera un milagro, ¿cómo sabría que es completamente bienvenido e incluido en WDC?

Carta presentación

Ver Apéndice B.

Resumen de las Respuestas a las Preguntas de la Entrevista

Pregunta 1: ¿Cuál es su relación con WDC?

Los encuestados consistían en personal administrativo, miembros de la junta, capellanes acreditados, directores de agencias y varios ministros acreditados, muchos de los cuales también son plantadores de iglesias dentro de la Conferencia del Distrito Oeste.

Pregunta 2: ¿Cómo ha estado involucrado y participado en WDC? ¿Cuál ha sido tu experiencia en WDC?

Los encuestados han sido incluidos en la Conferencia del Distrito Oeste de varias maneras. Han participado a través de comités, comisiones, grupos de pares y han asistido a diferentes conferencias/asambleas a lo largo de su tiempo en WDC. Aprecian la oportunidad que les ha brindado de relacionarse con otros dentro de la conferencia. Sin embargo, las limitaciones de tiempo parecen ser una barrera para muchos otros y su capacidad para participar en WDC como lo desean. Muchos de los participantes tienen trabajos bivocacionales y expresaron que el tiempo y la estructura de las reuniones no se ajustan a sus horarios y piden que se preste más atención a esto.

Varios encuestados expresaron que han tenido grandes experiencias en la conferencia. Muchos han sido plantadores de iglesias y hablaron de la experiencia positiva mientras navegaban por la plantación de iglesias en WDC. Han informado que cuentan con el máximo apoyo del personal de WDC. Algunos han sido invitados a compartir sus experiencias en otras iglesias dentro de la conferencia y aprecian esto, ya que afirma que están invitados y son parte de la conferencia. Los hace sentir valorados, escuchados y bienvenidos.

Hay varios encuestados que expresaron preocupaciones y la necesidad de cambio/crecimiento dentro de WDC. Les gustaría ver más libros y recursos en español en la biblioteca de WDC. Los recursos que están dispersos se sienten inequitativos ya que no hay tantos recursos en español como en inglés. Se expresó frustración ya que muchos intentan aprender el idioma inglés, pero sienten que el lugar en el que se encuentran en el proceso aún no es lo suficientemente bueno. Se expresó preocupación acerca de que se espera que las personas de color (POC) eduquen a los blancos y la presión detrás de esto. Algunos no se sienten bienvenidos ya que a veces son juzgados por el diferente estilo de adoración entre culturas. Algunos se sienten como miembros de segunda clase y les gustaría ver cambiar estas brechas en las relaciones. Otros encuestados expresaron sentirse aislados en la conferencia. Muchos anhelan desarrollar relaciones con otras iglesias dentro de la conferencia. También hubo voces sobre asegurarse de que haya más representación en la toma de decisiones. Se solicitó a los miembros de la comisión y del comité que adoptaran una orientación de competencia cultural en relación con la toma de decisiones sobre grupos raciales, a fin de ampliar su mentalidad sobre cómo sus decisiones afectan a las diferentes culturas.

Todos los encuestados expresaron la necesidad de sentirse escuchados, respetados, valorados e incluidos dentro de la conferencia, a pesar de cuán negativa o positiva haya sido su experiencia hasta el momento.

Pregunta 3: ¿Qué podría ofrecer a WDC si tuviera la oportunidad?

La respuesta más frecuente fue que los encuestados se ofrecieron a enseñar sobre temas culturales y brindar apoyo en la enseñanza en la conferencia sobre alfabetización cultural. A veces esto se mencionó claramente, pero a menudo se aludía a la oferta de construir hospitalidad, dar una perspectiva de los demás, comprender a las personas en los márgenes o conectarse con lo que fuera del mundo menonita. Algunos encuestados notaron la capacidad de compartir sobre temas y enseñar sobre su propia cultura. También se ofrecieron a brindar su perspectiva para construir puentes de comunicación.

De manera similar, los encuestados ofrecieron sus dones para predicar, enseñar la Palabra de Dios y dirigir la adoración. Varios se ofrecieron a predicar en otras iglesias. Los encuestados también se ofrecieron a enseñar sobre temas distintos a la alfabetización cultural, como capacitar a otros en música, dirigir la adoración, hablar sobre temas como iglesias urbanas o capacitación en cuidado pastoral. Algunos encuestados parecían interesados en establecer contactos con otras iglesias en la conferencia colaborando en eventos.

Algunos mencionaron poder traducir e interpretar entre inglés y español. Algunos señalaron la esperanza de más oportunidades de liderazgo en la conferencia, como servir en comisiones, proporcionar facilitación y participar en la toma de decisiones.

La incertidumbre al hablar inglés es una barrera para usar muchos de estos dones a nivel de conferencia. Junto con esto está la percepción de los anglosajones de que las personas de origen hispano o de otro origen no tendrán educación o serán ignorantes. Otra barrera parecía ser que los pastores anglosajones pueden no saludar o relacionarse fácilmente con los pastores hispanos, y es difícil entender por qué: ¿es ignorancia o racismo? También parece haber una falta de comprensión por parte de la cultura blanca dominante de que las personas hispanas pueden provenir de más de 30 países, no sólo de México.

Hay agradecimiento por poder servir como pastores, se expresó el trabajo en temas de antirracismo, plantar iglesias abiertas a otras culturas y brindar atención a los inmigrantes.

Pregunta 4: ¿Qué obstáculos para la participación ha experimentado en WDC?

Se enumeraron varios obstáculos que los encuestados experimentaron en WDC. Las dificultades del idioma se mencionaron con mayor frecuencia e incluyeron barreras para poder hablar inglés. La mayoría de los documentos y recursos proporcionados por WDC no se proporcionan en el idioma más cómodo para las personas de BIPOC. Muchos de los cuales el primer idioma no es el inglés. Hace que la accesibilidad sea mucho más difícil. Incluido en esto, la diferencia geográfica dentro de las conferencias limita la disponibilidad de recursos que pueden ser accesibles en el idioma español.

Otra preocupación que se menciona a menudo es que para las comunidades BIPOC, el liderazgo ministerial suele ser un puesto no remunerado y, por lo tanto, otros empleos o negocios están ocupando tiempo. Los pastores pueden no tener salario de su iglesia. Debido a esto, pueden tener demasiados compromisos para participar en reuniones de conferencias adicionales, lo que a menudo los deja sintiéndose excluidos. Cuando tienen la oportunidad de asistir a las reuniones de la conferencia, afirman que la duración de las reuniones puede ser difícil de acomodar a sus ocupados horarios bivocacionales. Algunos encuestados expresaron que la forma en que se llevan a cabo los negocios dentro de la conferencia tiene sus raíces en suposiciones culturales.

Los encuestados mencionaron que la cultura blanca dominante usa a las personas BIPOC como un símbolo para sus propios beneficios, en lugar de permitir que las personas BIPOC sean verdaderamente escuchadas, especialmente las mujeres de color. Esto puede dar lugar a emociones como la ira, la impotencia y el aislamiento. Estas emociones también provienen de opiniones no validadas, diferencias teológicas, desconexión de las formas de culto, falta de sensibilidad para tomar decisiones con grupos raciales, vocabulario culturalmente inapropiado, falta de inclusión racial y suposiciones culturales.

Se señaló que no había personas hispanas en la Comisión de Liderazgo Ministerial. Los encuestados notaron que las iglesias hispanas funcionan de manera diferente a las iglesias anglosajonas, por lo que al menos un representante es útil. La dinámica dentro del sistema también puede ser aislante. Por ejemplo, el sistema favorece a los educados en colegios y seminarios menonitas y no honra otra educación.

Los encuestados recomendaron tener calidad y cantidad, expandirse e invitar, cultivar el liderazgo racial, construir canales de comunicación eficientes y abordar la disparidad de recursos.

Pregunta 5: Si sucediera un milagro, ¿cómo sabría que es completamente bienvenido e incluido en WDC?

Como se mencionó en las respuestas anteriores, muchos encuestados mencionaron que las barreras del idioma son una barrera para sentirse incluidos en WDC. Muchos de los encuestados hablaron de la necesidad de abordar las barreras del idioma para ayudar a garantizar que estén completamente incluidos en WDC. Las formas de proceder con esto incluyen la interpretación simultánea por un intérprete pagado o mediante el aprendizaje personal del idioma. Muchos de los encuestados continúan esforzándose por aprender inglés para poder comunicarse con quienes los rodean y les gustaría ver que esto sea recíproco.

Los encuestados también hablaron de hacer accesibles las asambleas de conferencia y las reuniones de liderazgo. Como se mencionó en las respuestas a la pregunta número cuatro, muchas personas BIPOC en WDC son bivocacionales. Muchos de los líderes ministeriales de BIPOC no reciben remuneración, lo que los obliga a buscar un trabajo secundario para generar ingresos para ellos y sus familias. Varios encuestados hablaron de no poder asistir a reuniones o conferencias debido a su bivocación. Les gustaría ver que las

conferencias y reuniones se vuelvan más accesibles para satisfacer sus necesidades, así como también que se reconozca el gasto y la pérdida de ingresos que conlleva asistir a conferencias y/o reuniones y no poder trabajar en su trabajo secundario.

Un par de los encuestados mencionaron querer construir relaciones de iglesias hermanas con otros en la conferencia de WDC. Sienten que esto puede ayudar a abordar cualquier barrera que se interponga entre las diferentes culturas y ayudar a crear un mayor sentido de comunidad y pertenencia.

Los encuestados expresaron la necesidad de una mayor competencia cultural en la formación y acreditación pastoral. Si bien muchos encuestados expresaron que se sienten incluidos en WDC, esta sigue siendo una pieza esencial que falta. WDC es una conferencia diversa y la necesidad de que se reconozcan las diferentes culturas es imperativa. Además de eso, se expresó preocupación sobre una mayor conciencia por parte de la conferencia en su conjunto sobre las diferencias culturales y experimentadas dentro de WDC. Es importante que los líderes de la conferencia reconozcan esto, ya que tienen el poder, pero también es importante que los electores dentro de la conferencia también lo reconozcan. Parte de esto incluye tener más iglesias plantadas y celebrar las diversas culturas de las iglesias BIPOC. La mayoría de los encuestados, si no todos, estarán de acuerdo en que están orgullosos de su cultura y quieren compartirla con quienes los rodean. Invitan a otros en la conferencia a celebrar con ellos.

Por último, varios encuestados expresaron que ser escuchado es importante. Quieren saber que su voz importa. Quieren que sus pensamientos, inquietudes y preguntas se tomen en serio, al igual que cualquier otra persona en la conferencia.

Reflexiones Sobre el Proceso de Entrevistas

El idioma fue un desafío en estas entrevistas ya que a menudo el entrevistador no hablaba español y el entrevistado no hablaba suficiente inglés para sentirse cómodo comunicando pensamientos tan complejos como se requería. Se utilizaron intérpretes, pero se observó que la simple traducción palabra por palabra no siempre capta el espíritu o la retroalimentación específica que los entrevistados pueden haber querido transmitir.

La Auditoría también tuvo un límite de tiempo en el sentido de que se completó en seis meses. El Equipo de Auditoría estaba muy consciente de que este es solo un paso más en un viaje más largo para volverse más justos y acogedores.

Algunos entrevistados indicaron que no estaban satisfechos con sus respuestas iniciales y que querían agregar más, pero dado que la auditoría estaba concluyendo, no se incluyeron más respuestas en la auditoría. El equipo de auditoría reconoce el valor de las respuestas de las personas y recomienda que la conferencia brinde más oportunidades para una conversación continua.

Reconocemos que para muchos de los participantes la pregunta sobre racismo en WDC fue sorpresiva y la desconfianza en el sistema generalmente les impide poder ser abiertos y explícitos al responder preguntas raciales.

En la medida en que los líderes de BIPOC experimenten cambios genuinos en la forma en que se relacionan y se sienten incluidos en la vida de la conferencia, habrá más apertura para profundizar en los temas raciales.

El poder de verse reflejados en la historia y decisiones de la conferencia les permitirá tener un sentido de pertenencia que dará frutos de verdadera inclusión.

Evaluaciones del Personal y Grupo de Liderazgo Electo

- *¿Tiene la Junta Ejecutiva un plan de acción para iniciar y llevar a cabo un plan de 1, 5 y 10 años para dismantelar el racismo en WDC? Si es así, ¿con qué eficacia se ha implementado?*
 - Personal: No. El trabajo hasta la fecha ha sido IDI, capacitación antirracismo de Widerstand y trabajo en auditorías antirracismo internas/externas.
 - Junta Ejecutiva: No, no ha habido planes específicos de 1, 5 y 10 años, a pesar de que se ha planteado la meta contra el racismo.

- *¿La Junta Ejecutiva ha puesto en marcha un plan para desarrollar la rendición de cuentas a las comunidades de color?*
 - Personal: No
 - Junta Ejecutiva: No, no existe un plan específico para desarrollar la rendición de cuentas a las comunidades de color.

- *¿Existen esfuerzos para apoyar el alcance efectivo a todos los miembros del distrito electo WDC?*
 - Personal: 2 miembros del personal bilingües (español/inglés), cuyo trabajo incluye conectarse con el electorado de habla hispana y conectarlos con los recursos y actividades de WDC. Todo el personal de WDC está involucrado en el apoyo a toda la conferencia.
 - Junta Ejecutiva: Sí. Los ministros de la conferencia han hecho esfuerzos específicos para relacionarse con las iglesias de habla hispana en WDC, así como con la congregación Cheyenne. Se proporciona traducción en todas las asambleas de WDC y en las reuniones de la junta, comisión y comité, según sea necesario.
 - Traducción e interpretación: WDC ha recibido subsidio para apoyar la traducción de documentos en inglés al español, como artículos web, políticas y formularios, actas y agenda de comisiones y materiales de asamblea anual. Se proporciona interpretación para muchas reuniones, sesiones de delegados y eventos de recursos para pastores. Al mismo tiempo, la disponibilidad de traducción/interpretación no hace que los recursos sean interculturalmente competentes. Puede ser difícil encontrar o crear recursos anabautistas que sean relevantes en todas las culturas.
 - Asamblea Anual: Alterna entre las regiones sur y norte de la conferencia.
 - Zoom permite la conexión y el alcance en toda la conferencia.
 - Comisión de Recursos:
 - La biblioteca de recursos de WDC estableció una sucursal en Texas con recursos en su mayoría en español. La biblioteca de recursos está adquiriendo y promoviendo libros y recursos relacionados con la justicia racial, la diversidad, la equidad y la descolonización. Grupos de trabajo sobre inmigración, Israel/Palestina, salud de los trabajadores agrícolas.
 - Comisión de Administración: El sitio web de WDC permite la traducción al español.
 - Comisión de Liderazgo Ministerial: a menudo con el apoyo/asistencia de los Ministros de la Conferencia, se comunica con los ministros de WDC de vez en cuando.
 - Comisión de Plantación de Iglesias: Sí. Capacitación y preparación en español, foro de vitalidad de la iglesia en inglés.
 - Comité de discernimiento de dones: El comité de discernimiento de dones se acerca a los candidatos para el liderazgo en toda la conferencia.

- *¿Existen medidas para apoyar los esfuerzos de diversidad racial en su junta o comisión?*
 - Junta Ejecutiva: Dos miembros de la Junta Ejecutiva son hispanos. El Comité de Discernimiento de Dones ha trabajado en la nominación de personas BIPOC adicionales para servir en la junta, con el objetivo de tener varias personas BIPOC en la Junta. El Comité de

Discernimiento de Dones se ha comunicado con los pastores de algunas de las congregaciones de BIPOC para invitar sugerencias de nominados a grupos de liderazgo electos. Se ha hecho un compromiso para proporcionar, si es necesario, interpretación española/inglés y la mayor cantidad posible de traducción de materiales para las reuniones de la Junta. Los miembros del personal, el Comité de Discernimiento de Dones y los líderes de la Junta están teniendo conversaciones sobre qué medidas deberían tomarse para que las reuniones de la Junta sean efectivas y una experiencia positiva para los miembros de BIPOC, ya que se representa una mayor diversidad racial.

- Comité de Discernimiento de Dones: Sí. Principalmente traducción/interpretación provista para este comité bilingüe.
 - Comisión de Recursos: ninguna medida nombrada específicamente.
 - Comisión de Mayordomía: No
 - Comisión de Liderazgo Ministerial: Algunos. Hemos tenido nuevos miembros tomando el IDI y hemos pasado tiempo de reunión hablando de formas de hacer esto, reconociendo que queda más trabajo por hacer.
 - Comisión de plantación de iglesias: Sí, proporcionamos interpretación verbal y traducción de las actas y los materiales.
- *¿Qué pasos ha tomado WDC para mejorar y diversificar el alcance y los ministerios? ¿Se ha pedido al distrito que identifique lo que quiere y necesita?*
 - Personal: No de manera exhaustiva. Se invita a realizar comentarios/evaluaciones después de eventos como la Asamblea Anual, y ocasionalmente se realizan encuestas para invitar a los electores a recibir comentarios sobre temas particulares o áreas de ministerio.
 - Junta Ejecutiva: Los ministros de la conferencia están en contacto con todas las congregaciones, y esto a veces es un tema.
 - Comité de Discernimiento de Dones:
 - En los últimos cinco años, hemos aumentado el número de representantes no anglosajones en las papeletas que presentamos a los delegados para su afirmación.
 - Se ha incrementado la traducción español/inglés en los trabajos de la Junta Ejecutiva y las comisiones, aunque se necesita más traducción para que el liderazgo represente realmente al WDC.
 - Dentro de nuestro comité, un miembro ha hablado sobre las necesidades de las congregaciones de habla hispana de WDC, pero podríamos hacerlo mejor al hablar con más representantes de esas congregaciones.
 - Nos hemos acercado a la única congregación étnica chin, pero no a la única congregación nativa (cheyenne).
 - Comisión de Recursos: No sé.
 - Comisión de Mayordomía: No esta comisión.
 - Comisión de Liderazgo Ministerial: Esto sucede principalmente a través del personal de WDC.
 - Comisión de Plantación de Iglesias: No se está seguro, no se sabe lo suficiente para responder.
 - *¿Se han hecho evidentes, transparentes y coherentes los compromisos contra el racismo de WDC?*
 - Personal: Sólo mínimamente. La constitución de WDC establece: "... Deseando seguir el camino de Jesús, buscamos dismantelar el racismo y los prejuicios en nuestras congregaciones, conferencias, instituciones y comunidades". Los aspectos más destacados de la reunión de la Junta Ejecutiva se publican en el sitio web de WDC e incluyen una referencia al nombramiento por parte de la junta de un equipo de auditoría contra el racismo.

- Junta Ejecutiva: Los compromisos contra el racismo de WDC han sido constantes durante los últimos años, tal vez no lo suficientemente aparentes.
 - Discernimiento de Dones: Sí. En particular, el Ministro de la Conferencia ha hablado a nuestro comité sobre intenciones y esfuerzos. Creo que el compromiso contra el racismo también se ve en las publicaciones.
 - Comisión de Recursos: No se
 - Comisión de mayordomía: No esta comisión.
 - Comisión de Liderazgo Ministerial: Sí. Hemos escuchado informes del Ministro de la Conferencia en el contexto de nuestras reuniones de Comisión de Liderazgo Ministerial.
 - Comisión de Plantación de Iglesias: No puedo decir exactamente qué son, pero existen.
- *¿Tiene WDC relaciones con grupos locales o regionales que están trabajando activamente para desafiar el racismo?*
 - Personal: No institucionalmente. Los individuos están involucrados en grupos locales y regionales.
 - Junta Ejecutiva: No en una capacidad oficial, por ejemplo, tener un miembro en la junta, etc.
 - Discernimiento de dones: No
 - Comisión de Recursos: No está comisión.
 - Comisión de Mayordomía: No está Comisión.
 - Comisión de Liderazgo Ministerial: No está Comisión
 - Comisión de Plantación de Iglesias: No está Comisión.
- *¿Ha ido el liderazgo de WDC (personal del ministerio de la conferencias, Junta Ejecutiva) a los espacios culturales, políticos y de reunión de las comunidades BIPOC locales o regionales para escuchar y aprender? ¿Se han reservado fondos para compensar a los líderes de BIPOC por sus consultas y consejos?*
 - Personal: El Ministro Ejecutivo de la Conferencia ha visitado y adorado en la mayoría de las congregaciones BIPOC de WDC y se ha reunido en varias ocasiones con líderes de esas congregaciones. Un ministro asociado de la conferencia regularmente va a congregaciones hispanas y chin o se reúne con sus líderes, y el otro ministro asociado de la conferencia ha ido a la congregación Cheyenne. La Junta Ejecutiva no ha ido a las congregaciones BIPOC en los últimos años. La Junta está considerando planificar una gira de escucha de los líderes de WDC a las congregaciones de WDC en 2023.
 - Los fondos se asignan para compensar a los líderes de BIPOC que se desempeñan en el equipo de auditoría antirracismo y a los líderes de BIPOC que serán entrevistados como parte de la auditoría.
 - Discernimiento de Dones: No este comité.
 - Comisión de Recursos: No está comisión.
 - Comisión de Mayordomía: No esta Comisión.
 - Comisión de Liderazgo Ministerial: No esta Comisión.
 - Comisión de Plantación de Iglesias: La Comisión de Plantación de Iglesias viajó a Texas en 2019 (o tal vez en 2018) para participar en un retiro de plantadores de iglesias. Parte del objetivo era que los de Kansas escucháramos y aprendiéramos de la experiencia de los plantadores de iglesias, muchos de los cuales eran hispanos en ese momento.

Políticas y Documentos

Preguntas sobre la constitución, los estatutos y la política.

- ¿El racismo o el antirracismo está integrado en los documentos de identidad de WDC?
 - Una mención directa al racismo, Artículo II de la Constitución. Nuestra Fe y Misión Común incluye este párrafo:
 - *La Conferencia del Distrito Oeste busca fomentar una visión bíblica y multicultural de la iglesia misional al ser inclusiva, caminar con y aprender de muchos grupos culturales y raciales/étnicos. Deseando seguir el camino de Jesús, buscamos dismantelar el racismo y los prejuicios en nuestras congregaciones, conferencias, instituciones y comunidades. Hacemos convenio de ser la iglesia juntos para apoyarnos y animarnos unos a otros mientras aprendemos lo que significa ser discípulos de Jesús. Deseamos relaciones de trabajo sanas en todos nuestros ministerios.*
 - En la política de Prevención y respuesta al acoso y abuso (Manual de políticas III.L), el acoso se define como:
 - *Conducta no deseada basada en raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), origen nacional, edad, discapacidad o información genética. El acoso se vuelve ilegal cuando 1) soportar la conducta ofensiva y se convierte en una condición para continuar en el empleo, o 2) la conducta es lo suficientemente grave o generalizada como para crear un ambiente de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo.*
- ¿Estos documentos mencionan el racismo en la primera página?
 - Constitución: Si, Ver pregunta anterior.
- ¿Ha implementado WDC políticas para revisiones periódicas de acciones hacia planes contra el racismo?
 - No se encuentra en la constitución, los estatutos o el manual de políticas
- ¿Ha establecido WDC políticas para desarrollar criterios para evaluar los resultados de las acciones, no solo las intenciones?
 - Política de Prevención y Respuesta al Acoso y Abuso (Manual de Políticas III.L)
- ¿Existen procedimientos que responsabilice al personal por adoptar comportamientos antirracistas en la conferencia?
 - No se encuentra directamente en el Manual de políticas.
- ¿Existen procedimientos para responder y desafiar las expresiones de racismo tal como aparecen dentro de WDC en todos los niveles del iceberg del racismo, no solo el poder opresor?
 - No se encuentra directamente en el Manual de Políticas
- ¿Existen procedimientos para priorizar a los proveedores de BIPOC?
 - No

- ¿Cuáles son las prácticas declaradas en torno a los elementos culturales clave?
 - Ver Manual de Políticas I.A (Conducción de Reuniones), especialmente I.A.1, Procedimiento:
 - *En general, la práctica actual es realizar reuniones de manera informal y tomar decisiones por consenso. Cuando no se logre el consenso y se deban tomar decisiones, la edición más reciente de las Reglas de Orden de Robert servirá como guía final para el procedimiento.*

Historia de WDC

Opinión Sobre Gente de la Pradera

Una revisión del libro de historia de WDC Gente de la Pradera: una historia de la Conferencia del Distrito Oeste fue realizado por la Presidenta del Equipo de Auditoría, Vicki Penner. El libro describe una historia completa de la conferencia desde la perspectiva de quienes la vivieron. En 2022, la Junta Ejecutiva de WDC autorizó una auditoría antirracismo para analizar la injusticia estructural en el sistema de WDC. La reseña de este libro es a través de esa lente. La revisión completa está disponible en el Apéndice E.

Penner señala que la definición final de WDC en este libro puede ser instructiva sobre cómo puede avanzar en temas de diversidad, equidad e inclusión que son el centro de atención en nuestros días. El autor escribe que WDC tiene tres funciones superpuestas que caracterizan a la conferencia: 1) confederación voluntaria de congregaciones, 2) una confraternidad y 3) un catalizador para la participación social. Todos estos están contruidos sobre la base de los valores anabautistas de inconformismo, comunidad, no resistencia y misión evangélica. Las sugerencias sobre cómo revisar WDC a la luz de los compromisos antirracistas se pueden encontrar en la sección Recomendaciones y preguntas abiertas de esta auditoría.

Artículos Escritos Sobre la Historia Racial de WDC

- ¿Se han realizado investigaciones sobre la historia racial de WDC? Si es así, ¿cuán ampliamente ha sido publicitado?
 - Explorando la raza y el origen étnico en la Conferencia del Distrito Oeste por John Thiesen (basado en el taller presentado en la Asamblea Anual de WDC 2017) - <https://mla.bethelks.edu/ml-archive/2018/exploring-race-and-ethnicity-in-western-district-h.php>
 - Selección de historias congregacionales (enviada por congregaciones en WDC 125 aniversario en 2017) - <https://mennowdc.org/congregation-history-stories/>

Recomendaciones y Preguntas Abiertas

¿Cómo participa o actúa la WDC de forma racista?

- Falta de una política que respalde el compromiso general expresado en la declaración de visión.
- La traducción e interpretación de idiomas no equivale a competencia cultural.
- Falta de recursos en los diferentes idiomas, especialmente español.
- No tener en cuenta las carreras bivocacionales de muchos líderes de BIPOC, lo que afecta su capacidad para participar en los comités.

¿Cómo apoya WDC los esfuerzos para dismantelar el racismo?

- La conferencia está comprometida y trabaja para proporcionar traducción de idiomas.
- El porcentaje de líderes con credenciales BIPOC es mayor o igual al porcentaje de congregaciones BIPOC. (Sin embargo, hay personas BIPOC en congregaciones predominantemente blancas que no se han contado, por lo que no está claro si estos porcentajes representan a todos los miembros de WDC)
- El compromiso general con el antirracismo se especifica en la Constitución de WDC.
- Los miembros del personal de BIPOC representan el 28 % del personal FTE.

¿Cómo podría WDC apoyar mejor los esfuerzos para dismantelar mejor el racismo?

- Continuar las conversaciones entre los miembros de la conferencia sobre antirracismo, ya que esta auditoría fue limitada en tiempo y alcance.
- Invitar a una entidad externa a desarrollar esta auditoría realizando más evaluaciones y recomendaciones, a fin de obtener una opinión más objetiva sobre cómo el racismo ha dado forma a WDC y su electorado, y los pasos de acción para seguir adelante.
- Asegúrese de que los recursos disponibles de WDC estén disponibles tanto en inglés como en español.
- Celebre las diversas culturas que existen dentro de WDC reconociendo días festivos y/o celebraciones tradicionales.
- Contar la historia de la participación de BIPOC en WDC, pasada y presente.
- Reconocer que hemos expresado nuestra fe y compromisos anabautistas a través de una lente cultural euroamericana, y considerar cómo expresar nuestra fe de una manera que abarque toda nuestra diversidad cultural.
- Educar sobre la supremacía blanca, la dinámica política/social, el poder, la cultura dominante y cómo afectan a nuestras congregaciones y comunidades.
- Poner el informe completo a disposición a todo el distrito de WDC.

Conclusión

El Equipo de Auditoría Antirracismo quisiera extender su sincero agradecimiento a los miembros del personal de WDC, Michelle Schrag, Violeta Ajquejay Suastegui, Sandra Montes-Martinez y Heidi Regier Kreider, quienes han realizado un trabajo administrativo significativo para asegurar que nos comuniquemos bien, realizar un seguimiento de la importante retroalimentación que recopilamos y facilitamos su compilación en este informe final.

Apéndice A: Auditoría Interna Contra el Racismo para WDC Adaptado por Widerstand Consulting

Auditoría Interna Contra el Racismo para la Conferencia del Distrito Oeste

(Adaptado de “Anti-racism Audit Checklist for Congregations” por Widerstand Consulting)

Draft 1-14-22

Aceptación

- Compromiso de la Junta Ejecutiva establecido a través de la aprobación de la financiación.
- Declaración oficial de apoyo a la auditoría emitida por la Junta Ejecutiva.

Fondos

- Presupuesto establecido para auditoría.
- El presupuesto incluye estipendios y honorarios para representantes de la comunidad BIPOC.
- El presupuesto incluye la financiación adecuada para la participación y el apoyo profesional contra el racismo, si es posible.

Equipo de Auditoría

- Se formó un equipo racialmente diverso, en su mayoría miembros BIPOC.
- Mezcla de participantes establecidos internos y externos.
- Determinación de la representación del Ministro de Conferencias y de la Junta Ejecutiva.
- Equipo de no más de 5-7 miembros.

Cronología

- Objetivo establecido para completarse en un plazo de dos meses de principio a fin.
- Se establecieron tres fases de dos semanas: Diseño, recogida de datos, resumen e informe.
- Se establecen plazos específicos para cada fase.

Encuestadas/os

- Un tercio de cada miembro del personal del ministerio de la conferencia, miembros de la Junta Ejecutiva, distrito electoral de WDC [¿pastores? ¿miembros de la comisión/del comité? ¿Otros?]
- La mayoría de los participantes de BIPOC identificados con estipendios incluidos (si es posible)
- Políticas implementadas para ir a los lugares donde están los encuestados, en lugar de pedirles que vayan a la oficina de WDC.

Preguntas de Entrevista

- Modelo simple de tres preguntas (adaptar y desarrollar según sea necesario):
 - ¿Cómo actúa o participa WDC de forma racista?
 - ¿Cómo apoya WDC los esfuerzos para dismantelar el racismo?
 - ¿Cómo podría WDC apoyar mejor los esfuerzos para dismantelar el racismo?

Evaluación interna: el equipo de auditoría revisa las siguientes áreas y responde las consultas sobre cada área:

Misión, Identidad y Propósito

- ¿El racismo o el antirracismo está integrado en los documentos de identidad de WDC?
- ¿Esos documentos mencionan el racismo en la primera página?

- ¿Se han realizado investigaciones sobre la historia racial de WDC? Si es así, ¿cuán ampliamente ha sido publicitado?

Estructura

- ¿Cuál es la composición racial de la Junta Ejecutiva de WDC?
- ¿Tiene la Junta Ejecutiva un análisis común del racismo y el antirracismo?
- ¿La Junta Ejecutiva ha recibido capacitación contra el racismo?
- ¿Tiene la Junta Ejecutiva un plan de acción para iniciar y llevar a cabo un plan de 1, 5 y 10 años para dismantlar el racismo en WDC? Si es así, ¿con qué eficacia se ha implementado?
- ¿Ha implementado la Junta Ejecutiva un plan para desarrollar la rendición de cuentas a las comunidades de color?
- ¿Están preparadas las estructuras de WDC para resistir el poder opresivo (la capacidad del racismo para oprimir, degradar y dañar a la comunidad BIPOC), el poder blanco (la capacidad del racismo para brindar poder y privilegios a los blancos y a la sociedad blanca en función de la percepción de la identidad blanca) y el racismo internalizado (la aceptación psicológica, la creencia y la actuación sobre las identidades asociadas de inferioridad de los miembros de la comunidad BIPOC y superioridad de los miembros de la comunidad blanca)?

Distrito

- ¿Tiene WDC una comprensión racialmente específica de la demografía racial del electorado de WDC?
- ¿Existen esfuerzos para apoyar el alcance efectivo a todos los miembros del Distrito de WDC?
- Cuando las congregaciones o los grupos de liderazgo son solo de blancos, ¿existen medidas para apoyar los esfuerzos de diversidad racial?

Procedimiento

- ¿Existen procedimientos que responsabilice al personal por adoptar comportamientos antirracistas en la conferencia?
- ¿Existen procedimientos para responder y desafiar las expresiones de racismo tal como aparecen dentro de WDC en todos los niveles del iceberg del racismo, no solo el poder opresivo?
- ¿Existen procedimientos para priorizar a los proveedores de BIPOC?

Política

- ¿Ha implementado WDC políticas para revisiones periódicas de acciones hacia planes contra el racismo?
- ¿Ha establecido WDC políticas para desarrollar criterios para evaluar los resultados de las acciones, no solo las intenciones?
- ¿WDC ha tomado medidas proactivas para garantizar que todos los espacios sean totalmente acogedores para todos?

Practica

- ¿Cuáles son las prácticas declaradas en torno a elementos culturales clave y cómo respaldan las normas y estándares de los blancos? Por ejemplo, ¿cómo establece WDC normas en torno a:
 - Tiempo
 - Conflicto
 - Vestido

- Estilo de Liderazgo
- Reuniones
- Estilo de Adoración
- ¿Qué pasos ha tomado WDC para mejorar y diversificar el alcance y los ministerios? ¿Se ha pedido que el distrito identifique lo que quiere y necesita?

Programa

- ¿Cómo apoyan los programas de WDC a los miembros blancos del Distrito para que se unan a la conferencia en el trabajo de dismantelar el racismo?
- ¿Cómo apoyan los programas de WDC a los miembros de BIPOC del Distrito para empoderar y apoyar los esfuerzos para dismantelar el racismo?
- ¿Se han hecho evidentes, transparentes y consistentes los compromisos contra el racismo de WDC?
- ¿Tiene WDC relaciones con grupos locales o regionales que están trabajando activamente para desafiar el racismo?
- ¿Ha ido el liderazgo de WDC (personal del ministerio de conferencias, Junta Ejecutiva) a los espacios culturales, políticos y de reunión de las comunidades BIPOC locales o regionales para escuchar y aprender? ¿Se han reservado fondos para compensar a los líderes de BIPOC por sus consultas y consejos?

Personal

- ¿Ha desarrollado WDC estrategias de reclutamiento deliberadas para diversificar el personal de la conferencia?
- ¿WDC ha fomentado y desarrollado miembros de la comunidad BIPOC local o regional para que se conviertan en posibles miembros del personal?

Junta Ejecutiva Comprometida

- Informe del equipo de auditoría a la junta ejecutiva.
- La Junta Ejecutiva identifica los pasos de acción.

Resultados

- Resultados de la auditoría contra el racismo anunciados al distrito de WDC
- Se incluyen pasos de acción con fechas claras y rendición de cuentas.

Seguimiento

- Pasos de acción a seguir
- Línea de tiempo
- Registro de medidas establecidas

Para referencia: Ver The Continuum (Markers of Anti-Racist Institutional Transformation)
(Marcadores de Transformación Institucional Antirracista)

<https://www.widerstandconsulting.org/continuum>

Apéndice B: Carta Enviada a Líderes de BIPOC

Conferencia del Distrito Oeste

Invitación a participar y aceptación del informe *Auditoría Antirracismo*

Está invitado a participar en una entrevista como parte de una auditoría realizada por el Equipo de Auditoría Antirracismo de la Conferencia del Distrito Oeste (WDC). Lea la siguiente información para que pueda tomar una decisión informada con respecto a su participación en esta auditoría.

ANTECEDENTES Y OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

El 22 de enero de 2022, la Junta Ejecutiva de la Conferencia del Distrito Oeste aprobó el nombramiento de un equipo para realizar una auditoría interna contra el racismo de la estructura de liderazgo, el programa y las políticas de WDC. Esto surge del compromiso establecido en la Constitución de WDC: *“La Conferencia del Distrito Occidental busca fomentar una visión bíblica y multicultural de la iglesia misionera al ser inclusivo, caminar con y aprender de muchos grupos culturales y raciales/étnicos. Deseando seguir el camino de Jesús, buscamos desmantelar el racismo y los prejuicios en nuestras congregaciones, conferencias, instituciones y comunidades. Hacemos convenio de ser la iglesia juntos para apoyarnos y animarnos unos a otros mientras aprendemos lo que significa ser discípulos de Jesús. Deseamos relaciones de trabajo sanas en todos nuestros ministerios”.*

Como parte de la auditoría, el propósito de las entrevistas es invitar a los líderes BIPOC (negros, indígenas, personas de color) (ministros acreditados, plantadores de iglesias, miembros de grupos electos y personal) a reflexionar sobre su experiencia y relación con WDC. . Esto ayudará a la conferencia a aprender lo que ya va bien ya hacer planes para trabajar hacia una mayor justicia y equidad.

PARTICIPACIÓN Y RETIRO

La participación en esta auditoría es voluntaria. La respuesta a las preguntas de la entrevista constituye el consentimiento para participar en la auditoría. Usted podrá retirar su participación en cualquier momento sin consecuencias de ningún tipo. También puede negarse a responder cualquier pregunta que elija.

PROCEDIMIENTOS

El personal de WDC se comunicará con los líderes de BIPOC para programar una entrevista. Los miembros del Equipo de Auditoría Antirracismo de WDC realizarán las entrevistas. Estas entrevistas se llevarán a cabo virtualmente por videoconferencia, con un intérprete según sea necesario. La entrevista será grabada a menos que el participante la rechace. Estas entrevistas consistirán en cinco preguntas para recibir retroalimentación efectiva sobre WDC y comprender cualquier necesidad que requiera atención.

1. ¿Cuál es su relación con WDC?
2. ¿Cómo ha estado involucrado y participado en WDC? ¿Cuál ha sido tu experiencia en WDC?
3. ¿Qué dones podría ofrecer a WDC si tuviera la oportunidad?
4. ¿Qué obstáculos para la participación ha experimentado en WDC?
5. Si sucediera un milagro, ¿cómo sabría que es completamente bienvenido e incluido en WDC?

AGRADECIMIENTO

Compartir sus experiencias y puntos de vista sobre cualquier trabajo o experiencia contra el racismo puede provocar emociones o sentimientos fuertes. No se beneficiará directamente de su participación en

esta auditoría, excepto de su propio aprendizaje potencial de las experiencias de los demás. Sin embargo, las ideas que comparta serán muy útiles para el proceso de auditoría antirracismo de WDC.

COMPENSACIÓN POR PARTICIPAR

A cada participante se le ofrecerá un honorario financiero como una forma de agradecerles por su tiempo y esfuerzo que han contribuido al proceso de auditoría antirracismo de WDC.

CONFIDENCIALIDAD

Cualquier información de identificación personal que se obtenga junto con esta auditoría permanecerá confidencial. Todos los datos confidenciales serán almacenados de forma segura por la Conferencia del Distrito Occidental y las respuestas individuales serán destruidas una vez concluida la auditoría. Los participantes individuales permanecerán en el anonimato a menos que los participantes den permiso para ser identificados.

DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES EN LA AUDITORÍA

Puede retirar su consentimiento en cualquier momento y discontinuar su participación sin penalización. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre la auditoría, no dude en comunicarse con la presidenta del Equipo de Auditoría Antirracismo de WDC, Vicki Penner, en vickipenner@gmail.com, o con Jenna Ratzlaff, miembro del equipo de auditoría, en ratzlaffjenna@gmail.com. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante o desea hablar con alguien independiente del equipo de auditoría, comuníquese con la Conferencia del Distrito Oeste al 316-283-6300 o wdc@mennowdc.org.

MIEMBROS DEL EQUIPO DE AUDITORÍA

Michelle Armster (Constituyente)
Sandra Montes-Martinez (Miembro del Personal)
Vicki Penner (Miembro de la Junta Ejecutiva)
Jenna Ratzlaff (Constituyente)
Ben Woodward-Breckbill (Miembro de la Junta Ejecutiva)

Apéndice C: Libros y Materiales de Referencia Disponibles en la Biblioteca de WDC

Los materiales de referencia disponibles en la biblioteca de WDC se pueden encontrar en este sitio web en línea

<https://mennowdc.booksys.net/opac/crl/index.html?mode=start#menuHome>

Los libros específicos sobre los temas de este informe se pueden encontrar en la pestaña Lista con los enlaces a estos temas:

- [Intercultural Competence and Anti-Racism 9/9/22](#)
- [Anti-Racism & White Privilege Education \(Kids\) 9/9/22](#)

Apéndice D: Antirracismo e Historia de WDC: una Revisión de Prairie People: Una Historia de la Conferencia del Distrito Oeste

Por Vicki L Penner MDiv, LMSW 4/27/22

Gente de la pradera: una historia de la Conferencia del Distrito Oeste por David A. Haury esboza una historia completa de la conferencia desde la perspectiva de quienes la vivieron. En 2022, la Junta Ejecutiva de WDC autorizó una auditoría antirracismo para analizar la injusticia estructural en el sistema de WDC. La reseña de este libro es a través de esa lente.

Prairie People es la historia oficial de WDC tal como fue autorizada en 1978 por el Comité Histórico de WDC. En ese momento, muchas congregaciones estaban celebrando el centenario de la llegada de sus antepasados a los Estados Unidos. El libro se enfoca en la historia de WDC, no en congregaciones individuales o la denominación más grande.

El libro describe hilos de la historia y la tradición de muchos países europeos. Reclama una historia de muchos orígenes que se convirtieron en uno al entrelazarse para crear el WDC. No mira de cerca a los indígenas que ya habían sido residentes en las tierras a las que se trasladaron estos inmigrantes.

Incluso desde el prefacio, el libro no aclara qué significa la "herencia menonita". Al mirar a través de una lente contemporánea, uno tiene que preguntarse: ¿es esta historia una herencia blanca europea o es de hecho una historia y herencia construida sobre los cimientos de Jesucristo como se entiende en el texto bíblico? Seguramente, los antepasados de WDC no entenderían esta pregunta ya que entendían que su historia estaba construida sobre Cristo y no entendían completamente que su comprensión de Cristo estaba ligada a su propia cultura europea blanca.

El prefacio señala que el WDC experimentó cambios rápidos en su primer siglo. Viniendo de muchos orígenes europeos diferentes (Suiza, Alemania del Sur, Galicia, Prusia, Volinia, Rusia Polaca y Rusia del Sur), gran parte de la energía de la naciente conferencia se dedicó a unir estas congregaciones dispares y establecer sus propias estructuras. Las iglesias y la nueva conferencia se sintieron separadas de "América" y lucharon por encontrar su propia identidad en relación con otros grupos blancos e inmigrantes en las áreas en las que se asentaron que hablaban inglés en lugar de alemán. Se disponía de poca energía, si es que había alguna, para comprender la difícil situación de los nativos americanos que recientemente habían sido expulsados de las tierras en las que construirían sus hogares. Educados profundamente en la comprensión europea de la propiedad de la tierra, los menonitas europeos blancos no tenían la capacidad de comprender la relación de los nativos americanos con la tierra.

El libro no pretende dirigirse a aquellos en la cultura más amplia que fueron influenciados o afectados por su presencia. Es claramente un documento de reflexión interna sobre la historia de aquellos que ya estaban en el redil anabautista-menonita.

Dicho esto, este libro fue bien investigado y el autor colaboró con importantes historiadores de la época. Gracias a ese trabajo diligente, podemos reflexionar nuevamente sobre esta historia al considerar las reparaciones y los ajustes a nuestra comprensión de la obra de Cristo en el mundo de hoy.

La identidad menonita de WDC está muy arraigada en la experiencia anabautista durante la Reforma en Europa. Uno debe preguntarse si esta identidad de alguna manera impide la fácil incorporación de aquellas personas que no son descendientes de europeos. Si bien la Reforma impactó al mundo, el enfoque en la Reforma continúa centrando la comprensión blanca y europea de la obra de Cristo en el mundo.

Los menonitas anabautistas no solo estaban arraigados en Europa, sino que también estaban separados de Europa. Cómo comienza el capítulo uno, “Siguen siendo un pueblo único, separado de las culturas circundantes por sus convicciones religiosas”. Si bien esto puede haber tenido un efecto positivo para los menonitas anabautistas en el redil, estableció un límite de no ver verdaderamente la humanidad de aquellos que no estaban en su iglesia. Cuando los menonitas se mudaron a América del Norte, esto dificulta ver verdaderamente la humanidad de los nativos americanos, latinoamericanos y afroamericanos en sus comunidades. Al mismo tiempo, los menonitas buscaban regularmente servir a los que estaban fuera de la iglesia con compasión, no violencia y paz. Sin embargo, el sentido de adentro y afuera era fuerte.

El libro tiene un relato detallado de los primeros movimientos anabautistas en Europa que puede ayudar a comprender las tradiciones menonitas actuales del bautismo de los creyentes, la separación de la iglesia y el estado, la no violencia y la no resistencia, el discipulado después de Cristo y la importancia de la comunidad cristiana.

Debido a que la historia de WDC es la de reunir diferentes culturas europeas, dentro de su política “un énfasis en el individualismo y la autonomía congregacional aseguró la diversidad continua entre los menonitas”. (pág. 16) Los menonitas permanecieron fieles a su fe a través de la persecución y la marginación.

Los menonitas que emigraron a las llanuras centrales llegaron principalmente en las décadas de 1870 y 1880. Estos no fueron los primeros menonitas en los Estados Unidos, ya que Germantown, Pensilvania, se estableció en 1683. Muchos de los antepasados de la gente de las praderas habían emigrado a otras partes de Europa antes de llegar a los Estados Unidos. Estos menonitas habían encontrado algo de paz después de las persecuciones iniciales de los anabautistas en Rusia bajo Catalina la Grande, que había garantizado la exención del servicio militar. A finales de 1800, las nuevas leyes militares en Rusia y Alemania precipitaron la migración menonita. (pág. 20) Además, el autor sugiere que el “hambre de tierra” o la necesidad de tener más tierra para las familias menonitas era otra consideración importante. (pág. 20) El autor señala: “Los menonitas que llegaron a América del Norte no estaban dispuestos a comprometer su fe realizando ni siquiera el servicio militar no combatiente o asimilando la sociedad que los rodeaba. En algunos aspectos, su migración reflejó la incapacidad de hacer frente al rápido cambio social, pero también fue una expresión positiva de la fe de los menonitas. (pg. 20 -21)

Se enviaron delegados a buscar un lugar apropiado para establecerse en los Estados Unidos. Se enviaron con directivas específicas que muestran los valores y prioridades de los antepasados de WDC. Esas directivas eran:

1. Libertad religiosa completa y exención total del servicio militar.
2. Tierra de precio moderado de buena calidad y cantidad suficiente
3. Comunidades cerradas con autogobierno local y derecho a utilizar el idioma alemán
4. Préstamos suficientes para cubrir los gastos de transporte. (pg. 22-23)

El autor continúa señalando que “los menonitas que decidieron establecerse en los Estados Unidos lo hicieron sin garantías sólidas de autonomía, aislamiento o exención del servicio militar. Kansas no cumplió con ninguna de las tres estipulaciones principales dadas a Suderman y Buller. Sin embargo, allí es donde condujeron a sus congregaciones. ¿Cómo se originó esta grosera contradicción entre intenciones y

acciones?” (pág. 22) El autor continúa señalando la influencia de los ferrocarriles, las inmensas tierras de cultivo y las conexiones personales para decidir dónde establecerse.

El autor cita una “Canción de emigración” de Jacob Stucky que parece revelar la misma naturaleza humana (y no siempre las motivaciones cristianas) de los inmigrantes:

En Kansas es el lugar para estar,
Donde hay tesoros para ti y para mí.
Hay una granja y más tierra también.
Tanto para tu hijo mayor como para ti.

Y cuando el menor sea mayor de edad,
También en la agricultura se dedicaría,
Un cuarto entonces él también tendrá
Para empezar como otros lo hacen. (pg. 22)

Los menonitas practicaban la ayuda mutua y ayudarían a los menos de sus comunidades.(pg. 24)

Una vez más, el libro brinda detalles fabulosos y referencias históricas para que las personas y las congregaciones puedan esbozar su propia historia y revisarla a la luz de la dirección actual de Cristo y su Espíritu. Esta revisión no entrará en tantos detalles, sino que se centrará en la Conferencia del Distrito Oeste y el llamado más amplio para nombrar la posible injusticia. El autor señala: “Ninguna otra conferencia menonita ha unido a grupos tan diversos y dispares como los que componen el Distrito Oeste”. (pág. 58) Debido a esto, el Distrito Oeste tuvo que enfocarse en aquellos elementos de la fe (valores y experiencias) que se podían encontrar en común. *“La comunidad, el inconformismo y la no resistencia motivaron su inmigración. Estas doctrinas y un énfasis en la misión evangélica pronto unieron a los diversos grupos de inmigrantes que se unieron a la Conferencia. Compartían un trasfondo de persecución, discriminación y dispersión. Sus encuentros mutuos con los peligros de la migración y la vida pionera en Kansas los identificaron aún más. La inmigración en sí misma como peregrinación espiritual unió a los diferentes grupos. Incluso las prácticas religiosas de cada grupo eran básicamente similares. Valores como la honestidad, el ahorro, la diligencia, la humildad y la fidelidad trascienden cualquier discordia cultural”.* pág. 58-59

Este libro también incluye una hermosa narración de las experiencias de los nuevos menonitas en la pradera. También describe el comienzo de la Iglesia Menonita de la Conferencia General. Estas dos cosas están más allá del alcance de esta revisión, pero pueden ser muy interesantes para el lector. La fundación de Bethel College se describe en este libro y cómo se relaciona con WDC. Sin embargo, Bethel College siempre ha sido un esfuerzo privado y, aunque siempre asociado con WDC, nunca ha sido un proyecto o una subsidiaria de WDC.

El libro describe la evolución de la conferencia en relación con la cultura más amplia, especialmente en temas de paz y justicia social. Inicialmente, la educación se centró en la preservación. El crecimiento de la conferencia se centró en las personas que se mudan a nuevas comunidades y comienzan iglesias entre aquellos con raíces menonitas históricas. La expansión inicial de WDC tiene iglesias con características similares.

Durante la Primera Guerra Mundial, se exigió a los menonitas que se volvieran más sofisticados políticamente mientras trabajaban para convencer a las autoridades gubernamentales de la importancia del servicio como no combatientes y la objeción de conciencia a la guerra.

El libro habla específicamente sobre el trabajo de WDC para disminuir los prejuicios e injusticias raciales en los años 60. (pág. 362) Este es el primer lugar en el libro donde se identifica específicamente la conciencia de

las injusticias raciales en la historia de WDC. Parece que el sistema recién se estaba dando cuenta de que existía la injusticia racial, a pesar de que ya habían pasado más de 400 años de esclavitud en Estados Unidos. Hasta los años 60 parece que los menonitas de WDC no eligieron ver estos temas más amplios debido a su enfoque más interno.

También en esta sección, finalmente tenemos algunas notas sobre cuál fue el alcance de la conferencia a los nativos americanos. “Durante la década de 1950, tanto el Comité de Asuntos Sociales y de Paz como el Comité de Misión Nacional contribuyeron con fondos al Proyecto Hoover's Orchard en el suroeste de Wichita. . . El nuevo esfuerzo se concentró en brindar clases de Biblia y recreación para niños indios”. (pág. 363)

El libro concluye que “el concepto más útil para entender el desarrollo de la Conferencia es la continuidad. Esta continuidad se puede describir en términos de dos aspectos: diversidad y cooperación... La diversidad y la libertad de mantener esa diversidad han seguido tipificando al Distrito Oeste. A pesar de las amplias diferencias entre los inmigrantes, un espíritu entusiasta de cooperación los unió en la Conferencia de Kansas. Una identidad y una fe comunes han persistido en distinguir a los menonitas del distrito occidental”. (pág. 416)

La definición final de WDC en este libro puede ser instructiva sobre cómo puede avanzar y avanzará en temas de diversidad, equidad e inclusión que son el centro de atención en nuestros días. El autor escribe que WDC tiene tres funciones superpuestas que caracterizan a la conferencia: 1) confederación voluntaria de congregaciones, 2) una confraternidad y 3) un catalizador para la participación social. Todos estos están contruidos sobre la base de los valores anabautistas de inconformismo, comunidad, no resistencia y misión evangélica.

Fortalezas de la historia de la Conferencia del Distrito Oeste, como se indica en Prairie People:

- Una autocomprensión de muchos convirtiéndose en uno
- Un pueblo conectado por “una identidad común a través de muchas generaciones” [prefacio]
- Una comprensión de la fe centrada en el discipulado de Cristo, la no violencia, la importancia de la comunidad.
- Un fuerte sentido de comunidad y cuidado mutuo en la iglesia.
- Un sentido de servicio a toda la humanidad con compasión, no violencia y justicia.
- La historia anabautista es una que buscó cambios más profundos que el movimiento protestante y miró directamente a Cristo para la formación de la iglesia.
- Un sistema de gobierno que permita la autonomía congregacional que permita la diversidad continua dentro de la conferencia.
- Un testimonio de cómo mantenerse fiel a la fe a pesar de la persecución o la marginación.
- La importancia de las comunidades unidas para enfrentar los desafíos de la sociedad en general.
- Fe fuerte.
- La historia de la inmigración podría ser un factor común con algunas congregaciones más nuevas en WDC.
- Preocupación y compromiso de iniciar nuevas iglesias.
- Fuerte compromiso con las necesidades contra la guerra y los objetores de conciencia.
- Desarrollo en la comprensión de la paz para involucrarse más en el mundo, los problemas y preocupaciones sociales.

Barreras históricas que potencialmente enfrenta la Conferencia del Distrito Oeste en su intento por volverse más antirracista:

- La diversidad se centra en los diferentes grupos europeos, no en la diversidad de hoy que incluye a las personas BIPOC.
- La identidad puede ser tanto cultural (blanca, europea) como la de los cristianos anabaptistas siguiendo el modelo de Cristo.
- Poca energía o conciencia de los Pueblos Indígenas que habían sido expulsados de las tierras que ocupaban.
- Una comprensión de la fe que emana de la reforma que tiene el efecto de centrar continuamente las conversaciones sobre la fe en blanco.
- Un sentido significativo de separación de aquellos en la sociedad en general que no estaban en la iglesia.
- Dificultad para hacer frente y adaptarse a los rápidos cambios sociales.
- Motivación por la tierra y el cuidado de la familia incluso por encima de los compromisos con la no violencia, el servicio no militar o la continuidad de la comunidad.
- La experiencia de la inmigración fue muy diferente: llegaron como comunidades, no como individuos, llegaron con algunos recursos que no eran excesivamente pobres, llegaron a un país que los conocía como privilegiados, no como discriminados.
- Las nuevas iglesias a menudo se han centrado en las personas que ya tienen algo de historia en los círculos menonitas.
- El testimonio de paz se ha centrado en la lucha contra la guerra en lugar de una definición más amplia de paz como la noción bíblica de Shalom.