

*WDC Anti-Racism Audit Team*  
Equipo de auditoría antirracismo de WDC  
Resumen del informe de auditoría, octubre de 2022

**I. Revisión de la demografía, constitución, estatutos y políticas de WDC**

A. Datos demográficos:

1. El 23 % de las congregaciones de WDC (12 de 52) están compuestas principalmente por personas de color. La membresía de estas congregaciones representa el 7.9% de la membresía de WDC (491 de 6,233).
2. El 24 % de los líderes acreditados activos (18 de 75) son personas de color, mientras que el 15 % de los puestos en los grupos de liderazgo electos (6 de 40) están ocupados por personas de color.
3. El 25 % de los miembros del personal de WDC (2 de 8) son personas de color, lo que representa el 29 % del FTE (1.45 de 5.05)

**II. Entrevistas con el personal de BIPOC y líderes acreditados en WDC**

A. Se invitó a 21 líderes de BIPOC [*por sus siglas en inglés – personas de color*] en WDC a ser entrevistados, y 15 participaron. Estos incluyeron personal de WDC, líderes electos, capellanes, directores de agencias y ministros congregacionales. (Los detalles sobre el proceso y las preguntas se proporcionan en el informe completo).

B. Temas principales:

1. Agradecimiento por WDC. Muchos líderes entrevistados expresaron esto. Dicen que han tenido experiencias y relaciones positivas dentro de la conferencia.
2. Competencia y barreras lingüísticas
  - a) No sentirse cómodo con el inglés limita el acceso a recursos, relaciones, y liderazgo
3. Abundantes dones de los miembros de BIPOC dentro de WDC, para una amplia gama de tareas y roles
4. Dificultad con las reuniones de la conferencia: programación y participación (especialmente para pastores que tienen un trabajo fuera de la iglesia)
5. Preocupaciones teológicas
  - b) Varios entrevistados expresaron malestar con las decisiones tomadas en la asamblea de delegados de MCUSA en 2022.
6. Dificultad con la educación, la competencia y la conciencia intercultural de los miembros blancos de WDC
  - a) Ignorancia de la diversidad dentro de WDC y dentro de la población hispana
  - b) Poca conciencia de cómo las decisiones afectan a las de otras culturas.
  - c) Falta de compromiso con los colegas de BIPOC en las reuniones de la conferencia

**III. Evaluaciones del personal y los grupos de liderazgo**

- A. La junta ejecutiva no tiene un plan procesable a corto o largo plazo para dismantelar el racismo en WDC, o para desarrollar responsabilidad ante las comunidades de color dentro de la conferencia. No existen relaciones institucionales formales con grupos que hacen trabajo contra el racismo en nuestra región.
- B. En 2021, muchos miembros del liderazgo de WDC tomaron el IDI (Inventario de Desarrollo Intercultural) y se capacitaron contra el racismo con *Widerstand*.
- C. La interpretación y traducción al español ha sido una parte importante del trabajo intercultural de WDC, tanto la traducción de documentos como la interpretación en reuniones.
- D. WDC tiene dos miembros del personal hispanos que trabajan regularmente con la feligresía de habla hispana, especialmente para conectarlos con recursos y actividades.
- E. WDC depende en gran medida de su personal (administrativo y ministerial) para apoyar los esfuerzos interculturales dentro de la conferencia.

- F. La biblioteca de recursos de WDC tiene una sucursal en Texas que presenta principalmente recursos en español.
- G. El Comité de Discernimiento de Dones intenta reflejar la diversidad de la conferencia en los candidatos que presentan para los puestos electos. Se ha señalado que se requiere más trabajo para que las reuniones de la Junta, las Comisiones y el Comité sean experiencias efectivas y positivas para las personas de color.
- H. La Junta, el Comité y las Comisiones han tenido una cantidad muy variable de conversación y energía dedicada a cuestiones de competencia intercultural y antirracismo.

#### **IV. Revisión de la constitución, los estatutos, la política y la historia escrita de WDC**

- A. Constitución, estatutos y política:
  - 1) El Artículo II, "Nuestra Fe y Misión Común" de la constitución de WDC incluye el siguiente párrafo: *La Conferencia del Distrito Occidental busca fomentar una visión bíblica y multicultural de la iglesia misionera al ser inclusivo, caminar con y aprender de muchas culturas y grupos raciales/étnicos. Deseando seguir el camino de Jesús, buscamos desmantelar el racismo y los prejuicios en nuestras congregaciones, conferencias, instituciones y comunidades.*
  - 2) El resto de la Constitución, los Reglamentos y la política no establecen estructuras, políticas o procedimientos adicionales que aborden específicamente estos compromisos.
- B. Historia:
  - 1. Vicki Penner, miembro del equipo de auditoría, revisó la historia del centenario de WDC, Prairie People, con la mirada puesta en el racismo y el antirracismo. Ver informe completo.
  - 2. El equipo de Auditoría descubrió un artículo, Explorando la raza y la etnicidad en la Conferencia del Western District, [\*Exploring Race and Ethnicity in Western District Conference\*](#), por John Thiesen.

#### **V. Próximos pasos sugeridos**

- A. Continuar las conversaciones entre los miembros de la conferencia sobre antirracismo, ya que esta auditoría fue limitada en tiempo y alcance.
- B. 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 feligresía, y los pasos de acción para seguir adelante.
- C. Asegurar que los recursos disponibles de WDC estén disponibles tanto en inglés como en español
- D. Celebrar las diversas culturas que existen dentro de WDC mediante el reconocimiento de días festivos y/o celebraciones tradicionales.
- E. Contar la historia de la participación de BIPOC en WDC, pasado y presente
- F. Reconocer que hemos expresado nuestra fe y compromisos anabautistas a través de un lente cultural euroamericano, y considerar cómo expresar nuestra fe de una manera que abarque toda nuestra diversidad cultural.
- G. Educar sobre la supremacía blanca, la dinámica política/social, el poder, la cultura dominante y cómo afectan a nuestras congregaciones y comunidades.
- H. Poner el informe completo a disposición de la feligresía.