

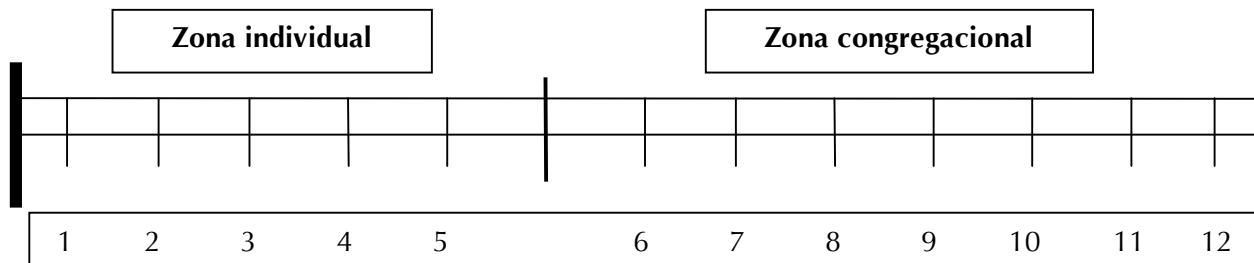
## Una escala para medir la vida congregacional en la Iglesia Reformada en América en sus aspectos multirracial, multiétnica y pluricultural

La Iglesia Reformada en América se ha propuesto un futuro pluricultural. Esta escala tiene como propósito el ayudar a las congregaciones a ver con claridad el lugar en el que están situadas e identificar algunos pasos que tienen que dar en torno a la marcha hacia su futuro pluricultural.

Para los propósitos de esta escala se utilizarán los términos racial, étnico y cultural como sinónimos intercambiables.

Al utilizar esta escala, por favor considere lo siguiente:

1. Existen dos segmentos claros de la escala: los individuos y las congregaciones.
2. Cada segmento tiene un punto de partida (en el cual el individuo o la congregación carecen de experiencia con un estilo de vida multirracial) y un punto final (en el cual una persona que no pertenece a la congregación diría, "Esta persona o congregación en verdad sabe como vivir de manera multirracial").
3. No se deberán tomar los puntos a lo largo de cada segmento en la escala como una secuencia. Las congregaciones podrán elegir el área en la que quieren trabajar a continuación.
4. Después de que alguna congregación o su liderazgo haya identificado el próximo paso a seguir, pueden trazar su propia estrategia o programa. Para obtener ayuda con ideas y contactos a fin de comenzar, capacitar o evaluar, póngase en contacto con Earl James, el coordinador de iniciativas multirraciales y de justicia social.



### Descripción de las zonas individuales

**Punto 1: Falta de experiencia o con poca experiencia** con otros grupos de personas distintas.

**Punto 2: Adquiere información.** Asiste a varias conferencias, talleres, lecturas y grupos de estudio.

**Punto 3: Establece relaciones personales estrechas.** Se reúne de manera regular con al menos una persona de otro grupo etno-racial a fin de compartir sus perspectivas respecto a la fe, la raza y la trayectoria personal de uno y otro.

**Punto 4: Consigue involucrarse:** Trabaja en proyectos sustanciales junto con personas de otro grupo etno-cultural con quienes tiene relaciones personales estrechas. Esto le permitirá abordar las diferencias culturales de su identidad, de su modo de tomar decisiones, de orientaciones sociales, de la espiritualidad, etc. Esto requiere que se den un lugar mutuo como compañeros de trabajo de manera más profunda.

**Punto 5: Adquiere una amplia reputación como persona confiable y justa:** Personas de otros grupos etno-raciales le reconocen como alguien que comparte el poder de manera consistente y válida y que construye lazos de confianza.

### Descripción de las zonas congregacionales

**Punto 6: Falta de experiencia o con poca experiencia** con grupos etno-raciales distintos.

**Punto 7: Avance en las congregaciones de una sola raza.** Las iglesias de una sola raza sirven a las personas al 1) permitir que aquellos que no hablan bien el inglés adoren a Dios y se relacionen con Dios y con otros de manera fructífera; 2) preservar la historia y la cultura; 3) proveer lugares de adoración y vida en situaciones en las que no se confía en otros grupos etno-raciales a fin de construir dicha confianza y compartir igualmente el control. Las iglesias de una sola raza también son ámbitos poderosos que atraen a mucha gente nueva de otras razas a la Iglesia Reformada en América.

**Punto 8: Avance en símbolos de liderazgo.** Han incorporado a líderes de diferentes razas en su congregación con co-pastores de distintas razas que comparten la responsabilidad de predicar, tienen un coro compuesto de personas de varias razas o equipos multirraciales para el ministerio (incluyendo al liderazgo de equipo). El llevar a cabo actividades con otras congregaciones le añaden valor a las experiencias del trabajo, de la adoración y de la vida.

**Punto 9: Avance en la vida multirracial de la congregación.** La congregación honra a la gente de por lo menos tres grupos etno-raciales en la iglesia por medio de la comida que comparten, los días festivos que celebran, los idiomas que utilizan y los demás detalles culturales de la vida cotidiana de la iglesia.

**Punto 10: Avance en la reducción del racismo institucional y sistémico.** La congregación se vuelve más antirracista de manera institucional y sistémica. Asimismo, se enfoca de manera intencional en la capacitación de los líderes de color a fin de que estos brinden dirección estratégica y táctica en ámbitos reformados.

**Punto 11: Avance en las tareas del liderazgo y gobierno.** La iglesia incluye a personas de diferentes razas en el consistorio, el liderazgo del consistorio y la representación congregacional ante el clasis.

**Punto 12: Avance en la reputación y amplio reconocimiento en ámbitos de la confianza y la justicia.** Se le conoce a la congregación en otros grupos más allá del grupo dominante, por compartir el poder y construir la confianza de manera válida.

### **Ideas adicionales respecto al uso de la escala**

Póngase en contacto con Earl James, el coordinador de las iniciativas multirraciales y de la justicia social si quiere sugerencias, desarrollo de la visión, ayuda con la planeación, implementar una asesoría o una evaluación. Su número es (616) 698-7071 y su correo electrónico es [ejames@rca.org](mailto:ejames@rca.org).

1. **Avance en información.** A menudo hay varias oportunidades disponibles con el fin de ayudar a individuos, grupos y congregaciones que incluyen cátedras, libros, videos, conferencias, etc.
2. **Avance en las relaciones personales.** Intente un “club del almuerzo”, un programa barato que dure todo el año y en el cual se reúnan mensualmente personas de distintos grupos étnicos en parejas para hablar de su fe, raza y de sus trayectorias en la vida. La organización fundadora es la Empresa Urbana de Chicago para la Reconciliación (CURE, por sus siglas en inglés), y ofrece entre tres y cinco preguntas cada mes para encauzar las conversaciones. Póngase en contacto con Earl James para obtener mayor información.
3. **Avance en compromisos.** A veces se cimienta la vida multirracial al trabajar de manera cercana en varios proyectos con gente de otras razas y grupos étnicos. Identifique algunos proyectos de interés mutuo, hagan sus contribuciones conjuntas y en el camino aprendan uno acerca del otro.
4. **Avance en las congregaciones de una sola raza:** En el libro *More Than Equals: Racial Healing for the Sake of the Gospel* (Más que iguales: Sanidad racial por causa del evangelio), Spencer Perkins and Chris Rice introducen el modelo de “Admitir-someterse-comprometerse”, una experiencia altamente pragmática acerca de cómo aprender y crecer e incorporar los valores y costumbres cotidianas de los demás.
5. **Avance en los símbolos de liderazgo:** Estos símbolos nos sirven de modelo en cómo debemos someternos los unos a los otros y valorarnos como socios en el ministerio. El compartir edificios, púlpitos y coros a menudo no es suficiente para fomentar una vida y un valor profundos de cómo Dios moldea y mantiene a los miembros de otras congregaciones de la

misma manera en que lo hace con la suya. Un avance crítico en dicha experiencia es el aprender más acerca de Dios así como acerca de las personas a las que él ama.

6. **Avance en la vida multirracial de la congregación.** El alcanzar ciertas metas siempre es intencional y siempre se lleva a cabo bajo el llamado de Cristo a la salvación y reconciliación ante Dios y ante otros seres humanos. Esto se deriva de Apocalipsis 7:9.
7. **Avance en la reducción del racismo institucional y sistémico.** Anden el arduo camino, lleno de gracia, de examinar las prácticas, las instituciones y las maneras en que, al serle de bendición a un grupo, pueden excluir o denigrar pecaminosamente a personas de otros grupos. Es algo muy distinto a un prejuicio personal. Aprenda cómo abrir el proceso y los sistemas de tal manera que todos puedan participar como hermanos y hermanas en vez de cómo hacerlo como superiores e inferiores. Esto también capacita a la gente para ser líderes y gobernar en las asambleas, comisiones y otros ámbitos críticos.
8. **Avance en el liderazgo y en la designación de responsabilidades de gobierno.** Mientras que no se compartan tanto el poder como la autoridad de manera equitativa y justa, y que todos estén bien preparados para la responsabilidad de dirigir y administrar, la confianza se puede perder con facilidad.