



Iglesia Evangélica Luterana en América

La obra de Dios. Nuestras manos.



**WE
ARE
CHURCH**

Recomendación: *Estrategia hacia la diversidad autentica en la ELCA*

Antecedentes

La Asamblea Bienal en 2016 adoptó una resolución [CA16.05.25], titulada “Moción B: Resolución para una estrategia hacia la diversidad autentica,” para crear un grupo de trabajo compuesto enteramente de personas de color de regiones y sínodos a través del país. En noviembre 2017, el Consejo Eclesial nombro individuos al grupo de trabajo [CC17.11.27]. Bajo el liderazgo de dos convocantes, el Revdo. Abraham D. Allende, Obispo del Sínodo Noreste de Ohio, y el Revdo. Albert Starr Jr., director para los ministerios étnicos y específicos y multiculturales. Los miembros del grupo de trabajo comenzaron su trabajo para implementar la “Estrategia hacia la diversidad autentica en la ELCA” (Moción B) y proveer actualizaciones periódicas al Consejo Eclesial en el progreso del grupo de trabajo. En la reunión de abril 2019, el Consejo Eclesial recibió un informe ejecutivo, reporte y recomendaciones de la labor del grupo de trabajo para estrategias auténticas titulado “¿Cuan estratégica y autentica es nuestra diversidad?: Un llamado a la confesión, la reflexión, y la acción curativa” y voto para transmitir las siguientes recomendaciones a la Asamblea Bienal en 2019.

Recomendaciones para la acción de la asamblea:

Agradecer al grupo de trabajo para la Diversidad Estratégica & Autentica y todos los que contribuyeron a la labor para desarrollar un reporte y recomendaciones en como esta iglesia exhibe la diversidad autentica y formula sus propias metas y expectativas para la diversidad racial e inclusión;

Hacer un llamado a esta iglesia en todas sus expresiones entrar en un periodo de confesión, reflexión, y sanidad a medida que sus miembros renuevan un compromiso relacional honesto en el cuerpo de Cristo;

Para instar a la iglesia en todas sus expresiones y agencias relacionadas, organizaciones, e instituciones para participar intencional y profundamente en las recomendaciones nombradas en el reporte y para proveer los fondos económicos en apoyo de estas recomendaciones; y

Hacer un llamado a la Oficina de la Obispa Presidente, en colaboración con las unidades apropiadas en la organización nacional, para establecer y supervisar el proceso para la consideración, asignación, implementación, y responsabilizarse por estas recomendaciones identificadas a la organización nacional, y reportar regularmente al Consejo Eclesial.

1 **¿Cuán estratégica y autentica es nuestra diversidad?**

2 **Un llamado a la confesión, reflexión y la acción curativa**

3

4 **Resumen Ejecutivo del Grupo de Trabajo para Diversidad Estratégica y Autentica**

5 Desde su inicio, esta iglesia ha luchador con el reto de ser una iglesia auténticamente
6 multiétnica, y multicultural. La visión y el prometido “**Reino de Parentesco**” del reino de Dios, yace
7 dentro de nosotros. El poder transformativo para ser el agente de cambio de Dios en la Sociedad, esta
8 intrincadamente ligado a nuestra propia transformación como pueblo de Dios.

9 Para los participantes de este grupo de trabajo, quienes crearon este reporte, las
10 conversaciones, oraciones, y reflexiones, que informaron la labor fueron profundamente personal y, en
11 algunos momentos, extremadamente doloroso. En muchos sentidos estas conversaciones, oraciones, y
12 reflexiones han moldeado la lucha hacia la autenticidad en la diversidad étnica, que es tanto un reto y
13 una oportunidad para esta iglesia en todas sus expresiones.

14 El informe no pide un nuevo plan estratégico, sino para que esta iglesia en fe y con integridad,
15 profundicen esta estrategia.” El informe busca:

16 • **El enmarcado teológico y equipamiento** que más ampliamente refleje la amplia diversidad étnica de
17 quienes somos, y que todavía nos estamos convirtiendo. Nuestra iglesia debe profundizarse en la
18 historia y la emergente teología que funda, clarifica, y justifica nuestro llamado y compromiso continuo
19 a la diversidad étnica y la inclusión.

20 • **La acción curativa** para hacer frente a la herida personal perpetuada por el racismo y el prejuicio
21 racial. Un diagnostico más profundo de la naturaleza colectiva, estructural, y sistémica de estos pecados
22 nos presentara la oportunidad para una acción más profunda y prescriptiva para lograr la sanidad.

23 • **La responsabilidad estructural** para profundizar el enfoque intencional de la política, el gobierno, las
24 estructuras relacionadas, las agencias y organizaciones de la ELCA, para que puedan mejor servir las
25 metas e iniciativas de una iglesia auténticamente diversa en esta sociedad.

26 • **Una educación teológica y el desarrollo de líderes** que, aprovechando el enmarcado teológico, equipe
27 el liderazgo para un “*movimiento metanoia*,” un cambio de corazones y mentes sobre el pecado violento
28 del racismo y para resaltar el valor de la diversidad, la inclusividad equitativa, y la justicia racial.

29 • **Las asociaciones con nuestros compañeros de plena comunión, ecuménicos, socios interreligiosos y**
30 **organizaciones relacionadas** que profundicen nuestros compromisos compartidos y luchar hacia una
31 autentica diversidad y de inclusión en nuestros sistemas, estructuras, y organizaciones.

32 Este grupo de trabajo ha discernido un llamado a involucrar más plenamente estas
33 oportunidades, profundizando nuestra labor, nuestro peregrinaje, y nuestro gozo a medida que nuestra
34 iglesia se mueva hacia una **diversidad estratégica y autentica**.

35 En la sección final del reporte, el grupo de trabajo hace **recomendaciones** para que sean
36 encarnadas en la vida de la ELCA. Un numero de estas recomendaciones no son nuevas, pero meritan
37 nueva atención, recursos, y energía para ser implementadas.

38 La Asamblea Bienal en 2016 adoptó una resolución para crear un grupo de trabajo compuesto
39 enteramente de personas de color de regiones y sínodos a través del país, para que los puntos de vista y
40 voces de esta iglesia, tan a menudo inauditas o desatendidas, puedan beneficiar a la iglesia entera.
41 Tenemos este ministerio juntos.

42 El espíritu e intento de este documento es para ayudarnos ir más allá de la parálisis de
43 culpabilidad y reclamo, y alcanzar una responsabilidad compartida, y un compromiso relacional honesto
44 en el cuerpo de Cristo.

45 Direcciones Futuras 2025 requiere una inversión más equitativa de los dones y la pasión de las
46 personas de color; estos dones son reflejados en la vitalidad y el liderazgo de este grupo de trabajo y
47 este documento.

48 Consciente de la marginación que es evidente a través de esta iglesia y sociedad, el grupo de
49 trabajo trató de ser fiel a la labor de nombrar y dirigirse a las recomendaciones, para poder contribuir al
50 reto en desarrollar para esta iglesia formulaciones y sus propias metas y expectativas para la
51 diversidad e inclusión racial.

52

53 **Resumen de antecedentes**

54 En la Asamblea Bienal de la ELCA en 2016, miembros votantes consideraron una propuesta para
55 eliminar de la constitución de la ELCA idioma dirigiendo un diez (10) por ciento de los miembros de sus
56 asambleas, consejos, comités, juntas, y otras unidades de organización, ser compuestos por personas de
57 color o quienes su idioma primario no es el inglés.¹ En respuesta a la propuesta una resolución fue
58 presentada a la asamblea y adoptada para crear un grupo de trabajo Estrategias hacia la Diversidad
59 Auténtica. Este grupo sería compuesto enteramente de personas de color (de descendencia africana,
60 nativos americanos y nativos de Alaska, asiáticos e isleños del pacífico, árabes y del oriente medio,
61 Latino/a/x) e inclusivo de identidades inmigrantes y LGBTQIA+.

62 Este grupo de trabajo escucho historias a través de la ELCA y consciente del trabajo constructivo
63 con aliados angloamericanos dentro de la iglesia, consultando también con la Asociación Luterana de
64 Descendientes Europeos para la Justicia Racial (EDLARJ). A lo largo de su trabajo, el grupo de trabajo
65 aprendió que el compromiso y la labor de desarrollar estrategias para el ministerio multicultural se ha
66 hecho, y se continúa haciendo en la iglesia, aunque no siempre a plena vista o con responsabilidad
67 pública. Basándose en el documento sobre Estrategias para el Ministerio Multicultural “Una estrategia
68 para la proclamación del Evangelio” (1991), el documento subsecuente “El compromiso a una estrategia
69 para la proclamación del Evangelio” (1997), y las recomendaciones de la Cumbre Multicultural en 2016,
70 el grupo de trabajo llegó a la conclusión que era tiempo para que la ELCA viviera aún más
71 intencionalmente lo que Dios requiere para vivir juntos.

72 Compartiendo la sabiduría colectiva y repasando los documentos históricos, el grupo de trabajo
73 ha llegado a un consenso en cuanto a esta declaración y recomendaciones. Este documento ofrece la
74 definición de este grupo de trabajo sobre la diversidad auténtica, promueve un marco teológico para la
75 discusión, nombra la necesidad para la sanación, aborda el asunto de la rendición de cuentas
76 estructural, examina nuestra educación teológica y el desarrollo de líderes, y reflexiona sobre nuestras
77 relaciones con nuestros compañeros de plena comunión, ecuménicos e interreligiosos y agencias
78 relacionadas. Finalmente, propondrá un conjunto de recomendaciones en cada de una de estas áreas.

79

80 **La Diversidad Auténtica**

81 **Las múltiples comunidades de la ELCA están llamadas a exhibir una *diversidad auténtica*—**
82 **demográficamente coincidiendo con la composición étnica y racial de sus contextos respectivos, como**
83 **se indica en la constitución de la ELCA (5.01.A16). Las comunidades también están llamadas a**
84 **reconocer que la raza y la etnicidad intersecan con otros rasgos marginados (incluyendo el género, la**
85 **sexualidad, y habilidad) y que las personas de estos grupos también son vulnerables.**

86 La Iglesia Evangélica Luterana en América es una iglesia predominantemente blanca, clase
87 media, la cual la mayoría de la membresía es de descendencia europea. Los esfuerzos de ministerios de
88 alcance intencionales han aumentado en proporción a los miembros no blancos (de descendencia
89 africana, nativos americanos y nativos de Alaska, asiáticos e isleños del pacífico, árabes y medio oriente,
90 y Latino/a/x) de 2 por ciento a 7.3 por ciento.² Sin embargo, este aumento proporcional coincide con
91 una disminución de la membresía en las comunidades y congregaciones blancas. A pesar de los
92 numerosos esfuerzos multiculturales de la ELCA, todavía no existe diversidad en todas sus expresiones.

93 Incluso, el racismo existe aun dentro de la ELCA, audaz y externamente, así como sutil e interno. El
94 *privilegio blanco* es sistémico y persistente. Este problema hace un llamado para un cambio radical,
95 sistémico de acuerdo con la proclamación del evangelio. La ELCA reconoce la perpetuación del racismo
96 que todavía existe dentro de la denominación a pesar de buenas intenciones personales. Aun, esta
97 sistémica y estructural ambigüedad hacia la eliminación del racismo continua.

98 La fidelidad al mandato bíblico de proclamar el evangelio³ requiere que fomentemos una mayor
99 equidad, imparcialidad, y justicia a todos los niveles de la ELCA para asegurar una diversidad autentica.
100 La ELCA reconoce que tal diversidad no está reflejada a través de las tres expresiones de esta iglesia. El
101 centro de poder y privilegio dominante todavía reside con las personas de descendencia europea y su
102 cultura, mientras personas de color y/o quienes idioma principal no es inglés, permanecen al margen
103 junto a sus culturas e identidades. Este problema está agravado por las cuestiones entrelazadas del
104 género, la sexualidad, y la habilidad. Como resultado, no hemos sido capaces de asociarnos plenamente
105 con Dios convirtiendo a la ELCA la comunidad justa, inclusiva, y auténticamente diversa descrita en la
106 área de prioridad bajo el objetivo número uno de Direcciones Futuras 2025, donde la ELCA está llamada
107 a “desarrollar un concepto más profundo y compartido de quienes somos como una iglesia luterana y
108 para equipar líderes y todos los bautizados a comunicar nuestra teología y creencias en maneras
109 convincentes y asequibles.”⁴ Hemos fracasado en realizar nuestra visión de una iglesia que da
110 bienvenida a todos las personas sin excepción de raza, trasfondo, estatus, habilidad, situación familiar y
111 numerosos otros identificadores. ⁵ La ELCA continúa siendo la denominación más blanca en los Estados
112 Unidos.

113 En un país donde 39 por ciento de la población está compuesta de personas de color, solamente
114 un refuerzo estructural y sistémico puede explicar la blancura deslumbrante de nuestra iglesia. Por lo
115 tanto, la obra de este grupo de trabajo no está arraigada en la caridad o la pena, sino en la resistencia al
116 tokenismo y las representaciones nominales culturales en las estructuras de la ELCA. Trabajamos para
117 ver una visión más completa de la imagen de Dios y la plenitud de la creación divina. Al abordar la
118 necesidad de una diversidad auténtica dentro de la ELCA, nos esforzamos por lo que el Espíritu Santo
119 creó en el momento del Pentecostés: la plenitud de la diversidad de Dios y la creatividad existente
120 simultáneamente en el tiempo y espacio.

121 Condenamos todo tipo de discriminación y hostigamiento basado en color, género, raza,
122 etnicidad, estatus social o socioeconómico, orientación sexual, expresión de género, o discapacidad
123 física o intelectual (mental). Proponemos una *metanoia* (un cambio de mente y corazón) para
124 dismantelar las estructuras de discriminación. Anhelamos promover unas estrategias sistémicas y
125 estructurales para establecer y asegurar la diversidad autentica.

126
127 **Enmarcado teológico: ¿Por qué la Diversidad Estratégica Auténtica?**⁶

128 En Marcos 12:31, como parte del Gran Mandamiento, Jesús les dice a sus discípulos, “Amarás a
129 tu prójimo como a ti mismo.” Nuestro pacto bautismal nos recuerda que “buscaremos y serviremos a
130 Cristo en todas las personas, amando a nuestro prójimo como a nosotros mismos, lucharemos por la
131 justicia y la paz entre todos los pueblos y respetaremos la dignidad de cada ser humano.”

132 Por lo tanto, nosotros buscamos la diversidad autentica no como una opción, sino en obediencia
133 al Gran Mandamiento en afirmación de nuestra promesa bautismal, en proclamación del evangelio, y
134 hacia una restauración de la comunidad amada de Dios del quebrantamiento que hemos creado. La
135 necesidad para esta diversidad autentica, conexo a la identidad encarnada y un enmarcado teológico,
136 esta expresado en el objetivo número dos en Direcciones Futuras 2025, el cual busca “formar y equipar
137 a los bautizados a expresar su fe a través de su vida y testificar como discípulos de Jesús.”⁷ Parte de esta
138 expresión de fe es para reconocer nuestras identidades, tanto como santos y pecadores, cuando nos
139 dirigimos a las realidades de una diversidad autentica dentro de la ELCA.

140 Como se proclamó en nuestras confesiones, hemos manchado el cuerpo de Cristo y el hogar (la
141 familia) de fe⁸ por lo que hemos hecho y lo que dejamos de hacer. El pecado del racismo, como todo
142 pecado, causa ruptura, por lo que nadie debe sorprenderse de que este pecado se manifiesta en la
143 ELCA. El racismo—es una mezcla de poder, privilegio, y prejuicio—y otras formas de opresión son
144 pecados, violando la intención de Dios para la humanidad. Como luteranos, honramos el valor de llamar
145 una cosa lo que es, brillando sobre el mal para revelarlos al mundo. Desde el principio de la ELCA,
146 nuestro fin ha sido lograr una visión evangélica de la comunidad. Aunque la iglesia ha desarrollado
147 estrategias para el ministerio multicultural,⁹ llamado al racismo como pecado,¹⁰ y aún continúa
148 afirmando la importancia de multiculturalismo,¹¹ nos hemos quedado corto de la diversidad auténtica.
149 Por lo tanto, la ELCA se ha comprometido y ha recalado “un ministerio [multicultural] comprensivo
150 continuo.”¹² La sanación juntos es nuestra responsabilidad. El dismantelamiento del racismo y la
151 creación de una comunidad inclusiva son cosas que debemos hacer juntos.

152 Martin Lutero nos aconsejó que no podemos hacer buenas obras por nuestra propia cuenta. Es
153 el Espíritu Santo que nos da las facultades para hablar, escuchar, y actuar como en el día de Pentecostés.
154 El artículo 20 de la Confesión de Augsburgo señala:

155 Se ve fácilmente que no se puede acusar a esta doctrina de prohibir las buenas obras, sino que
156 más bien es digna de elogio, porque muestra cómo llegamos a hacer buenas obras.¹³
157 Este trabajo de justicia, la pacificación, y reconciliación no es solamente nuestro llamado; estamos
158 equipados para realizarlo como miembros, congregaciones, sínodos, y la organización nacional. En esta
159 humildad podemos recordar que Cristo nos ha dado el ministerio de la reconciliación¹⁴ para que
160 podamos estar juntos.

161 Si permanecemos callados puede ser como Mardoqueo le dijo a Ester:

162
163 “Dios traerá la sanidad, el alivio y la liberación al mundo y a otros lugares. ¿Y quién sabe? Que
164 has llegado a tu posición privilegiada en un momento como este.”¹⁵

165
166 Al dirigirnos al marco teológico para la diversidad auténtica, nos recordamos que somos una
167 humanidad esclava del pecado y que no alcanzamos la Gloria de Dios.¹⁶ También recordamos que
168 estamos reunidos como iglesia en libertad y que anticipamos el reino de Dios en libertad, como fue
169 anunciado y encarnado por Jesús. Confiamos en la promesa de libertad. Confesamos que cada uno de
170 nosotros estamos cautivos al pecado.¹⁷ Porque somos pecadores tanto como santos, reconstruimos
171 murallas que fueron quebradas por Cristo, volvemos a caer en patrones esclavizantes de injusticia, y
172 traicionamos la verdad que nos hace libre. Porque somos pecadores tanto como santos, alcanzamos una
173 libertad que es nuestra en Cristo.

174 Las barreras raciales, étnicas, y culturales erigidas por el racismo y otras formas de opresión,
175 niegan la verdad que todas las personas son creadas por Dios y por lo tanto creadas en dignidad. El
176 racismo y otras formas de opresión fracturan y fragmentan nuestra iglesia y sociedad. Cuando hablamos
177 del racismo y otras formas de opresión como si fueran solo asuntos de actitud personal, los
178 subestimamos. Solo hemos empezado a comprender la complejidad del pecado, que se propaga como
179 una infección a través de todo el sistema social. El racismo y otras formas de opresión infectan y afectan
180 a todos, aunque su impacto varía de acuerdo con la raza, la etnicidad, cultura, y tales factores
181 adicionales como el género, la sexualidad y la habilidad.

182 Como hermanas y hermanos en Cristo, bautizados en el sacerdocio de todos los creyentes,
183 debemos responsabilizarnos mutuamente en confesión y arrepentimiento. El racismo puede afectarnos
184 distintamente, pero debemos tomar responsabilidad por nuestra participación, reconocer nuestra
185 complicidad, arrepentirnos de nuestro pecado, movernos hacia la restauración, y orar a Dios para la
186 reconciliación.

187

188 **¿Cómo podemos sanar sin una confesión honesta y humilde?**¹⁸

189 La realidad histórica y contemporánea del racismo demuestra que el racismo es violento y se
190 manifiesta de maneras múltiples para herir y hacerle daños a los individuos y a la sociedad en general.
191 La iglesia en la sociedad como una agente de la voluntad redentora y restauradora de Dios y el reino,
192 tiene la responsabilidad y la oportunidad de ser la facilitadora principal de sanación del trauma
193 generacional del racismo, la opresión racial internalizada, la supremacía blanca, y la injusticia racial en
194 contextos tanto extranjeros como domésticos.¹⁹

195 La ELCA, como iglesia en la sociedad, ha sido y sigue siendo cómplice en este obstáculo y daño
196 racial—institucional, sistémica y estructuralmente. Este obstáculo y daño debe ser nombrado. Primera y
197 audazmente al nombrar e identificar a este pecado como algo que disminuye la vida y vitalidad de las
198 congregaciones, los sínodos, la organización nacional, y las agencias e instituciones relacionadas de la
199 ELCA. Ya que la ELCA fue incapaz de alcanzar la meta constitucional del 10 por ciento de las personas de
200 color/y de aquellos quienes idioma no es inglés en el 1998, fue removida de la constitución de la ELCA
201 en el 2016. La eliminación se intentó en bloque (sin discusión) pero fue llevada al piso de la Asamblea
202 Bienal del 2016 por miembros con derecho al voto quienes vieron la colocación de la moción sobre el
203 diez por ciento como una ofensa en contra de las comunidades marginadas dentro de los Estados
204 Unidos.

205 Nuestra iglesia debe, con creciente intencionalidad, reconocer y nombrar las profundas y
206 penetrantes heridas del racismo. Nuestra iglesia debe reconocer y renunciar con atrevimiento las
207 muchas maneras de negación que contribuyen a la continuación de pensamientos, acciones, políticas, y
208 prácticas racistas. Nuestra iglesia debe participar plenamente en un movimiento de *metanoia*—un
209 cambio de mente y corazón—que, en asociación con el evangelio, genera un reconocimiento redentivo y
210 una justicia restauradora, además del desarrollo consciente para la capacidad de escuchar. El objetivo
211 tercero de Direcciones Futuras 2025 busca equipar a los miembros de la iglesia “entender, expresar, y
212 actuar en contra de la discriminación basada en la raza, el género, la discapacidad, la orientación sexual,
213 y el estatus social.”²⁰ Si realmente se encarna y se promulga, esto puede iniciar un proceso de sanación
214 dentro de la ELCA.

215 Algunos sínodos, asociaciones, y congregaciones dentro de la ELCA han demostrado liderazgo al
216 desarrollar programas antirracistas, el entrenamiento de facilitadores antirracistas, y laborar para
217 priorizar el desmantelamiento del racismo dentro de sus comunidades. Sin embargo, esta debería ser el
218 trabajo de todas las entidades en la ELCA, no solo algunas. Esta labor debe valientemente reflejar las
219 experiencias históricas y presentemente vividas, y las historias de aquellos afectados por el racismo y la
220 opresión racial dentro de la ELCA.

221
222 **Responsabilidad Estructural**

223 Dentro de las estructuras miríadas de la ELCA, las personas experimentan una diversidad de
224 peregrinajes de fe. A través de estas experiencias individuales, las personas están llamadas por Dios
225 acompañarse los unos a otros juntos en comunidad. Cuando somos transformados en la imagen de
226 Cristo, nos unimos a una comunidad de personas quienes afirman los valores de diversidad, dignidad,
227 compasión, justicia, e inclusión, e invocamos la valentía de cambiar e invertir en la comunidad amada. El
228 Revdo. Dr. Martin Luther King Jr. define la comunidad amada como una “visión global donde todos
229 pueden compartir la riqueza de toda la tierra.” Esta visión puede realizarse solo cuando se crea un clima
230 de responsabilidad que nace del amor, no de la culpa. Las congregaciones, sínodos, colegios,
231 universidades, seminarios, y la organización nacional de la ELCA deben ser responsables en este
232 peregrinaje al crear una diversidad auténtica en observación de nuestra promesa bautismal. Laborando
233 a través del Espíritu Santo, estamos reunidos y creados para ser la comunidad amada que incluye a
234 todos. Esta inclusividad está reflejada en el objetivo cinco de la Dirección Futura 2025, especialmente a

235 través del liderazgo en la gobernanza “para proveer claridad en los roles y la autoridad, relaciones
236 fuertes, el liderazgo compartido, y una cultura de responsabilidad voluntaria.”²¹

237 El grupo de trabajo está comprometido al llamado que las comunidades múltiples de la ELCA
238 puedan representar una *diversidad auténtica*—demográficamente reflejando la diversidad étnica y racial
239 de sus contextos, como señala la constitución de la ELCA (5.01.A16.), mientras también comprendiendo
240 que la diversidad racial y étnica se intersecan con otras identidades marginadas (incluyendo el género, la
241 sexualidad, y habilidad) y reconocen su vulnerabilidad. Para lograr esta visión, la iglesia debe reconciliar
242 la misión de Jesús a través del lente del Jesús crucificado, quien nos reúne a él en una familia
243 desprovista de jerarquías y estructuras de poder no saludables. Esta vida comunal, mutuamente
244 respeta, nutre, y abraza, con una esperanza certera, que, aunque cada miembro de la comunidad
245 permanece único, nuestro compañerismo trascenderá fronteras antiguas que impiden progreso
246 adelante y que la voluntad de Dios sea glorificada.

247

248 **La Educación Teológica y el Desarrollo de Líderes**

249 La educación teológica dentro de la ELCA es extremadamente eurocéntrica y arraigada en las
250 prácticas pedagógicas jerárquicas y coloniales. Los colegios, universidades y seminarios de la ELCA son
251 abrumadoramente comunidades blancas de privilegio en todos los niveles del personal, la facultad, el
252 estudiantado, y los órganos de toma de decisiones. El currículo de nuestra educación de seminario hace
253 espacio para otras razas solo cuando son agradables y sirven a los intereses de la agenda
254 predominantemente eurocéntrica y blanca. Muchas instituciones e iglesias les prestan atención mínima
255 a los movimientos sociales como “Black Lives Matter” (la vida de los negros importa). Con los años, la
256 educación teológica dentro de la ELCA ha fracasado en equipar a los luteranos con un entendimiento del
257 evangelio que pueda ayudar desmantelar las estructuras y prácticas racistas en nuestras iglesias e
258 instituciones. La insuficiencia de la educación teológica y la formación de liderazgo en nuestra iglesia
259 debe abordarse mediante la participación de voces desde los márgenes.

260 Sin forzar la asimilación, los colegios, universidades, y seminarios deben crear equidad y
261 oportunidades equitativas para el estudio de la teología, compartir el poder y privilegio, y servir al
262 pueblo de Dios. Los estudiantes, la facultad, y el personal de color deben brindarles oportunidades
263 equitativas para participar en los seminarios, las congregaciones, y los órganos de toma de decisiones a
264 todo nivel del liderazgo, incluyendo las juntas, las presidencias, supervisores de departamentos
265 académicos permanentes, etc. Esto debe ser modelado por el liderazgo de esta iglesia, comenzando al
266 nivel nacional.

267 Específicamente, dentro de la formación de liderazgo, los seminarios deben crear espacios y
268 recursos para que las personas de color se envuelvan en educación avanzada. Programas, como la
269 Educación Teológica para Ministerios Emergentes (TEEM) y escuelas para laicos, necesitan promover y
270 reconocer el liderazgo y los dones que las personas de color traen a la ELCA y permiten que nuestra
271 iglesia sea una iglesia verdaderamente diversa. El discernimiento y la candidatura para el ministerio
272 deben ser sistemas de apoyo y no procesos de inhibición e intimidación, especialmente para las
273 personas de color.

274 Necesitamos una educación teológica y una formación de líderes que afirma nuestra libertad de
275 abrazar y defender mandato del evangelio. Este mandato está arraigado bíblicamente y centralizado en
276 la vida, el ministerio, la crucifixión, y resurrección de Cristo. Ciertamente, los valores sostenidos por los
277 colegios y seminarios de la ELCA han sido predominantemente aquellos que apoyan el estatus quo,
278 reforzando un modelo de educación y liderazgo colonial y eurocéntrico.

279 Necesitamos una educación teológica y de formación de liderazgo que, de vida, transforme, y
280 vaya más allá de lo que hoy tenemos. Este proceso debe ser honesto, imparcial, e inclusivo. Con una
281 educación y liderazgo enfocado primariamente en voces eurocéntricas, las historias de aquellos quienes
282 no encajan en tal modelo son excluidas de la gran narrativa del evangelio. Este es el rechazo de la

283 identidad y existencia. La educación teológica y el liderazgo no deben endosar una sola narrativa
284 controladora sino una colección de historias y experiencias que traen integridad al cuerpo de Cristo
285 como es representado en la creación de Dios. El tercer objetivo de Direcciones Futuras 2025 debe
286 hacerse manifiesta en la educación teológica y el cultivo del liderazgo, particularmente en la creación de
287 una “confianza y competencia entre los líderes laicos y los ministros en la lista para proveer una
288 bienvenida auténtica a las personas de diferentes culturas y circunstancias, y el abrazo de las ideas y
289 experiencias que traen.”²² Cuando conocemos y abrazamos las historias de cada uno dentro del mundo
290 creado por Dios, tendremos una habilidad más amplia de compartir honestamente, ser imparcial, y vivir
291 inclusivamente y en diversidad auténtica.

292 Necesitamos una educación teológica y formación de liderazgo que honra y abraza el pacto de
293 ser “reconciliados en Cristo.” Necesitamos una nueva hermenéutica al hablar de la reconciliación con
294 cada uno, enfocado en un Cristo crucificado y resucitado. Debemos también reconocer que la
295 reconciliación no es un evento singular sino un proceso que debe ser fomentado, cultivado, y
296 desarrollado con el tiempo para pasar a futuras generaciones.

297 Finalmente, necesitamos una educación teológica y formación de liderazgo que practica la
298 humildad cultural a la vez comprometida al poder del evangelio. No existe un contexto cultural
299 particular en la cual el evangelio reside exclusivamente o es mejor comprendido. Tanto el evangelio
300 como nuestras diversas culturas son importante a la iglesia la cual formamos parte.

301

302 **Nuestros compañeros de plena comunión, ecuménicos e interreligiosos y agencias relacionadas**

303 Dados los cambios llevándose acabo globalmente, muchas denominaciones, instituciones, y
304 organizaciones han estado reexaminando sus posiciones tradicionales hacia la justicia y la
305 discriminación. El cambio social no puede ser detenido, por lo tanto, la iglesia debe encarnar el
306 evangelio de Jesucristo y no temer al cambio.

307 El tiempo ha llegado a encarnar lo que creemos y predicamos, sin embargo, nunca debemos
308 olvidar las lecciones aprendidas de las inacciones del pasado y la indiferencia que no permite impactos
309 generacionales de largo plazo. Inacciones pasadas y posiciones de indiferencia incluyen adherirse a la
310 doctrina del descubrimiento, la esclavitud, y la acumulación de riqueza a expensas de las comunidades
311 marginadas. La iglesia debe renovar sus compromisos a la plenitud de la diversidad auténtica
312 representada en la creación de Dios dentro de las denominaciones, instituciones, y organizaciones.
313 Debemos buscar, preguntar y entender las historias de aquellos impactados por la inacción e
314 indiferencia. Debemos reconocer lo que nos divide, lo que sigue dañando la plenitud de la creación de
315 Dios, y comenzar un proceso comunal que pueda encarnar la compasión y la comprensión.

316 Reconocemos que muchos de los compañeros de la ELCA de plena comunión luchan con
317 historias similares de inacción e indiferencia. Muchos de estos compañeros han reconocido y están
318 aprendiendo de sus acciones pasadas, especialmente en cuanto a la diversidad auténtica. Algunas
319 denominaciones e instituciones se han movido más rápido que otras, sin embargo, todas reconocen que
320 el trabajo de justicia y asociaciones no pueden existir en un vacío. Existe una creencia común de que,
321 para luchar por y abogar para una justicia encarnada, tenemos que comprometernos a trabajar juntos.
322 Este compromiso debe hacerse activo y tangible a través de la asignación de recursos, incluyendo
323 personas y dinero. Invertir en asociaciones con otras denominaciones, instituciones y organizaciones
324 puede contribuir a que una congregación calcule de nuevo sus perspectivas²³ y puedan crear nuevas
325 oportunidades para desarrollar materiales de entrenamiento y educación para los niños y jóvenes.²⁴

326 La ELCA no está sola en laborar hacia la diversidad auténtica. Debemos tomar ventaja del
327 trabajo ya completado y las lecciones aprendidas por nuestros compañeros ecuménicos y
328 organizaciones relacionadas. Nosotros tenemos la oportunidad única de compartir no tan solo los
329 recursos, pero las cargas de nuestra labor. Debemos consultar y aprender de distintas organizaciones
330 dentro de la ELCA—tales como las Mujeres de la ELCA (WELCA)—que han estado profundamente

331 envueltas dirigiéndose a la discriminación y la justicia racial por algún tiempo. Esta necesidad de
332 asociación está reflejada en los objetivos uno y cuatro de Direcciones Futuras 2025, reconociendo la
333 necesidad de diálogo y acción coordinada con compañeros ecuménicos y organizaciones relacionadas
334 para encarnar la iglesia que deseamos ser.

335 Debemos preguntarnos como la ELCA ha perpetuado una cultura de división que nos ha alejados
336 de una diversidad autentica. En la búsqueda de respuestas, debemos discernir junto a nuestros
337 compañeros de comunión y las organizaciones lo que significa encarnar la visión de una comunidad
338 amada. Como hermanos y hermanas en el evangelio, debemos estar invertidos en este trabajo juntos,
339 para que no tan solo aprendamos los unos de otros, sino que también trabajemos juntos para llevar a
340 cabo el reino de Dios en su plenitud. Esto implica aprender las lecciones del pasado, reevaluar y
341 recalibrar nuestra labor,²⁵ así comenzando un proceso de sanación y al compromiso de encarnar el
342 cambio interior no tan solo en nosotros mismos sino en nuestras instituciones.

343

344 **Recomendaciones**

345 Para ayudar a la iglesia participar plenamente en un movimiento *metanoia* (un cambio de mente
346 y corazón), el grupo de trabajo ha desarrollado respuestas y recomendaciones para que sean
347 encarnadas dentro de la ELCA. Algunas de estas recomendaciones actualmente se están
348 implementando, mientras que otras requieren una respuesta reflexiva, comunal y encarnada que nos
349 pueda mover a mejor entender y encarnar una diversidad autentica dentro de las expresiones de la
350 ELCA.

351

352 **Recomendaciones para la sanación**

353 **1. Crear consciencia**

354 El crear consciencia nos llama a:

- 355 ● Servir como anfitrión para oportunidades de aprendizaje para un entendimiento más profundo de las
356 causas históricas y contemporáneas del racismo y la opresión racial internalizada.
- 357 ● Desarrollar recursos litúrgicos y de enseñanzas relacionados a nuestro pacto bautismal, con la
358 necesidad de confesar como parte de la concienciación de nombrar y dirigirse al racismo dentro de la
359 ELCA.
- 360 ● Animar individuos a reportar casos de opresión, exclusión, etc., a personas designadas, fuera del
361 sistema, quienes documentaran el incidente y facilitaran una resolución.

362

363 **2. Reflexiones**

364 La labor de la reflexión nos llama a:

- 365 ● Animar a los participantes en las oportunidades de aprendizaje proporcionadas para escribir
366 documentos de reflexión, blogs, publicaciones en redes sociales, etc., sobre los conocimientos recogidos
367 de estas sesiones, y compartir sus escritos con las congregaciones, los sínodos y la organización nacional.

368

369 **3. Capacitación**

370 La capacitación para este trabajo nos llama a:

- 371 ● Los sínodos, seminarios, colegios, y universidades de la ELCA requiera a su personal y ministros en lista
372 participar en una capacitación de antirracismo cada dos o tres años. Este entrenamiento debe ser
373 reportado en el perfil de líder del ministerio y en los reportes anuales. Este tipo de capacitación está
374 reflejada en la resolución sobre la justicia social de la Asamblea Bienal en 2016 (CA16.05.22).
- 375 ● Sínodos deben proporcionar los recursos y la capacitación sobre el privilegio blanco, la opresión racial
376 internalizada, e humildad cultural. Tal entrenamiento debe intersecar los asuntos de género, la
377 sexualidad, la clase social, habilidad, estatus de naturalización, etc., en una manera que es holística,
378 comprensiva y mutua.

- 379
- Trabajar en grupos de afinidad, grupos de caucus etc.
 - Empoderamiento a través del proceso educativo.
 - Apoyo a reuniones tales como una cumbre multicultural.
- 382 ● La Oficina de la Obispa Presidente debe desarrollar una declaración teológica sobre la deconstrucción
383 blanca, el privilegio blanco, y la supremacía blanca.
- Se recomienda a los sínodos incluir esta declaración en cualquier entrenamiento de antirracismo
384 previsto a los líderes en lista.
 - La Oficina de la Obispa Presidente debe desarrollar recursos educativos y de adoración que
385 apoyen esta declaración para uso en los sínodos, las congregaciones y los equipos antirracismo.
 - La organización nacional debe incentivar el uso de esta declaración para el entrenamiento y la
388 enseñanza, y vincular un porcentaje financiero a las instituciones luteranas de aprendizaje
389 avanzado para ser usada para el desarrollo y la implementación de un plan de estudio que
390 abarque esta declaración.
- 391

392

393 **Recomendaciones para un llamado de responsabilidad estructural**

394 1. La organización nacional debe desarrollar un proceso de asesoramiento, para ser utilizado a través de
395 las tres expresiones de la ELCA, que registre, mapea, y evalúe los esfuerzos de estas iniciativas para
396 diversidad. La planificación, la investigación y la evaluación, en asociación con el personal apropiado de
397 la organización nacional y los accionistas, deben crear una “tarjeta de informe sinodal de rendición de
398 cuentas hacia la diversidad, la equidad, y la inclusión auténtica;” los obispos/obispos sinodales, y
399 directores para la misión evangélica (DEMs) son responsables por proveer la información para esta
400 “tarjeta,”²⁶ con el objetivo final de establecer un sistema de auditoria en las tres expresiones de la
401 ELCA.

402

403 2. Los sínodos y la organización nacional deben establecer recursos (por ejemplo, subsidios o la creación
404 de fondos específicos) para incentivar eventos educativos multiculturales y para el desarrollo de
405 programas antirracistas para todos los líderes, tanto en lista como laicos. Este trabajo será realizado en
406 alineación o en conjunto con la visión de la misión de la Vitalidad Congregacional.²⁷

407

408 3. Porque las congregaciones de color están cerrando a un nivel más alto que las congregaciones
409 blancas, un proceso de asesoramiento de equidad racial debe ser iniciado para determinar la reinversión
410 de recursos cuando alguna congregación está en conversación para cierre.

- La Oficina de la Obispa Presidente debe crear una oficina y oficial para la diversidad, la equidad
412 e inclusión. La función principal de esta oficina será para (a) equipar y apoyar a los líderes a todo
413 nivel de esta iglesia para entender, hablar en voz alta, y actuar en contra de la discriminación
414 basada en raza, el género, la orientación sexual, la habilidad, o el estatus social, y (b) recibir
415 reportes de hostigamiento y la discriminación e investigar tales reclamos, trabajando en
416 conjunto con áreas de función tales como el mercadeo, el consejo legal, y los recursos humanos.
417 Esta oficina también hará un asesoramiento sobre la representación y el reclutamiento de
418 personas de color, personas quienes su idioma principal no es inglés, y otras personas de clases
419 protegidas, en esta organización.

420

421 4. La Oficina de la Obispa Presidente y la Conferencia de Obispos deben incorporar capacitación
422 obligatoria sobre la diversidad en la orientación de nuevos obispos. A cada obispo actual y establecido
423 se le asignara un entrenador de diversidad e inclusión.

424

425 5. Los sínodos y las unidades de misión domesticas deben establecer recursos y fondos para las unidades
426 alternativas para:

427 • Asesorar y desarrollar nuevas medidas de evaluación y puntos de referencia para ministerios
428 que no siguen los modelos tradicionales congregacionales.

429 • Aumentar la representación de personas de color y personas quienes su idioma principal no es
430 inglés, en los espacios sinodales—incluyendo, pero no limitado al equipo de vitalidad, al equipo
431 de apoyo a la misión de mayordomía, y al equipo de pensamiento estratégico—para adoptar
432 estrategias para la creación y la cultivación de un liderazgo auténticamente diverso.

433
434 6. Los sínodos deben animar a todas las congregaciones aprender de sus comunidades y vecindarios, y
435 desarrollar e implementar planes de alcance para aumentar las representaciones auténticas y diversas
436 representativas de la raza, la etnicidad, el género, la edad, la clase socioeconómica, y habilidad. La
437 unidad de misión domestica desarrollará herramientas para asistir a las congregaciones en este trabajo.

438
439 7. La iglesia nacional debe alentar energéticamente, preparar apropiadamente, e incentivar a los
440 sínodos y congregaciones predominantemente blancas para hacer llamados a ministros en lista de color,
441 particularmente a mujeres de color.

442
443 8. La iglesia nacional en su trabajo con los sínodos, debe vigilar la duración del proceso de llamado para
444 personas de color, particularmente las mujeres de color. La duración media del proceso de llamado para
445 varones blancos servirá como el punto de referencia, ya que las personas de color pasan mucho más
446 tiempo esperando un llamado. Por esto deben recibir prioridad.

447
448 9. La organización nacional en asociación con los sínodos determinaran la medida en que las Iglesias
449 blancas o predominantemente blancas están implementando el objetivo tres de Direcciones Futura
450 2025,28 y hasta qué punto están comprometidos en alcanzar a las personas de color en su lugar
451 geográfico o más allá.

452
453 10. Los sínodos y organización nacional deben incentivar (a través del apoyo financiero, los recursos
454 humanos, el perdón de la deuda estudiantil, etc.) congregaciones blancas o predominantemente
455 blancas, hacer un llamado a personas de comunidades marginalizadas.

456
457 11. La unidad de avance de misión, en conjunto con ministerios multiculturales & étnico específico,
458 justicia racial, y escritorios multiculturales, deben desarrollar una estrategia de comunicación para
459 resaltar intentos de la ELCA hacia una estrategia de diversidad autentica. Esto incluye alertar a los
460 medios de comunicación el intento de la ELCA de cambiar las inversiones hacia mayor diversidad y
461 presentar nuestra historia escrita y oral de una manera que muestre la diversidad plena dentro de los
462 cuerpos históricos de la ELCA.

463
464 12. El Consejo Eclesial debe continuar la labor del grupo de trabajo o crear otro grupo externo para
465 seguir este trabajo, dar apoyo al personal responsable por esta área, y el asesoramiento de:

- 466 • Las relaciones intencionales entre las áreas desarrollando este trabajo;
- 467 • Reportando y auditando el proceso;
- 468 • Plena responsabilidad por la labor de estrategias auténticas alineadas con el quinto objetivo de
469 Decisiones Futuras 2025.

470 471 **Recomendaciones para la educación teológica y el liderazgo**

472 1. Las juntas de los colegios, universidades y seminarios de la ELCA, deben ser auténticamente diversos y
473 deben centrarse en la participación de los partidos interesados para asegurar la diversidad.

474

475 2. El personal de los colegios, las universidades y seminarios deben ser auténticamente diversos, con
476 profesores, pastores, directores de educación exterior, y supervisores para internados y ministerios, en
477 el contexto de las personas de color o personas de color LGBTQIA+, o quienes han demostrado la
478 competencia cultural en su compromiso con comunidades de color en todas sus facetas.

479
480 3. Los colegios, universidades y seminarios de la ELCA deben ser centros multiculturales ofreciendo
481 espacio, seguridad y recursos educativos, y cambio de políticas que sean dirigidas a las necesidades
482 específicas de las personas de color en todas sus facetas.

483
484 4. En consultación con el comité consultivo de educación teológica, los sínodos y la organización
485 nacional deben desarrollar un currículo multicultural comprensivo que integra el concepto de humildad
486 cultural. Este currículo debe ser parte de los requerimientos para los ministros en lista de la ELCA.

487
488 5. Los supervisores de internados y ministerios, en contexto y directores de educación contextual deben
489 participar en entrenamientos antirracistas que incluyen todos los tipos de opresiones sistemáticas y
490 enfatizar una humildad cultural representativa de la estrategia de diversidad autentica.

491
492 6. La organización nacional debe volver a comprometer dinero de la campaña de fondos y el programa
493 de becas educativas, para que sean intencional y apropiadamente distribuidos a las comunidades de
494 color, que al principio fueron destinados. Específicamente:

- 495 • Desarrollar un plan en asociación con los directores étnico-específicos y las asociaciones, para
496 dar bienvenida a los dones, habilidades, y el trabajo colectivo de los teólogos y líderes laicos de
497 comunidades marginadas. También deben promover y distribuir las oportunidades de aprender
498 con teólogos (y sus obras), maestros, y líderes de las comunidades marginadas.
- 499 • Proporcionar fondos para la mentoría entres líderes de lista y laicos de color y aquellas personas
500 interesadas en oportunidades de exploración dentro del ministerio de lista y laicos.

501
502 La facultad de los colegios, universidades, y seminarios deben representar el porcentaje representativo
503 de las estrategias para la diversidad autentica.

504
505 La organización nacional debe crear una base de datos de ministros de lista y líderes laicos de color para
506 crear una plataforma efectiva para el establecimiento de contactos (networking).

507
508 Los sínodos y la organización nacional deben invertir en escuelas de liderazgo y la formación de laicos
509 que sean culturalmente sensible.

510
511 Los seminarios de la ELCA deben proporcionar guía en la incorporación de competencias culturales en el
512 *Hein-Fry* reto del “libro de fe” y la expansión de sus paneles para que sean más representativos de las
513 estrategias para la diversidad autentica.

514
515 La organización nacional debe estratégicamente distribuir las becas del fondo para lideres para mejorar
516 la capacidad de las personas de color quienes son candidatos de TEEM, no parlantes de inglés,
517 estudiantes de tiempo parcial, o estudiantes de seminario. También deben proporcionar a las
518 comunidades de color oportunidades para el liderazgo estudiantil y reestablecer el programa de
519 internados horizontes para que los estudiantes de color puedan entrenar en sus propias comunidades.

520
521 Los sínodos y el instituto anual de liderazgo, y la escuela de gobernanza de la organización nacional, que
522 les den a las personas de color y personas impactadas por la pobreza—particularmente adultos jóvenes

523 de una diversidad de comunidades—la oportunidad de aprender y afectar la gobernanza, política,
524 estructura, y practica de las tres expresiones de la ELCA.

525
526 La organización nacional debe crear un camino para los líderes congregacionales de color para perseguir
527 oportunidades de liderazgo dentro de las congregaciones y sínodos.

528
529 La organización nacional debe incentivar a las instituciones luteranas de enseñanza superior a contratar
530 profesores, decanos, y/o presidentes (as) de comunidades marginadas vinculando dichas contrataciones
531 a un porcentaje específico del apoyo financiero proporcionado a estas instituciones.

532
533 **Recomendaciones para nuestros compañeros de plena comunión, ecuménicos e interreligiosos y**
534 **agencias relacionadas**

535
536 1. Trabajando en alineación con la vitalidad congregacional, sínodos y la organización nacional, deben
537 establecer becas para congregaciones y sínodos para financiar la labor que enfoca en las estrategias de
538 diversidad autentica.

539
540 2. La ELCA debe intencionalmente asociarse con la Iglesia Episcopal (TEC) y otros compañeros de plena
541 comunión, ecuménicos e interreligiosos socios en justicia, antirracismo, y reparaciones, mientras
542 también compartiendo recursos y los retos de ampliar ese trabajo y relaciones.

543
544 3. La Oficina de la Obispa Presidente y la unidad de misión domestica deben repasar los procesos de
545 auditoria racial de nuestros compañeros de plena comunión, ecuménicos y socios interreligiosos con el
546 fin de desarrollar una auditoria similar dentro de la ELCA.

547
548 4. Aumentar el nivel de compromiso intencional con comunidades históricas y étnico específicas, las
549 cuales incluyen monumentos conmemorativos de la iglesia nacional, y establecer relaciones con
550 denominaciones negras históricas.

551
552 5. La iglesia nacional, los sínodos y otras agencias apropiadas de la ELCA deben trabajan con nuestros
553 compañeros de plena comunión, ecuménicos y socios interreligiosos para dirigirse y nombrar opresiones
554 históricas y presentes, y expresar la verdad sobre la riqueza denominacional, congregacional, y
555 organizacional. Esto incluye aprendiendo la historia racial de nuestros compañeros religiosos, en áreas
556 de estudio incluido, pero no limitado a:

- 557 • Kristallnacht (“la noche de los cristales rotos”),
- 558 • la masacre de los menonitas,
- 559 • acciones hacia las personas y comunidades de descendencia africana,
- 560 • los Salzburgers,
- 561 • las comunidades quienes sus parámetros fueron afectadas por el Ku Klux Klan,
- 562 • la repudiación de la doctrina del descubrimiento, y
- 563 • el legado de la esclavitud.

564
565 6. Las congregaciones, sínodos, y la organización nacional deben investigar los currículos de nuestros
566 compañeros de plena comunión, ecuménicos y socios interreligiosos, utilizando y adaptando los
567 materiales educativos para los jóvenes y niños. Esta investigación también incluirá material de las casas
568 editoriales de socios que tienen un departamento ecuménico. Ya que este es un esfuerzo común, la

- 569 iglesia nacional puede incentivar a las congregaciones y sínodos estableciendo subsidios para financiar
570 este trabajo.
571
- 572 7. La iglesia nacional trabajando junto al Concilio Nacional de Iglesias, la oficina de la Federación
573 Luterana, y los compañeros sinodales de la ELCA deben abordar el objetivo de la diversidad estratégica
574 auténtica.
575
- 576 8. La organización nacional debe honrar el trabajo de agencias relacionadas a través del compromiso y la
577 utilización de planes de estudio existentes.
578
- 579 9. La organización nacional debe monitorear las representaciones de diversidad auténticas en las juntas
580 de organizaciones relacionadas a la ELCA.
581
- 582 10. La organización nacional debe intencionalmente unir a los directores para ministerio evangélico y
583 mesas redondas para aumentar diversidad entre los pastores principales, las ejecutivas en las
584 organizaciones luteranas de servicios sociales, directores ejecutivos, y otras posiciones de liderazgo
585 dentro de organizaciones relacionadas.
586
587

588 **Notas Finales**

- 589 1 5.01.B87., Constitutions, Bylaws, and Continuing Resolutions of the Evangelical Lutheran Church in América, 2013
590 ed. (Chicago: ELCA, 2013), pg. 25 (versión en inglés).
591 2 “Statistical Review of the Ethnic Specific Ministry Participation,” Evangelical Lutheran Church in America,
592 February 2016 (versión en inglés).
593 3 “Recommitment to a Strategy for Proclamation of the Gospel,” Evangelical Lutheran Church in America, February
594 2016 (versión en inglés).
595 4 “Direcciones Futuras: Objetivo Uno,” Iglesia Evangélica Luterana en América. https://elca.org/Resources/Future-Directions?_ga=2.99148892.394143553.1595860577-1118342151.1592583373&_gac=1.204612132.1595538389.EA1a1QobChMIrt3A1KPk6gIVwsDACH2iZwv9EAAYASAAEgLsuPD_BwE
596 [Directions?_ga=2.99148892.394143553.1595860577-1118342151.1592583373&_gac=1.204612132.1595538389.EA1a1QobChMIrt3A1KPk6gIVwsDACH2iZwv9EAAYASAAEgLsuPD_BwE](https://elca.org/Resources/Future-Directions?_ga=2.99148892.394143553.1595860577-1118342151.1592583373&_gac=1.204612132.1595538389.EA1a1QobChMIrt3A1KPk6gIVwsDACH2iZwv9EAAYASAAEgLsuPD_BwE)
597 [1118342151.1592583373&_gac=1.204612132.1595538389.EA1a1QobChMIrt3A1KPk6gIVwsDACH2iZwv9EAAYASAAEgLsuPD_BwE](https://elca.org/Resources/Future-Directions?_ga=2.99148892.394143553.1595860577-1118342151.1592583373&_gac=1.204612132.1595538389.EA1a1QobChMIrt3A1KPk6gIVwsDACH2iZwv9EAAYASAAEgLsuPD_BwE)
598 [EgLsuPD_BwE](https://elca.org/Resources/Future-Directions?_ga=2.99148892.394143553.1595860577-1118342151.1592583373&_gac=1.204612132.1595538389.EA1a1QobChMIrt3A1KPk6gIVwsDACH2iZwv9EAAYASAAEgLsuPD_BwE)
599 5 “Recommitment to a Strategy for Proclamation of the Gospel.”
600 6 “Recommitment to a Strategy for Proclamation of the Gospel.”
601 7 “Direcciones Futuras: Objetivo Dos.”
602 8 En Romanos 12:4-5 y Efesios 2:19, el apóstol Pablo nos presenta la imagen del cuerpo de Cristo y el hogar (la
603 familia) de Dios.
604 9 “A Strategy for Proclamation of the Gospel,” Evangelical Lutheran Church in America, 1991 (versión en inglés).
605 10 “Liberados en Cristo: raza, etnicidad y cultura,” Iglesia Evangélica Luterana en América, 1993.
606 11 “Called Forward Together in Christ,” Evangelical Lutheran Church in America, 2015 (versión en inglés).
607 12 “Recommitment to a Strategy for Proclamation of the Gospel.”
608 13. <http://mb-soft.com/believe/tsnm/augsburg.htm>
609 14 “Y todo esto proviene de Dios, quien nos reconcilió consigo mismo por Cristo, y nos dio el ministerio de la
610 reconciliación” (2 Corintios 5:18 RV 1995).
611 15 La cita es una paráfrasis de Ester 4:14.
612 16 Romanos 3:23.
613 17 1 Juan 8.
614 18 ¿Cómo podemos sanar sin una confesión honesta y humilde?
- 615 19 El grupo de trabajo reconoce que existen otras maneras variadas en las cuales individuos experimentan la
616 opresión: el género, identidades de género, la sexualidad, la diferencia física y neurológica, son solas unas pocas.
617 Estas manifestaciones de diversidad no son menos importantes que la diversidad étnica y cultural mencionada en
618 este documento.

619 20 "Direcciones Futuras: Objetivo Tres," Iglesia Evangélica Luterana en América.
620 21 "Direcciones Futuras: Objetivo Cinco," Iglesia Evangélica Luterana en América.
621 22 "Direcciones Futuras: Objetivo Tres," Iglesia Evangélica Luterana en América.
622 23 "Welcoming Diversity: An Inventory for Congregations," Partners for a Racism-Free Community,
623 [https://www.sneucc.org/files/files/documents/missionjustice/welcoming+diversity+-](https://www.sneucc.org/files/files/documents/missionjustice/welcoming+diversity+-+an+inventory+for+congregations.pdf)
624 [+an+inventory+for+congregations.pdf](https://www.sneucc.org/files/files/documents/missionjustice/welcoming+diversity+-+an+inventory+for+congregations.pdf)
625 24 Entrenamiento obligatorio sobre el antirracismo y la diversidad de la Iglesia Unida de Cristo, septiembre 29,
626 2020. https://www.ucc.org/antiracism_diversity_required_training_20150929
627 25 "A Strategy for Proclamation of the Gospel" and "Recommitment to a Strategy for Proclamation of the Gospel."
628 26 Análisis de brechas desde la evaluación del compromiso de 1997 hasta hoy. Se debe asignar fondos para
629 proporcionar programas de competencia y trabajo interculturales para las congregaciones envueltos en ministerios
630 multiculturales o aquellas queriendo hacerlo (asesoramiento, herramientas para la preparación, recursos para el
631 desarrollo y preparación, etc.)
632 27 "Future Directions: Congregational Vitality, Evangelical Lutheran Church in America, 1996" (versión en inglés).
633 28 "Direcciones Futuras: Objetivo Tres," Iglesia Evangélica Luterana en América.