

# Las iglesias contra los prejuicios:

manual ecuménico para eliminar los prejuicios (in)conscientes  
desaprendiendo—desmantelando—reaprendiendo—reconstruyendo

Dr Elaine Brown Spencer  
Dr Masiwa Ragies Gunda



Consejo Mundial  
de Iglesias



# Las iglesias contra los prejuicios:

manual ecuménico para eliminar los prejuicios (in)conscientes  
desaprendiendo—desmantelando—reaprendiendo—reconstruyendo

Dr Elaine Brown Spencer  
Dr Masiwa Ragies Gunda



Consejo Mundial  
de Iglesias

Las iglesias contra los prejuicios: manual ecuménico para eliminar los prejuicios (in) conscientes —desaprendiendo-desmantelando-reaprendiendo-reconstruyendo.

Dra. Elaine Brown Spencer, Dr. Masiwa Ragies Gunda

Copyright © 2024 Publicaciones del CMI. Todos los derechos reservados. La presente publicación podrá ser reproducida siempre que se mencione la fuente. Queda prohibida la traducción total o parcial de esta publicación sin previa autorización escrita del editor. Contacto: publications@wcc-coe.org.

*Publicaciones del CMI es el programa de publicación de documentos del Consejo Mundial de Iglesias. El CMI es una comunidad mundial formada por 352 iglesias miembros que representan a más de 500 millones de personas cristianas de todo el mundo. El CMI llama a sus iglesias miembros a buscar la unidad, un testimonio público común y el servicio a los demás en un mundo donde la esperanza y la solidaridad sean las semillas de la justicia y la paz. El CMI trabaja con personas de todas las religiones en pos de la reconciliación, persiguiendo el objetivo de la justicia y la paz, y de un mundo más equitativo.*

*Las opiniones expresadas en las publicaciones del CMI son las de sus autores.*

Las citas de las Escrituras corresponden a la versión Reina Valera Actualizada © 2015, de Editorial Mundo Hispano, cuya utilización ha sido autorizada.

Producción: Lyn van Rooyen, coordinadora de Publicaciones del CMI

Diseño de la cubierta: Juliana Schuch

Diseño y maquetación de libros: Juliana Schuch

ISBN: 978-2-8254-1881-9

Consejo Mundial de Iglesias

150 route de Ferney, Apartado de correos 2100


1211 Ginebra 2, Suiza

[www.oikoumene.org](http://www.oikoumene.org)

# Contents

---

<b>Prefacio</b>	<b>v</b>
<b>Prólogo</b>	<b>vii</b>
<b>Programa transversal sobre la superación del racismo, la xenofobia y las formas conexas de discriminación</b>	<b>ix</b>
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>Establecer una base bíblica</b>	<b>7</b>
<b>Definiciones de conceptos clave</b>	<b>11</b>
<b>Comprender el impacto de los prejuicios inconscientes y las microagresiones</b>	<b>17</b>
<b>Enfrentarnos a nuestros prejuicios</b>	<b>23</b>
<b>Identificar prioridades para desarrollar una perspectiva DEI</b>	<b>29</b>
<b>Conclusión</b>	<b>35</b>
<b>Anexo: pautas para el estudio bíblico</b>	<b>37</b>
<b>Lista de imágenes</b>	<b>41</b>





# Prefacio

---

¿Se ha preguntado alguna vez por qué en alguna ocasión en la que ha bromeado o hecho un comentario acerca de algo las amistades con las que se encontraba se han quedado calladas de repente? ¿Alguna vez una persona con quien mantiene una amistad cercana le ha llamado aparte y le ha dicho: “No pasa nada por decir esto o hacer lo otro cuando estamos solos, pero, en presencia de otras personas, te sugiero que lo evites”? Algunas de las cosas que hacemos cuando estamos con personas con las que tenemos amistad son cosas que ellas toleran porque nos conocen tan bien que saben que no lo hacemos con mala intención, pero que podrían ofender y hacer daño a quienes proceden de la misma etnia que ellas porque no nos conocen tan bien, por tanto, no saben que no era nuestra intención hacer daño. Podemos ofender a los demás sin ser necesariamente personas que se regodeen haciéndolo. Muchas personas bienintencionadas hieren y ofenden a otras cada día, sin querer o inconscientemente.

¿Se ha preguntado alguna vez por qué, en una familia concreta, hay una nuera a la que toda su familia y su comunidad odian, excepto su marido? ¿Se ha planteado alguna vez por qué hay movimientos sociales y políticos que se hacen muy populares insistiendo en la propaganda contra la inmigración? ¿Ha reflexionado alguna vez sobre por qué, a pesar de que una institución haya abrazado la igualdad, sigue teniendo un solo grupo étnico a cargo de las finanzas u otros puestos principales de dirección? Desde el punto de vista cultural, político, religioso, económico y jurídico, las comunidades han desarrollado discursos y construido estereotipos sobre el “otro”. Estos estereotipos se aprenden, se interiorizan y se almacenan en nuestro subconsciente, e influyen en nuestras relaciones cotidianas con el “otro”: los estereotipos repercuten en lo que le damos y lo que le negamos; en si debemos incluirlo o mantenerlo en la periferia, y, en algunos casos, las personas que aplican estos sistemas ni siquiera se dan cuenta de la existencia de estos prejuicios arraigados, y consideran que defienden sistemas basados en el mérito.

Hay personas que han negado oportunidades a otras basándose en estereotipos que han creado prejuicios internos contra algunas comunidades y grupos de personas. Les invito, como individuos y como comunidad, a que tratemos de cuestionar nuestros conocimientos adquiridos, especialmente los que tenemos en nuestro subconsciente, sobre otras personas, para desaprender aquellos estereotipos y prejuicios que tienen el potencial de enturbiar las relaciones con hermanas y hermanos de otras comunidades.

Esta es otra de las muchas oportunidades que tenemos de unirnos a la Peregrinación de justicia, reconciliación y unidad promovida por la 11ª Asamblea del Consejo Mundial de Iglesias en Karlsruhe, Alemania, en 2022.

Rev. Prof. Dr. Jerry Pillay  
Secretario General  
Consejo Mundial de Iglesias





# Prólogo

---

El racismo, la xenofobia o la discriminación sistémicos han normalizado las desigualdades. Las oportunidades son más accesibles para unas personas y más inaccesibles para otras dependiendo de su identidad étnica, cultural, social, económica, política, nacional o de género. Estos sistemas de exclusión están profundamente arraigados. No son visibles ni palpables porque se ocultan detrás de las personas que nos los imponen en nuestra vida cotidiana. Los sistemas pueden ser jurídicos y constitucionales, respaldados por una larga lista de políticas, leyes, anteproyectos, estrategias y planes de aplicación; también pueden ser culturales y religiosos, respaldados por doctrinas, rituales, costumbres, valores, normas y tabúes. En ambos casos, ya se trate de sistemas legales o culturales, hay aspectos que se basan en estereotipos tanto de aquellas personas en las que recae el poder de establecer un sistema como de aquellas a las que el sistema pretende privar de algo o explotar. Aunque los estereotipos no están basados en hechos reales, las personas que tienen el poder los difunden hasta el punto de que pasan a formar parte de lo que todo el mundo asume como verdad en una comunidad determinada a través de la familia, la escuela, la comunidad religiosa, los establecimientos de enseñanza superior, el lugar de trabajo, e incluso los cementerios. Esta difusión agresiva e intensiva de un estereotipo lo deja grabado en nuestro subconsciente y, desde ahí, influye en nuestras percepciones y actitudes hacia otras personas. Estas percepciones y actitudes pueden dar lugar a prejuicios conscientes, pero también inconscientes. Aunque nuestro trabajo está orientado a luchar contra el racismo, la xenofobia y la discriminación conscientes, es hora de que también empecemos a enfrentarnos a los prejuicios inconscientes que a veces pueden manifestarse en las palabras, acciones y actitudes de amigos y colegas bienintencionados.

Este manual nos invita a todos, independientemente de nuestra identidad, a detenernos un momento para hacer introspección e identificar nuestros propios prejuicios, con el fin de empezar a trabajar para abordarlos como parte de nuestro compromiso con unas relaciones sanas en nuestras comunidades. Solo estableciendo relaciones sanas lograremos tener éxito en la búsqueda de la justicia, la reconciliación y la unidad que guiará nuestra labor en el Consejo Mundial de Iglesias desde la 11ª Asamblea en Karlsruhe, Alemania, en 2022 hasta la próxima asamblea en 2030.

Rev. Dr. Kenneth Mtata  
Director del programa de Testimonio público y Diaconía  
Consejo Mundial de Iglesias





# Programa transversal sobre la superación del racismo, la xenofobia y las formas conexas de discriminación

---

Tras la masacre por motivos raciales de personas cristianas afroamericanas en la Iglesia Metodista Episcopal Africana Madre Emanuel en Carolina del Sur, Estados Unidos, el 17 de junio de 2015, el Consejo Mundial de Iglesias (CMI), con la participación del personal y los órganos rectores, reabrió los debates sobre el pecado del racismo en el mundo. Las visitas del equipo de la peregrinación a Asia y Norteamérica en los años transcurridos desde entonces pusieron el foco en la realidad global del racismo. Las experiencias, observaciones y resultados de estas visitas demostraron lo profundamente arraigado que está el racismo en todo el mundo. Identificaron a las personas africanas o de ascendencia africana, los pueblos indígenas, las personas asiáticas o de ascendencia asiática y las personas latinas entre las comunidades racializadas que, en diferentes momentos y en distintos grados, han tenido y siguen teniendo que hacer frente a los prejuicios raciales, la discriminación racial y el racismo sistémico. En 2021, el CMI lanzó formalmente el Programa<sup>1</sup> transversal sobre la superación del racismo, la xenofobia y las formas conexas de discriminación. La 11ª Asamblea del CMI en Karlsruhe, Alemania (2022) afirmó este nuevo programa transversal y reiteró y reafirmó la afirmación de que “el racismo es un pecado contra Dios” de la 5ª Asamblea, celebrada en Nairobi, Kenia, en 1975.<sup>2</sup> Esta afirmación guía nuestro trabajo, tanto teológicamente como en la práctica.

Desde la 11ª Asamblea, el objetivo de este tema transversal es “catalizar el compromiso de las iglesias en el desmantelamiento de las estructuras y sistemas que perpetúan las discriminaciones raciales, xenófobas y afines, y facilitar procesos de reparación y reconciliación”<sup>3</sup>.

En todo el movimiento ecuménico siempre ha habido indignación y conmoción ante la realidad del racismo. Desde 1948, todas las asambleas del CMI han expresado su creciente indignación por el hecho de que el racismo estuviera tan extendido en el mundo y, lo que es más preocupante, también dentro de las iglesias. La cuestión es

---

1 En el CMI, un programa transversal es una cuestión intersectorial cuyo enfoque debe ser compartido por todas las actividades programáticas del CMI. Actualmente hay seis de estos programas transversales en el CMI: Relaciones eclesiológicas y ecuménicas; Participación de la juventud en el movimiento ecuménico; Una comunidad justa de mujeres y de hombres; Diálogo y cooperación interreligiosos; Vida espiritual; y Superación del racismo, la xenofobia y las formas conexas de discriminación.

2 CMI, Rompiendo Barreras: Informe oficial de la quinta Asamblea del Consejo Mundial de Iglesias, Nairobi 1975. Ginebra: Consejo Mundial de Iglesias, 1975, 109-110, y 11ª Asamblea del CMI, *Mensaje de la 11ª Asamblea - Un llamado a actuar juntos*, Karlsruhe: 11ª Asamblea del CMI, del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2022.

3 Comité Central del CMI, *Plan Estratégico del CMI 2023 - 2030 Revisado PRO 03 rev ES*, Ginebra: CMI, 21-27 de junio de 2023, 19.

que hay muchas personas cristianas y de buena voluntad que se han comprometido a no ser racistas, y tal vez incluso se han declarado antirracistas, pero que son producto de sociedades que han normalizado los estereotipos racistas en relación con otras personas. En algunas sociedades existen estereotipos relacionados con otras etnias, naciones, lenguas, culturas, credos o religiones. Estos estereotipos nos llevan a menudo a actitudes xenófobas, racistas o discriminatorias, sin que seamos ni siquiera conscientes de ello.

Creemos que los prejuicios inconscientes no son prejuicios naturales ni permanentes; pueden desaprenderse y desmantelarse, al tiempo que todos podemos reaprender y reconstruir cosas que promuevan relaciones mejores y más sanas entre las comunidades.

Con este manual, pretendemos reforzar la calidad de la alianza que formamos para realizar nuestro compromiso ecuménico contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, centrándonos intencionadamente en los aspectos que las personas aliadas —tanto individuos como comunidades— y las instituciones y otras personas de buena voluntad deberían abordar también en su interior. Todos tenemos prejuicios. Conocemos algunos de nuestros prejuicios, pero también hay otros que hemos adquirido y que requieren un escrutinio más intencionado por nuestra parte para desenmascararlos y desaprenderlos, y así poder aprender de nuevo la belleza de las relaciones sanas.

Le damos la bienvenida a un mundo libre de prejuicios inconscientes y a un movimiento ecuménico dispuesto a desaprender y desmantelar, y a reaprender y reconstruir las relaciones para orientarlas hacia la justicia, la reconciliación y la unidad.

Dr. Masiwa Ragies Gunda

Responsable del Programa para Superar el Racismo, la Xenofobia y las Formas Conexas de Discriminación

Consejo Mundial de Iglesias

Enero de 2024







# Introducción

---

“En el lugar donde trabajo, el departamento de contabilidad es más estricto cuando *gente como yo* presenta informes de gastos; mis recibos son examinados innumerables veces, y tengo que escribir varios correos electrónicos para dar explicaciones. En cambio, mis colegas blancos nunca tienen que pasar por esto; la información que presentan se considera verdadera y creíble; yo tengo que dar explicaciones cada vez, aunque hayamos participado en eventos similares.”<sup>4</sup>

La pandemia de la COVID-19 ha magnificado las desigualdades raciales profundamente arraigadas y las desigualdades en los ámbitos de la salud, la educación, la economía y la religión. El racismo sistémico se ha institucionalizado hasta el punto de normalizarse en las políticas y prácticas cotidianas. Con el aumento del riesgo para la salud en todo el mundo, la pandemia creó un caldo de cultivo para que los prejuicios explícitos se manifestaran en la esfera pública, especialmente con el acceso a las redes sociales por parte de personas que podían, además, ocultarse tras el anonimato que estas proporcionan. Se legalizaron los prejuicios con el pretexto de hacer frente a la pandemia; las comunidades racializadas, especialmente del Sur global, encontraron aún más complicados y restrictivos los ya de por sí complejos regímenes de visados del Norte.

Los movimientos sociales y políticos de extrema derecha impulsaron sin pudor un programa antiinmigración basado en estereotipos y siguieron generando un poder político creíble en el Norte. El CMI está muy preocupado por estos acontecimientos, especialmente porque personas con buenas intenciones se ven a veces envueltas en escándalos por expresar una idea, actitud o percepción sesgada, racista, xenófoba o discriminatoria. El CMI se compromete a hacer frente a los prejuicios que convierten en tóxicos los lugares de trabajo y de culto; las comunidades y las sociedades. Está comprometido con un mundo y unas iglesias que creen entornos en los que todas las personas —personal, clientes, partes interesadas, asociados, miembros o ciudadanos— sean acogidas, valoradas y capacitadas para alcanzar su pleno potencial.

En todo lo que hacemos, queremos dejarnos interpelar por el principio simple pero profundo, expresado sucintamente en el Evangelio de Lucas: “Y como quieren que hagan los hombres con ustedes, así también hagan ustedes con ellos” (6:31)<sup>5</sup>.

Las organizaciones necesitan herramientas y formación que les ayuden a garantizar que los valores de equidad, inclusión y diversidad se reflejen en sus políticas y prácticas. Para ello, es importante reconocer los prejuicios (in)conscientes que tenemos y el impacto que estos tienen en quienes históricamente han recibido un trato inhumano. Por ejemplo, los efectos del colonialismo han dado lugar

---

4 Palabras de una colega de África que trabaja para una reputada organización ecuménica sobre sus experiencias de trabajo en el Norte global como expatriada africana (¿o es como migrante?). Mantenemos su identidad en el anonimato porque sus palabras son de vital importancia y no queremos empeorar un entorno de trabajo ya de por sí tóxico.

5 Todas las referencias bíblicas están tomadas de la versión Reina Valera Actualizada de la Biblia.

a un racismo y a una xenofobia sistémicos entre poblaciones vecinas que fueron colonizadas, a una pobreza abyecta caracterizada por la falta de acceso a los alimentos y al agua, a una situación de inseguridad alimentaria y a una soberanía alimentaria inexistente, así como a una pérdida de lengua y de identidad, que han sufrido de forma abrumadora las “personas negras”<sup>6</sup> y racializadas. El racismo y la xenofobia se aprenden y están basados en historias de esclavitud, colonización y supremacía (blanca). Influye en la forma en que vemos a los demás y en cómo las personas racializadas y marginadas acaban acarreado consecuencias desproporcionadas dondequiera que se encuentren.

El CMI ofrece este manual introductorio para ayudar a la secretaría, las iglesias miembros, los asociados ecuménicos, los ministerios especializados, las comunidades religiosas y las personas de buena voluntad a realizar un ejercicio de introspección con el propósito de aumentar la sensibilización sobre la labor en favor de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) en nuestras comunidades y más allá de ellas. Se invitará a las personas que apliquen estas herramientas a reflexionar sobre sus prejuicios inconscientes y a desarrollar una orientación hacia la justicia acorde con sus creencias cristianas.

El objetivo de este manual es ayudar al CMI a llamar la atención de su personal, sus iglesias miembros, sus asociados ecuménicos, los ministerios especializados, las comunidades religiosas y las personas de buena voluntad sobre la realidad de los prejuicios inconscientes y su impacto en las relaciones. Esto es especialmente importante porque nuestro trabajo principal hace frente a los prejuicios conscientes, pero los prejuicios inconscientes pueden seguir provocando experiencias traumáticas para las víctimas del racismo, la xenofobia y la discriminación. Este manual hace un llamado a que todas las personas, desde los dirigentes hasta los niños pequeños, desaprendamos y desmantelemos las normas y valores que hemos adoptado inconscientemente y que dan lugar a los prejuicios raciales, la discriminación y el racismo. Nos interpela a todos a reaprender y reconstruir normas y valores que defiendan la dignidad, la igualdad y la equidad de todas las personas y la creación de un nuevo mundo que sea bueno: “Dios vio todo lo que había hecho, y he aquí que era muy bueno. Y fue la tarde y fue la mañana del sexto día” (Gn 1:31).

---

6 En este manual, utilizamos “personas negras” para referirnos a las personas africanas, las personas de ascendencia africana y otras personas con altos niveles de concentración de melanina pero que no se identifican como personas africanas ni de ascendencia africana. Usamos el término entre comillas para indicar que somos conscientes de que “negras” aquí no se refiere a un hecho concreto ni a un color de piel, sino que es una cuestión ideológica. Aunque las “personas negras” formen parte del conjunto de personas racializadas más amplio, históricamente han sido las que han sufrido las peores consecuencias debido al hecho de que la jerarquía racial diseñada por los europeos las situó en la parte inferior de la escala, lo que significa que todos los demás han tenido sus propias pretensiones de superioridad sobre las “personas negras”.



## Preguntas para la reflexión

**¿Hay casos en su familia, comunidad u organización en los que haya sentido que algunas personas son tratadas siempre con recelo o consideradas deshonestas hasta que demuestran lo contrario? Intente averiguar por qué es así si se da el caso. Comenten sus experiencias en pequeños grupos.**

## Visión

“Durante setenta y cinco años, la visión del CMI se ha expresado como un compromiso de *permanecer juntos, orar juntos, avanzar juntos y actuar juntos* como una comunidad de iglesias que buscan la unidad visible y el testimonio común”<sup>7</sup>. Esta visión se ha visto a menudo obstaculizada por las realidades del racismo, la xenofobia y la discriminación, que se basan en prejuicios y sesgos conscientes e inconscientes, incluso entre las personas cristianas.

Para continuar con esta tradición de permanecer, orar, avanzar y actuar juntos, la 11ª Asamblea lanzó una invitación a una peregrinación de justicia, reconciliación y unidad;<sup>8</sup> una invitación que reconoce la fragmentación, la privación y el rechazo que sufren otros pueblos de Dios debido a prejuicios sistémicos que a menudo se imponen intencionadamente y a veces involuntariamente, pero con consecuencias similares.

Mediante la elaboración de este manual ecuménico contra los prejuicios, el programa transversal del CMI para la Superación del Racismo, la Xenofobia y las Formas Conexas de Discriminación espera contribuir a la realización de la visión institucional global mediante:

- el compromiso con una comunidad mundial en la que personas religiosas de diversos orígenes raciales, étnicos, culturales, económicos, sociales y lingüísticos puedan prosperar como fieles seguidoras de Cristo y pueblo de Dios;
- el seguimiento de los principios bíblicos de amor, justicia e imparcialidad para reconocer y tratar de cuestionar y dismantelar nuestros propios prejuicios, así como los sistémicos;
- la sensibilización, generar cambios prácticos y dotar al personal del CMI, a las iglesias miembros, a los asociados ecuménicos y a los ministerios especializados de las capacidades necesarias para mitigar las consecuencias de los prejuicios, incluidos los inconscientes, en el trabajo con distintas personas; y

7 Consejo Mundial de Iglesias, “Plan Estratégico del CMI 2023-2030 Revisado”, 21-27 de junio de 2023, <https://www.oikoumene.org/sites/default/files/2023-06/PRO%2003%20rev%20WCC%20Strategic%20Plan%202023-2030.pdf>.

8 Consejo Mundial de Iglesias, “Mensaje de la 11ª Asamblea: Un llamado a actuar juntos”, 31 de agosto-8 de septiembre de 2022, <https://www.oikoumene.org/sites/default/files/2022-10/ADOPTED-MC01rev-Message-of-the-11th-Assembly.pdf>.



- la promoción de la igualdad racial en el movimiento ecuménico, en la misión y en la educación, incluidas la teología y las relaciones ecuménicas.

## ¿Qué es el manual de las iglesias para combatir los prejuicios?

- Un conjunto introductorio de herramientas para promover un lugar de trabajo antirracista, antixenóforo, antidiscriminatorio y acogedor para las iglesias miembros y los asociados ecuménicos.
- Un recurso en el lugar de trabajo y en la comunidad para proporcionar una comprensión basada en las Escrituras de nuestras responsabilidades para eliminar las disparidades raciales y promover la igualdad y la equidad para los miembros del CMI, sus asociados y todo el pueblo de Dios.
- Una lista de definiciones de términos de uso común, con ejemplos y acciones para promover la educación del CMI y sus asociados.
- Un modelo de estudio bíblico introductorio para impartir formación contra los prejuicios a los asociados de los ministerios.


## ¿Cuál es el objetivo del manual?

El conjunto de herramientas introductorias para combatir los prejuicios tiene como objetivo:

- aumentar la formación existente para aculturar la lucha contra los prejuicios en el CMI, las iglesias miembros y los asociados ecuménicos;
- sensibilizar y educar sobre los prejuicios (in)conscientes a las iglesias miembros del CMI, al personal del CMI y a los asociados del CMI cuya labor implique interacción y colaboración con distintos pueblos;
- desarrollar un corpus de conocimientos para ayudar a promover lugares de trabajo inclusivos e iglesias que reconozcan la diversidad en todos los ámbitos de la vida y el trabajo, especialmente en lo que se refiere a las personas racializadas y de diferentes etnias;
- crear un entorno en el que el personal de diversos orígenes se sienta espiritual, psicológica y emocionalmente más seguro para trabajar y progresar;
- fomentar la formación continua en materia de DEI en entornos laborales y religiosos, y
- poner de relieve una mayor comprensión de las disparidades raciales e identificar las barreras discriminatorias que interfieren en la contratación y retención del talento..

## ¿Qué aportará este manual?

El contenido del manual fomentará la adquisición de conocimientos a través de:

- indicaciones para reconocer los prejuicios inconscientes y un marco para mitigar y minimizar dichos prejuicios en el desempeño de los deberes profesionales, pastorales y espirituales;
  - definiciones de términos de DEI de uso común;
  - orientaciones, consejos y consideraciones para establecer una cultura y un marco de DEI;
  - información para mejorar la contratación y permanencia en el empleo de las comunidades subrepresentadas que buscan empleo y puestos en los ministerios del CMI, las iglesias miembros, los ministerios especializados y las comunidades religiosas en general;
  - formación para promover la equidad racial con el fin de aplicar un proceso de gestión del cambio que promueva una organización más integradora y equitativa.
- 



# Establecer una base bíblica

---

## La religión y la injusticia

Como personas cristianas, debemos expresar intencionadamente los valores cristianos en nuestras interacciones con los demás. Dios se preocupa por la situación de los seres humanos, especialmente de los oprimidos, los olvidados, los que se enfrentan a arduas batallas y de los que no se espera que salgan triunfantes debido a las injusticias que se les infligen. No debemos limitarnos a hablar de las injusticias de nuestro mundo, sino que es nuestro deber actuar para resolverlas. Además, no solo debemos hablar de las injusticias cometidas por otros; tampoco debemos olvidarnos de mirar nuestros propios errores, intencionados o no; las consecuencias suelen ser similares.

Hay muchos ejemplos en la Biblia (véase la sección de recursos para el estudio bíblico) que ponen de relieve la importancia de la iglesia como reflejo de la luz de Dios. Mateo 5:14 dice: “Ustedes son la luz del mundo. Una ciudad asentada sobre un monte no puede ser escondida”.

En el proceso de aprendizaje sobre los prejuicios inconscientes, podemos remitirnos a aquellos pasajes de las Escrituras que nos recuerdan nuestra fe cristiana y cómo debemos responder a las injusticias en nuestro mundo con amor y acción. En el uso de este manual para la reflexión, los siguientes extractos de las Escrituras pueden ayudarnos a sentar las bases de nuestro aprendizaje.

## Referencias bíblicas

### ***Isaías 1:17***

“Aprendan a hacer el bien, busquen el derecho, reprendan al opresor, defiendan al huérfano, amparen a la viuda.”

### ***Isaías 56:1***

“...Guarden el derecho y practiquen la justicia; porque mi salvación está próxima a venir, y mi justicia pronta a ser revelada.”

### ***Salmos 89:14***

“La justicia y el derecho son el fundamento de tu trono; la misericordia y la fidelidad van delante de tu rostro.”

### ***Salmos 106:3***

“Bienaventurados los que guardan el derecho, los que en todo tiempo hacen justicia”.

### ***Zacarías 7:9-10***

“Así ha dicho el Señor de los Ejércitos: Juzguen conforme a la verdad; practiquen la bondad y la misericordia, cada uno con su hermano. No extorsionen a la viuda,

al huérfano, al extranjero y al pobre; ni ninguno piense en su corazón el mal contra su hermano.”

***Proverbios 28:5***

“Los hombres malos no entienden el derecho, pero los que buscan al Señor lo entienden todo.”

***Isaías 61:8***

“Porque yo, el Señor, amo la justicia, y aborrezco la rapiña y la iniquidad. Recompensaré sus obras con fidelidad, y haré con ellos un pacto eterno”.

***Proverbios 21:3***

“Practicar la justicia y derecho es más aceptable al Señor que el sacrificio”.

***Génesis 1:26-28***

“Entonces dijo Dios: ‘Hagamos al hombre a nuestra imagen, conforme a nuestra semejanza, y tenga dominio sobre los peces del mar, las aves del cielo, el ganado, y en toda la tierra, y sobre todo animal que se desplaza sobre la tierra’”.

***Oseas 4:6-7***

“Mi pueblo es destruido porque carece de conocimiento. Porque tú has rechazado el conocimiento yo te echaré del sacerdocio; y porque te has olvidado de la ley de tu Dios yo también me olvidaré de tus hijos. Cuanto más se acrecentaron más pecaron contra mí; por tanto, yo cambiaré su gloria en afrenta”.

***Lamentaciones 3:40***

“Examinemos nuestros caminos; investiguémoslos y volvamos al Señor”.

***2 Corintios 13:5***

“Examínense a ustedes mismos para ver si están firmes en la fe; pruébense a ustedes mismos. ¿O no conocen en cuanto a ustedes mismos que Jesucristo está en ustedes, a menos que ya estén reprobados?”

***Santiago 1:23-25***

“Porque cuando alguno es oidor de la palabra y no hacedor de ella, este es semejante al hombre que mira su cara natural en un espejo. Se mira a sí mismo y se marcha, y en seguida olvida cómo era. Pero el que presta atención a la perfecta ley de la libertad y persevera en ella sin ser oidor olvidadizo sino hacedor de la obra, este será bienaventurado en lo que hace.”

***1 Juan 1:9***

“Si confesamos nuestros pecados, él es fiel y justo para perdonar nuestros pecados y limpiarnos de toda maldad”.



**Filipenses 4:4-7**

“Regocíjense en el Señor siempre! Otra vez lo digo: ¡Regocíjense! Su amabilidad sea conocida por todos los hombres. ¡El Señor está cerca! Por nada estén afanosos; más bien, presenten sus peticiones delante de Dios en toda oración y ruego, con acción de gracias. Y la paz de Dios, que sobrepasa todo entendimiento, guardará sus corazones y sus mentes en Cristo Jesús.”

**Mateo 7:3-5**

“¿Por qué miras la brizna de paja que está en el ojo de tu hermano pero dejas de ver la viga que está en tu propio ojo? ¿Cómo dirás a tu hermano: ‘Deja que yo saque la brizna de tu ojo’, y he aquí la viga está en el tuyo? ¡Hipócrita! Saca primero la viga de tu propio ojo, y entonces podrás ver para sacar la brizna del ojo de tu hermano...”

**Hechos 2:38-39**

“Pedro les dijo: ‘Arrepiéntanse y sea bautizado cada uno de ustedes en el nombre de Jesucristo para[a]perdón de sus pecados, y recibirán el don del Espíritu Santo. Porque la promesa es para ustedes, para sus hijos y para todos los que están lejos, para todos cuantos el Señor nuestro Dios llame”’.

**Marcos 2:15-16**

“Sucedió que, estando Jesús sentado a la mesa en casa de Leví, muchos publicanos y pecadores estaban también sentados a la mesa con Jesús y sus discípulos, porque eran muchos y lo habían seguido. 16 Y cuando los escribas de los fariseos lo vieron comer con los pecadores y publicanos, decían a sus discípulos: ‘¿Por qué come con los publicanos y pecadores?’”







# Definiciones de conceptos clave

---

Para iniciar un cambio significativo y trabajar para fomentar una organización que combata el racismo, la xenofobia y la discriminación en la que todas las personas sientan que pertenecen a ella, es esencial comprender los términos que perpetúan la injusticia, el racismo, la xenofobia y la discriminación.

## Prejuicios

Los prejuicios son actitudes y sentimientos preconcebidos que dan lugar a juicios negativos sobre las personas y provocan un trato injusto o desventajas. Conduce a la discriminación: comportamientos, intencionados o no, basados en la “raza”,<sup>9</sup> edad, etnia, religión, género y otros que limitan o deniegan oportunidades o acceso. Nuestros prejuicios tienen consecuencias negativas de gran repercusión, al tiempo que proporcionan privilegios inmerecidos a los demás.

## Prejuicios conscientes

Son prejuicios que se forman hacia personas y grupos que no se basan en información precisa o en comparaciones que hacemos de las personas basándonos en normas o estereotipos dominantes. Son deliberadas y se llevan a cabo intencionadamente para perjudicar, excluir y privar a grupos específicos. Los programas más generalizados suelen centrarse en estos sesgos y prejuicios.

## Prejuicios inconscientes

Los prejuicios inconscientes son las actitudes o percepciones que tenemos y que afectan a nuestra comprensión, acciones y decisiones de forma inconsciente, a menudo basadas en estereotipos que nos han inculcado nuestras comunidades. Esto ocurre cuando uno, sin darse cuenta, interpreta o juzga a otras personas basándose en los estereotipos y percepciones que se alojan en el subconsciente. Los prejuicios inconscientes pueden llevar a considerar otras prácticas, expectativas y personas como inferiores, deshonestas, laxas o equivocadas. Aunque sean inconscientes en

---

<sup>9</sup> La idea de las “razas” humanas sugería que las diferencias físicas observables entre los pueblos de todo el mundo eran indicativas de la etapa de cada pueblo en la jerarquía de la evolución y el desarrollo, y que la etapa más alta era la ya alcanzada por los europeos, con los africanos en la parte inferior de esa jerarquía, situándose todos los demás pueblos entre estas dos. En la actualidad existe un consenso científico y teológico sobre la inexistencia de razas humanas. La raza es una construcción social sin base científica ni teológica. En este manual utilizamos el término “raza” porque está muy extendido en nuestras comunidades. Aunque la “raza” no es real, el racismo sí lo es. Véase la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, especialmente los artículos 1 y 2, 27 de noviembre de 1978, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-race-and-racial-prejudice>. Véase también, Consejo Mundial de Iglesias, “Understanding Racism Today: A Dossier”, 1998, <https://www.oikoumene.org/sites/default/files/File/racismdossier.pdf>.

su naturaleza, las consecuencias son similares a las de los prejuicios conscientes.

Los prejuicios inconscientes tienen consecuencias significativas y pueden afectar a muchas personas de muchas maneras; por ejemplo, en la forma en que algunos grupos se desenvuelven en comunidades religiosas interculturales, espacios y lugares de trabajo, en los sistemas de acogida de migrantes y los sistemas de justicia penal, en las relaciones entre pacientes y proveedores en la atención sanitaria y en las recomendaciones de tratamiento, y en el acceso a oportunidades de liderazgo tanto en comunidades religiosas como en la sociedad en general. Todo esto contribuye a las disparidades en las oportunidades religiosas, de salud, sociales y económicas.

## Microagresiones

Las microagresiones son habituales en las comunidades (también en el movimiento ecuménico y en las iglesias) y en los lugares de trabajo. Se trata de ataques sutiles, indirectos, a veces involuntarios o inconscientes, o de discriminación hacia miembros de una comunidad racializada, un grupo étnico o un grupo religioso o de género. Aunque puedan parecer o sonar como algo sin importancia en comparación con otras formas de ataque por motivos raciales, estas agresiones son fuente de traumas, dolor y problemas de salud mental para quienes se ven expuestos a ellas. Como aliados y antirracistas, es importante comprender primero la naturaleza y el impacto de las microagresiones para ayudar a combatir este problema. Algunos ejemplos de microagresiones incluyen afirmaciones como: “No veo color ni raza cuando te miro”, “Todas las vidas importan”, “Qué blancos son tus dientes”, “Eres realmente bueno”. También pueden ser actos como comprobar la textura del pelo de alguien o recoger la comida sobrante en un evento para un miembro de una minoría racializada.

**Volviendo la mirada hacia su comunidad o lugar de trabajo, ¿hay casos que cree que podrían catalogarse como prejuicios (in)conscientes o microagresiones?**





## Diversidad

Hay muchas definiciones de diversidad. En general, la diversidad implica la mezcla demográfica de la comunidad, con especial atención a la representación de los grupos que merecen equidad.

Una comunidad diversa incluye una amplia gama de expresiones y experiencias que deben valorarse. Incluye la presencia de diferencias en un entorno determinado, como la “raza”, el género, la etnia, la religión, la cultura, la nacionalidad, la confesión, la sexualidad y la experiencia vivida, así como otras características que conforman la perspectiva de un individuo.

La diversidad refuerza la calidad y el impacto de los talentos al reunir múltiples ideas y perspectivas que mejoran la productividad en el lugar de trabajo. La investigación y las estadísticas demuestran que una plantilla más diversa eleva inevitablemente el listón de la productividad y crea mejores experiencias para los usuarios de los servicios.<sup>10</sup>

La diversidad en las organizaciones implica reconocer y respetar las cualidades y atributos únicos de cada persona, pero se centra especialmente en los grupos que siguen estando infrarrepresentados y que han sido marginados históricamente.

**¿Se ajusta la composición del personal de su organización a la diversidad demográfica de los miembros con los que trabaja?**

---

<sup>10</sup> Foro Económico Mundial, “Diversidad, Equidad e Inclusión 4.0 Un conjunto de herramientas para que los líderes aceleren el progreso social en el futuro del trabajo”, junio de 2020. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_NES\\_DEI4.0\\_Toolkit\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_DEI4.0_Toolkit_2020.pdf).

## Equidad

La equidad significa dar un trato justo y respetuoso a todas las personas, esforzándose al mismo tiempo por eliminar las barreras que impiden la plena participación de algunos grupos. Se diferencia de la igualdad en que la igualdad, en términos simples, significa hacer lo mismo para todos. Por el contrario, la equidad significa reconocer los desequilibrios inherentes entre las personas y adoptar intencionadamente disposiciones para eliminar dichos desequilibrios.

Construir un entorno equitativo, diverso e integrador implica desarrollar y evaluar intencionadamente las políticas y los programas. La lucha contra los prejuicios debe integrarse en las estructuras organizativas y los fundamentos de las políticas, garantizando que la organización fomente un entorno en el que los miembros del personal puedan alcanzar su pleno potencial y contribuir a la organización de forma que afirme su sentido del ser independientemente de su origen étnico, raza, capacidad o discapacidad, lengua, cultura y otros factores.

Construir una organización que valore los principios de la DEI significa tratar a todas las personas de forma justa (no simplemente igual), garantizando que todas ellas tengan acceso a las mismas oportunidades. Los procesos de recursos humanos deben esforzarse por aplicar la equidad en toda la organización, garantizando que las políticas, procesos y decisiones en materia de derechos humanos no perjudiquen a algunos grupos o individuos en función de sus identidades o experiencias vividas. El compromiso con la equidad reconoce que la disparidad de oportunidades tiene su origen en injusticias históricas y contemporáneas y en barreras sistémicas que hay que derribar.

**¿Se ajusta la composición del personal de su organización a la diversidad demográfica de los miembros con los que trabaja?**



**IGUALDAD**



**EQUIDAD**

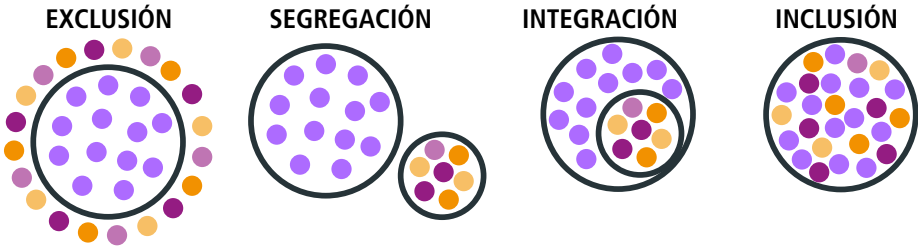
## Inclusión

La inclusión significa crear un entorno en el que todas las personas reciban un trato equitativo y respetuoso, se sientan bienvenidas y puedan participar plenamente.

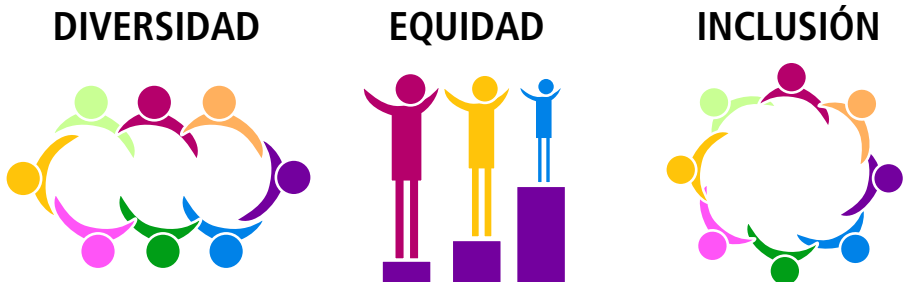
La inclusión responde a la necesidad de que personas con diferentes identidades se sientan valoradas en un entorno determinado. Significa crear condiciones en las que se valoren y celebren los talentos de todas las personas.

La inclusión exige a los líderes que fomenten activamente unas condiciones en las que todas las personas puedan acceder a las oportunidades, participar plenamente y maximizar su creatividad y sus contribuciones.

Es importante señalar que, si bien un grupo inclusivo es diverso, un grupo diverso no siempre es inclusivo. Un lugar de trabajo inclusivo se esfuerza por lograr la equidad y trabaja para eliminar las barreras sistémicas, respetando, valorando y celebrando las diferencias.



Con respecto a las minorías y las etnias históricamente marginadas, ¿su organización adopta un enfoque *inclusivo* (abrazo la diversidad y no impone la uniformidad), *integrador* (les asigna su propio lugar dentro del grupo), *segregador* (crea su propia pequeña comunidad fuera de la comunidad más amplia) o *excluyente* (las relega a estar fuera del grupo principal)







# Comprender el impacto de los prejuicios inconscientes y las microagresiones

---

Los prejuicios inconscientes y las microagresiones inhiben, destruyen, niegan y matan a muchas personas al tiempo que privilegian, hacen progresar y promueven las oportunidades e intereses de algunas otras, aunque esa no fuera la intención de la persona de la que provienen.

Para entender cómo nuestros prejuicios y microagresiones (in)conscientes repercuten en los demás, debemos autoevaluarnos en nuestra interacción con grupos racializados o marginados, preguntándonos lo siguiente:

- ¿Estamos reforzando los estereotipos negativos de los demás?
- Cuando nos enfrentamos a nuevas tareas laborales o de ministerio que implican a personas diferentes a nosotros, ¿comprobamos nuestros propios prejuicios y sabemos lo que pueden constituir microagresiones?
- ¿Tratamos a los demás con empatía? ¿Tenemos en cuenta la situación de los demás?
- ¿Cuestionamos o desmantelamos ideas que perjudican a personas históricamente marginadas, racializadas y discriminadas?

Es importante ver a las personas más allá de las narrativas negativas que la sociedad atribuye a ciertos grupos. En la práctica, aplicar una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión significa ver posibilidades en los demás y no limitarse a hacerse eco de las narrativas que imponen, mantienen y restituyen políticas y prácticas que mantienen el statu quo.

## Microagresiones

**Eres tan elocuente. Hablas un excelente inglés/francés/alemán/español. ¿De dónde eres (originalmente)? Todo el mundo puede tener éxito si trabaja lo suficiente. ¿Ese es tu pelo de verdad? No, ¿de dónde eres realmente? Debes de ser bueno en matemáticas. ¿Cuánto tiempo has viajado hasta llegar al aeropuerto?**

## Manifestaciones de prejuicios y microagresiones (in)conscientes

### Ejemplo 1:

Han contratado a una persona negra, asiática o indígena (o de cualquier otra identidad marginada en su contexto) para un puesto de liderazgo. La han contratado porque, aunque su organización trabaja con su comunidad, no estaba representada entre el personal. Sin embargo, la persona contratada observa que se toman decisiones importantes sin contar con ella o que nunca se tienen en cuenta sus aportaciones cuando se toman las decisiones. No se siente valorada en absoluto. Este nuevo miembro del personal directivo quiere renunciar a su cargo, pero es una oportunidad importante que no quiere perder. Pide consejo a RR. HH.

¿Qué hace en ese caso?

### Ejemplo 2:

Se está planificando un viaje misionero al sur de Asia. Todas las personas invitadas a las reuniones de planificación son caucásicas. Hay varios miembros del personal sudasiáticos que podrían aportar una visión significativa del panorama cultural, político y social del sur de Asia; sin embargo, no se solicita su opinión. Además, cada vez que se convoca a miembros del personal para que se dirijan a esa región con fines de divulgación cristiana, los miembros del personal sudasiáticos de la organización quedan fuera del proceso de planificación. Tiene un puesto de nivel inicial y ve el valor que aportaría aumentar la diversidad de este viaje misionero.

¿Qué hace?

### Ejemplo 3:

Acaban de contratar a una persona nueva que pertenece a una comunidad racialmente marginada. Está muy cualificada y es muy comunicativa. Se une al grupo con el que usted suele reunirse durante la pausa de la tarde, y le hacen los siguientes comentarios: “¿Su titulación es de discriminación positiva?” “He leído que viene de Alemania, pero ¿de dónde es realmente?”. “He escuchado que había otra candidatura muy buena para ese puesto, pero la organización necesitaba diversidad”.

¿Cómo reaccionaría ante estas preguntas y comentarios?





## Caso hipotético para mitigar y desaprender Prejuicios (in)conscientes #1

Jane está muy contenta de haber sido contratada para trabajar en Forever God Mission International nada más salir de la universidad. Le habla a su amigo Fred de su nuevo trabajo y le dice que siguen buscando gente. Por recomendación suya, Fred solicita el puesto y, tres meses después de que Jane empiece, lo contratan. Jane está encantada porque le han dado a Fred el mismo trabajo que a ella, pero, por ciertas conversaciones, se entera de lo siguiente: Fred ha empezado en un nivel superior al suyo, tiene un salario más alto que el suyo y percibe subsidios de transporte, médicos y de vivienda más elevados, ya que estos se determinan en función del salario base. Jane se siente confusa: tienen la misma titulación; ella tiene una nota superior en esa titulación, y empezó a trabajar tres meses antes que Fred. La única diferencia entre ellos es que ella es africana (o latina, o dalit, o indígena, o asiática, o kikuyu, o xhosa, o cristiana de las Iglesias Instituidas de África, etc.), y Fred es europeo (o blanco, o shona, o kshatriyas, o caucásico, o protestante, o católico, o zulú, etc.).<sup>11</sup> ¿Será eso? Empieza a molestarle que no le den el mismo trato que a su amigo.

Jane se vuelve retraída y frustrada. El entusiasmo que una vez sintiera por su trabajo decae y su productividad baja al mismo tiempo, ya que se encuentra preocupada por las discrepancias en su valoración por parte de la organización. Compara continuamente las especificaciones de su puesto con las del de Fred para ver si hay diferencias, pero los puestos son idénticos. Fred está preocupado por su amiga pero no sabe lo que está pasando porque cree que los salarios y las condiciones de trabajo son privados y confidenciales y, por lo tanto, no sabe lo que Jane sabe ahora. Jane decide finalmente hablar con su responsable sobre la desigualdad en las condiciones de servicio. Se siente vulnerable y teme que la echen por sacar este tema. Una vez que Jane explica la situación, su responsable reconoce inmediatamente la desigualdad racial y de género e inicia el proceso para rectificar las condiciones de Jane y equipararlas a las de su amigo blanco.

### **Resumen**

En esta historia, es importante señalar que Jane no se sintió respetada como nueva trabajadora, lo que provocó su falta de productividad en el trabajo. La desigualdad racial y de género que experimentó despertó en ella sentimientos de resentimiento e ira que se agolparon en su mente hasta que se abordó su situación.

La equidad en la práctica implica la promoción de la imparcialidad y la justicia a la hora de abordar las disparidades que han experimentado las diversas comunidades. Reconoce que estas disparidades tienen su origen en injusticias y desventajas históricas y contemporáneas. Las mujeres, especialmente las racializadas, llevan décadas luchando por la igualdad salarial con los hombres. Las organizaciones siguen rezagadas a la hora de abordar esta realidad, y es necesario abogar más por la igualdad de género.

A pesar de los esfuerzos por impulsar políticas y leyes que garanticen la igualdad de condiciones para las personas históricamente desfavorecidas, las desigualdades

---

11 Sustituya según sea necesario y utilice los marcadores de identidad apropiados en su contexto.

siguen produciéndose debido a nuestros prejuicios inconscientes, especialmente en lo que se refiere a nuestra capacidad para reevaluar las tradiciones organizativas y las políticas y prácticas históricas. La óptica de la DEI cuestiona nuestros prejuicios para abogar por el cambio.

**¿Es compatible el secretismo o la privacidad en torno a las remuneraciones de las organizaciones con el compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión?  
¿Cuál podría ser un enfoque alternativo?**

## **Caso hipotético para mitigar y desaprender Prejuicios (in)conscientes #2**

En su comunidad cada vez se instalan más personas migrantes. Algunas de estas personas hablan la lengua de esta comunidad con acento, pero muchas otras no la hablan; hablan otra lengua internacional y su propia lengua materna. Al principio, acuden a su iglesia, cuyos servicios se celebran en la lengua de su comunidad. Como la mayoría de las personas migrantes no la entienden, piden permiso para celebrar su propio servicio en su propia lengua en su iglesia, antes o después del servicio ordinario.

Cuando las personas del grupo directivo de la iglesia se reúnen para discutir esta petición, la mayoría se oponen a la celebración de un servicio extra para “estas personas.” Argumentan que aumentaría los gastos de funcionamiento para mantener el edificio de la iglesia y que, dado que son pobres, aumentaría también la carga que recae sobre ellas. Otras también argumentan que si se permite a las personas migrantes practicar su religión por su cuenta, serán desordenadas, ruidosas, y empezarán a hacer las cosas como si estuvieran en África (Asia, Caribe, Latinoamérica, guetos o similares).<sup>12</sup> Algunas de estas personas, sin embargo, ven esto como una oportunidad para ejercer su amor sororal y fraternal en Cristo y abogan por que se dé a este grupo la oportunidad de rendir culto libremente. Al final, acuerdan dar una oportunidad a las personas migrantes durante un período de prueba de tres meses.

Durante el periodo de prueba de tres meses, el servicio religioso del grupo de personas cristianas recién llegadas se llena; a este servicio acuden personas migrantes de pueblos, ciudades y aldeas vecinas. Incluso están recaudando ofrendas considerables, que entregan gustosamente a la iglesia para sufragar los gastos de funcionamiento. Algunos de los miembros de la iglesia anfitriona también están empezando a acudir a este servicio. Sin embargo, durante ese mismo periodo, hay llamadas a la policía todos los días de culto por el ruido procedente de la iglesia; se muestra una silla rota en la iglesia para que el grupo anfitrión vea lo destructivo que es el otro grupo. Se inicia una campaña para poner fin al acuerdo al término de los

<sup>12</sup> Sustitúyalo según sea necesario utilizando aquellos marcadores que sean comunes en su contexto.

tres meses de prueba. El grupo directivo pide una reunión de todos los miembros anfitriones para decidir si continuar o poner fin al acuerdo.

Como parte del grupo que va a decidir, ¿cuál sería su decisión y por qué?

### **Resumen**

Nuestras actitudes y creencias inconscientes pueden afectar al modo en que tratamos a los demás, a la forma en que interpretamos sus acciones y a nuestras propias acciones y actitudes hacia ellos. Esperamos que el ejemplo nos ayude a reflexionar sobre lo que informa nuestras percepciones con respecto a la espiritualidad de otras personas, nuestra propia espiritualidad, su ética de trabajo y su búsqueda de integración o inclusión, y cómo esto puede darse de manera que nos haga más abiertos a relaciones positivas y saludables. Independientemente de dónde se encuentre un individuo, la inclusión tiene mucho que ver con ser valorado en cualquier entorno, lugar de culto, lugar de trabajo o equipo. Si no cuestionamos nuestros prejuicios, podemos influir negativamente en los incidentes que se producen en los servicios sociales y en los entornos religiosos, en relación con la contratación y la permanencia en el empleo, la satisfacción y la productividad del personal y la diversidad del personal.

**En pequeños grupos, identifiquen y discutan los casos de prejuicios inconscientes y microagresiones mostrados en el estudio de caso anterior.**





World Council  
of Churches

# Enfrentarnos a nuestros prejuicios

---

Es importante señalar que todo el mundo tiene creencias inconscientes sobre otras personas y grupos sociales, y estos prejuicios se derivan de nuestros valores, presunciones, educación y forma en que categorizamos y organizamos nuestro mundo social. Es fácil ver los prejuicios contra nosotros mismos, pero es más difícil ver nuestros propios prejuicios contra otras personas. Tenemos que comprometernos a reconocer nuestros propios prejuicios, a desaprenderlos y a reparar las heridas y los daños que hayamos causado intencionadamente o no.

## Reconocer nuestros prejuicios

Uno de los primeros pasos para mirar a través del prisma de la diversidad, la equidad y la inclusión es tener la capacidad y el valor de afrontar y reconocer nuestros prejuicios. Los prejuicios que tenemos están tan arraigados en nuestra sociedad y en nuestras estructuras sociales que los hemos normalizado y no nos hemos cuestionado en qué casos han afectado negativamente a las personas racializadas o marginadas.

Hay muchas personas en nuestro mundo de las que se aprovechan a causa de sus diferencias. Como personas cristianas, debemos hablar de ello porque la gente está sufriendo, y debemos tener un enfoque de justicia en la forma en que ministramos a los demás.

***“Así que, todo lo que quieran que hagan los hombres por ustedes, así también hagan por ellos, porque esto es la Ley y los Profetas” (Mt 7:12). “Si es posible, en cuanto dependa de ustedes, tengan paz con todos los hombres” (Ro 12:18).***

## ¿Cómo nos enfrentamos a nuestros prejuicios?

Tenemos que sentar las bases para hacer frente a los prejuicios y lograr una organización equitativa e integradora en la que todas las personas sientan que pueden alcanzar su pleno potencial. Podemos empezar aplicando los cuatro pilares rectores de educación, concienciación, prevención e intervención.

## Educación

La educación, es decir, lo que se enseña en nuestras comunidades y cómo se enseña, es una herramienta muy poderosa en la sociedad. La educación puede ser formal o no formal, y se difunde a través de la familia, la comunidad religiosa, las escuelas e institutos formales y, a veces, incluso en el lugar de trabajo. A través de la educación aprendemos del pasado y del presente, y forjamos el futuro.



Sin embargo, la educación no siempre es una herramienta social inocente; es una herramienta poderosa y a menudo controlada por las personas en las que recae el poder. Estas personas deciden qué se enseña y cómo se enseña. Gran parte de lo que se aprende en las escuelas y a veces también en las familias es la narración desde la perspectiva de las personas que están en el poder, y en muchos casos las narraciones y experiencias de las personas explotadas, racializadas, esclavizadas y colonizadas no encuentran su lugar en las páginas de la historia oficial o de la educación, excepto cuando sirven para ilustrar las proezas de las élites.

Informarnos sobre los efectos duraderos y generalizados de la esclavitud y el colonialismo en nuestras estructuras religiosas y sociales puede ayudarnos a identificar las limitaciones, obstáculos y restricciones impuestos a las comunidades racializadas y marginadas. Reeducarnos también ayuda a mitigar los prejuicios inconscientes y las microagresiones a las que nos hemos visto expuestos a través de la educación.

La educación proporciona una base que capacita a todas las personas para darse cuenta de su responsabilidad compartida y para desarrollar una empatía y una compasión que inspiren una acción significativa a la hora de abordar las desigualdades sistémicas.

**A través de la educación, Europa y Norteamérica han sido responsables del epistemicidio (genocidio de las epistemologías) y del espiritualicidio (genocidio de las espiritualidades indígenas) en todo el mundo. ¿Nuestra teología, misión y servicio continúan el epistemicidio y el espiritualicidio o rehabilitan epistemologías y espiritualidades alternativas?**



## Concienciación

Comprender y reconocer la complejidad de nuestras diferencias es primordial para hacer frente a nuestros prejuicios. La falta de comprensión y reconocimiento ha provocado un aumento de la incidencia de los problemas de salud mental, exacerbado por las desigualdades sociales que, por ejemplo, han cargado y afectado de forma desproporcionada a las personas negras y racializadas.

No es suficiente ni deseable para nosotros no reconocer las diferencias que existen entre nosotros; todos podemos ver, literal y metafóricamente. Sin embargo, tampoco es deseable atribuirles otros sentidos a nuestras diferencias, como hicieron nuestros antepasados en el pasado y algunos de nosotros seguimos haciendo en la actualidad. La mayoría de nuestras diferencias se deben a adaptaciones ambientales. Somos una familia creada por Dios.

Sensibilizar sobre la diversidad, la equidad y la inclusión ayuda a las organizaciones a comprender cómo se manifiestan los prejuicios en nuestro mundo a través de acciones tanto manifiestas como encubiertas, de microagresiones y barreras sistémicas, y de prejuicios conscientes e inconscientes.

A través de la concienciación en las comunidades, podemos reducir los casos de sesgos y prejuicios inconscientes, lo que a su vez mejorará la calidad la acción que todas las personas podemos desempeñar como aliadas. Hacer esto también minimizará las tácticas de distracción de seguir ampliando el conjunto de diversidades con el único propósito de trivializar la diversidad que es fundamental en su comunidad específica.

**¿Ha organizado su organización alguna vez un taller sobre diversidad, equidad e inclusión para el personal o los clientes? ¿Ha realizado la organización una auditoría de diversidad, equidad e inclusión?**

## Prevención

Al tiempo que buscamos intervenciones sanadoras para los siglos de esclavitud, colonización, explotación, misión, *diaconía*, asistencia/respuesta humanitaria/cooperación al desarrollo y educación teológica motivados por factores raciales, no debemos olvidar invertir para evitar que la historia se repita en el futuro.

La prevención de la discriminación puede lograrse mediante cambios políticos que cuestionen nuestros prejuicios inconscientes. Los siguientes pasos pueden contribuir enormemente a evitar que las atrocidades del pasado se repitan en el futuro:

- una auditoría independiente intencionada de la DEI;
- una revisión intencionada (interna o externa) de las políticas;

- formaciones internas intencionadas para actualizar los conocimientos del personal y los órganos de gobierno;
- reformas políticas.

Estos pasos no se conciben como acontecimientos puntuales, sino como procesos que las organizaciones deben instituir de forma coherente hasta que se conviertan en procesos normales y formen parte de la cultura de la institución, realizados a intervalos regulares.

**¿Son adecuados la política de no discriminación y el código de conducta actuales de su organización para abordar los casos de prejuicios inconscientes y microagresiones?**

## Intervención

No basta con comprender, conocer y prevenir las desigualdades. Quienes sean testigos de prejuicios o sufran microagresiones deben rendir cuentas y denunciarlos para contribuir a restaurar el ambiente cuando se produzcan incidentes relacionados con el racismo, la xenofobia o el sistema de castas. Los autores de prejuicios o microagresiones también deben rendir cuentas. Aumentar la diversidad puede ser una intervención esencial en nuestras prácticas de contratación.

Comprender la historia que incluye el maltrato histórico de ciertos grupos puede aportar ideas sobre la forma en que las personas interactúan con nuestros ministerios y servicios en todo el mundo y dentro de nuestras organizaciones. Esta intervención para provocar el cambio es fundamental para apoyar a quienes sufren desigualdades estructurales. Los siguientes pasos son importantes como parte de las intervenciones sistemáticas y estructuradas que una institución puede realizar para abordar las desigualdades:

- Realizar auditorías DEI para ayudar a exponer *lo que es*, frente a *lo que debería ser*.
- Realizar auditorías DEI para facilitar el proceso de reformas de las políticas y prácticas institucionales.
- Reparar el daño hecho en el pasado, individual y colectivamente, al grupo perjudicado.
- Organizar cursos de formación interna para el personal y los clientes con el fin de sensibilizar y aumentar los conocimientos y la rendición de cuentas acerca de la DEI.

**¿Existen modelos establecidos de reparación para quienes experimentan prejuicios y microagresiones en su organización?**







# Identificar prioridades para desarrollar una perspectiva DEI

---

El liderazgo desempeña un papel importante a la hora de encabezar la lucha por la equidad y la inclusión en nuestras organizaciones y de impulsar un cambio duradero. El silencio de las personas en puestos de liderazgo cuando se producen incidentes de racismo o sexismo no envía las señales adecuadas a la comunidad. Los conflictos deben abordarse desde el principio mediante un compromiso activo para hacer frente a los incidentes cuando se produzcan y promover la rendición de cuentas.

Si el personal tiene la sensación de que no se le hace responsable de las injusticias en el lugar de trabajo o en la comunidad, esto puede impedir que se denuncien los malos comportamientos y hacer que el personal esté menos atento a sus propias acciones.

- Pasar de nuestros ideales a nuestra realidad en materia de DEI, examinar las cifras y escuchar las historias.
- Comprender si los fallos son interpersonales o sistémicos e institucionales.
- Desarrollar un mecanismo claro para abordar y resolver los casos de fallos individuales dentro de la organización.
- Desarrollar un mecanismo claro para abordar y reformar los fallos sistémicos mediante la reforma de las políticas y los sistemas.
- Desarrollar un mecanismo de rendición de cuentas a través del cual el personal y las instituciones rindan cuentas.

## Desestigmatizar la DEI

Aplicar una perspectiva DEI no tiene por qué ser algo conflictivo ni asustar. Una vez que entendemos por qué este trabajo es necesario desde un punto de vista bíblico de la conducta y la justicia cristianas, anclado en la vida de Cristo, permite un mayor debate y una posible apertura para abordar la DEI.

- La diversidad procede de Dios. (Gn 1:27)
- La equidad es un principio que está presente en toda la Biblia. (Is 11:6-9)
- La inclusión está en el centro de las diversas misiones de los cristianos en el Nuevo Testamento. (Mateo 28:19-20; Hechos 1:7-8)

En sí misma, la DEI no tiene nada que vaya en contra de lo cristiano; sin embargo, la DEI no significa exactamente lo mismo en diferentes contextos. Lo importante es comprender: ¿qué identidades o marcadores de identidad están excluidos o marginados en nuestro contexto? ¿de qué manera se trata injustamente a algunas



personas en nuestro contexto? ¿qué podemos hacer para que las personas marginadas sientan y vean que tienen su lugar junto a las demás en nuestro contexto?

Es importante crear redes de apoyo internas y externas y aprovechar los recursos, las publicaciones, los podcasts y los educadores para concienciar. Una vez que los recursos de este manual contra los prejuicios se hayan asimilado en toda la organización, las cinco prioridades siguientes pueden apoyar el aprendizaje continuo en la misma.

## **Prioridad 1: Comprometerse con un liderazgo audaz y con la rendición de cuentas**

Los líderes deben tomar las riendas y responsabilizarse del comportamiento en el lugar de trabajo y en la comunidad para garantizar que todas las personas actúen desde la óptica de la DEI.

### ***Acciones***

- Fomentar un entorno libre de desigualdades y barreras sistémicas.
- Fomentar la aplicación transversal de la perspectiva de la DEI en todos los programas, políticas y procedimientos del CMI, las iglesias miembros, los asociados ecuménicos y los ministerios especializados.
- A través de los eventos anuales de la organización, integrar una sesión de DEI para generar conversaciones y competencias, incluyendo acciones de RR. HH para contratar, formar y fomentar el desarrollo

del personal.

- Aplicar la tolerancia cero a todos los casos de racismo, xenofobia y discriminaciones afines.
- Desarrollar y reforzar las políticas del lugar de trabajo relativas a la DEI.

### Empatía y comprensión: escuchar y actuar en consecuencia

### Autoconciencia y aprendizaje continuo

## Prioridad 2: Garantizar que todas las personas empleadas entiendan la DEI

Muchas personas no comprenden las estructuras de poder que conforman la vida de las comunidades racializadas. Es esencial garantizar que todo el personal se comprometa a desempeñar un papel activo en el aprendizaje sobre equidad, inclusión y diversidad que pueda capacitarlo para reconocer, desbaratar y desmantelar actos, ideologías y prácticas racistas en la organización.

El silencio y la inacción no pueden tolerarse, ya que sirven para crear limitaciones en el personal que pueden ser traumatizantes y hacer a sus miembros sentirse inseguros. Como tal, la alfabetización continua en DEI de todo el personal será una prioridad para garantizar que la organización comprenda la DEI en la teoría y en la práctica.

### *Acciones*

- Formalizar un desarrollo profesional del personal directivo y el personal adaptado a sus funciones y responsabilidades. Esto desarrollará la alfabetización DEI junto con el conocimiento y la competencia para apoyar la implementación de la acción.
- Desarrollar un plan de estudios de DEI estándar, modular y obligatorio para todas las personas empleadas, que evolucionará cada año en función de los comentarios recibidos y de la evolución de las necesidades.
- Fomentar las habilidades del personal directivo y del personal para garantizar conversaciones inclusivas que permitan construir espacios audaces y seguros e identificar prejuicios en apoyo de prácticas y procesos de contratación inclusivos.
- Crear formas innovadoras de aprender, incluyendo materiales de lectura, debates y herramientas interactivas independientes en línea de fácil acceso.

### **Prioridad 3: Implementar la promoción de la DEI**

En el CMI reconocemos la importancia de la accesibilidad, la rendición de cuentas, la educación y unos principios de servicio fiables y receptivos para prestar nuestros servicios.

La idea aquí es identificar y reconocer el trabajo de aquellas personas que promueven la DEI entre el personal y los asociados para crear una sólida red de apoyo en el lugar de trabajo y en la comunidad en general.

#### ***Acciones***

- Desarrollar y poner a prueba una red de personas promotoras de la DEI para proporcionar grupos de apoyo culturalmente relevantes y espacios seguros para el personal y los asociados racializados y marginados. Esto ayudará a fomentar entornos psicológica y físicamente seguros en los que todo el personal se sienta valorado y respetado en el lugar de trabajo, reciba un trato justo, cuente con el apoyo necesario para prosperar y se le aliente a expresar opiniones diversas sin temor a represalias.
- Impartir talleres sobre temas como “Jesús y la justicia social”, “Soy el guardián de mi hermano” y “Un Reino de Dios unido”.

**Toma de decisiones colaborativa: ningún nivel o identidad carece de importancia**

**Abogar por la inclusión**

Todos los talleres educativos tienen por objeto reforzar las enseñanzas bíblicas sobre la construcción de la comunidad para comprender mejor cómo se manifiestan en la organización las microagresiones, la discriminación, el acoso, los traumas y la salud mental.

### **Prioridad 4: Mejorar la contratación, permanencia en el empleo y progresión de los miembros del personal negros, racializados y marginados**

Muchas personas negras y racializadas están subempleadas, mal remuneradas e infravaloradas. Esto se debe en parte a la escasa representación de miembros del personal negros y racializados en puestos directivos, así como a políticas históricas que privilegiaban a algunos miembros del personal y perjudicaban racialmente al personal negro.

#### ***Acciones***

- Explorar oportunidades para identificar talentos a través de organizaciones externas que atienden a grupos infrarrepresentados.

- Crear un marco DEI para la promoción de las perspectivas de carrera con el objetivo de ayudar a los miembros del personal a consolidar sus trayectorias profesionales e identificar las habilidades, experiencia y competencias necesarias para alcanzar sus objetivos.
- Establecer compromisos para que la dirección y el personal ejecutivo orienten y contribuyan al desarrollo de los miembros del personal negros y racializados.
- Crear una tabla salarial sencilla en la que no haya lugar para disparidades entre personas de la misma categoría de empleo o un sistema transparente que permita el acceso a la información a nivel interno.

**¡Comunicación y acción imparciales, respetuosas y sin estereotipos!**

**Oportunidades de mentoría y desarrollo**

## **Prioridad 5: Implantar sistemas de apoyo a la salud mental como parte de la integración de la DEI**

El racismo y otras formas de injusticia son sucesos cotidianos que erosionan la salud mental del individuo, así como la salud mental colectiva y el bienestar de la organización. El desproporcionado nivel de angustia emocional, psicológica e intelectual al que se enfrentan las personas requiere enfoques únicos del bienestar dentro de la organización. Reconocer que el racismo tiene un impacto significativo en la psique de las personas significa incorporar sistemas de apoyo a la salud mental.

### ***Acciones***

- Proporcionar servicios de salud mental culturalmente pertinentes y recursos comunitarios como prioridad clave.
- Ofrecer derivaciones y acceso a profesionales de la salud mental de las comunidades religiosas.
- Asociarse con los sistemas comunitarios de apoyo a la salud mental en el contexto de las personas racializadas.
- Impartir educación sobre traumas raciales para concienciar.
- Ofrecer educación sobre el estigma y la intersección del racismo y el bienestar mental.







# Conclusión

---

El statu quo ya no es aceptable. Es necesario un cambio significativo. Debemos centrarnos en crear cambios sistémicos para hacer frente a las desigualdades en estos tiempos sin precedentes. La salud mental de las personas se está viendo afectada y, si no se controla, puede tener consecuencias devastadoras.

El desarrollo de una perspectiva DEI ayudará a las organizaciones a abordar la baja moral del personal, el estrés y la disminución del rendimiento en el trabajo, así como a controlar mejor el fenómeno pospandémico de la “renuncia silenciosa” y la pérdida de talentos que se produce cuando los empleados de alto rendimiento ofrecen un rendimiento mínimo en el trabajo o buscan oportunidades en otros lugares donde se sientan valorados.





## Anexo: pautas para el estudio bíblico

---

1. Para realizar un estudio bíblico, es importante que alguien asuma la labor de moderación de la sesión. Para ello, no es necesario contar con una formación profesional acerca de la Biblia; cualquier persona usuaria de la Biblia puede facilitar un estudio bíblico.
2. Invite al personal y a los miembros de la comunidad a participar en el estudio bíblico y proponga horarios que resulten cómodos para la mayoría de las personas que participen (a la hora de comer, poco después de terminar la jornada laboral, por las tardes a mitad de semana, los fines de semana, o similares).
3. Junto con el grupo, discuta y póngase de acuerdo sobre un texto de la Biblia que le gustaría estudiar o un tema basado en sus experiencias en la comunidad o en el lugar de trabajo que le gustaría debatir a la luz de la Biblia. Cuando haya elegido un tema, elija también un texto bíblico que desee utilizar para el estudio.

a. **Texto:** Proverbios 21:3: “Practicar la justicia y el derecho es más aceptable al Señor que el sacrificio”.

b. **Tema:** Localización del servicio diaconal.

Invite a quienes participen a realizar algunas lecturas e investigaciones previas sobre el texto y/o el tema (según proceda) para facilitar una sesión de estudio constructiva y profunda, y también a leer partes más extensas o capítulos enteros antes y después del texto seleccionado, siempre que sea posible.

4. Encuentre un lugar adecuado para que el grupo se reúna en un lugar de fácil acceso para todas las personas que participen, incluidas las personas con discapacidad.
5. El día y la hora señalados para el estudio bíblico, se puede optar por comenzar centrándose en el texto bíblico, especialmente cuando solo se ha elegido un texto bíblico, o se puede comenzar con una discusión del contexto, especialmente cuando se ha elegido un tema para guiar el estudio. Los dos bloques de preguntas siguientes, el primero sobre el texto y el segundo sobre el contexto, pueden ayudar a guiar la sesión:
  - a. ¿Qué sabemos del texto (libro, autor, época de la autoría, temas principales del libro)?
  - b. ¿Quiénes son los personajes del texto elegido (si es un solo versículo, céntrese solo en este versículo), tanto los mencionados explícitamente como los implícitos? Entre los personajes, ¿qué personajes son activos y qué personajes son pasivos? ¿De quién es el punto de vista (activo o pasivo) dominante en el texto?

- c. ¿Qué problema se trata en el texto y cómo se resuelve o aborda?
- d. ¿Puede este texto, especialmente el problema identificado y abordado, ayudarnos a hacer que nuestra comunidad o lugar de trabajo sea más acogedor para las comunidades marginadas o hacernos comprender mejor nuestra propia misión y trabajo?

### O

- e. ¿Qué enfoque del servicio diaconal utilizan los agentes diaconales de base cristiana? ¿Qué es la localización? ¿Por qué algunos piden la localización? ¿Cuáles son los peligros existenciales para su organización si adopta la perspectiva de localización?
- f. ¿Qué dice la Biblia, el texto elegido, sobre la idea de localización para su organización y para las personas con las que trabaja en otras comunidades? Trate de identificar principios del texto elegido que puedan ayudar a una persona cristiana a procesar la idea de localización en contraposición a, por ejemplo, el salvacionismo blanco...
- g. ¿De qué manera el texto bíblico elegido le interpela a replantearse su enfoque del servicio diaconal o de la misión?

Acuerde la fecha de la próxima sesión, el texto o el tema (o ambos) para esa sesión y quién la facilitará.









# Lista de imágenes

---

**Imagen de portada:** Participantes de la 11ª Asamblea del CMI cantan durante la oración de apertura el 31 de agosto de 2022. © Paul Jeffrey/CMI

**Página xii:** Prof.ª Dra. Isabel Apawo Phiri, exsecretaria general adjunta del CMI, el 30 de agosto de 2021. Ivars Kupcis/CMI

**Página 4:** Participantes en el programa de Estudios Interreligiosos del Instituto Ecuménico de Bossey del 1 al 18 de julio de 2019. © Rhoda Mphande/CMI

**Página 6:** Maliwa Excellent, de la Iglesia Evangélica Metodista de Argentina, sostiene la Biblia en la Catedral de San Pedro de Ginebra durante el Comité Central del CMI del 21 al 27 de junio de 2023. Albin Hillert/CMI

**Página 9:** Semana de oración por la unidad cristiana 2024 celebrada en la capilla del Centro Ecuménico el 18 de enero de 2024. La imagen refleja el tema “Ama al Señor tu Dios... y a tu prójimo como a ti mismo”. (Lucas 10:27) © Gloria Koymans/CMI

**Página 10:** La Rev. Dra. Karen Georgia Thompson expone su punto de vista durante el Comité Central del CMI del 15 al 18 de junio de 2022 en Ginebra. Ivars Kupcis/CMI

**Página 12:** Tumbas de personas migrantes no identificadas que perdieron la vida en el mar Mediterráneo, vistas en el antiguo cementerio de Lampedusa durante la visita de un equipo de la peregrinación del CMI del 20 al 25 de mayo de 2022. Marcelo Schneider/CMI, 2013.

**Página 13:** El personal del CMI participa en los días de planificación del personal en el Centro Ecuménico de Ginebra el 27 de febrero de 2024. Albin Hillert/CMI

**Página 16:** Representación teatral de apertura a cargo de las personas que participaron en el Encuentro Ecuménico de la Juventud (preasamblea de la juventud), procedentes de diversos países y tradiciones eclesíásticas, durante una sesión plenaria temática “Afirmar la plenitud de la vida”, en la 11ª Asamblea del Consejo Mundial de Iglesias. Albin Hillert/CMI

**Página 18:** Estudiantes del Instituto Ecuménico de Bossey con el Rev. Dr. Joomee Hur, profesor de Misiología Ecuménica, en la capilla del Centro Ecuménico el 27 de febrero de 2024. Albin Hillert/CMI

**Página 21:** Los participantes cantan y oran durante la oración de la mañana del 1 de septiembre de 2022 en la 11ª Asamblea del CMI en Karlsruhe, Alemania. © Paul Jeffrey/CMI

**Página 22:** La canóniga Dra. Agnes Abuom con la obispa Helga Haugland Byfuglien, de la Iglesia de Noruega, al inicio de la reunión del Comité Central del CMI en Trondheim, Noruega, el 22 de junio de 2016. © Ned Alley/CMI

**Página 24:** Estudiantes de todo el mundo en el Instituto Teológico Ecuménico Mundial el 28 de agosto de 2022, justo antes de la 11ª Asamblea del CMI en Karlsruhe, Alemania. Albin Hillert/CMI

**Página 27:** La canóniga Dra. Agnes Abuom saluda al papa Francisco en su visita al Centro Ecuménico, Ginebra 21 de junio de 2018. Albin Hillert/CMI

**Página 28:** El Comité Ejecutivo del CMI en la Iglesia Catedral del Adviento en Abuya, Nigeria, el 8 de noviembre de 2023. © Aregbe Segun Abraham/CMI

**Página 30:** El arzobispo de Canterbury Justin Welby interviene el 7 de septiembre de 2022 en la 11ª Asamblea del CMI en Karlsruhe, Alemania. Albin Hillert/CMI

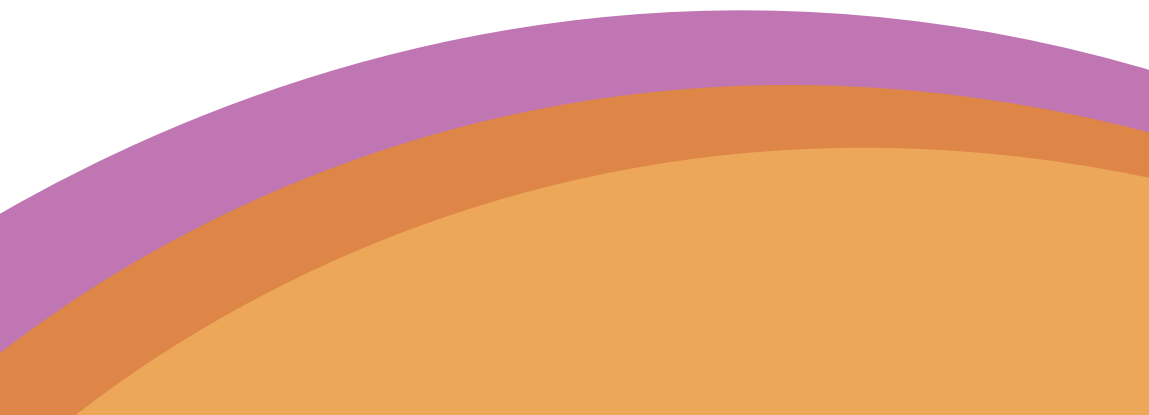
**Página 34:** Stewards en el lugar de celebración de la 11ª Asamblea del CMI, en Karlsruhe, Alemania, el 29 de agosto de 2022. Albin Hillert/CMI

**Página 36:** La Prof.<sup>a</sup> Dra. Esther Moraa Mombo interviene en una reunión del Instituto Teológico Ecuménico Mundial durante la 11ª Asamblea del CMI en Karlsruhe, Alemania, el 7 de septiembre de 2022. Mike DuBose/CMI

**Página 39:** La canónica Dra. Agnes Abuom, moderadora del CMI y entonces presidenta de la EKD, y el actual moderador del CMI, obispo Heinrich Bedford-Strohm, en la “Marcha por la Paz”, Ámsterdam, Países Bajos 23 de agosto de 2018. Albin Hillert/CMI

**Página 40:** Sesión plenaria sobre Misión desde los márgenes, Arusha, Tanzania, 8-13 de marzo de 2018. Albin Hillert/CMI

**Imagen de contraportada:** La canónica Dra. Agnes Abuom, moderadora del CMI, en una audiencia con el papa Francisco en el Vaticano junto con el secretario general del CMI, Rev. Dr. Olav Fykse Tveit, 24 de agosto de 2017. © Francesco Sforza/Servicio fotográfico del Vaticano









En la sociedad, y también en las comunidades religiosas, muchas personas experimentan la realidad de los prejuicios inconscientes y las microagresiones. Los lugares de trabajo religiosos y relacionados con la religión no son inmunes a estas actitudes y prácticas. Aunque se ha realizado una inversión considerable en mitigar los prejuicios conscientes, el racismo, la xenofobia, y la discriminación por motivos de casta y otros motivos, el impacto de los prejuicios inconscientes y las microagresiones es igualmente destructivo. Este manual invita e interpela a la comunidad cristiana a invertir de manera intencional en la mitigación de los prejuicios inconscientes y las microagresiones adoptando una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión en las políticas, las prácticas y el diseño de los programas. Conviene fomentar culturas inclusivas en la comunidad y en los lugares de trabajo, siguiendo el ejemplo de Cristo.



**Consejo Mundial  
de Iglesias**

[www.oikoumene.org](http://www.oikoumene.org)



worldcouncilofchurches



@worldcouncilofchurches



@oikoumene



wccworld

Religión/Racismo/Prejuicio

