

**Encuentro de Invierno de la División de Asuntos Estudiantiles**  
**Martes, 9 de febrero**

**Coretta King:** Les doy la bienvenida a nuestro Encuentro de Invierno de la división de Asuntos Estudiantiles. Gracias, Rob.

Gracias a todas las personas que pudieron participar junto a nuestro anfitrión Rob Aaron y Alejandro Domínguez en la reunión informal de intercambio que tuvo lugar momentos antes del inicio. Mi nombre es Coretta King y soy la directora de eventos del Norris University Center, donde también organizamos eventos en otras ocho ubicaciones satélite en el campus. Me identifico con el pronombre “ella”.

Antes de cederle la palabra a Julie para que nos guíe con el resto de la agenda de hoy, quiero tomarme un minuto para reconocer las tierras de Northwestern.

Northwestern es una comunidad educativa que cuenta con una amplia red de relaciones históricas así como contemporáneas con tribus nativas estadounidenses, padres y madres, estudiantes y graduados. Además se encuentra muy cercana a una comunidad indígena urbana de Chicago y a varias otras tribus del Medio Oeste. Como división, debemos tener presente las fortalezas de nuestras comunidades originarias e indígenas a la vez que nos comprometemos con el proceso de reconciliación y sanación que debe tener lugar entre la Northwestern University y estas comunidades. Es una manera de honrar a los pueblos originarios de las tierras donde hoy se encuentra Northwestern University así como a los pueblos indígenas que habitan estas tierras en la actualidad. Como muestra de nuestro ánimo sanador, deseamos reconocer que este encuentro se celebra en las tierras de las naciones indígenas originarias conocidas como el Pueblo de los tres fuegos, conformado por los ojibwe, potawatomi, odawa, y los menominee, miami y ho-Chunk. Y ahora vuelvo a cederle la palabra a Julie Payne-Kirchmeier, vicepresidenta de Asuntos Estudiantiles.

**Julie Payne-Kirchmeier:** Buenos días, quiero asegurarme de que me oyen bien. Veo que están escribiendo así que lo voy a tomar como un “sí”. Gracias. John fue el primero, lo agradezco.

Les doy la bienvenida esta mañana. Coretta, muchas gracias por la presentación, por tus palabras de reconocimiento y por ser parte de nuestra agenda para hoy. Volveremos a ver a Coretta al final como moderadora de la sección de preguntas y respuestas con Desiree. Así que buenos días y les doy la bienvenida, estoy muy contenta de encontrarnos hoy como comunidad. Tenemos muchas cosas que abordar hoy, pero lo que más nos entusiasma son las invitadas que nos acompañan.

Como pueden apreciar, habrá una breve introducción por Robin Means Coleman, nuestra nueva vicepresidenta de Diversidad e Inclusión y directora de Diversidad. Estamos muy felices de que pueda acompañarnos. Como oradora principal tendremos a Desiree Adaway. No puedo esperar a que sepan más sobre ella. Luego habrá una breve sección de preguntas y respuestas, algunos recordatorios y el cierre. El chat está abierto, como pueden ver ya se está utilizando. Me gustan las bromas sobre el clima. Soy de Texas y no estoy acostumbrada a esto, pero resistiremos como todo el mundo lo hace. Nuevamente, quiero agradecer la oportunidad de este espacio... si pueden ir para adelante sería estupendo. Me gusta enmarcar nuestro trabajo desde un lugar de gratitud. Este ha sido un buen trimestre desde que compartimos este espacio. Hemos interactuado virtualmente de diferentes maneras y siempre que se presentó la oportunidad, fue estupendo poder vernos en persona. Quiero que

sepan que el trabajo que llevó adelante este equipo en los últimos meses, en particular del otoño al invierno, fue sencillamente extraordinario.

Desde el inicio con el evento de bienvenida de invierno, al equipo que se formó desde Vida en el Campus, Vida Residencial y Participación Estudiantil. Y sé que me estoy olvidando de gente... Desarrollo Profesional (NCA) y muchas otras personas que se unieron a Norris creando experiencias virtuales para el cuerpo estudiantil durante el período inicial de Wildcat Wellness. La mudanza, el sistema de comidas... la planificación y ejecución llevadas adelante fueron asombrosas. En paralelo, se le ha prestado mucha atención al bienestar estudiantil en tiempos en los que esto se hace muy necesario. Respecto a nuestro trabajo con los servicios del Centro de Concientización, Respuesta y Educación (CARE) y de Asesoramiento y Atención Psicológica (CAPS) debo decir que... bueno, Saed es una estrella de cine y si no saben de qué hablo pueden preguntarnos luego o escribirlo en el chat.

El decano de estudiantes, el servicio de Apoyo y Asistencia Estudiantil (SASS), los Servicios de Salud Universitarios y muchas otras personas que se unen para cuidar del bienestar de nuestro cuerpo estudiantil. Y que lo han hecho de un modo contundente e inspirador.

Si bien todos estamos cumpliendo con nuestro rol como educadores, quiero reconocer específicamente a los equipos de Vida Residencial, Fraternidad y Hermandad, Vida en el Campus, Normas Comunitarias y a quienes trabajan en nuestra respuesta educativa frente al COVID.

En esta realidad hay muchas cosas importantes que considerar. Estamos ayudando al cuerpo estudiantil para que aprenda a preservar su seguridad y salud en este contexto, lo que es difícil. Al NCA, sé lo que han debido adaptarse, todo lo que contribuyen a apaciguar el miedo de estudiantes de pregrado y posgrado que, próximos a culminar sus estudios, deben encontrar su lugar como profesionales. El esfuerzo que han volcado en esa tarea es asombroso.

También las tareas educativas de la división de Inclusión en Campus y Comunidad (CIC) y todas las unidades que forman parte del equipo. Y no solo estoy pensando en estudiantes de grupos minoritarios, quienes nos necesitan y a quienes estamos ayudando, sino que pienso en ustedes. En el trabajo y la carga extra que les vemos asumir, de un modo que es asombroso y que sé que les afecta, así que el bienestar y salud a los que hacíamos referencia también los involucra a ustedes. Quiero que lo sepan.

Y luego está toda la infraestructura detrás de escena. El Servicio Técnico de Asuntos Estudiantiles (SAIT), necesario para desempeñar nuestra tarea. El servicio de Proyectos Especiales, que nos ayuda a definir cómo reestructurar los comedores, lo que hemos debido hacer varias veces. Nuestros servicios tercerizados, el equipo de Negocios y Finanzas. Puedo ver cómo se aúnan sus esfuerzos. También los Servicios de Salud Universitarios y el equipo del Programa para la Promoción del Bienestar (HPaW). Es algo profundamente inspirador. Ya lo he dicho antes, pero debo volver a decirlo, los procesos educativos se están dando con la ciudad, y eso es mucho. Su trabajo hace una diferencia, y lo más importante es que impacta en el cuerpo estudiantil y en sus familias. Así que gracias por su asombroso trabajo.

También quiero destacar que este es el mes en el que celebramos la historia afroamericana y dimos comienzo la semana pasada al Mes de la Historia Afroamericana. El departamento de Asuntos Estudiantiles Multiculturales (MSA) junto a otros equipos en el campus proponen una programación fantástica a lo largo de todo el mes. Animo a todo el equipo a buscar oportunidades para celebrar este mes con propuestas conscientes, inclusivas y con propósito. Y también a que hagan un esfuerzo. A que

asistan a los programas y eventos. Indaguen en las oportunidades que se brindan para conocer más sobre la historia afro, más allá de lo que crean ya conocer.

Y también, quiero que estén al día sobre el trabajo que se ha estado realizando en relación a equidad racial y justicia social, el tema central de nuestro encuentro de hoy. Como ya les hemos comentado antes, desde julio de 2020 el Equipo de Liderazgo de Asuntos Estudiantiles (SALT) lleva adelante nuestro trabajo en lo relacionado con equidad racial y justicia social, un proceso en el que hemos trabajado con Desiree Adaway y con su equipo el Adaway Group, por lo que nos pareció importante contar con ella hoy.

Destinamos la primera mitad de cada uno de nuestros encuentros semanales a explorar, absorber y realmente debatir sobre aspectos de equidad racial, incluidas nuestras propias identidades y personalidades, poderes y privilegios, y sobre el modelo de “conciencia liberadora”, sobre el que van a escuchar hoy.

Nos terminamos de sumergir en el trabajo con Desiree y su equipo en octubre de 2020, cuando comenzamos a analizar el contenido de los módulos y luego realizamos una puesta a punto y los vinculamos con el trabajo que necesitábamos hacer a nivel personal así como en nombre de la división. Al reflexionar acerca de los caminos que he navegado como resultado de este trabajo reconozco un profundo aprendizaje, no solo conceptual sino que acerca de mí misma. ¿Cuál es el verdadero significado de vivir en una cultura dominante blanca? ¿Y de qué formas la estoy replicando? ¿Cómo desaprendo algunas de las cosas que he aceptado como “hechos”? (Y uso las comillas por un buen motivo) ¿Cuánto me he descansado en mi rol como perpetuadora? Y finalmente, ¿cómo perpetúan esa cultura los sistemas de los que yo soy parte?

Para mí, uno de los mayores aprendizajes fue recordar que en esta línea de trabajo equivocarse es inevitable. Como mujer con privilegio blanco voy a equivocarme en ocasiones, y debo disculparme no solamente por mi error sino que también por el impacto que este genere, aunque mi intención no fuera mala. Ese fue uno de los aspectos que a mí más me impactó pero hay mucho más y estoy muy feliz de que puedan escucharlo de parte de Desiree.

Sí quiero destacar a Chelsea O'Neil Karcher como la persona que facilitó el acercamiento de Desiree a nuestro equipo. Ella había mencionado este recurso como algo excelente y de la nada respondió a mi llamada virtual por Teams, así que estoy muy agradecida con Chelsea, gracias.

Tendremos la oportunidad de una breve sección de preguntas y respuestas con Desiree al concluir. No solo van a escuchar lo que Desiree tiene para contarnos sino que van a poder intervenir. También tenemos el gusto de contar con la nueva vicepresidenta y vicerrectora de Diversidad e Inclusión, la directora de Diversidad Dra. Robin R. Means Coleman, PhD, quien está presente y a quien invito a activar su sonido y video.

Aquí pueden ver su trayectoria. Además es profesora titular y permanente de la cátedra Ida B. Wells y Ferdinand Barnett en el Departamento de Estudios de Comunicación de la Facultad de Comunicación. Es una destacada y galardonada académica en el área de comunicación y estudios afroamericanos, con énfasis en medios de comunicación y en política cultural de la negritud.

Cuando tengan la oportunidad, lean su libro *In Horror Noire: Blacks in American Horror Films from the 1890's to Present* (Sobre el terror Noire: Afrodescendientes en las películas de terror estadounidenses

desde 1890 al presente) que ha recibido mucha atención, y que me resultó muy interesante para aprender más sobre el tema. Robin supervisa la oficina de Diversidad e Inclusión Institucional y muchas otras iniciativas e iniciativas estratégicas aquí en la universidad.

En lo personal, encontré en ella a una verdadera compañera en lo que respecta a Asuntos Estudiantiles. Es apasionada, dedicada, amable, perseverante y es una inspiración en el cumplimiento de nuestra tarea. Y todo eso en tan solo una semana y media, ¿no es así Robin? Ni siquiera. ¿Siete días? Así que vamos a darle la bienvenida a Robin.

**Robin R. Means Coleman:** Buenos días, gracias por esas amables palabras. ¡Espero cumplir con las expectativas! Efectivamente soy la vicepresidenta y vicerrectora de Diversidad e Inclusión. Es decir, soy la directora de Diversidad de la universidad. Parte de mi trabajo consiste en crear una estructura en Northwestern que nos permita asumir nuestra responsabilidad en materia de diversidad, equidad e inclusión. La otra parte es crear un programa universitario estratégico de diversidad, equidad e inclusión.

Si bien es muy desafiante, esta no es la parte más difícil de mi trabajo. La parte más difícil es lograr fomentar un entorno inclusivo dentro y fuera del campus. Debo asegurarme de que quienes eligen a Northwestern, a Evanston, al área metropolitana, sean bienvenidos, se queden y prosperen aquí.

Afortunadamente, contamos con ustedes. Ustedes también deben ser directores o directoras de diversidad en los sitios donde estudian, investigan, trabajan, viven o prestan servicio. Ustedes son nuestro agente de cambio. Así que directores, directoras... tengo una lista de pendientes para ustedes. En primer lugar, apliquen la empatía de manera desinteresada. Segundo, sepan que la inclusión requiere de más variables. Como Michelle Kim nos recuerda, la inclusión significa menos estandarización y más flexibilidad. Tercero, acepten que la pedagogía, la enseñanza y el aprendizaje son nuestro superpoder. Es lo que mejor hacemos en una universidad. La pedagogía es un método de activismo que funciona. Cuarto, recuerden cuidarse cuando se comprometen en sus tareas, pero comprométanse. No se echen para atrás. Y por último, hagan. Sean directores y directoras de diversidad todo el tiempo no importa donde estén.

Si el ambiente, la equidad y la inclusión mejoran, entonces esa mejora se vuelve la razón de fuerza para venir y quedarse en Northwestern. Así que gracias y paz.

**Julie Payne-Kirchmeier:** Muchísimas gracias nuevamente Robin. Sí que se los dije antes, palabras muy inspiradoras. Me gustó particularmente que compartieras la visión de continuar haciendo nuestro trabajo pero a la vez decidiéndonos a hacer lo que hace falta, de la empatía desinteresada. Esa es la visión que yo comparto, es increíble. Y también el hecho de cuidarse pero sin echarse atrás. Este es un trabajo de carácter permanente para nosotros, así que gracias por compartir tus ideas.

Ahora me complace darle la bienvenida a este espacio a Chelsea O'Neil Karcher. Ella es quien va a presentar a Desiree. Chelsea, por favor, activa tu sonido y video y nuevamente te agradezco por acercar el trabajo del Adaway Group a la división de Asuntos Estudiantiles.

Chelsea, quiero compartir algo con el resto. Tal como escucharon antes, ella me contestó un mensaje por Teams. Me había hablado sobre este excelente recurso. Le eché un vistazo, y como verdadera activadora que soy, me entenderán quienes hayan tomado la prueba StrengthsFinder, simplemente me dije: "voy a llamarla", y en el mundo COVID no fue por teléfono, fue por Teams. Bendita seas Chelsea

que me respondiste e iniciamos una conversación creo yo que muy buena acerca de cómo este recurso podría ayudarnos, y así llegamos a este camino.

Así que Chelsea, te agradezco por ese momento, por el tiempo que me brindaste y por no eludirme pensando qué querría ahora la vicepresidenta.

Quiero que sepan que Chelsea trabaja con nosotros desde el invierno de 2020 en Inclusión en Campus y Comunidad (CIC), como directora asociada de Educación en Justicia Social, y es responsable de administrar el programa de diálogo sostenido de Northwestern, facilitando talleres y creando oportunidades de aprendizaje y participación en torno a la injusticia social.

Junto al equipo de la CIC, trabaja para generar esos espacios a los que se refería Robin para que cada estudiante, independientemente de su identidad y experiencia de vida, pueda prosperar en Northwestern.

Chelsea, muchas gracias por estar aquí y te cedo la palabra.

**Chelsea O'Neil Karcher:** Gracias, Julie. Buenos días. Soy Chelsea O'Neil Karcher y me identifico con los pronombres “ella” y “elle”. Soy una de las directoras asociadas en el departamento de Educación en Justicia Social de la CIC. Para mí es un placer recibir en Northwestern a nuestra oradora de hoy.

Desiree Adaway, fundadora y directora del Adaway Group, es una de las principales consultoras y facilitadoras en aspectos de diversidad, equidad e inclusión del país. Cuenta con más de 25 de años de experiencia en la creación, dirección y gestión de equipos multiculturales internacionales en 40 países a través de grandes cambios organizativos. Su trabajo es feroz, franco, liberador, inspirador y en más de una ocasión me ha impulsado en mi propio aprendizaje y como facilitadora y persona.

En el último año, quienes integran el equipo de Educación en Justicia Social tuvieron la oportunidad de aprender con el Adaway Group sobre aspectos de supremacía blanca abordando la blanquitud en el lugar de trabajo y mediante un taller titulado *Beyond Body Positivity Adding Fatness to your Intersectional Lens* (A pesar de tu cuerpo-positividad engorda tu lente de la interseccionalidad). Resultó muy sorprendente la inclusión explícita de múltiples identidades, lo que resultó en un material que fue relevante y motivador para cada una de las personas que participó. El compromiso a decir la verdad, en especial cuando no es fácil. Y una facilitación minuciosa y profesional que se cultiva tras años de trabajo, por lo que nuestro grupo decidió tener en cuenta todo lo que el Adaway Group nos quiera compartir.

En sus palabras, “Las instituciones tienen la responsabilidad de aprender de las lecciones de la pandemia. La lucha permanente por la vida de los afrodescendientes y el uso de violencia sancionada por el Estado. Tenemos la responsabilidad de detener el daño que ejercen nuestras instituciones sobre las personas de color y esto requiere de habilidades que la mayoría no posee. Exige que imaginemos nuevas formas de trabajar y de compartir el poder. Exige que nos comprometamos de manera sostenida con un crecimiento personal, interpersonal y de la institución, y también exige que propiciemos conversaciones explícitas acerca de cómo la supremacía blanca se manifiesta en nuestras normas generales, prácticas, relaciones y culturas”.

En otras palabras, todavía queda mucho trabajo por hacer a todo nivel en Asuntos Estudiantiles y es una suerte que nos tengamos unos a otros para no tener que hacerlo solos.

Mi aspiración hoy es que tomen este encuentro como una oportunidad para silenciar sus notificaciones, para cerrar todas esas pestañas en sus exploradores y que puedan estar presentes. Que si se encuentran pensando “esto no es para mí” o “yo ya sé esto” puedan en su lugar preguntarse, ¿qué puedo aprender de esto hoy?. ¿Cómo aplico esta información a mi trabajo y a mi vida? Como fue mencionado antes, tendremos una breve sección de preguntas y respuestas con Desiree y Julie al concluir, así que usen el chat cuando surjan preguntas y ellas harán lo posible por contestar sus dudas. Y ahora le cedo la palabra a Desiree. Muchas gracias por su presencia en este encuentro.

**Desiree Adaway:** Chelsea, muchísimas gracias por esa estupenda y hermosa presentación. Necesito el video, así podré mostrárselo a mis hijos todo el tiempo. Gracias por recibirme. Estoy muy feliz de estar aquí. A ver si logramos mostrar la primera diapositiva... Voy a contarles cómo me gustaría enmarcar el tiempo que tenemos juntos hoy, que sé que es limitado. Quiero usar el formato de tertulia universitaria porque soy una activista desde el fondo de mi corazón y este formato de tertulia de los años sesenta es una alternativa activista verdaderamente olvidada para hablar del despertar de conciencia a las urgencias políticas que se viven que debe ocurrir en el cuerpo estudiantil y los campus universitarios. Por eso pensé que un formato de tipo tertulia universitaria sería una buena opción para hoy.

Es un formato que me gusta mucho y que a menudo aconsejo para los eventos educativos estructurados y organizados que se brindan en los campus universitarios. Es una buena estrategia para lograr ese diálogo sostenido del que hablaba Chelsea antes.

Si me habilitan el control de las diapositivas, no tengo problema en hacerlo yo. El servicio técnico de Norris quiere hacerlo por mí. Así que esta soy yo: Desiree Adaway, pronombre “ella”. Soy consultora. Soy educadora. Soy instructora, oradora. En definitiva, compongo una visión de la vida, el espacio laboral, la comunidad de las personas hasta que ellas pueden asumirlo por sí mismas.

Cómo construir instituciones resilientes, igualitarias, inclusivas. Ese es mi trabajo.

Quisiera reconocer las tierras originarias, ancestrales y nunca cedidas de la Banda Oriental de los Cherokee sobre la que hoy estoy enseñando y haciendo comunidad junto a ustedes. Cualquier persona no indígena que viva en una colonia es un colono. Por ese motivo, quienes siendo no indígenas viven en lo que hoy se conoce como Estados Unidos son colonos viviendo en tierras robadas. Pero el colonialismo no beneficia a todos los colonos de la misma manera.

Muchos llegaron a las colonias como esclavos o como otro tipo de sirvientes coloniales, como refugiados. La raza y la clase social determinó qué colonos se beneficiaron más de las tierras originarias indígenas. Y quiero que reconozcamos que aunque todos estamos sobre tierra apropiada, no todos nos beneficiamos del mismo modo.

Un poco sobre mí, siempre presento mi contexto cultural. Y aliento a los demás a hacerlo también. Podría hablarles de títulos, trabajos y colegas, pero eso no es lo importante. Lo importante es que soy una mujer afrodescendiente de 55 años, nacida y criada en Chicago, donde ya no vivo a causa del clima, algo parecido a lo que están viviendo ustedes ahora. Tengo profundas raíces familiares históricas en el Sur.

Me describo como afrodescendiente porque tiene para mí un valor cultural, social y político. Como madre soltera, crié yo sola a dos hijos ya adultos. Vengo de un hogar tradicional del extremo sur de

Chicago y del barrio Wild 100s. Fui la primera de mi familia en ir a la universidad. Fui la primera de mi familia en iniciar un negocio propio.

Éramos de clase decididamente media baja. Mi madre trabajaba en la Chicago Northwestern Railroad y mi padre en Argonne National Lab. El lado derecho del Sur es el mejor lado... no lo olviden. En cuanto a mi familia inmediata, vivíamos mes a mes. En ocasiones mi madre tenía que pedir prestado a familiares para lograr cubrirlo todo.

Entonces, de lo que hablo, de lo que enseño, el trabajo que hago... Todos los días vivo y trabajo en la intersección de la raza, la clase social y el género. Hoy, vamos a discutir cosas que van más allá de la academia. No son solo teorías. Yo las viví.

Soy de la calle 132, así que muy, muy al Sur.

Siguiente diapositiva.

Quiero construir un espacio para este encuentro de hoy. Cada persona aquí es facilitadora, eso ya lo saben. Parte de esta experiencia les resultará fácil, pero también puede despertarles emociones, y eso está bien.

Quiero que lean el acuerdo grupal y que si están de acuerdo es así como vamos a compartir este espacio hoy, es así como van a hacerse presentes y a construir comunidad, entonces les pido que indiquen con un "sí" o que me hagan una señal. En el chat.

Quiero que reconozcamos que tenemos diferentes cuerpos, diferentes capacidades y diferentes necesidades. Tenemos diferentes experiencias con el género, las capacidades y la clase social, todo eso necesariamente impacta en cómo abordamos este espacio. Quiero que hoy creemos una cultura para honrar toda esta complejidad. Que creemos un espacio que refleje nuestros valores personales y también los valores de esta organización e institución.

Quiero que asumamos el compromiso de hacerlo con conjunto. Quiero que se cuiden. Que nunca contradigan la experiencia vivida de otra persona. Si alguien les dice que algo le sucedió por ser queer, por ser afrodescendiente... Acéptenlo.

Cuanto menos estamos aquí para crear y cuidar de un espacio seguro, con coraje, donde asumimos responsabilidades. Porque podemos responsabilizarnos mutuamente en esta lucha por derrocar la supremacía blanca y podemos hacerlo cuidándonos. Siguiente diapositiva.

Elegí el título "Oigan, quién dijo que era fácil". Esa es una de las mayores mentiras de la supremacía blanca. Que será algo fácil de hacer, que con tan solo seguir 10 pasos... Es una tarea minuciosa y compleja. Yo aprendo constantemente así que si les estoy enseñando algo que ya han oído 18 millones de veces, oíganlo una vez más porque ¿saben qué?, siempre hay algo más para aprender. Es nuestro ego el que nos dice que no tenemos más nada que aprender. Que no podemos seguir creciendo.

Voy a enmarcar nuestra actividad de hoy en uno de los más hermosos poemas que jamás he leído, por Audre Lorde. Y mientras lo leo, quiero que cierren los ojos y que realmente oigan. Y luego les haré una pregunta que responderemos en el chat.

"Quién dijo que era fácil"

Tiene tantas raíces el árbol de la rabia  
que a veces las ramas se quiebran  
antes de dar frutos.  
Sentadas en Nedicks  
las mujeres se juntan antes de marchar  
hablan sobre las chicas problemáticas  
que contratan para ser libres.  
Un empleado casi blanco ignora  
a un hermano que espera para atenderlas primero  
y las damas no se dan cuenta ni rechazan  
los pequeños placeres de su esclavitud.  
Pero yo que estoy limitada por mi espejo  
como por mi cama  
veo la causa en el color  
como también en el sexo  
y me siento acá preguntándome  
cuál de mis yoes sobrevivirá  
a todas estas liberaciones.

Usen el chat para contarnos qué se les viene a la cabeza al escuchar este poema. Este poema fue publicado por Audre Lorde. Y debo decirles que las maestras más importantes en mi vida fueron mujeres afrodescendientes queer y feministas. “Quién dijo que era fácil” se publicó probablemente en uno de sus pequeños volúmenes de poesía alrededor de 1973. El poema muestra a aquellas que, aún definiéndose como mujeres, continuaron aceptando el beneficio que resulta de la opresión de otros grupos. Lo leí y compartí porque creo que eso es lo que continúa sucediendo. Nos identificamos como aliados pero seguimos aceptando y beneficiándonos de la opresión ejercida sobre otros grupos, ¿no es cierto?. Pero hay partes de mi identidad que me hacen muy difícil apoyar alianzas que son condicionales. Porque déjenme decirles, ¿quién dijo que era fácil?

Este poema nos ayuda a enfrentarnos con una hipocresía que vive en nuestro interior. Cuando hacemos este trabajo. ¿No es así? Aquí en mi pulsera dice “liberación”. Me gusta llevar la liberación en el cuerpo. Buscamos la libertad juntos. La libertad es una búsqueda personal. La liberación es la libertad colectiva. Mi trabajo consiste en la liberación. Es más que encontrar la libertad propia. Es cómo lograrlo como comunidad. Siguiendo diapositiva.

Quiero enmarcarnos en el modelo de conciencia liberadora. Lo uso para empresas enormes con quienes trabajo, pero también con cualquier grupo pequeño con el que me toque estar. Es de la autoría de la Dra. Barbara J. Love, PhD, profesora de la University of Massachusetts y una de mis grandes maestras.

Este marco que nos brinda la educadora en justicia social es una manera de afianzar nuestro trabajo para alcanzar la libertad. La liberación. No puede culparse a alguien específico por la existencia de los sistemas opresivos. Ya estaban aquí cuando llegamos. Pero este marco nos permite experimentar nuestras vidas individuales dentro de estos sistemas e instituciones con un mayor grado de conciencia y de intencionalidad.

No voy a detenerme demasiado sobre esto. Somos conscientes, ¿no es así? El despertar de esta conciencia es un proceso doloroso para nuestros departamentos, equipos, instituciones y comunidad.



Voy a hacerles una pregunta muy difícil. Aquellos de ustedes que no sabían por lo que estaban pasando sus colegas afrodescendientes antes del caso George Floyd... y menciono a George Floyd para empezar pero podría ahondar mucho más. A quienes no sabían lo que sus colegas afrodescendientes en Northwestern podrían estar viviendo como experiencia quiero preguntarles, ¿porqué no lo sabían? Y si en efecto lo sabían quiero preguntarles, ¿porqué no hicieron algo al respecto?

Ahora quiero que se guarden esa pregunta. ¿Porqué no sabían? Porque ya se ha dicho una y otra y otra vez. Hemos visto esos cuerpos una y otra y otra vez. Esa conciencia, ese despertar, así es como construimos nuestra capacidad de reconocer la tensión que nos rodea. A través del lenguaje y de nuestras vidas. Es el punto en el que despertamos. Y luego analizamos. Y es cuando reconocemos no solo lo que está sucediendo, las teorías que se han formulado, sino que es cuando debemos profundizar. Llegamos a las causas. ¿A quién le sucede esto? ¿A quién nunca le sucede esto? En ese momento es cuando podemos preguntarnos qué debe hacerse al respecto.

La conciencia y el análisis son la base de los siguientes pasos. Lo lamento si el sol que entra hace que no me vean, no quiero interrumpir para cerrar mis cortinas, me disculpo si no pueden verme en este momento.

Entonces tenemos conciencia, tenemos el análisis, y déjenme decirles lo que a la gente le encanta hacer. Ay Dios, me despierto ayer, no tenía ni idea... Veo esto... Pasemos directo a la acción. Así es como generamos daño. Debemos profundizar en el análisis. Debemos realmente profundizar.

Hola Robert Brown, gracias por ese simbolito tan lindo que pusiste.

Así que tenemos conciencia, análisis y ahora también acción. No podemos solamente hablar sobre el tema. Debemos hacer. Hacemos a través de las normas, hacemos a través de nuestras relaciones, hacemos con nuestros sistemas e instituciones. Hacemos al formar comunidad entre todos y entender que no podemos desechar a las personas. La participación del conjunto aumenta la probabilidad de éxito del conjunto. Pero debemos hacernos presentes. Conciencia, análisis, acción, asumir responsabilidad y ser parte aliada. ¿Quién nos responsabiliza cuando no logramos hacerlo por nosotros mismos?

Pues, los blancos no asumen responsabilidad por el racismo. Los heterosexuales no asumen responsabilidad por la homofobia. No asumimos nuestra responsabilidad. ¿Qué nos significa conservar una buena relación laboral con aquellos que tienen menos poder? ¿Y cómo entendemos el asumir nuestra responsabilidad?, no solo como algo punitivo sino como una herramienta para conectar, para sanar y para construir relaciones buenas y verdaderamente profundas.

Este encuadre de conciencia, análisis, acción, hacerse responsable siempre gira en torno a ser consciente. Es un proceso permanente y como ya dijo Chelsea, siempre hay algo nuevo para aprender.

Lo fundamental es que entre que nos enteramos de una injusticia y emprendemos una acción, debe haber un espacio de análisis. No puedo ser más enfática al respecto. La blanquitud quiere olvidarse del análisis, esa cultura blanca que favorece la inmediatez y la acción visual sin un impacto real... quiere que no exista el análisis. Así es como la combatimos. El análisis profundo combinado con comunidad y acción es lo que necesitamos.

Siguiente diapositiva.

Quiero discutir brevemente algunos conceptos para asegurarnos de que estamos hablando de lo mismo. No solo aquí hoy conmigo, sino que ustedes como grupo. Próxima diapositiva, y no nos detendremos demasiado. Diría que cada organización en la que participo define de manera diferente la diversidad, equidad o inclusión, y sé que la Dra. Robin va a ayudarlos con la visión de Northwestern. Esta es una de las definiciones de diversidad que yo uso. Incluye todas las maneras en las que las personas y grupos se diferencian entre sí. Sencillamente describe la presencia de personas. Es una definición fría. Odio esta palabra, “humedad” y “diversidad”, las dos palabras que más odio en la vida. Es código para “raza”, típicamente atado a lo visual. Y siempre es la misma foto la que muestran, con unas algunas personas afrodescendientes o no blancas. Siempre son las mismas personas en los comités. La diversidad es literalmente solo un número.

Siguiente diapositiva.

Tengo una pregunta para ustedes y quiero que sean muy honestos, ¿cuál es la diversidad racial de sus redes profesionales y personales del 1 al 5? Siendo 1 poca diversidad racial y 5 mucha diversidad racial.

Díganlo en el chat. Tenemos algunos 3, 4, 5. No confundan lo personal con lo profesional. Reflexionen al respecto.

Al decir “personal” digo que piensen en personas que son un contacto en su teléfono celular y que al llamarlos y preguntarles si han hablado con ustedes recientemente no se sorprenderían. No tan solo personas que conocen. Personas que vendrían a su boda, a su funeral, personas cercanas.

Siguiente diapositiva.

Inclusión. Una cultura inclusiva hace que las personas se sientan respetadas, valoradas. Estimula a los demás a brindar una energía de apoyo y de compromiso que favorece que se pueda trabajar de la mejor manera. Es un cambio de paradigma. Y un cambio cultural. Pero tiene efectos visibles. Lo vemos en las reuniones laborales. Vemos como las personas se hacen presentes según la organización física de las oficinas. Vemos quién tiene acceso a información. La diversidad es algo que se cuenta. La inclusión algo que se siente.

Siguiente diapositiva.

En el chat, díganme cómo saben cuando alguien hace un verdadero esfuerzo por ser inclusivo con ustedes. Y qué les genera eso a ustedes a nivel del cuerpo. Al hablar de estos temas tendemos a ser muy cerebrales. Pero el racismo, la supremacía blanca, viven en nuestros cuerpos. ¿Cómo saben cuando alguien hace un esfuerzo real por incluirlos? ¿Cómo se siente? Claro, se siente a gusto. Déjenme decirles que la diferencia es notoria entre ocupar un espacio donde se intenta hacernos un lugar y ocupar un espacio que fue construido pensando en nosotros.

Sabemos cómo eso se siente. Cuando eres oído, respetado. Cuando no solo te preguntan por ti, sino por tu familia y por tu gente. Cuando existe esa coherencia. No lo hacen una sola vez, hay regularidad.

Siguiente diapositiva.

Vamos a hablar brevemente de equidad. Se habla sobre equidad, sobre diversidad, equidad e inclusión... yo siempre me refiero únicamente a la equidad. En un minuto voy a hablarles de la equidad racial. Me refiero a “equidad” porque en definitiva de eso es de lo que estamos hablando. La equidad es la raíz, la

diversidad es la fruta. Viene de la raíz cuando las cosas se hacen bien, cuando hay un cuidado apropiado. Cuando el contexto es el adecuado, cuando hay apoyo. La equidad asegura que cada persona tenga lo que necesita para prosperar. Nos enseñaron la igualdad, nos dijeron que debemos tratar a todas las personas por igual y esa es la mentira. Esa es la mentira de la supremacía. Las personas blancas comenzaron la carrera más cerca de la meta que cualquier otro grupo. Entonces decir que todas las personas somos iguales es una mentira.

La equidad en una organización es el tratamiento justo y correcto de todas las personas, lo que se demuestra reconociendo que en los sistemas las personas tienen un acceso muy diferente a las oportunidades. Y es por ese motivo que necesitan distintos recursos para poder desarrollarse, justo como decía la doctora Coleman. Debemos abordar los matices. No hay un receta que nos conduzca a la libertad. Debemos pensar en cómo lograrlo. ¿Cuál es la intencionalidad de cómo diseñamos y ponemos en funcionamiento nuestras normas, procesos, capacitaciones o estructuras?

Siguiente diapositiva.

Puede que hayan visto esto antes, si es así simplemente me lo dicen. Aquí está la diferencia entre igualdad y equidad. La igualdad es como una bicicleta que solo sirve para un tipo de persona. Todos los demás quedan afuera. Entonces hay personas que deben distorsionarse a sí mismas de una manera muy dañina para poder usar esa bicicleta y encajar. Mientras que si construimos en equidad, todas las personas acceden a lo que necesitan para desarrollarse y prosperar. Ustedes ya realizaron un análisis lo suficientemente profundo como para entender que hay personas que están siendo totalmente excluidas, y podemos tomar esta información para poder diseñar una solución más sostenible.

Quiero que todos piensen en algún momento en el que, ya sea en este trabajo o en otro, debieron distorsionarse de un modo significativo para poder encajar. Piensen en ese tiempo en el que debieron distorsionarse para acomodarse a ese equipo, a ese departamento. Y en cuánto tiempo pudieron mantenerlo antes de no poder resistir un solo día más.

Así que diversidad son los números, inclusión es cómo las personas se sienten, equidad es cómo se construyen y mantienen culturas inclusivas, valientes y diversas.

Siguiente diapositiva. Siguiente diapositiva.

Equidad racial. Y me quedan solo un par de definiciones. Y luego vamos a profundizar sobre un enfoque. Coloco a la equidad racial en el centro de mi trabajo. La defino como la condición donde la raza no determina ni predice cómo se distribuirán los recursos, las oportunidades o las obligaciones dentro de un grupo. Es un proceso activo. Constantemente estamos ayudando a identificar y a erradicar el racismo y los prejuicios raciales cambiando sistemas, cambiando estructuras. Revisando normas, pautas y actitudes. Audre Lorde ya nos enseñó que “las herramientas del amo no desmantelarán nunca la casa del amo”.

No podemos seguir usando las mismas estructuras y pensar que el resultado será diferente. Debemos reflexionar acerca de cómo redistribuir los recursos. Acerca de cómo hablamos acerca del poder. ¿Cómo compartimos el poder de forma equitativa? Mediante esta aproximación colocamos a la raza como una prioridad estratégica y no como un asunto moral a resolver, como dice mi colega Key Jackson. Quiero que sean conscientes de que no hay un solo indicador que podamos mirar, ya sea en salud, en

educación, en justicia penal, donde las personas afrodescendientes estén a la par o mejor que las personas blancas. Ni uno.

Es sabido que otros grupos también son marginados por su género u orientación sexual, por su capacidad, su edad o sus expresiones de género. Al centrarnos en la equidad racial tenemos la oportunidad de presentar un marco, herramientas y recursos que pueden aplicarse a otras áreas donde hay marginación. Pero para tener un impacto real debemos centrarnos en algo específico y llamarlo por su nombre. Debemos hablar acerca de por qué no podemos manejar el hablar del racismo. Por qué no reconocemos el modo en el que la supremacía blanca está presente en todo lo que hacemos. Por qué no reconocemos las formas en las que nuestros colegas de color transitan la blanquitud. Nos está matando.

No hay una estrategia única para este trabajo. Debemos ser explícitos con la raza, no exclusivos con la raza. ¿Cómo podemos ser explícitos con la raza? Nadie dice que la opresión que viene dada por la raza sea la más relevante de las que debemos enfrentar, ni que sea la única. Nadie dijo eso. Lo que decimos es que es la que más nos cuesta enfrentar.

Siguiente diapositiva.

Quisiera... ¿podemos volver a la anterior? Creo que me perdí una. Ahí está. Voy a decirles una definición de supremacía blanca, pero quiero que tengamos en cuenta que la blanquitud se construyó con el sistema legal.

Que la Cámara de los Burgueses de Virginia fue el primer cuerpo legislativo de la América colonial, y allí se dio un marco legal a la existencia de un nuevo tipo de personas, las personas blancas. En 1680, la Cámara de los Burgueses de Virginia se encontraba literalmente debatiendo acerca de qué es un hombre blanco. ¿Y por qué lo debatían? Lo hacían por los derechos sobre la tierra. ¿A quién le correspondían esos 50 acres de tierra? Fue así que en 1682 los Burgueses aprobaron una ley que limitaba la ciudadanía a los europeos. ¿Y que obtenías cuando eras ciudadano? Obtenías tierras y derechos, podías votar, tenías el debido proceso, podías iniciar un negocio o participar de un jurado, podías ocupar un cargo. En 1691 se documenta por primera vez en nuestra nación el uso de la palabra “blanco” en lugar de “europeo”. Es ahí donde surge por primera vez el lenguaje de la raza. Así la blanquitud, y en cierta medida también la negritud, nacen en la mente estadounidense. Y se creó nuestra identidad nacional. Nuestros documentos históricos igualan la negritud a la esclavitud y la blanquitud a la libertad.

Y lo que establecían era que todos los no europeos, los afrodescendientes, mulatos, indígenas, eran considerados a todos los efectos como esclavos. La supremacía blanca tiene entonces una base histórica. Se perpetúa institucionalmente. Es un sistema de explotación y de opresión de continentes, naciones y personas de color por parte de personas blancas con el propósito de preservar y defender un sistema de riquezas, poder y privilegio. Se nos socializa en blanquitud. Lo abarca todo.

Entonces puede ser difícil para las personas blancas entender el racismo como una forma generalizada de opresión y no solo como una acción individual. Es un sistema creado para preservar y defender la riqueza, el poder y el privilegio. Puede que ya hayan visto este meme. Lo comparto porque a veces las personas se enfrentan con sus emociones y eso incomoda y está bien. Pero quiero que las personas blancas entiendan la diferencia entre la estructura, el espacio de blanquitud, la herramienta de blanquitud y las personas blancas como individuos. Quiero que lo entiendan porque en última instancia,

las personas blancas son las que deben entender por qué deberían dismantelar un sistema que no ayuda a la humanidad en su conjunto. Las personas blancas deben esforzarse por entenderlo. ¿Porqué deberían dismantelar un sistema que no ayuda a la humanidad en su conjunto?

Porque lo que la supremacía blanca como jerarquía ha logrado es que, mediante su distanciamiento de las comunidades de color, las personas blancas sientan que no han perdido nada en sus vidas. Que no han perdido nada, cuando en realidad se ha perdido mucho. A causa de esa jerarquía. A causa de esos sistemas en los que vivimos.

Así que empezaremos con la identidad. Es muy importante. Cada persona tiene una identidad personal y social. Nuestros nombres, rasgos, historia, personalidades. También nuestras afinidades con otras personas, nuestros valores y normas. Y el modo en que aprendimos a comportarnos. Audre Lorde dice que en algún lugar en el límite de la conciencia se encuentra lo que llamamos la "norma mítica". Eso que desde lo más profundo sabemos que no somos. En Estados Unidos, esta norma se define en general como blanco, delgado, hombre, joven, heterosexual, cristiano y solvente económicamente. Las trampas de poder de nuestra sociedad residen en esta norma mítica. Quienes estamos por fuera de ese poder, podemos a menudo identificar aspectos en los que nos diferenciamos. Y asumimos que es esa la causa principal de la opresión, dejamos de lado otras distorsiones que rodean nuestras diferencias. Algunas que incluso podemos estar haciendo nosotros. Todas las personas crecimos con esa norma mítica. La norma que establece quién puede ser un líder. ¿Quién conduce nuestro país? ¿Nuestras organizaciones? ¿Nuestras instituciones? ¿Quién es merecedor? ¿Quién merece poder y éxito, sea lo que sea que eso significa? Los blancos, delgados, hombres, jóvenes, heterosexuales, cristianos y solventes económicamente.

Sobre lo que no nos enseñan es sobre el poder. Indiquen en el chat cuántos de ustedes crecieron teniendo conversaciones en casa acerca del poder. Poder es decidir quién tendrá acceso a los recursos, es la capacidad de dirigir e influenciar el comportamiento de los demás. El privilegio y el acceso a los recursos son una realidad solo para las personas que tienen ventajas y que pertenecen a una cierta clase social.

Ya sabemos que existen identidades dominantes. El hombre blanco, la norma mítica. ¿Qué es lo que logran estos grupos, esta identidad dominante? Para ellos la norma es el ideal. El mundo gira en torno a sus necesidades. Tienen ventajas tan solo por pertenecer a un determinado grupo. Y generalmente no son conscientes de ese privilegio ni de cómo se estructura. De cómo las normas y las instituciones fueron diseñadas pensando en ellos. Hacen las reglas y las hacen cumplir. Deciden qué está bien o mal, qué es normal o anormal. Limitan los recursos y tienen historias culturalmente aceptadas que dan cuenta de su superioridad.

Por otra parte tenemos aquellos grupos no dominantes. El mundo no gira en torno de sus necesidades y deben adaptarse a las reglas y normas del grupo dominante o enfrentarse a serias consecuencias, pueden perder sus vidas, su sustento. Cada minuto son conscientes de no pertenecer al grupo dominante y puede que se sientan invisibles o que deban trabajar especialmente duro para acceder a los mismos recursos a pesar de estar en el mismo nivel que otra persona cuya identidad es dominante. Deben aprender el lenguaje y las características de los grupos dominantes para sobrevivir. Siempre digo que soy la encantadora de gente blanca. Sé como hacer que las personas blancas se sientan totalmente a gusto en mi presencia y eso me ha dado oportunidades.

Quienes no tienen una identidad dominante suelen sentir solidaridad con una lucha compartida. Al hablar del poder y de la identidad debemos saber que cada persona tiene identidades dominantes y no dominantes. Y algunas identidades cambian. Cambia la edad. Cambia la capacidad. Cuanto más cerca del poder... miren aquí. Cuanto más cerca están del centro, más oportunidades tienen. Pueden sentirse más seguros. Cuanto más cerca están del poder.

No, no, para atrás.

Siempre que doy una clase me gusta hablar sobre un par de cosas: de cómo la blanquitud y la supremacía blanca quieren mantenernos separados. Se evidencia de varias formas. En el antisemitismo. En el mito de la minoría modélica y muy profundamente en la antinegritud. En la xenofobia. La blanquitud siempre muta y se transforma para asegurarse la permanencia en el poder. Algo que no ha cambiado es la antinegritud. La antinegritud es un asunto estructural. Es el tipo de violencia que plaga la vida de las personas afrodescendientes y que no se funda en ninguna cosa específica que la persona haga. La violencia que experimentan las personas afrodescendientes no está relacionada con ninguna transgresión específica. Es gratuita e incesante. La antinegritud es algo complicado, ya que la sociedad odia la negritud pero a la vez precisa a las personas afrodescendientes.

Es el desdén, el desprecio hacia la comunidad afrodescendiente. Se sabe que la incidencia de la infección por COVID en las personas afrodescendientes es tres veces mayor que en las personas blancas. Se sabe que las personas afrodescendientes somos casi el 13 % de los EE. UU., pero solo tenemos el 3 % de la riqueza total de la nación. Ni siquiera vamos a hablar de la posibilidad de combinar negritud y capitalismo. Se sabe que las mujeres afrodescendientes, aún tomando en cuenta el nivel educativo y social, tienen 243 % más de posibilidades de morir durante el parto que las mujeres blancas.

Por eso yo no voy a preguntarles si existe la antinegritud en este espacio. Voy a preguntarles de qué forma se presenta la antinegritud en este espacio. Porque está siempre presente. Está muy profundamente arraigada en nuestros sistemas. En nuestro funcionamiento y cultura.

Disculpen pues sigo equivocándome con esto. Claramente hoy no puedo asumir el poder.

Quiero repasar brevemente el ciclo de socialización según la Doctora Bobbie Harro, PhD. Háganme saber si ya han visto este ciclo antes. Vamos a ver de qué se trata. Es un ciclo que me gusta mucho. Me encanta que ya lo conozcan. Me gusta enseñarlo porque no pensamos lo suficiente en cómo es que se nos socializa. Un proceso que dura toda la vida, normas dominantes que heredamos y que reproducimos. Es como aprendemos a ser y quiero que realmente entendamos que el proceso de socialización es absoluto. Es omnipresente. Es constante. Es predecible, sigue un patrón. Es autosuficiente, se perpetúa a sí mismo, es irreconocible. Es inconsciente y no se nombra. Así es como nos entrenan para ser por el resto de nuestras vidas.

Empecemos por el inicio. Nacemos sin poder elegir. Sin esfuerzo y sin opción. Nacemos en este mundo que ya tiene establecidas sus creencias, sus roles, sus mecanismos y sus estructuras. No las construimos. Ya estaban establecidas en la historia, en la tradición, en los mitos y en los estereotipos. Los grupos con identidad dominante son vistos como la norma, obtienen todo el reconocimiento, todo el poder social. Lo sabemos porque al reconocerlos puede que inconscientemente pensemos que tienen suerte de haber nacidos con esa identidad. En Estados Unidos son los hombres, las personas blancas, las de clase media alta, las que no tienen discapacidades, las de mediana edad, las cristianas y las heterosexuales.

Así que usaremos la raza y quiero que indiquen en el chat una de las primeras cosas que les hayan enseñado sobre raza. ¿Qué fue lo primero que aprendieron sobre las personas afrodescendientes por parte de sus progenitores, de sus educadores, de sus abuelos o de sus vecinos? Por parte de las personas que siempre los quisieron. ¿Qué tipo de cosas les enseñaron acerca de las personas afrodescendientes? Díganlo en el chat. Que la raza no importa, no deberíamos prestar atención al color de la gente. Claro, hay lugares donde no se podía ir porque no era seguro. Trancar las puertas del auto en ciertas zonas. ¿Qué otros mensajes inconscientes? ¿Obedecer? Que la gente te juzgará antes de conocerte. Que las razas no deberían mezclarse. Saben, cuando vemos a alguien que luce como nosotros o como nuestra familia... hay mucha evidencia que explica la conexión de las personas afrodescendientes con la negritud y cómo esto ayuda a estas personas a apropiarse de su identidad mientras transitan la vida. En mi caso, solía enojarme mucho cuando alguien me decía que no le importaba el color. ¿Porqué no me estás viendo? Que es su culpa si no tienen recursos. Sigán reflexionando acerca de esos mensajes que recibieron.

Los grupos no dominantes, al transitar todo esto pueden sentirse como un objetivo, puede que se los ignore, o que se los defina en base a información falsa o limitada o sin ningún tipo de información. Sabemos cuáles son esos grupos porque sabemos que fueron explotados y privados de derechos.

Sabemos cuáles son esas identidades aunque no lo queramos admitir en voz alta. Lo sabemos porque en lo más profundo de nuestro ser al mirarlos pensamos "Dios, qué suerte tengo de no ser esa persona". Porque sabemos que esas identidades están desvalorizadas por la sociedad. La verdad es que absolutamente todas las personas son deshumanizadas por este ciclo. Deshumaniza a todas las personas.

Y así nos quiebra. Nos coloca en lugares tan estrechos, donde hay una única manera de ser para una mujer afrodescendiente, una única manera de ser para un hombre afrodescendiente o hay una única manera de ser para alguien latino. Entonces este ciclo nos deshumaniza. Esos mensajes son los que contribuyen a dar forma a cómo nos entendemos y a cómo nos percibimos.

Quisiera ahora reflexionar acerca del segundo nivel de socialización. Es aquí donde recibimos información acerca de a quién deberíamos admirar, y donde aprendemos a quién menospreciar. Siendo honestos, a todas las personas se les enseña a menospreciar a alguien. Lo aprendimos de nuestros lugares de culto, de los centros de enseñanza, de la televisión, de los medios, del lenguaje, del trabajo, de los servicios de salud... De allí captamos el mensaje. De las figuras de autoridad. ¿Qué cosas asumimos? Si son parte del grupo dominante, puede que ni siquiera se den cuenta de que se han beneficiado de reglas que aunque no lo hayan notado son injustas con otras personas.

Tal vez sí fueron a una secundaria súper diversa, pero al detenerse se dan cuenta de que esas personas no eran las que estaban en las clases avanzadas. Quiero que me digan por el chat cuáles fueron los mensajes que les llegaron de las instituciones, de las comunidades religiosas, de los centros de enseñanza o de la cultura sobre las personas afrodescendientes. ¿Cuáles fueron algunos de esos mensajes? Que son buenos deportistas. Que son buenos para pasar el rato.

Ya estuve despotricando contra el Super Bowl y realmente no querrán que vuelva a hacerlo. Odio el fútbol americano más que nada en el mundo, realmente lo detesto. ¿Cuáles fueron las enseñanzas? Algunas no estuvieron tan mal. Pero no todas. Eres especial, nos gustas. El sistema jurídico nos enseña que las personas afrodescendientes son peligrosas. La televisión nos enseña que no debemos ser

detenidos por la policía. La pregunta es porqué no nos resistimos. Somos inteligentes, ¿porqué no lo hacemos? Estas normas se refuerzan y se perpetúan en todos los niveles y se sienten obligatorias. Si no actuamos así, ¿qué va a sucedernos?

Esto es sobre lo que quiero que reflexionen. Recibimos recompensas materiales tangibles al perpetuar este ciclo. Y se nos castiga cuando nos resistimos a sus normas. Y si quien se resiste es una persona de color, puede que pierda la vida o el sustento. Adivinen qué sucede cuando ignoramos el ciclo. Tienen el beneficio de que los dejan en paz por no armar lío. Y obtienen más reconocimiento, mejor acceso, más dinero, más conexiones, más poder. Sabemos que es así porque muchas veces en nuestros trabajos miramos para otro lado y no dijimos una palabra. La elección es nuestra. Podemos cambiar, ayudar a concientizar, cortar y educar. Podemos adoptar una postura, cuestionar y también ajustar nuestra opinión. Podemos salir del *status quo* para hacernos un lugar en el ciclo de liberación.

Quiero que recuerden en todo momento el elemento central, el motivo por el que no logramos ser verdaderos aliados, por el que no nos hacemos presentes del modo en el que deberíamos para dismantlar este sistema. Porque debe quedar claro, el sistema no se dismantlará a sí mismo. Ese motivo es el miedo, la ignorancia, la confusión y la inseguridad. No saben qué decir y entonces no dicen nada. No quieren poner en riesgo lo que tienen entonces no hacen nada. Siendo clara, hubo ocasiones donde yo también tuve que ser cómplice. Tenía dos bocas para alimentar. Debía conservar mi trabajo. Y pagué ese precio. Cuando los afrodescendientes se resisten se los percibe como personas problemáticas. Es por eso que las personas blancas deben dar un paso al frente. Necesito que no teman. Solo podrán decirme que se oponen al racismo si también me dicen que son valientes, no pueden oponerse al racismo sin ser valientes.

¿A qué le temen? Para la información parcial, la información falsa o la falta de información: conciencia, análisis, acción, responsabilidad. Que no me conozcan no quiere decir que algún día no podamos tener una buena relación. Cuando en una reunión ven a alguien microagredir a otra persona, es su deber hacer algo al respecto. No pueden decirme que se oponen al racismo y no ser valientes. No es así como nos comportamos aquí.

Me va a salir bien eventualmente... Acercándonos al final, esta es mi pregunta para ustedes. Lo que siga depende de ustedes. Cómo se hacen presentes dependerá de ustedes. Es probable que ya lo supieran. Así que mi pregunta es, si ya lo saben, ¿porqué no están haciendo algo al respecto? Estos sistemas no se van a dismantlar a sí mismos. Es nuestro trabajo hacerlo. La blanquitud siempre va a mutar. Siempre pero siempre se va a transformar en lo que sea necesario para permanecer en el poder. Es su trabajo dismantlar este sistema que no nos permite conservar nuestra humanidad. Que intenta robárnosla cada día. Mi trabajo es cuidarme y cuidar a otras personas de color mientras transitamos un sistema que fue literalmente construido para nuestra destrucción. Así que voy a hacerles la pregunta y lo que suceda dependerá de ustedes. ¿Qué necesitan para ser valientes? ¿Qué necesitan para ser valientes?

Y sepan siempre que aún cuando hacemos nuestro mejor esfuerzo, la antinegritud está ahí... Viene con las personas afrodescendientes. Es una presencia en la habitación. ¿Qué hace falta que hagan para reconocerlo?

Muchas gracias por permitirme compartir este rato junto a ustedes.



**Coretta King:** Gracias Desiree. Estoy paranoica con este micrófono así que esta mañana sale como sale. Muchas gracias Desiree por tus palabras, los recursos, la narrativa, el contexto... fue más que increíble y definitivamente nos diste un espejo sobre el que reflejarnos, y además esa palabra que nos mencionaste, “análisis”. Tenemos mucho que analizar. Tienen que emprenderse acciones que no sean únicamente visuales, que empleen nuestras palabras, nuestro coraje, el coraje que deberemos reunir. Pueden dirigirse a la sección de preguntas y respuestas o escribir sus dudas en el chat común que hemos estado usando esta mañana. Voy a empezar a leer las preguntas, aunque no podemos hacerlas todas por cuestiones de tiempo intentaremos responderlas en la medida de lo posible.

La primera pregunta es si tiene alguna sugerencia sobre cómo soportar la tensión de estar en un campus universitario donde es frecuente que las cosas se refieran diez veces a un comité y aún así no se emprenda ninguna acción, mientras a la vez debemos estar permanentemente reflexionando, analizando y cuidándonos. La tensión de estar en un campus donde las cosas terminan en comités. Desiree, compártenos tus ideas.

**Desiree Adaway:** Hay varias cosas. Sé que entienden el concepto de “análisis, parálisis”. El querer hablar sobre eso y hablar, hablar, hablar. Creo que tiene que ver con que las personas de afuera te responsabilicen por el trabajo de ese comité. No solo que ustedes se responsabilicen a sí mismos. ¿Qué tiene para decir esa comunidad acerca de lo que ustedes querían? Tiene que ver con sumar otra perspectiva y personas que harán que asumas tu responsabilidad. Y con saber que no vas a lograr un resultado perfecto, y eso es algo importante porque la supremacía blanca se nutre del perfeccionismo. Piensan “no estamos preparados”, “no podemos”, “es demasiado valioso”, y les preocupa tanto lastimar a otras personas o hacerlo mal que al final no hacen nada. Cuando en realidad si construyen buenas relaciones con la gente, pueden equivocarse e igual los van a querer. Así que mi pregunta es, ¿quién los hace responsables? Llega un punto en el que sencillamente deben hacerlo, sabiendo que no será perfecto y que siempre podrán mejorarlo.

La gente le da vueltas, habla un poco más sobre el asunto, consulta a otras personas, pero llega un punto en el que, si tengo una buena relación contigo, voy a ser valiente y hacer lo que debo hacer. Me voy a meter en ese espacio y voy a decir, ¿saben qué? Esto es lo que Coretta necesita en este momento y no será perfecto pero voy a darle a Coretta lo que Coretta precisa y luego ya volveremos y podremos arreglar otras cosas.

Creo que nos trancamos por el perfeccionismo y porque queremos que todo salga perfecto y porque nos preocupa tanto nuestra reputación. Pero nuestra reputación ya está arruinada para ciertas comunidades. La tarea es descifrar cómo reconstruir y hacerme responsable. Como disculparme, como reparar el daño causado. Así es como se mantiene una buena relación con la gente. No es necesaria la perfección, pero debes tener una relación suficientemente buena como para poder reparar y que sea aceptado.

**Coretta King:** Gracias Desiree. Tenemos dos preguntas muy similares así que voy a condensarlas. Es sobre la responsabilización intergrupual en grupos minoritarios, o la segunda, que pregunta sobre las comunidades afrodescendientes y el como perpetúan la supremacía blanca y cómo se diferencian al asumir responsabilidad los grupos raciales mixtos y los grupos enteramente blancos. Esa soy yo combinando dos preguntas.

**Desiree Adaway:** Pues las personas blancas no se responsabilizan del rol que juegan en el racismo. Pero las personas afrodescendientes y quienes no son blancos, sí lo hacemos. Nos responsabilizamos unos a otros respecto a cómo nos hacemos presentes. Sabiendo que se nos entrenó en supremacía blanca. Disculpen, estoy perdiendo la voz. Al saber que fui socializada para esto, como mujer afrodescendiente debo literalmente luchar contra mí misma para no intentar complacer a las personas blancas. La equidad racial sucede a la velocidad de la comodidad blanca. Sabemos que debemos presionar pero también que hay un equilibrio. Es decir, no puedo perder mi trabajo. O tal vez sí.

Algunas personas pueden ser más osadas en este trabajo. Me refiero a las personas afrodescendientes y no blancas. Sabemos que hay una jerarquía. Es como cuando las personas que pasan por blancas tienen más poder que sus colegas afrodescendientes. Una vez más, debemos defendernos unos a otros. Uno de los motivos por los que la blanquitud sigue en pie y nos sigue controlando es porque pensamos que alcanzaremos la libertad separándonos. Dejamos correr el juego de la opresión blanca, de la opresión olímpica. Aunque mi asunto sea igual de importante, nunca hablamos de ello. Ahí está la blanquitud ganando. Responsabilizo a las personas afrodescendientes y no blancas. Es mi trabajo y mi destino, cuidarnos y querernos. Podemos llamarnos unos a otros a asumir responsabilidad e igualmente querernos y cuidarnos. Puedo llamarte a asumir responsabilidad sin destruirte en el camino. No es la idea seguir perpetuando esos sistemas de supremacía. Nunca haré eso.

Puedo responsabilizarte. Puedo hacer que te hagas presente, puedo mejorar tu producción, tu rendimiento, puedo ayudarte a pensar cómo debería ser la experiencia de un empleado afrodescendiente. Soy capaz de hacer todo eso sin destruirte en el camino. Puedo denunciar la blanquitud cuando la veo y las debilidades cuando las veo. Y podemos conservar nuestra relación para siempre.

Creo que debemos ser mejores en decir la verdad y saber que decir la verdad no significa que vayamos a perdernos en ese proceso.

**Coretta King:** Gracias, Desiree. La última pregunta es sobre cómo se manejan las microagresiones constantes por parte de superiores.

**Desiree Adaway:** La intención no importa cuando se trata de microagresiones. Se trata del impacto. Voy a ser muy clara, se nos entrenó para confiar en las personas con más autoridad y poder. Así que cuando alguien constantemente nos dirige microagresiones y es nuestro superior, debería funcionar un sistema que nos permita denunciarlo de manera segura y un sistema que permita la reparación.

Es así. Un gerente de cualquier persona o equipo que no reconozca la capacidad de disculparse como una de las principales herramientas de liderazgo, es un pésimo líder. Es alguien que ejerce el liderazgo como un hombre blanco. Que ejerce el liderazgo como la supremacía blanca lo desea.

El liderazgo transformacional se trata de descifrar cómo se construyen comunidades en conjunto. Cómo nos responsabilizamos unos a otros. Cómo reparamos los daños y comprendemos que la reparación es una parte importante. Las tensiones son una parte. Equivocarse es una parte, y asumirlo. Entender cómo tener la frente en alto en esta relación. Se trata de que quiera más a Coretta que lo que quiero a mi cargo. Así cumplo un rol que me importa. Que me resulta lo más importante.

Otra cosa que siempre falta es el cuidado a las personas que reciben microagresiones luego de que esto sucede, debe haber un sistema y una forma de cuidar a estas personas. Todo el tiempo le cuento a la

personas de color que a veces logro responder con altura a las microagresiones y otras veces no, y es imposible adelantarnos, saber qué va a suceder hoy.

En definitiva lo que importa es ayudar a esa persona que fue microagredida, no queremos esa toxicidad en su interior. ¿Cómo ayudamos a que se desprendan de esa toxicidad? Sea llevando un diario, escribiendo o mediante otras formas de cuidado. Pero a menudo no hacemos nada respecto a la persona que fue lastimada y no lo detenemos. Dejamos que siga y pensamos que todo va a estar bien.

Si me hiciste algo tres años atrás y nunca reparaste el daño, ¿cómo esperas que me sienta contigo ahora? Qué pienso de ti luego de que trabajamos juntos en reuniones, faltamos juntos a reuniones, fuimos colegas... tal vez tu trabajo no me ha complacido o mi trabajo no te ha complacido a ti. ¿Crees que ya lo olvidé? Esa toxicidad la llevo conmigo, estoy esperando a que lo vuelvas a decir.

Alguien me preguntó a qué escuela secundaria fui. Fui a Whitney Young. Era estudiante en la misma época que Michelle Obama, pero ella es una par de años mayor. ¡Vamos Dolphins!

Debemos cuidarnos unas a otras, no puedo ver como Coretta es microagredida y luego simplemente sentarme en mi escritorio y hacer de cuenta que eso nunca pasó.

Siempre recomiendo que se consigan un camarada de liberación. Consigan a alguien para que cuando les suceda algo y así pueden tener ayuda para procesarlo. No se lo guarden en silencio.

Si eres una persona blanca e hiciste algo mal, debes ir a procesarlo con un colega blanco, no lleves esos problemas a tus colegas afrodescendientes o no blancos. Consigan un camarada de liberación, alguien que los ayude a transitar los aspectos mentales, físicos, espirituales de estos espacios blancos.

Cuando somos los únicos o los primeros de un tipo en una organización algo nos sucede. Y debemos cuidarnos unos a otros. Consíganse un camarada de liberación, son lo mejor. Cuando algo sucede, tienen a alguien a quien pueden acudir para confirmarles que lo que piensan sí les acaba de suceder. Que fueron la única persona excluida del correo grupal. Y saben por qué es. Y puede ayudarlos a procesar y a pensar estratégicamente acerca de cómo manejar la situación.

Nos liberamos juntos. No lo lograremos por nuestra cuenta, ese es uno de los mayores mitos de la supremacía blanca. Si nos podemos hacer presentes es gracias a la comunidad, por cómo nos quieren y nos acompañan. Y porque se me permite querer y acompañar a otras personas, ese es el único camino para liberarnos.

**Julie Payne-Kirchmeier:** Gracias Desiree.

Esto ha sido muy importante y el chat ha sido muy enriquecedor. Los desafíos que mencionan, las cosas a las que debemos aferrarnos. Coretta, agradezco que hayas mencionado al comenzar la sección de preguntas y respuestas que este es un espejo en el que reflejarnos. Y está el desafío de qué es lo que van a hacer ahora.

Agradezco sinceramente todo esto... el compromiso, para quienes no habían reflexionado antes sobre esto estoy segura de que ahora sí lo están haciendo y que esto no termina aquí. No es la última vez que hablaremos de esto, y ya estamos tomando medidas para continuar esta discusión y que el resto de la división sepa qué es lo que sigue. Tenemos media jornada de retiro con el SALT el jueves, donde vamos a tomar el trabajo realizado aquí para acordar algunos objetivos a corto plazo que llevaremos a la

reunión del Consejo de Asuntos Estudiantiles, que es un consejo con representación amplia de liderazgo, para su evaluación el viernes próximo.

Sepan que vamos a volcar todo este trabajo en el proceso de planeamiento estratégico que estamos llevando a cabo para la división y que va a implementarse en primavera para completarse en verano, así que esto es fundamental para el equipo. Nuestros objetivos, nuestra dirección, nuestra capacidad de asumir nuestra responsabilidad, y este último es un concepto muy importante que hoy escuchamos una y otra vez. Está toda la maquinaria lista para que podamos asumir nuestra responsabilidad, individual o colectiva, en el marco de este trabajo en equidad racial que realiza la división para atender mejor a nuestro cuerpo estudiantil.

Estas son las próximas medidas, pero habrá más.

Desiree, gracias por tus consejos, tus enseñanzas, tu sabiduría, tu disposición, por todo eso y mucho más.

Coretta, gracias por moderar este espacio y la sección de preguntas y por tu participación verdaderamente reflexiva.

Hay una serie de eventos próximos donde podremos seguir procesando todo esto, información que podemos brindarles en el Almuerzo Virtual con la vicepresidenta, también en el próximo Coffee Chat. También se vienen los videos de presupuesto para principiantes (Budget 101) para contribuir a la transparencia del presupuesto institucional y de la división. Porque la gente debe saber de dónde vienen los recursos para poder darles un fin adecuado y alineado con nuestros valores.

Este encuentro fue grabado, más adelante va a ser publicado y también se transcribirá al español para que nuestros funcionarios hispanohablantes puedan interactuar en su idioma nativo de una manera más significativa.

Agradecemos enormemente a las personas que hicieron esto posible. Desiree, Coretta, Chelsea, gracias nuevamente por su estupenda introducción y por sus palabras iniciales para reconocer nuestro espacio. También gracias al equipo de Marketing de Asuntos Estudiantiles por todo su trabajo con los PowerPoint utilizados hoy, en especial a Jill Norton y Jessica Toro-Pacheco, y a nuestro personal de Gestión de Eventos del Norris Center Jason Harbor, Chris y Nate.

Y al súper equipo detrás de escena que hizo todo posible, Regan Lindsay, Ronnie Toca y Leslie-Ann Brown-Henderson. También quiero volver a dar las gracias a Rob Aron y Alejandro Domínguez por su participación en el encuentro informal de las 8:30 esta mañana y por estimular el intercambio entre los participantes.

Por último, quiero volver a agradecer a Desiree y a la doctora Coleman por estar hoy aquí y por compartir este espacio con nosotros.

Y quiero agradecer a cada persona aquí presente por el trabajo significativo y relevante que llevan adelante. Me siento muy afortunada de contar con ustedes.

Les deseo que tengan un día excelente.