

Blue Avocado presents



Beyond JDEI: Advancing Racial Equity in Organizations – Live Q&A

Presented by Nikko Viquiera, Training Strategy Director with Race Forward

Recorded on June 24, 2021

English to Spanish Transcript

24 de junio de 2021

Más allá de la JDEI avanzando en la equidad racial.

>> Muchas gracias. Para la parte de introducción y también de estos minutos. Lo que quiero decir es que este no es el webinar que va a dar toda. Y este webinar es para las personas que piensan de las ideas y de revisar donde esta en términos de sus planes y su trabajo. Es una buena manera de afirmar esto. La siguiente dispositiva. Me gustaría empezar con estas verdades fundamentales. Este mapa de muestra de las personas desde las 1776 al presente. Este mapa no esta muy completo, pero lo que si demuestra de todas las tierras y con las reservaciones que se han hecho. Al momento estoy en la tierra de Hawaii. Si también si ustedes pueden ver en la siguiente dispositiva son dos recursos para que ustedes vayan a ver estos recursos. Le va proveer la información y el territorio nativo y toda la información sobre la tierra donde esta. Una guía que va a estar en este webinar para hacer el reconocimiento de la tierra. También de usar lenguaje apropiado y también estas dan mucha información sobre estas dispositivas. Es algo que nosotros podemos ver. En la siguiente dispositiva. Julie ha mencionado que podemos reforzar estos movimientos. Y el siguiente es que facilitamos para organizaciones especialmente para organizaciones que son de animo de lucro. Y también para el gobierno y una membresía para la equidad. Aquí estamos con las introducciones y vamos a hablar sobre algunas soluciones y como empezar este trabajo. Si hay algo que quiero que las personas se lleven con ellos es esto, nosotros tenemos un sueño, una visión. Tenemos que pensar cuál es nuestro gol como también todas las protestas y todo los trabajos que se han hecho tenemos que saber qué importante es ese gol. Y tenemos que soñar y también tener una gran espera. Y esta es una estrategia en tenemos que creer que podemos hacer mejor para las personas morenas en nuestras comunidades. La próxima. Creo que es importante de hacer distinciones sobre la diversidad. Diversidad no es equidad, inclusión no es equidad. Es importante de entender esto porque muchas de las organizaciones piensan es esto es lo mismo y no es así. Últimamente tenemos que pensar sobre las estrategias y tener las distinciones. Si esta haciendo el trabajo para estas igualdad, se puede referir al sexo, al tipo de raza. Tenemos que nombre raro con la igualdad y con la igualdad racial. Estas son las definiciones que les voy a mandar, pero es importante que es lo que queremos decir con estos temas o estas palabras. Diversidad no es igualdad. No puede llegar automáticamente. También no asegura cambios a largo plazo. Lo que esta haciendo es diversando y también esta traiedo

personas de color. Tenemos que tener inclusión y también cambiar las pólizas y que mejoren. Y también trajimos todas estas personas de color pero muchos se fueron o no hay retención porque no hemos hecho el trabajo de los espacios que sean seguros y que puedan mejorar. Así que es importante entender esto para que las organizaciones sepan lo que están haciendo. Equidad racial es el proceso de eliminar disparatos raciales y mejorar a todos. Y también tiene que ver la mejoración de esto. Hay muchas maneras de valorar esto, pero lo que debe de ver son los cambios y como esta impactando y los cambios de muestras pólizas. Estamos usando el metafor y creemos que eso mejora toda situación. Y nuestra definición, hay muchas definiciones perla justicia racial es una visión o transformación de la sociedad. Lo que esta viendo en la pantalla hay dos o cosas el racismo individuo y también el racismo sistémico. Digamos que un filipino habla con un acento en inglés entonces yo tengo en mente que ese tipo de personas no es inteligente. Eso es algo interpersonal. Piensa como en Barbecue Becky en Oakland. Personas blanca hablandole a la policía a personas morenas por cualquier cosa. Lo que estamos haciendo es cambiando el enfoque del racismo sistémico. Si no estamos poniendo atención no estamos saliendo con las soluciones que no nos beneficia. Y piensa como la cultura de arte, las póliza de los recursos humanos, el racismo estructural es cuando diferentes instituciones entran y es importante de poner atención a esto. Todos estos niveles están conectados. Todos los sistemas viven en el corazon. Y todo esto vive con nosotros individualmente. Y para nosotros de hacer este trabajo tenemos que poner atención para los dos. La próxima dispositiva, un poco más sobre la racial estructural de inigualdad. Cuando hablamos sobre la comunidad morena que como la manera que y también que involucra los diferentes medios. Le vamos a mostrar otros ejemplos en la siguiente dispositiva. Lo que ve aquí es sobre lo que ha salido el año pasado. En la derecho usted puede ver la sección que esta más obscura y casi son más las personas de color. Y también hay otros aquí. Hay una relación que esta impactada por la pandemia. Y las personas de color que viven en lugares pobres pueden ser más impactadas para el COVID-19. Lo que esta viendo en estas tres imagenes lo que de muestra son las diferentes acciones que es de la salud, esta viendo diferentes instituciones para crear todo esto. Y también el racismo estructural, diversidad no es alguna de las estrategias. Es una primer paso que es uno de los importantes, pero no llega tan lejos. Necesitaria que hacer varias cosas. Y vamos a hablar más sobre eso. Y ahora vamos a hablar sobre las soluciones. ¿Qué podemos hacer? La siguiente. Bueno unos de los primer pasos que esto es sistémico. Y necesitamos que ver y hacer nuevas reglas y nuevas pólizas. Nuestro metafor favorito si no le gustan las pasas de uva las puede tirar. Pero la cosa que necesitamos que tener es la canela. Y tenemos que escoger lo en la forma de cual la organización existe. Si hay algo que quiere sacar de quino es las pasas de uva. Necesitamos que hacer un análisis de sistema. Lo que hace es analiza el problema y nos ayuda de tener unas soluciones. Le voy a dar un poco de muestras o herramientas que puede tener. La primer herramienta es una colección de preguntas sistémicas de análisis. Eso es un poco simple, pero como puede preguntar y hacer estas preguntas. Si esta trabajando con los fondos es quien beneficia para estos fondos. No estamos entrenados a pensar de esta manera. Otras preguntas que se debe de hacer y piensa de las diferentes organizaciones. Si esta pensando de, por qué cree que todo esto es sobre la raza y como se llegan las cosas así. Estas son muchas preguntas que no tengo todo el tiempo del día. Pero puede escoger esta pregunta enfrente de usted. Y sé que muchas personas que escribir lo en una nota, y así pensando en un proyecto. A quien le manda un correo electrónico. Otra herramienta que puede usar y normalmente tenemos más instrucciones aquí. Pero podemos usar la herramienta del hielo. Como el hielo, como el racismo, lo que esta abajo es más peligroso. Y también hay más de cien años y puede hacer un análisis racial. Hemos mencionado de personas que son indigenos que no hay muchos en las peliculas, en las

revistas. Y qué más ha contribuido en todas estas instituciones. Y sé son los mitos que llegan a estas personas. Si no es esto y esto entonces no está bonito. Y ahora que hemos hablado sobre racismo estructural y el análisis, tengo como cuatro soluciones que podemos hacer. Tuvimos muchas preguntas sobre cuando empezamos. Estas son algunas recomendaciones que tenemos a las personas. Las cuatro cosas es explícito de raza, ser reactivo. De ser explícito es importante porque tiene que ser explícito cuando hablan sobre las soluciones. Si no lo están nombrando entonces no lo están platicando. Si no estamos hablando sobre el racismo no estamos hablando sobre soluciones. Esto se refiere al Black Lives Matter. Y han tenido una reacción de personas que si no importan todas las vidas. Pero vivimos en una sociedad donde no valoramos las vidas de los morenos. Y ese no es el caso. Tenemos un grupo de personas que tenemos que poner atención. Es una crisis y poner atención de las vidas morenas porque no han sido valoradas como otras. Cuando no estemos explícitos entonces es como caminar con una funda en los ojos. Muchas organizaciones quieren mejorar sin hacer el trabajo. Lo que quiere decir es de tener conversaciones con cada uno. Si está en un equipo de personas es importante de tener esto para que se entiendan. Muchas personas no hacen el trabajo. Es una cosa de saber es otro de saber. La siguiente es de movernos de reactivo a proactivo. Si hay organizaciones que quieren trabajar con nosotros me mandan un correo electrónico. Y casi las personas no vienen a nosotros para estar preparados. He ellos vienen a nosotros porque algo ya pasó. Y no espere hasta que algo pasa. El antiracismo a hecho más trabajo para todo eso. Y también queremos que las personas sean enfocados en la justicia racial. Y como queremos que crecer y crecer todo el tiempo hasta que llegamos allí. Si están proactivos es importante por las valoraciones. Y cuando llegue a eso va a estar con estas guías. Y ofrecemos esto. Y la igualdad y también el amor diferente al odio. Y también usar momentos reactivos, si algo malo pasa pueden usar esa oportunidad, pero de aquí de este punto como podemos salir con una póliza. Todos los días nos dan muchas opciones. Y estamos usando las palabras alternativas aquí porque muchas veces si están haciendo lo mismo y lo mismo pueden tener la misma solución. No tenga miedo de pensar fuera de la caja. Y si hace lo mismo va a tener el mismo resultado. Porque sea específico y vamos a hablar más y hemos hablado de todo y quien va a tener beneficio. Incluye mecanismos claros. Muchas personas dicen que están enfocadas pero luego no les da los recursos y también el acceso para las personas. Piensa de las capacidades. No diga que está enfocada y no hacer el trabajo. La última la frase raza y, es básicamente de una abogada por su experiencia y las leyes que no están reconociendo de ser morena y ser una mujer. Y yo soy todas estas cosas. Inés también que pensar de todo esto. Esto ha estado en existencia por muchos años. Piensa sobre el tiempo de abolición. Y también vi una pregunta durante la registración que qué pasa con la igualdad. Y también si quiebra las diferencias de los costos los hispano y los morenos tiene el valor muy poco. Le vamos a mandar estas diapositivas y ahora para las preguntas.

>> Muchas gracias, Nico. Esa era una gran fundación para entender el racismo y también dar algunas soluciones que las organizaciones pueden tener. Como mencione, recibimos muchas preguntas y Nico va a responder algunos ahorita. Nico, vivimos muchas preguntas. ¿Qué piensa sobre las personas encargadas? >> Sí. Mi pregunta para ti es por qué vamos a diversificar los encargados. La otra cosa que preguntare por qué no está conectado con las comunidades de color. Y eso también necesita que ver. Y la última cosa que voy a decir necesita que ser auténtico. Y eso toma tiempo y tiene que empezar ahora. Pueden involucrar en otras organizaciones pero necesitan entender por qué las personas de color no están en las conferencias de ellos. Y yo diría empiece de allí. >> Y otra pregunta que tienen las personas muchas de las personas tienen equipos de JDEI. Y en algunas de estas organizaciones piensan que el trabajo ya terminó. ¿Cómo respondería ahora? >> Sí, muchas organizaciones dan algunas palabras y dicen que el trabajo ya

se término. No, no esta terminado. Muchas veces las personas dicen como convencemos a las personas así y para hacer el análisis muchas personas quieren ver una propuesta. Y luego pueden tener una plática con los supervisores. Y también ver entonces ya sabe lo que tiene que trabajar. Otra cosa que diría es pensar como hablar sobre la justicia racial que sea una visión crítica. Y como es esto en servicio de nuestra misión si estamos tratando de mejorar esto. Yo siempre diría que esta en servicio pero necesitamos ser explicitos y la ultima cosa es de organizar. Y si esta en el manejo tiene nivel de poder, pero si esta más abajo es para buscar a personas que están en la misma mente que tiene. También asegurar que esta respondiendo. Siguiete pregunta. >> Sí. E tradición pregunta de, tiene algunos quehaceres o alguna otra cosa que no debemos de hacer. >> Sí. Como algunas personas blancas dicen voy a preguntarle a mi amigo moreno o filipino y más bien no esta haciendo algo bueno. Y también le esta añadiendo al drama que quieren hacer estas conversaciones y que quieren hacer este trabajo. Nunca va a saber quienes son si no tienen relación con estas personas. Empieza con las relaciones y las colegas. Si tiene suerte y la ultima cosa que diría que asegure que son pagadas por esta labor. No es una conversación normal para tener. >> Muchas gracias. Y también -- otro tema comun, Nico, tenía que ser con avanzando igualdad racial con algunos fundadores. ¿Qué sería su recomendación? >> Sí, es real. Por ejemplo, algunos de los blancos pueden preguntar, hola, aquí hay dinero, puede hacer el trabajo mañana. Y muchas veces no es como hacen las cosas. Y qué hace? Dependiendo en su organizacion esta es una oportunidad de hablar con los fundadores. Son los expertos y no tenga miedo para eso. Y saben lo que esta haciendo. Y también organice todo y siga haciendo el trabajo y siga teniendo conversaciones hasta que lo oigan. >> Y las preguntas es como podemos empezar. Nico, puede hablar sobre eso. >> Hemos compartida algunos tips, pero cuáles son sus principios y sus valores. No todas lasé estrategias van a funcionar. Y también donde están las oportunidades para empezar este trabajo. La ultima cosa que voy a decir es que lo tome lento. La gente se mueve muy rápido, pero eso puede traer consecuencias. Así que tomelo lento. >> Muchas gracias a todos de nuevo por participar en esta presentación. Por favor recuerde de los formularios. Vamos a mandar una grabación de este webinar para todos los que se registraron. >> Muchas gracias a todos. Mi correo electrónico esta allí. Y muchas gracias por invitarme. >> Gracias, Nico. >> Gracias. >> Cuidense todos.