

## **TRABAJO DE ANTI-PREJUICIO CON OTRAS GENTES DE COLOR: COMPARTIENDO NUESTRO CONOCIMIENTO**

Nota del editor: Esta emisión del Web se enfoca en el trabajo de educación culturalmente relevante en contra de los prejuicios que la gente de color lleva a cabo con otras gentes de color. Varios individuos han contribuido sus perspectivas y pensamientos, al considerar las siguientes preguntas:

- 1) ¿Cuáles son sus metas como instructor/protector de CRAB/LID en el trabajo con gente de color?**
- 2) ¿Cuáles son las tres cosas principales que usted quiere que la gente de color haya comprendido de sus sesiones de capacitación?**
- 3) ¿Qué métodos de capacitación han tenido los mejores resultados?**
- 4) ¿Qué usa Ud. como indicador del impacto de su trabajo en los participantes?**
- 5) ¿Qué temas/retos difíciles ha enfrentado con gente de color en su trabajo como instructor/protector)?**
- 6) ¿Cuáles son los temas/las dificultades en el trabajo con gente de su propio grupo cultural? ¿Con otros grupos de color?**
- 7) ¿Qué hace usted cuando se encuentra con un conflicto cultural o de prejuicio entre gente de color?**
- 8) ¿Qué hace usted cuando experimenta conflicto cultural o prejuicio de gente de color hacia usted?**
- 9) ¿Qué lo/la sostiene a usted en este trabajo?**

### **JULIE BENAVIDES**

*Miembro de la Red CAEYC Liderazgo en Diversidad, Julie fue directora por largo tiempo del Centro de Amistad para Niños (Friendship Children's Center) y actualmente es miembro de el Departamento de Educación Infantil en East Los Angeles College.*

#### **1) Mis metas en el trabajo con gente de color son:**

- Encender la chispa del pensamiento—yo sé que ésto me ha pasado a mí, así es que les puede pasar a otros—y luego ver a dónde se puede

ir. Algunas gentes han incorporado en sí mismos la opresión más que otras; algunas han sido más introspectivas acerca de sí mismas y pueden avanzar más rápidamente a un mayor entendimiento.

- Ayudar a que la gente entienda la importancia de confiar y de respetarse a sí mismos para poder trabajar junto con otros para lograr resultados.
- Incitarnos a nosotros mismos a poner atención a lo que está sucediendo a nuestro alrededor y a permanecer activos con los temas dentro de nuestras comunidades y de nuestras vidas.
- Motivar a que la gente reconozca nuestra propia cultura y la cultura de otros grupos de color—expresar lo que nuestros niños necesitan, lo que nosotros sabemos como gente de color, y como miembros de un grupo étnico/cultural específico—para preparar el terreno y explorar el mundo que nos rodea. Yo tenía la creencia muy arraigada de que todos somos iguales, y me he dado cuenta del perjuicio de esto en nosotros y en nuestros niños.
- Al hacer este trabajo, yo estoy aprendiendo más acerca de mi misma. La gente hace preguntas a las cuales yo no tengo respuestas, entonces tengo que averiguar más. El proceso me rejuvenece al sentir las conexiones que hacemos entre nosotros y con el trabajo que hacemos con los niños.

**2) Yo no quiero tener demasiadas expectativas cuando comienzo porque yo creo que esto puede cerrar la evolución del proceso del pensamiento de la gente. Deben de existir oportunidades para sus preguntas. Las ideas claves que yo espero que entiendan son:**

- que el prejuicio existe.
- que observar su propia auto-identidad y desarrollar un sentido positivo de sí mismos ayuda al desarrollo positivo de los niños.
- que ellos/ellas tienen poder y responsabilidad en su trabajo con los niños.

Lo que yo busco más en el desarrollo de la gente es el sentido de poder espiritual. Eso es lo que me ayuda a mí a seguir adelante.

**3) Los métodos de enseñanza que han funcionado bien para mí incluyen:**

- el pensamiento discrepante estimulante por medio de resolver problemas en grupos pequeños.
- pedirles a los participantes que compartan sus ideas acerca del contenido y del proceso.
- proveer información acerca del desarrollo de identidad de raza/étnica de los niños y acerca del enfoque de anti-prejuicios.
- muchos recursos—materiales visuales además de libros para trabajar con los niños.
- no abrumar a la gente.

**4) Yo busco los indicadores del impacto de mi trabajo tanto inmediatos como de largo plazo. Durante la sesión de enseñanza, yo busco:**

- la expresión de una necesidad.
- que la gente comparta sus cuentos—haga conexiones con su trabajo.
- la realización de que existe más trabajo de anti-prejuicio de lo que la gente busca al principio como respuestas de “receta”.

**Más tarde yo busco:**

- a gente que me diga que el taller verdaderamente les hizo pensar en una nueva dirección.
- ver que la gente está trabajando para poner en práctica [las ideas] en sus clases.
- Oír su entusiasmo acerca de trabajar con los niños en nuevas formas.

**5 & 6) Dos tipos de respuestas de gente de color a mi trabajo de anti-prejuicios han sido particularmente difíciles para mí.**

Una es la de los individuos que dicen “lo logré” que sobregeneralizan sus experiencias y niegan la existencia de racismo. Yo tengo que poner atención a mis reacciones a esta clase de perspectiva porque me cierra. El segundo tipo de respuesta que yo encuentro difícil es cuando yo veo a la gente de color usando los modelos de poder de la cultura dominante, y usando indebidamente su poder, con lo que perjudican a su propia gente. Esto me enfurece—otra reacción que debo de observar en mí misma para poder luego decidir cómo tratar con la persona. Otro reto para mí es tener una interacción positiva con la gente de color que tiene una forma

de tratar y de resolver problemas muy diferente a la mía, y la cual yo considero agresiva.

**7) Cuando yo encuentro conflicto cultural o prejuicios entre gente de color en un taller, yo sé que necesito mantener mi objetividad y reconocer que dos dinámicas tienen lugar:** los sentimientos individuales—y lo que está en realidad sucediendo. Los sentimientos deben de aceptarse y discutirse primero. Es importante no permitir que se personalicen. También puedo tener que tratar con diferentes estilos de responder a los conflictos. Luego yo trato de guiar a las personas a volver a los temas y a su conexión con el taller y lo que debemos de hacer para seguir adelante y no quedarnos estancados(as).

**8) Cuando es dirigido a mí, primero yo siento ira y me siento defensiva.** Luego, trato de considerar todas las perspectivas. Saber que sí puedo llegar a ése siguiente paso me da validez y fuerza.

**9) Finalmente, varias cosas me sostienen en este trabajo:**

- la justicia es muy importante para mí.
- mi propio crecimiento—energía, emoción que viene de mi propio pensamiento y de mi entendimiento en expansión—es decir, mi mayor comprensión del papel cultural en DAP.
- un sentimiento espiritual—de cómo la colaboración trabaja y cómo se siente.
- observar el desarrollo de pertenencia, ver que la gente tiene un sentido de su propio conocimiento, habilidades y liderazgo, ver que llevan su entusiasmo al trabajo con los niños, ver la energía de la gente conectada con su crecimiento.
- siempre hay más trabajo y nuevos pasos que tomar: esto me mantiene estimulada.
- mis dos hijos: yo quiero que ellos vivan en un mundo mejor.
- yo me canso pero no me consumo. Es duro y cansado al principio tratar de hacer que la gente esté más consciente. A medida que todos(as) están a bordo, el proceso de su aprendizaje me atrae y me da energía. La llama de nuestras candelas juntas se vuelve más brillante.

## **SONIA GAIANE**

*Miembro de la Red CAEYC L-I-D, Sonia es profesora asociada del  
Childhood Development en Bakersfield College.*

### **1) Mis metas como capacitadora de educación para adultos en el trabajo con gente de color son:**

- cultivar la exploración propia y el pensamiento crítico para encaminar a cada individuo en el sendero de su propio descubrimiento que le lleve a la apreciación propia y a la de los demás.
- participar en aprendizaje mutuo.
- empezar donde se encuentran los intereses del individuo.
- esforzarse por la conciencia social.
- explorar medios en los cuales nosotros verdaderamente participemos en el proceso de cambio social.

### **2) Las tres cosas esenciales que espero que el público en general comprenda de este curso de capacitación son:**

- El entendimiento que, independientemente de etnicidad, cultura, habilidad, clase económica o convicción política, le debemos a cada ser humano el respeto que merece ese individuo como un miembro de la raza humana; un ser creado por la fuerza que trasciende todas las disputas y todos los obstáculos que frecuentemente ponemos en el paso del desarrollo de nuestros hermanos y hermanas.
- Yo también esperarí que todos alcanzáramos el entendimiento de la conciencia social que estamos profundamente encajados en los sueños y en los problemas de los unos y los otros, y que ésto hace imperativo que nos apoyemos los unos a los otros, como en las palabras del Dr. Martin Luther King, "Todos debemos de vivir juntos como hermanos o perecer como tontos."
- Finalmente, yo esperarí que todos lográramos el entendimiento, la iluminación, de aceptarnos los unos a los otros a pesar de nuestras faltas y limitaciones, no venerándonos tanto que esperamos que todos sean nuestros clones.

### **3) Ya que yo creo que el conocimiento de sí mismo es el primer paso para adquirir el pensamiento crítico y la conciencia social, en mis métodos de educación yo pongo gran énfasis en el propio examen de conciencia, en la introspección y en la responsabilidad**

**individual.** Nosotros no podemos esperar dirigir a otros en el sendero de la conciencia social si no hemos comenzado nosotros mismos el proceso. Yo incito mucha interacción y participación activa y un clima suficientemente seguro para que el individuo tenga la opción a estar en desacuerdo y a transgredir más allá de los límites de mi ámbito mental y emocional.

**4) Yo no busco indicadores de mi impacto, porque yo creo que la verdadera transformación debe de venir del interior de nuestra mente y de nuestra alma.** Yo escucho las palabras y las acciones que indiquen que el proceso ha comenzado y como notado por "bell hooks", los resultados pueden no ser evidentes por un buen tiempo.

**5) El mayor reto para mí es resistir la tentación de presentar una idea** que yo considero particularmente relevante y forzarme a esperar a que el proceso de descubrimiento y de crecimiento tomen lugar de una manera gradual, permitiendo a cada individuo crecer a su propio paso. Como Paulo Freire explica en Pedagogía del Oprimido (1986), la independencia no puede ser enseñada ni dada, pero se logra por medio de nuestra propia concientización.

Si por el deseo de conseguir resultados rápidos, yo manipulo, divido, creo "necesidades" de éxito o invado la cultura de alguien más, yo me convertiré en la opresora, la fuerza exacta que originalmente me dispuse a retar.

**6) Yo lucho con mi necesidad de "ver" los resultados y de apresurar el proceso de "realización," dos cosas que vienen de mi engreída e infundada creencia que yo he llegado más lejos en la jornada del esclarecimiento.** Yo lucho con la frustración de ver cuán "ciegas" son algunas personas de su propia condición social y política; yo lucho con la ira que surge cuando veo a una persona de color adoptar el pensamiento y el comportamiento de los que se consideran "superiores." Yo lucho con la necesidad de gritar "despierte" a la aceptación pasiva del statu quo o a la total alienación tan engendrada entre nosotros.

**7) Cuando yo encuentro conflicto cultural/prejuicios entre gente de color lo tomo como un punto de partida para el conocimiento de sí mismos.** Yo trato de recordar lo que Paulo Freire enseñó en sus escritos, que los oprimidos frecuentemente se identifican con el opresor. Yo veo el conflicto existente y el prejuicio entre la gente de color como un lugar para empezar el proceso de introspección por medio del pensamiento crítico, el lugar para participar en aprendizaje mutuo y el primer paso hacia la conciencia social y la liberación de la opresión.

### **Recursos que yo encuentro útiles:**

[Nota de ECEA: El hecho de que los títulos de los libros mencionados a continuación se den en español no significa que los libros han sido traducidos. La traducción de los títulos se ofrece solamente como una guía para los hispanohablantes.]

Pedagogy of the Oppressed (Pedagogía del Oprimido), Paulo Freire, 1986

Education for Critical Consciousness (Educación para una conciencia crítica), Paulo Freire, 1993

Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom (Enseñando a transgredir: Educación como la práctica de libertad), bell hooks, 1994. Routledge, N.Y.

Racial Healing: Confronting the Fear Between Blacks & Whites, (Curación racial: Confrontando el miedo entre los negros y los blancos), Harlon & Dalton, Double Day Publishers, 1995

Amazing Grace: The Lives of Children and the Conscience of a Nation (Bendición maravillosa: Las vidas de los niños y la conciencia de una nación), Jonathan Kozol, Harper Perennial, 1995.

### **DEBORAH HAMPTON**

*Deborah es Directora asociada de Salvation Army Child Care Program,  
Presidenta electa de Chicago Metropolitan Association,  
Presidenta de desarrollo profesional, Ecumenical Child Care Network*

**1) Mi meta número uno en el trabajo con gente de color es asegurarme que comenzamos siendo honestos los unos con los otros acerca del racismo incorporado en nosotros mismos y de la opresión.** Es difícil para la gente hablar y expresar sus sentimientos acerca de ésto. Mi segunda meta es establecer un grupo de apoyo de gente de color—comenzando con una persona y luego dos o tres. Necesitamos tiempo para digerir y hablar acerca de nuestro trabajo alrededor de diversidad/equidad—y para apoyar las frustraciones de unos y otros con los constantes obstáculos, la lentitud del paso, y la dinámica de “Dos pasos para adelante, uno para atrás”.

Nosotros estamos allí afuera trabajando con la cultura dominante—nos piden que sirvamos en juntas, que hablemos, etc.—y frecuentemente sólo somos una o dos de nosotras a lo más en una organización o situación dada. Sin embargo, es difícil juntarse, aunque sabemos que necesitamos un grupo de apoyo. Ya que todos/todas estamos muy ocupados(as) haciendo el trabajo, necesitamos el apoyo del grupo para poder continuar.

**2) Además de entender el concepto y las dinámicas de la opresión integrada en nosotros mismos(as) y su impacto en nosotros y en las otras gentes de color, el enfoque de mi enseñanza es en ayudar a los maestros de color a saber cómo usar el plan de estudios de anti-prejuicio en una perspectiva cultural.** Yo quiero que ellos/ellas entiendan que no podemos sólo usar las sugerencias como se dan en un libro del ABC (Anti-Bias Curriculum); ellos/ellas tienen que hacer decisiones y cambios desde su propia perspectiva cultural—usando su propia experiencia comunal. El libro del ABC dice que se ponga en el contexto de la comunidad, pero no provee la forma específica de cómo hacerlo—y la gente, o no entienden la idea o no saben cómo hacerlo. Necesitamos cuentos de gente que lucha con el trabajo de anti-prejuicio dentro de su perspectiva cultural. Algunas personas dicen que necesitamos nuestro propio término—en lugar del término “anti-prejuicio”. [Nota del editor: un buen punto para dialogar en el WEB—¿que tal si mandan sus pensamientos?]

**3) Los métodos de enseñanza que funcionan mejor para mí son las actividades de experiencia práctica, tales como leer libros de niños junto con ellos; muñecas(os) que representan personajes, imaginar nuevos ambientes.** Por ejemplo, a veces yo tengo a gente trabajando en pequeños grupos para diseñar el plan de un salón de clase; ellos/ellas encuentran muchas maneras diferentes de hacer esto, y ven su propio conocimiento y habilidades al mismo tiempo que adquieren nuevas ideas. Las actividades de experiencia práctica permiten que la gente se exprese.

**4) ¿Qué indicadores del impacto de mi trabajo busco yo?**

- Durante una sesión, yo busco indicadores de que la gente ha entendido el concepto: que pueden articularlo por sí mismos (por ejemplo, criticar un libro de niños), que pueden expresar una opinión diferente a la mía o retar uno de mis puntos. Entonces yo sé que existe honestidad y que la gente entendió el concepto del pensamiento crítico de la educación en contar del prejuicio.
- Más allá de una sesión de capacitación, yo trato de encontrar a maestros(as) que trabajen con los temas en sus clases y la evidencia de su lucha para hacer propias las ideas. Yo los escucho cuando usan las palabras y los conceptos en conversación informal y tratan de ser creativos e innovadores en cómo poner las ideas en práctica. A largo plazo, yo también los imagino haciendo actividades de anti-prejuicio con familias y sintiéndose cómodos con el enfoque—se vuelve parte de ellos más bien que algo que ellos tienen que hacer muy conscientemente.



## **5) Los retos que yo encuentro son:**

- hacer que la gente reconozca la opresión que se ha integrado en ellos mismos.
- hacer que la gente acepte las dificultades de trabajar con las organizaciones de la cultura dominante y dentro de ellas. Esto requiere superar la falta de confianza basada en la historia. Sin embargo, algo siempre pasa para quebrar la poca confianza que se había establecido; entonces la gente dice "Yo se lo dije!" y no quieren continuar. Es una lucha sin fin.

## **6) Mis propias luchas son:**

- el sentimiento de soledad y de aislamiento en mis posiciones de liderazgo. Frecuentemente encuentro que otras gentes de color esperan la guía de un líder—para arreglar asuntos, en lugar de ver la necesidad de unirse a mí para crear cambio.
- en tratar de ayudar a la gente de color a que entienda la importancia de este trabajo de crear programas que sean más inclusivos y sólo programas de niñez temprana para niños y familias. Así mucha gente siente que no vale la pena luchar: ellos dicen cosas como "estoy muy cansada(o)," "no me van a escuchar de todos modos—dejenme ir a casa y estar con mi familia." Nosotros no valoramos nuestra propia voz suficientemente. Yo creo que nosotros tenemos más poder de lo que nosotros creemos tener, así es que nos pasamos por alto y no valoramos la importancia de la lucha. La gente también está muy consciente de colocarse a sí misma en un lugar seguro. Tomar cualquier paso fuera de ese lugar da miedo. Yo tomo riesgos; por eso necesito mi propio sistema de apoyo.
- Ver que los niños de la ciudad son oprimidos de una manera tan institucional y no poder hacer mucho acerca de eso, yo me encuentro con deseos de trabajar en una organización donde yo pudiera verdaderamente hacer algo más directamente acerca de esta situación opresiva. En el trabajo que yo hago estoy pensando siempre, constantemente acerca de los niños—en cómo lo que yo hago tiene un impacto en la calidad de sus vidas—aunque sea sólo mejorar sus vidas un poquito.
- A veces, yo tengo esta pequeña noción/preocupación de que me estoy traicionando. Yo me pregunto "¿Estoy haciendo el verdadero trabajo?" Yo no estoy haciendo ahora trabajo directo con la comunidad. Yo

espero volver a hacer trabajo directo con la comunidad después de terminar mi período de estudios en Metro AEYC.

**7) Cuando yo encuentro conflicto cultural o prejuicio entre gente de color, generalmente trato de usar mediación con ellos/ellas.**

Frecuentemente la gente involucrada no entienden de dónde viene cada uno. Pero, en la mediación, yo no siempre trato con el tema implícito del color de la piel, la clase, la condición; más bien trato de ayudar a la gente a resolver el problema inmediato y a seguir adelante. Yo sé que hay otros temas en la base del conflicto, pero no siento tener la habilidad para adentrar en las bases del tema específico del conflicto en este momento.

**8) Cuando yo experimento conflicto cultural o prejuicio de gente de color dirigido a mí, yo tomo el papel del diplomático—yo intelectualizo el tema y no trato con mi propia ira ni con mi miedo—luego como.**

**9) ¿Qué me sostiene en mi trabajo?**

- mi iglesia – mi ministro.
- mis amigas que no están haciendo trabajo de ABC pero que escuchan mis luchas con ello.
- Un grupo de seis mujeres euro-americanas en trabajo de anti-prejuicio me apoyan, escuchan mis frustraciones. El grupo, dos otras gentes y yo nos reunimos una vez cada trimestre—para ver lo que necesito. También tenemos muchos contactos informales. Me apoyan en mi proceso de aprender cómo confiar en individuos euro-americanos.

**MARY LAURIE**

*Actualmente directora de una escuela primaria en Nueva Orleans, que sirve principalmente a niños pobres, afro-americanos. Mary fue previamente coordinadora del programa Escuelas Seguras, Sin Drogas y del programa de Instrucción en el Hogar para Niños Pequeños para el distrito escolar de Nueva Orleans. Ella es también miembro del grupo CRAB de Nueva Orleans.*

**1) La gente de color con la que yo trabajo principalmente son maestros afro-americanos quienes trabajan con niños afro-americanos. Este es mi propio grupo étnico/cultural. Mi meta implícita es empezar un cambio en el proceso que tenga como resultado que la gente:**

- sea introspectiva—acerca de quiénes son, de sus propios prejuicios, de cómo trabajan con los niños y las familias.

- sea más consciente de la división de las clases y de los prejuicios dentro de los afro-americanos y de la historia que creó esos prejuicios.
- haga cambios en cómo enseñan a los niños. Yo quiero maestros que dejen de abolir a los niños de comunidades pobres, ver a las familias de los niños—sin importar la forma—y a las comunidades como iguales a la propia.
- desintegre la mentalidad del poder vertical (de arriba para abajo) de los maestros, es decir, el director les dicta a los maestros, los maestros les dictan a los niños y a sus padres.
- que a la larga logre vencer la opresión incorporada en sí mismos. Éste es todo un nuevo nivel que espero alcanzar pero me doy cuenta que no siempre es posible con el tiempo limitado que puedo tener. Significa que la gente se dé cuenta que lo principal es cambiarse a sí mismos, reconocer que dónde ellos/ellas están es parte del problema y luego ir en busca de soluciones.
- entienda y acepte los poderes y las responsabilidades que tienen como maestros—esta es la meta máxima.
- entienda que el cambio no va a suceder hasta que todas estas barreras se desintegren.

## **2) Lo que yo quiero que la gente comprenda de mis sesiones de aprendizaje es:**

- entender que el trabajo de anti-prejuicio es relevante para los niños afro-americanos porque además de tener que lidiar con el racismo, aunque no tengan que tratar con temas raciales día a día (porque sus escuelas son todas afro-americanas), ellos también tienen que tratar con temas de género y de clase.
- que la educación de anti-prejuicio no es algo diferente de lo que hacen como maestros. Más bien, es en parte un enfoque completo y necesita ser integrado en todos los temas. Podemos enfocar sobre esto en un taller, de la misma manera como podemos enfocar en otro aspecto del plan de estudios, tal como ciencia o lectura. Pero en el salón de clase debe de estar tan bien integrada en todo que ni siquiera notemos que lo estamos haciendo—se vuelve parte de nosotros mismos.
- que especialmente cuando se trabaja con un grupo interracial, debe de ponerse a la gente en una atmósfera cómoda para comenzar el diálogo

verdadero más allá del nivel superficial—más allá de ser “gente de color”—aunque sea por un breve momento.

### **3) Los métodos de enseñanza que funcionan para mí son:**

- Las actividades interactivas que permiten que la gente haga sus propios descubrimientos y entendimientos.
- no sermonear.
- no tratar de hacer demasiado a la vez.
- hacer que lo que yo hago sea relevante para el nivel en donde está la gente—yo me pregunto, ¿Cómo puedo llevarlos al nivel de tener nueva conciencia de sí mismos y de su trabajo?” Frecuentemente, yo tengo que regresar a los niveles más básicos y a comenzar con lo que les interesa a ellos/ellas.
- incluir tiempo para hablar, para discutir.
- ser flexible con mi agenda—puede que no pueda cubrir todo lo que había planeado.
- mucha gente viene a talleres buscando a expertos que les den la contestación mágica, o para validar lo que ellos están haciendo—esperando oír al presentador decir algo que les haga sentir que son buenos maestros. Pero la máxima validación viene de uno mismo. Por lo tanto, yo comienzo mis talleres con el mensaje que dice “Nosotros (los presentadores) no venimos como expertos para decirles lo que tienen que hacer. Venimos aquí a participar en un diálogo, en un proceso de aprendizaje—ustedes aprenderán de nosotros y nosotros de ustedes.”

### **4) Las señas que yo busco para saber si he logrado llegar a la gente son:**

- cuando la gente se comporta honestamente, comparte su experiencia con sentimientos y pensamientos más allá del nivel superficial de “decir sólo lo que sea correcto o cortés”.
- desintegrar las actitudes hostiles—en vez la gente comienza a ser honesta acerca de su dolor.
- movimientos del lenguaje del cuerpo “yo me siento de lado, no quiero estar aquí, esto no me atañe” a más participación (por ejemplo, mover

su silla unas pulgadas más cerca, mover el cuerpo hacia adelante para escuchar, etc.).

- la gente que se queda después del taller para hablar conmigo uno a uno. Esto me dice que se ha encendido una chispa—aunque la persona no esté aun consciente de lo que pasa. Pero ellos/ellas quieren compartir algo, para conseguir reconocimiento por lo que están sintiendo.

## **5 & 6) Los temas que yo encuentro difíciles en mi trabajo con maestros afro-americanos son:**

- la carga histórica que traemos con nosotros que conspira con el racismo para mantenernos divididos y maltratados. Ésto es tan adentrado en Nueva Orleans, que a veces ni sabemos que está allí.
- un modo de pensar que dice “yo no puedo ser imparcial porque yo soy una víctima.” Así, no hablamos acerca de discriminación en contra del uno al otro a causa del grado del color de la piel, clase, género. Nosotros tratamos tanto con la opresión de la raza que nos es difícil dar validez a otros ismos—aunque sepamos que existen.
- la norma de “mantener nuestra ropa sucia en la familia.” Esto es especialmente cierto en un grupo mixto, cuando la gente solamente dice cosas corteses, y no quiere lastimar los sentimientos de ninguno, o meterse en problemas por algo que dijo. Sin embargo, esto es frecuentemente también una barrera en un grupo de afro-americanos en un lugar público tal como un taller. Generalmente, la gente prefiere hablar individualmente.
- la posición y el tratamiento de la “clase social subordinada” (por ejemplo, el pago horrendo) de la gente que trabaja en la educación infantil que son responsables de nuestras más preciadas posesiones—nuestros niños pequeños. ¿Cuanto está usted dispuesto(a) a invertir, a ponerse en una posición arriesgada, a hacer olas cuando está en una situación tan delicada?
- falta de entendimiento de las prácticas educativas que apoyan al niño en su totalidad.

**9) Lo que me sostiene en este trabajo es mi creencia primordial de que nuestro país va a mejorar, que un día no tendremos que preocuparnos más acerca de los horrores del racismo.** Que un día podamos tomar un café juntos, trabajar, jugar, sin tener la preocupación constante de si nuestros hijos van a ser tratados bien—si van a obtener la

educación que necesitan, si podrán ir por el mundo sin ser acosados o asesinados, si podrán obtener los empleos que merecen.

Mi lucha personal es no dejar de creer en la posibilidad de cambio, aunque a veces me pregunto ¿¿¿CUANDO??? ¿Podremos llegar algún día al punto donde el racismo no exista? ¿Podremos llegar al punto donde la educación en contra del prejuicio no sea necesaria con tanta intensidad? Yo sé que no será durante mi vida. ¿Será posible durante la vida de mis hijos e hijas o de sus hijos e hijas?

Mi fuerza y determinación para seguir la lucha para que este día sea más cercano también viene de mis propias experiencias. Yo no quiero que nadie más tenga que pasar por lo horrible de perder a sus propios hijos/as. Yo pense una vez que eso no me sucedería a mí, pero me sucedió. ¿Cómo podemos terminar el torrente de dolor que nuestros niños tienen que enfrentar que crea esa fracción de segundo cuando se tira del gatillo?

### **THERESSA LENEAR**

*Miembro del grupo de liderazgo de Seattle CRAB y de African American Child Care Task Force, Thesessa es co-instructora en el Seattle Community College para una serie de cuatro clases como asociada de desarrollo infantil, "Perspectivas en el trabajo con niños y familias afro-americanas." Ella es trabaja para Child Care Resources, King County como Directora de Diversidad/Inclusión.*

**1) En el sentido más amplio, todo lo que yo hago en mi profesión y en mi trabajo privado gira alrededor de dar apoyo a los niños y a las familias, especialmente a los niños y a las familias de color.** Yo creo firmemente que mejorar la cantidad y la calidad de vida de los niños y las familias de color tiene una directa correlación e impacto en la calidad de vida para todos los niños y familias ahora y en el futuro. Más específicamente, yo pienso en mis metas, de corto y largo plazo, en relación con los diferentes roles que la gente tiene en el cuidado de niños. Las responsabilidades son de igual importancia para todos, ya sea que vengamos de una cultura de la corriente principal o de las comunidades de color. Pero para el objetivo de este artículo, mis comentarios generalmente se dirigirán al trabajo con otras gentes de color.

### **Maestros, familia y proveedores de cuidado de niños de edad escolar**

**Cuando trabajo con la gente de color, yo quiero proveer muchas oportunidades de aprendizaje y que entiendan la importancia de lo siguiente:**

- la responsabilidad hacia todos los niños a nivel global, y específicamente a los niños de color.
- la responsabilidad de modelar formas de conducta efectivas y exitosas como líderes que contribuyen dentro de nuestras diversas comunidades y más allá.
- una perspectiva histórica, nuestra posición en la sociedad de este país dentro de un contexto social y político, y el impacto de lo mencionado anteriormente en el desarrollo sano de nuestros niños.
- el desarrollo del niño y las prácticas de desarrollo apropiadas basadas en las perspectivas del lenguaje/cultura de los niños.
- el poder que tenemos sobre las vidas de los niños que están a nuestro cuidado, y nuestro conocimiento que como guardianes de las puertas, nosotros decidimos quién consigue qué, cuándo, dónde y cuánto.

### **Padre/madre/guardián**

Al mejorar la cantidad y la calidad de vida de los niños, las familias son una importante pieza en esta ecuación. La palabra "familia" se usa en el sentido más amplio e inclusivo posible. La familia, al ser la principal educadora de los niños, necesita ayuda y apoyo de las muchas diferentes comunidades (de la familia extendida, la comunidad espiritual/religiosa, las escuelas, los vecindarios). Al tener control de la vida y al navegar por ella, implica responsabilidades y retos. Cuando trabajo con familias de color, yo quiero proveer muchas oportunidades de aprendizaje y que entiendan la importancia de lo siguiente:

- la responsabilidad por la vida de sus hijos.
- que provean muchas oportunidades a tener experiencias que desarrollen su potencial.
- cómo el racismo nos ha dejado un impacto como pueblo y como padres, la responsabilidad de educarnos con determinación a nosotros mismos para conseguir toda la historia. Parte de mi responsabilidad es incitarlos a pensar y a hacer preguntas y proveer la información o los lugares donde la gente pueda investigar por su cuenta.
- las conexiones esenciales entre los padres/madres y la comunidad. Nosotros compartimos una responsabilidad colectiva comunitaria hacia todos los niños. No podemos servir a nuestros niños aisladamente; debemos formar asociaciones de unos con otros, con los maestros de

nuestros niños, en nuestros lugares de culto, en nuestros vecindarios, para iniciar comunicación, una visión común y confianza.

## **Las comunidades de color**

Nosotros como pueblo hemos sido educados dentro de la sociedad dominante, mirando a través de sus lentes—y nosotros no sabemos nuestra propia historia. No sabemos lo que hemos cedido para ser parte de la sociedad dominante y para poder obtener las atractivas cosas prometidas. Toda esta “mala educación” debe de ser desmantelada antes de que podamos empezar a hablar acerca de construir comunidad. Ésto lleva tiempo cuando esta nación vive de gratificación instantánea.

### **2) Enseñanza adicional que yo quisiera que la gente de color se llevara de mis sesiones de capacitación son:**

- ser introspectivo(a) y obtener claridad acerca de sus propias metas en el trabajo con niños y familias ¿qué quiere usted que pase? ¿Es ésta la dirección en que usted quiere ir? ¿En qué formas estará usted dispuesto a medir el bienestar de los niños y de las familias a quienes usted sirve? Lo que sea que pase en un programa debe de tener un efecto positivo.
- tener tanta información como sea posible para estimular su pensamiento crítico y hacer preguntas difíciles de sí mismos y de otros.
- las conexiones sociales: entablar relaciones y redes para la edificación de la comunidad y para reclamar nuestras tradiciones por medio de contar cuentos, de cooperación y de esfuerzo de grupo—interdependencia.

### **3) Yo veo como mi tarea fundamental la de pasar e intercambiar conocimiento--haciendo que el diálogo ocurra.** Las ideas de Paulo Freire y Myles Horton, en *Nosotros hacemos el camino caminando (We Make The Road by Walking)* han sido muy influyentes en mis creencias acerca del papel del maestro, y hacen que yo me observe a mí misma continuamente.

#### **Los métodos específicos que yo encuentro que funcionan bien para mí son:**

- gestos faciales—combinar acciones con palabras.
- [trabajar en] equipo.
- acercarse a los/las participantes, estudiantes.
- estructurar la sesión para satisfacer las necesidades.



- proveer oportunidades de regresar a los temas si no hay respuesta inmediata.
- me gusta darle a la gente algo que se puedan llevarse consigo para continuar el proceso de reflexión—como preguntas para pensar más adelante, hacer un cometido de tomar un curso de acción, folletos para reforzar los puntos clave de la sesión, una actividad para hacer con otros compañeros.
- A mí me gustaría verdaderamente tener un lugar o lugares en nuestras comunidades donde uno pudiera encontrar fácilmente información y recursos disponibles.

**4) Yo busco indicadores del impacto de mi trabajo tanto inmediatos tanto como después del hecho.** Los indicadores inmediatos pueden ser una inclinación de la cabeza, emociones, respuestas verbales. Yo tengo la noción que la audiencia participa. Inmediatamente después del taller o de la sesión, la gente viene a hablar más—eso me dice que yo he tocado a esa persona en alguna forma.

Pero para mí, el máximo impacto es que la gente haya escuchado las palabras, el mensaje y de allí en adelante la pelota está en su cancha y ellos tienen el control. Ellos deciden qué hacer con la información.

**5) ¿Qué temas/retos difíciles he afrontado en mi trabajo? Déjeme contar las formas. Unas en particular que vienen a mi mente son:**

- la realización que yo no voy a derrotar al racismo antes de que yo deje este lugar llamado tierra.
- me pregunto si es posible derrotarlo del todo.
- sin embargo, yo creo profunda y verdaderamente que si no luchamos en contra del racismo perderemos nuestro deseo/necesidad de vivir—dejamos que la maldad se apodere. Así, mientras que a veces me siento agobiada, y me retiro, sé que no puedo revolcarme en auto-compasión por mucho tiempo y gana la fuerte necesidad de tomar control.

**6) Los principales temas de lucha en este trabajo son:  
Con los blancos:**

- No culparlos a todos por la acción o la actitud de un individuo. Yo trato de no llevar un registro de los malos momentos, pero sé que se van acumulando. Así que cuando experimento la arrogancia blanca, o que el privilegio se da por hecho, o una vez más de sentirme invisible, fuertes emociones se desencadenan.

### **Con mi propia gente, los negros:**

- Falta de conocimiento y falta de perspectivas históricas me hacen querer gritar, “¿No saben lo que ha pasado y lo que está pasando ahora?” Yo me pongo triste/deprimida y cuando eso sucede, yo trato de hacer cosas para ayudar a que mi espíritu sane—mi familia, mi amante, mis amistades, dormir, leer muchos libros de ficción, ni periódicos/TV, tomo el tiempo para reagruparme y comenzar de nuevo. Yo siento que yo estoy constantemente aprendiendo, desaprendiendo y volviendo a aprender.

### **Con otras gentes de color:**

- La mayor frustración es con la separación entre grupos basada en mensajes estereotípicos de la sociedad dominante. Debemos darnos cuenta de las cosas importantes que son comunes entre nosotros.

### **7) Cuando yo encuentro conflicto o prejuicio cultural entre gentes de color, yo quiero:**

- apagar el fuego primero.
- validar que hemos sido puestos en una posición y preparados para que tales conflictos sucedan.
- educar acerca de lo que es el prejuicio, quitar la confusión de los estereotipos que se nos han enseñado y cómo esos mismos estereotipos crean divisiones dentro de nosotros aún antes de que tengamos la oportunidad de conocernos uno a otro.
- si el tiempo lo permite—facilitar la comprensión de lo que compartimos, las cosas que tenemos en común.
- ayudar a que el grupo establezca un ambiente considerado de las opiniones de cada uno. (Yo no digo respetuoso ya que tenemos diferentes definiciones de respeto. ¡¡Y yo creo que el respeto se gana!!)

### **8) Experimentar conflicto cultural o prejuicio de la gente de color dirigido a mí es doloroso, más doloroso que cuando viene de las manos de la cultura de la corriente principal—de quienes eso se espera.** El compromiso y el riesgo emocional se magnifica, es como hablarle a su hijo acerca de la mantequilla de maní y hablarle a su hijo acerca de drogas o de sexo sin protección. La respuesta emocional se vuelve el instrumento del aprendizaje.

## 9) Lo que me sostiene en mi trabajo:

- mi espíritu interno—mi guía espiritual—saber quién soy yo y mi propósito en la vida.
- mi familia y su amor, y el amor y apoyo que yo recibo de mi hombre negro.
- el sistema de apoyo de mis amistades y colegas. Diferentes necesidades se satisfacen en cada lugar. Con mis hermanas negras, yo juego, me vuelvo loca, hablo 'Ebonics'; con mis amistades en el grupo CRAB, yo hablo sobre temas y recibo validación.
- ver que otras personas se dan cuenta de su propia valía y de los pasos que tomaron hacia su propia liberación.
- saber que existe una red más grande y que yo no estoy haciendo mi trabajo aisladamente. Hay conexiones locales, nacionales y globales—**¡iy aún estamos creciendo!!**

### MARY NORMAN

*Miembro de la facultad en educación infantil en East Los Angeles College,  
Mary es miembro de la red de Liderazgo en Diversidad de CAEYC.*

**1) Mis metas como instructora de educación adulta CR/AB son intercambiar ideas y sentimientos entre grupos étnicos.** El ingrediente principal es la comunicación, la cual incluye hablar, escuchar, y la interpretación de lo que se dice y se oye. Mi meta es reconocer y tratar de satisfacer las necesidades de los maestros, de los/las padres/madres, de los estudiantes, y de la comunidad en la que viven y trabajan. Yo estoy dedicada a trabajar para un mejor entendimiento—para empezar a tratar con lo que somos y lo que podemos ser para estar más adaptados a vivir y amar en una sociedad diversa.

## 2) Yo quisiera que la gente de color viera que:

- ellos/ellas tienen mucho que ofrecer y que son parte de un todo y no separados de él.
- ésta debería de ser una sociedad que valora las contribuciones de todos.
- la diversidad nos enriquece a todos.

### **3) Los mejores métodos de enseñanza para mí han sido:**

- el enfoque de equipo.
- usar tríos y parejas.
- reflexionar sobre historia personal y experiencias.
- escribir jornaes diariamente.

### **4) Yo incito a que se hagan preguntas y se comparta información.**

Otros indicadores de impacto son los participantes que quieren información acerca de otros cursos de aprendizaje y talleres y la interacción de uno a uno después de la sesión.

### **5) Temas difíciles para mí:**

- identificar quién puede ser racista, de acuerdo con nuestra definición de Liderazgo en Diversidad (LID).
- Tratar con las convicciones de la gente que dice: "Pero bajo nuestra piel todos somos iguales;" "Estamos llevando este asunto de diversidad muy lejos; era mejor cuando sólo nos aceptábamos unos a otros," "Los niños no notan las diferencias a menos que nosotros se las enseñemos; en realidad a ellos/ellas no les importa."

### **6) Mis propias cuestiones al hacer este trabajo son:**

- aceptar mi propia cultura.
- retarme a leer, volverme más conocedora.
- defenderme, dar mi opinión cuando confronto temas de cultura o de diversidad.

### **7) Cuando encuentro prejuicio entre gente de color, a veces no lo tomo en serio y mantengo mis comentarios positivos—tales como, "Lo dice en serio?" Otras veces yo trato de averiguar, sin confrontación, qué causo su prejuicio. Yo no he tenido esta experiencia recientemente.**

### **8) Cuando yo encuentro prejuicio/opresión dirigida hacia mí, yo lo confronto y trato de entrar en diálogo con la persona que reaccionó hacia mí.** Algunas otras personas de color sienten que yo soy muy suave con la gente blanca—que no me enojo suficientemente o que no los responsabilizo. A mi no me gusta traer a colación la culpabilidad y enfocarme en la dinámica del pasado. Más bien, yo le explico a la gente

de color que me critican que yo estoy de acuerdo que debemos de buscar la historia, pero que nos concentremos en lo que podemos hacer de aquí en adelante.

## **9) Lo que me sostiene en este trabajo:**

- los niños—el trabajo hacia un mundo mejor para ellos/ellas.
- gente maravillosa que yo he conocido que están también dedicados(as) al “trabajo”.
- saber que ésta es la única manera en que el cambio va a ocurrir.
- el sentimiento que uno siente cuando está empezando a comprender.
- saber que la gente de color tiene una tremenda herencia—una de fortaleza interior, valor, fuerte instinto de sobrevivencia—y un espíritu de integridad que nos ayudará a unirnos con las fuerzas de la unidad y/o a iniciar el camino hacia la unidad.
- un recurso que yo encuentro útil: Enseñar Tolerancia, (Teaching Tolerance), 400 Washington Ave., Montgomery, AL 36104. Fax (334) 264-3121.

### **MICHELLE SOLTERO**

*Actualmente presidente de AEYC en San Diego, Michelle es Especialista en educación y desarrollo profesional con Educational Enrichment Systems Inc., y miembro de la Red de Liderazgo en Diversidad de CAEYC.*

## **1) Mis metas en el trabajo con gente de color son:**

- iniciar el conocimiento de las diferencias culturales dentro del grupo—intergeneraciones/mismas-generaciones con diferentes experiencias, y proveer espacio/tiempo en el aire para hablar acerca de estos temas.
- crear entendimiento de la historia [que existe] detrás de las relaciones entre los diferentes grupos de color, de cómo los grupos culturales se llevaron bien dentro de una comunidad en particular y cómo eso afecta lo que está pasando ahora—tal como la desconfianza entre varios grupos. Entonces la gente puede moverse más allá de la ira y del dolor para entablar mejores relaciones.
- fomentar el entendimiento que el racismo nos afecta a todos, que todos tenemos experiencias de prejuicios. Necesitamos observar cómo todos somos afectados, ser conscientes del dolor que causa, reconocer

por qué es que sentimos ira, o tristeza, o temor, y entender cómo estamos respondiendo a cada situación, (por ejemplo, no les prestamos atención a situaciones con las que deberíamos de estar tratando). Después tenemos que decidir qué pasos vamos a tomar para resistir cuando seamos tratados inapropiadamente o cuando la gente diga cosas negativas acerca de nosotros o de nuestra cultura.

## **2) Los métodos de enseñanza que han funcionado mejor para mí incluyen:**

- validar las experiencias de la gente por medio de compartir cuentos.
- apoyar a que la gente sea más centrada por medio de conocer sus raíces y quiénes son a través de escribir, de dibujos, de cuentos.
- proveer un lugar seguro para expresarse acerca de ellos/ellas mismos/as por medio de: ser un modelo de conducta compartiéndolo algo acerca de mi mismo(a); usando una voz, un tiempo, un tono y un lenguaje que abarquen a todos(as) y que les permita a todos(as) ser parte de la conversación; comunicar un sentido de aceptación y de conexión de mi experiencia con la de ellos/ellas.
- ayudar a la gente a moverse de sus “ajás” personales: de sus experiencias a relacionarlos con su trabajo con los niños y las familias haciéndoles muchas preguntas para ayudarles a hacer la conexión: ¿Cómo llegó usted a esa conclusión? ¿Cómo ve la historia que usted acaba de compartir en relación con el trabajo que usted hace?
- yo no doy respuestas pues yo creo que la gente ya está aprendiendo mucho de lo que necesitan saber por medio de sus experiencias diarias, pero no han puesto todo lo que saben en palabras. Mi tarea es ayudarlos a encontrar esas palabras—y entonces ellos/ellas pueden decidir lo que deben de hacer después, o lo que no deben de hacer después.

## **3) Los indicadores del impacto de mi trabajo durante un taller incluyen:**

- individuos que expresan lo que piensan durante un taller después de estar en silencio al principio (a veces esto pasa en el segundo o aún en el tercero de una serie de talleres).
- observar un sentido de seguridad en la gente que no soy yo—darse cuenta que el prejuicio racial no es su falta, pero parte de todo el panorama. Es como si una carga se levantara de sus hombros. Puedo

ver ésto en el lenguaje de su cuerpo—es algo poderoso que pasa cuando nos conectamos con la gente en el grupo.

- la gente quiere hablar al final de la presentación acerca de temas que les están llegando. Entonces yo sé que nos hemos conectado, que he abierto algo para ellos/ellas—aunque el individuo solo esté diciendo “yo me alegro tanto que usted esté hablando de eso—yo no me siento listo(a) todavía.”
- a largo plazo, mi medida de si he tenido un impacto es ver a la gente hacer cambios en su trabajo con los niños y las familias.

#### **4) Yo me encuentro con tres retos principales en mi trabajo de anti-prejuicio con gente de color:**

- uno es tratar con la ira que surge durante actividades que tratan con actividades empíricas. Yo quiero validar la emoción de la gente y lo que les ha pasado para causarla. Sin embargo, yo también quiero facilitar que la gente se mueva más allá de la ira para hacer algo, para que no se sientan tan desvalidos. Yo quiero que la gente se vuelva pro-activa y que continúe creciendo.
- yo también lucho con cómo responder a las experiencias muy difíciles que los demás han tenido con racismo cuando las mías no han sido tan duras (aunque sí las he tenido). A veces me congelo y no sé qué hacer. Yo no quiero sofocar a una persona con demasiada compasión, pero tampoco quiero ser percibida como sin conmiseración. Yo también puedo quedarme estancada acerca de cómo llegar al lugar donde tratar de tomar un curso de acción después de validar y de demostrar compasión porque la gente puede no estar lista todavía para el siguiente lugar, especialmente en un único y corto taller. A veces yo también tengo dificultad en encontrar la forma de hacer que el grupo se enfoque de nuevo más tarde. Otro reto es tratar con la desconfianza que la gente siente por mí como instructora a causa de las experiencias negativas individuales que han tenido en otros medios.

**5 y 6) Mi mayor lucha personal es cuando yo recibo comentarios negativos que me dicen que yo no soy verdaderamente latina porque no hablo el español.** Este reto vino de blancos, de latinos y de otros grupos de color. Cuando yo recibo esta acusación, mi propia identidad cultural me obsesiona y vuelve a abrir mis sentimientos acerca de dónde encajo. Debo encontrar formas de lidiar con mi ira—pero no enfrente al grupo. También estoy llegando al punto donde yo puedo debatir con la persona que dice ésto en un grupo con el cual estoy trabajando que se reúne más de una vez. Puedo pasar más allá de la ira y

de la reacción cuando mis “ojos se quieren salir de sus órbitas” y decir “Un momento, yo también tengo el derecho a que se dé validez a quién yo soy. Prestemos atención a los temas relacionados con el idioma que vienen de la cultura predominante. La cultura dominante nos menosprecia por hablar el español, y luego nuestra propia gente y otras gentes de color nos reprenden por no hablar el español. Es una situación donde no hay manera de ganar.”

**7 y 8) Para encarar estos retos, yo trato de entender de dónde viene esta persona desde un punto de vista de su desarrollo y decidir qué enfoque debo de tomar.**

**9) Finalmente, varias clases de conexiones con otros me sostienen en este trabajo. Éstas incluyen:**

- mi grupo de apoyo local—comenzamos con 3 ahora tenemos 14 gentes.
- mi grupo de Liderazgo en Diversidad del estado.
- Las conexiones en conferencias del estado y nacionales con gente que hace trabajo similar. Oír las presentaciones de otras personas, aunque no las conozca personalmente, me da nuevas ideas tanto como un sentido de ser parte de una red más grande de gente.
- Leer cuentos de triunfo.
- Saber que puedo llamar a cualquiera que ha tenido instrucción en LID para resolver problemas, para recursos, ideas. También fue excelente oír lo que la gente está haciendo en el retiro de fin de semana de la gente de la tercera vuelta del curso de LID.
- La posibilidad de nuevos aliados/aliadas en mi área local.
- Mi familia (muy importante para mi)

### **GLORIA TRINIDAD**

*Actualmente presidenta de AEYC en Washington y miembro del grupo CRAB en Seattle.  
Gloria trabaja con City of Seattle Comprehensive Child Care Program y con ECAP.*

**1) Mis metas principales son ayudar a la gente de color:**

- a que reconozcan y sientan dentro de sí mismos que tienen valía, que pueden defenderse a sí mismos, y que trabajan con otros para apoyarse recíprocamente, y ver el liderazgo en ellos mismos. Yo



encontré el liderazgo en mi misma; ahora yo quiero que otros lo encuentren. Yo veo tal potencial en la gente que está donde yo estaba en el pasado.

- yo también quiero proveer información relevante a su experiencia que ellos/ellas puedan usar en su trabajo con los niños y las familias.
- mientras que yo tengo algunas metas generales, donde sea que yo trabajo con un nuevo grupo, primero trato de tomar un par de pasos hacia atrás—para verdaderamente percibir dónde está la gente y comenzar en ese punto—y no asumir que la gente está donde yo estoy ahora. Yo no quiero trabajar desde un punto donde “yo establezco la agenda.” Más bien, yo comienzo por “investigar” a través del diálogo para saber dónde está la gente y prestar meticulosa atención a la manera como ellos/ellas reaccionan a las preguntas, y a lo que yo hago. Esto significa que yo estoy continuamente revalorando cómo trabajo.

**2) A causa de que frecuentemente encuentro resistencia a la idea que necesitamos tener un enfoque de anti-prejuicio (por ejemplo, la gente dirá “¿Por qué me está diciendo esto? Yo soy una persona de color, cómo se atreve a decirme que yo tengo prejuicios”), yo quiero que la gente entienda que los prejuicios que nosotros experimentamos en contra de nosotros mismos y que tenemos en contra de otros son ambas nuestras barreras y también pueden ser nuestro fuerte.** Es comprensible que tengamos prejuicios—por alguna clase de experiencia—generalmente en la sociedad predominante—que nos enseñó ese prejuicio. Entender de dónde viene y cómo hacer para retarlo y cambiarlo en nosotros mismos es lo que crea fortaleza. El segundo es cómo educar a los demás a que cambien. Todos llevamos nuestra ira causada por nuestras experiencias con el racismo. ¿Cómo podemos hacer para que nuestras respuestas a los prejuicios de los demás sean una experiencia educativa?

**3) Los métodos de enseñanza que han funcionado bien para mí incluyen:**

- el diálogo.
- presentar escenarios y trabajar con grupos pequeños para hablar sobre ellos. Esta actividad también me da información acerca de dónde viene la gente. Sus propios escenarios surgen también en el proceso de la discusión.
- materiales visuales—dibujos y fotos para abrir el diálogo—“Dígame acerca de este dibujo.”

- discusiones de uno a uno o en grupos informales pequeños después de una presentación para procesar algo que sucedió, o algo que surgió en ellos (por ejemplo, en el vestíbulo fuera del taller; o al tropezarse con alguien en otra oportunidad durante una conferencia).

**4) Yo busco indicadores del impacto de mi trabajo tanto inmediatos como de largo plazo. Durante las sesiones de capacitación, yo busco las siguientes indicaciones:**

- participación en el diálogo (más bien que sentarse en negación).
- usar sus voces—expresar lo que es posible que ellos/ellas no hayan tenido la oportunidad de expresar antes a un instructor de color, y que no han podido decirle a los blancos porque esperan que no los entiendan.
- sentirse validados en sus experiencias/sentimientos por alguien que habla su mismo lenguaje.

**Los indicadores de largo plazo que yo busco son:**

- oír lo que yo he dicho repetido con entusiasmo o reformulado por participantes del taller y acerca de cómo ellos/ellas planean usar esas ideas en su trabajo.
- recibir llamadas de seguimiento: “Quiero ayuda para comenzar a hacer lo que usted habló,” o ellos/ellas están poniendo las ideas en práctica y quieren apoyo, refuerzo, verificación o consejo.

**5) Al hacer este trabajo con gente de color, tres desafíos me vienen a la mente. Ellos son:**

- resistencia en la forma de ¿Por qué me lo está diciendo?—ya mencionada al hablar acerca de mis metas. Yo encuentro más difícil tratar con actitudes de lenguaje del cuerpo que directamente con las habladas.
- la persona que sabe de los temas está allí pero no hace nada acerca de ellos. Esta gente dice cosas como “Es mucho trabajo,” o “No vale la pena porque nada va a cambiar.” Yo creo que ellos tampoco quieren actuar porque si causan olas tendrán que lidiar con sus propias cuestiones y prejuicios.

- la negación que yo veo en algunas gentes de piel más clara que están arreglándoselas con algunos privilegios. Yo creo también que tienen miedo de causar olas porque si dejan de negar el racismo no podrán “encajarse” con el mundo blanco como lo están haciendo.

**6) Dentro de mi propio grupo, yo trabajo más que nada con temas de género/sexismo.** Yo tengo diferentes sistemas de protección en pie dependiendo de la edad de la gente y del ambiente en que estemos. Yo tengo que decidir cuál es mi lugar dentro de las reglas culturales de respeto y a veces tengo que sacrificar el trabajo que quiero hacer. También puedo tener que reprimirme por largo tiempo para ganar la confianza. Yo sé que yo soy igual que los hombres—i pero puede que ellos no lo sepan todavía! Yo puedo luchar con ellos privadamente pero no en frente de otras gentes, aunque todos en el grupo se conozcan unos a otros.

**Con gente de otros grupos de color, mi principal lucha viene de otros que retan mi derecho de dirigirme al racismo.** Yo sé que mis experiencias con racismo no han sido las mismas que las experiencias de los afro-americanos. Por ser el color de mi piel más claro yo me siento lanzada en medio de las líneas de poder racial por la cultura dominante. Así, mientras que yo sé que no puedo decir “yo sé por lo que usted está pasando”—sin embargo, yo quiero [decirlo] *porque yo también he experimentado racismo.*

**7 & 8) Lo que yo hago cuando me encuentro con conflicto cultural o prejuicio entre gente de color dirigido a mí depende de si puedo confrontar a la persona o no; y si yo siento que me va a escuchar y si va a crear un cambio.** Esto se aplica tanto a mi propio grupo cultural como a otros grupos.

- en una sesión de aprendizaje, cuando la gente expresa estereotipos: uno del otro, yo digo “Algo está sucediendo, pongamos atención; tratemos con ésto, como cuando lidiamos con conflicto entre niños,” y luego yo facilito la discusión acerca de lo que está pasando. También le pido al grupo que establezcan algunas reglas de procedimiento para tratar con esta clase de conflicto.
- cuando el prejuicio es dirigido a mí de alguien de otro grupo—por ejemplo, el principal es cuando una persona me reta con “No es posible que usted sepa lo que es realmente el racismo”—yo trato de decir algo como: “En mi experiencia yo siento que yo sé [lo que es]—aunque de su perspectiva no lo parezca. Déjeme terminar, hablemos sobre ésto.” También trato de validar que yo no tengo su experiencia y también validar mi propia—yo tengo la mía. Validar las dos perspectivas es algo que yo he aprendido con la experiencia—cuando

yo comencé a hacer este trabajo, yo probablemente sólo me sentía abatida y luego me sentía mal por no haberme defendido. Ahora ya no me afecta emocionalmente como al principio.

- Cuando yo experimento prejuicio dirigido a mí proveniente de mi propio grupo verdaderamente me molesta y me hace sentirme muy triste. Yo no siento que tengo todavía un buen método para tratar con esto. Yo trato de preguntarme a mí misma—acerca de mí y de la otra persona—“¿Por qué está actuando de esta manera?”

## **9) Lo que me sostiene en mi trabajo:**

- yo veo tanto que hay que hacer—este es mi reto.
- observar a mis niños crecer y lo que tienen que experimentar. Yo quiero ser su modelo.
- el apoyo que yo recibo: saber que yo tengo muchas diferentes opciones para obtener apoyo.
- saber que no estoy sola—que muchos otros tienen experiencias similares cuando hacen este trabajo; la oportunidad de hablar de esto y de reflexionar sobre mis experiencias con otros.
- yo no quiero que alguien se asombre de mí o esté orgulloso(a) de mí por sobrevivir la opresión.
- reconocer que puedo tener un estilo diferente de comunicarme (y probablemente lo tengo) que el de él o ella y respetar eso suficientemente para poner atención al proceso en el cual participamos.
- Darme cuenta que mis experiencias son mías y que yo no hablo por todos los individuos interraciales.
- considerar los errores como oportunidades de aprender, y participar en diálogo para ayudar a resolver los sentimientos de culpabilidad, ira, tristeza, etc. y quien no se permite a sí mismo(a) estancarse a causa de la preocupación de poder hacer errores.
- entender que hay lugares donde me estanco y en donde la opresión incorporada en mi misma surge de nuevo para perseguirme, sin embargo me da fuerzas para tomar el riesgo de retarme a mí misma.

- aceptar este trabajo como una jornada. No sabemos nunca exactamente a dónde nos va a llevar, pero voy a quedarme aquí por el tiempo que sea.

El trabajo con un(a) aliado(a) blanco(a) que ha incorporado en sí mismo(a) estas cualidades puede ser un regalo maravilloso. Además, yo siento que es importante que un(a) aliado(a) blanco(a) y yo nos comprometamos uno al otro y al movimiento. Los/las dos necesitamos reconocer que este trabajo es una jornada y que debemos de continuar manteniendo un diálogo abierto y honesto (aún cuando sintamos que podemos herir al otro o a la otra). El compromiso que hemos hecho siempre nos dará la seguridad para tomar los riesgos de sentirnos incómodos(as) con las emociones, si podemos entender eso como un proceso de crecimiento.

*Reimprimido por Early Childhood Equity Alliance/la Alianza para la Equidad Infantil con permiso del Web Journal of the Culturally Relevant Anti-Bias Early Childhood Educators' Network (El diario web de la Red de Educadores de Niños Pequeños Culturalmente Relevantes en Contra de los Prejuicios). Vol. III, número 3, mayo 1997.*

*Traducido por Maria Antonieta Renoos*