

## TRANSCRIPCIÓN

# El anti-racismo es fundamental para los servicios ante la agresión sexual

---

Imagen: Diapositiva con círculos azules y morados. Título El anti-racismo es fundamental para los servicios ante la agresión sexual: un diálogo facilitado. Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual (SADI, por sus siglas en inglés): Logo de “Potenciación de los servicios ante la agresión sexual” (Enhancing Sexual Assault Services) con el árbol.

Cat Fribley: Hola a todos. Bienvenidos a este *podcast* de la iniciativa SADI sobre el anti-racismo y los servicios ante la agresión sexual. Nos emociona tener la oportunidad el día de hoy de poder dedicar un poco de tiempo a realmente analizar y reflexionar sobre una de las lecciones clave que aprendimos de la Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual (SADI, por sus siglas en inglés). La Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual (SADI) fue un proyecto del Proyecto Nacional de Recursos Compartidos, el Centro nacional de recursos sobre la violencia sexual [National Sexual Violence Resource Center], la Coalición de mujeres indígenas de Minnesota contra la agresión sexual y la Organización nacional de asiáticos e isleños del Pacífico contra la violencia sexual.

Nosotros, a través de la Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual, buscábamos determinar cómo los programas locales duales y con múltiples servicios podrían optimizar sus servicios ante la agresión sexual específicamente para los sobrevivientes en sus comunidades. De allí surgieron varias lecciones. Esas lecciones son elementos clave que podrás encontrar bien sea en el informe final, cuyo enlace aparece en este sitio web y/o en el video de introducción que también encontrarás en este sitio web. Hoy, nos emociona tomar una de esas lecciones y realmente profundizar en algunas de las cosas que aprendimos y lo que ya sabemos sobre la fundamental importancia de que los programas ante la agresión sexual realmente tengan una respuesta directa y una comprensión del racismo y la opresión para poder brindarles servicios a los sobrevivientes de agresión sexual.

Soy Cat Fribley y, como les dije, hoy nos acompañan dos de nuestras colaboradoras en el Proyecto Nacional de Recursos Compartidos. Michelle, ¿quieres presentarte primero?

---

Michelle Dixon-Wall: Ah, tienes... Soy Michelle Dixon-Wall y soy proveedora de asistencia técnica con el Proyecto Nacional de Recursos Compartidos. La sede en donde trabajo es la Coalición de programas contra la agresión sexual en Washington y estoy sumamente contenta de estar aquí hablando con mis colegas hoy sobre algo a lo que hemos dedicado mucho tiempo en sesiones que no grabamos, sobre cómo podemos mejorar y optimizar la conexión y la comprensión de los programas ante la agresión sexual con respecto al trabajo de anti-racismo y anti-opresión, y... eso es todo.

---

Cat Fribley: Genial. Tracy, ¿quieres presentarte?

---

Tracy Wright: Claro que sí. Hola, soy Tracy Wright. Todas se ven espectaculares. Soy proveedora de asistencia técnica para el Proyecto Nacional de Recursos Compartidos. La sede en donde trabajo es la Coalición contra la agresión sexual en Carolina del Norte y brindo asistencia técnica en el tema de fortalecimiento de capacidades en 17 estados diferentes. Mi región del país abarca desde Texas hasta Maryland, pasando por Florida, las Islas Vírgenes de los EE.UU. y Puerto Rico. Así, tengo la oportunidad de trabajar con las coaliciones de servicios únicos y duales contra la agresión sexual a nivel estatal y territorial, y así logro observar la huella de su influencia y lo que realmente necesitan para fortalecer las capacidades de sus integrantes. Como dijo Michelle, hemos dedicado muchísimo tiempo hablando en profundidad y reflexionando en torno a la cuestión de cómo seguimos elaborando un marco de trabajo anti-racista dentro de nuestras organizaciones, entendiendo que cuando hacemos esto, estamos mejorando la prestación de servicios a toda la gama de sobrevivientes que atendemos. Así que, estoy muy contenta de tener esta oportunidad de fomentar la participación y tener un diálogo profundo.

Cat Fribley: Claro. Estoy muy agradecida con ustedes dos por acompañarnos el día de hoy. Tracy, Michelle y yo hemos trabajado juntas por una cantidad de años y ellas fueron unas de las personas que pensé podrían ser más capaces de participar en esta conversación desde una perspectiva, no solo de las lecciones de la iniciativa SADI, sino desde la perspectiva del cambio y desarrollo institucional, que es realmente en lo que se centra la iniciativa SADI. Se trata de encontrar las maneras en que las organizaciones pueden cambiar su identidad, cultura y prácticas a fin de cumplir mejor con las necesidades de los sobrevivientes de agresión sexual. Una de las cosas que nos quedó muy clara desde el principio fue que, a menudo, cuando hablábamos de la optimización de los servicios ante la agresión sexual, la gente deseaba una especie de kit de herramientas. Creo que esto es algo muy común. La gente quiere saber, “¿cómo hacemos esto? ¿Cuáles son los pasos específicos que tenemos que dar?” Lo que notamos, durante los años que pasamos trabajando con las seis localidades que formaron parte de la Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual, fue que es imposible tener un kit de herramientas para cada comunidad en particular. Parte de eso tiene que ver con las necesidades únicas de las personas que forman parte de tu comunidad, tu ciudad, tu pueblo. Y otra parte tiene que ver con el hecho de que no existe ningún kit de herramientas para hacer este trabajo generalmente, que funcionaría en cada localidad, con cada sobreviviente.

Cuando pienso en esto, también puedo centrarme en el hecho de que, si bien esto es cierto respecto a la manera en la que brindamos asistencia técnica y apoyo a las personas, a medida que piensan en nuevas formas de cómo cumplir con las necesidades de los sobrevivientes de agresión sexual en sus comunidades, también es cierto del trabajo relacionado con el anti-racismo. Con frecuencia, la gente desea que existiera un kit de herramientas que les indicara cómo hacer este trabajo. En lugar de ello, lo que hemos notado con los años, es que es cuestión de práctica. Es una práctica que debemos realizar, tanto a nivel personal como organizativo, y que realmente la tenemos que hacer a diario para desarrollar nuevas destrezas, elaborar nuevas prácticas que estén integradas con ese profundo compromiso de desaprender y causar una interrupción en todas las formas de opresión. Específicamente, el día de hoy, vamos a hablar sobre desaprender y causar una interrupción del racismo.

---

Una de las cosas que quería mencionarles es que hay que pensar en esto como una práctica. Pensar en el hecho de que cuando hablamos de hacer el trabajo de anti-racismo, especialmente los que somos de raza blanca, como Michelle y yo, a menudo estamos hablando de intentar algo, fracasar, tener que pedir disculpas y retornar a la práctica una y otra vez, y reconocer que todo nuestro trabajo en torno a esto es un recorrido, ¿sí? En realidad, es un recorrido, una práctica y un compromiso esencial en garantizar que todos los sobrevivientes de violencia sexual cuenten con los servicios que necesitan.



Sabemos que el anti-racismo es fundamental para el trabajo contra la agresión sexual. Me encantaría oír de parte de ustedes, Tracy y Michelle, sobre lo que hemos aprendido respecto a por qué esto es cierto. Es decir, qué hemos aprendido durante el desempeño de este trabajo que nos demuestra esta profunda realidad de que, sin un compromiso ni una comprensión directa como respuesta al racismo, no estamos cumpliendo con las necesidades de los sobrevivientes de agresión sexual.

---

Tracy Wright: Así es, Cat. Soy Tracy. Por supuesto quería agregar mayor contexto a cómo pensamos en esto. Creo que, cuando hablamos de prácticas, creo que se debe tener esa comprensión fundamental de que la violencia sexual es una herramienta del racismo. Y, creo que la forma en que debemos pensar sobre esta práctica surge de tu tatuaje, Cat... O sea, tenemos que determinar cómo hacer eso de “ambos y además...”, ¿correcto? Ese concepto de “ambos y además...”, así como entender que dos cosas pueden existir a la vez. Esto es una demanda para nosotros como intercesores que hacemos este trabajo desde una perspectiva centrada en el sobreviviente: se trata de comprender que, para poner fin a la violencia sexual, también debemos poner fin al racismo y la opresión en este país. No se pueden separar ni se pueden abordar de forma segmentada. Hay que realmente profundizar en el tema y pensar, “¿Cómo practicamos esto todos los días?” Y también, “¿Cómo nos centramos en la comprensión de que la violencia sexual es una herramienta del racismo?”.

---

Cat Fribley: Me encanta que nos tomó alrededor de dos minutos hacer referencia a los tatuajes. Gracias, Tracy.

---

Tracy Wright: Hago lo que puedo.

---

Cat Fribley: Tengo tatuadas las palabras “ambos” y “además” en los brazos, como recordatorio para tratar de abordar las cosas reconociendo que casi siempre existen múltiples verdades y perspectivas que debemos escuchar. Ciertamente, cuando hablamos de la violencia sexual como una herramienta de opresión y de la opresión como un factor que nos impide poder responder ante las necesidades de los sobrevivientes de violencia sexual, estamos hablando en realidad de “ambos y además...”, ¿correcto? Así que, el racismo es tanto parte de la causa, como también parte del obstáculo que tenemos para poder brindar los servicios que los sobrevivientes necesitan de nosotros frecuentemente en nuestros programas de intercesoría local. Michelle, ¿puedes hablar un poco al respecto?

---

Michelle Dixon-Wall: Sí, además quiero... Aprecio mucho el contexto que se ha dado a la hora de hablar de este tema, como si fuera fortalecer un músculo, mediante los ejercicios y la práctica, ¿verdad? Porque, a menudo caemos en eso de que queremos un kit de herramientas y...

---

Especialmente aquellos que somos de raza blanca, estamos tratando de ser perfectos y así nos impedimos a nosotros mismos el participar y adentrarnos en esa vulnerabilidad y en sensación extraña, la cual sé que vamos a abordar un poco más tarde en el *podcast*. También creo que es importante comprender que, si bien estamos hablando de esto como una cuestión del trabajo anti-racismo, no es algo adicional, y así es como les ha parecido a muchas personas, como si el trabajo anti-racismo fuera algo extra que tenemos que hacer, pero no es así. Es algo inherente que está integrado al trabajo ante la violencia sexual, porque es una causa raíz del porqué existe la violencia sexual. Parte de esta amplia red o jaula o cualquiera que sea la metáfora que más les parezca a todos en torno a ... cómo estas opresiones están conectadas entre sí y cómo se utilizan para mantener a múltiples comunidades marginadas en lo peor o sin acceso al poder.

---

Cat Fribley: Claro que sí. Es totalmente lógico que el racismo y otras formas de opresión que conocemos moldeen las ideas en la sociedad en torno a cosas como la sexualidad, la autonomía corporal, las relaciones, todos estos aspectos de nuestras vidas que luego tienen un impacto directo cuando hablamos de la creación de una respuesta para los sobrevivientes y la creación de una respuesta para



poner fin a la violencia sexual en nuestras comunidades, ¿verdad? Estas cosas no son adicionales: están conectadas entre sí. Y, si sentimos que podemos separarnos de ese elemento, lo que vemos es la medida en que el racismo y otras formas de opresión afectan la manera en que se estructuran nuestros servicios y organizaciones, y cómo contemplamos la violencia sexual incluso en nuestra cultura.

---

Michelle Dixon-Wall: Con esas ideas en la sociedad respecto a la sexualidad y la autonomía corporal, la forma en que se habla del racismo y la opresión influye sobre esto, estas ideas también las internalizamos, aquellos que estamos desempeñando este trabajo; las internalizan los sobrevivientes con quienes trabajamos todo el tiempo e influyen nuestra propia introspección sobre cómo necesitamos hacer nuestro propio trabajo y ese tipo de cosas para realizar esa labor individual de desaprender y practicar nuevamente, o fortalecer esos músculos, ¿cierto? Porque tenemos estas ideas internalizadas a partir de las ideas en la sociedad moldeadas por la opresión.

---

Cat Fribley: Claro que sí. Absolutamente, y sabemos que las ideas que tenemos de la sociedad y la cultura son, de hecho, parte del tejido de nuestras organizaciones, la mayoría de las veces. Porque nuestras organizaciones están compuestas de personas. Nuestra sociedad está compuesta de personas y todos estamos nadando, por decirlo así, en una sopa de racismo, ¿no es así? En esta cultura. Entonces, me pregunto... sé que una de las cosas que nos ha quedado bien clara es el hecho de que abordar el racismo y otras formas de opresión es una parte clave y fundamental para las organizaciones, además de ser un compromiso personal que debe venir acoplado a esto. Ese compromiso personal y apoyo institucional realmente deben trabajar en conjunto. Tracy, ¿puedes hablar un poco al respecto? Cuáles son las cosas que, cuando hablamos de que el compromiso personal y el apoyo institucional deben ir de la mano... ¿Cuáles son algunas de las cosas que se te vienen a la mente? ¿Cuáles son los aspectos institucionales que apoyan los aspectos personales, y cuáles son los aspectos personales que son totalmente necesarios para adentrarse en esas oportunidades institucionales para desaprender y analizar y dismantelar al racismo?

---

Tracy Wright: Muy bien. Ahora quieres hablar de mis sueños y las cosas que me generan pesadillas. Por supuesto, hablemoslo.

---

Cat Fribley: Sí.

---

Tracy Wright: Creo que cuando pensamos en esto, en el compromiso institucional y personal, creo que una de las cosas que se me viene a la mente es realmente asegurarnos de priorizar las experiencias vividas, especialmente cuando hablamos de las personas de color, lo cual es difícil de hacer a veces en este tipo de trabajo, pero también es parte de cómo hemos realizado nuestro trabajo históricamente. Nuestro trabajo ha surgido de las experiencias vividas. Todos nos sentimos conmovidos y motivados cuando pensamos en las injusticias y los testimonios de los sobrevivientes que escuchamos todos los días. Mientras que, a la vez (porque dos cosas pueden existir a la vez), tenemos que entender que las experiencias vividas de cada persona, en particular para las personas de color, las han moldeado las instituciones del racismo y la manera en que hemos podido funcionar o no y se nos ha negado el acceso en torno a... experiencias de la vida y todo eso.

Así que pienso que los compromisos institucionales y personales tienen que garantizar que sí valoran estas cosas, y que cuando valoramos dichas cosas, tenemos que asegurarnos de que no se vuelva una contextualización académica. Porque, a menudo, a veces la contextualización académica... el cómo pensamos en la teoría y en la práctica con respecto a los temas de justicia social, con frecuencia termina teniendo un poco más de valor, a diferencia de las personas con experiencias vividas. Entonces, las organizaciones y las personas deben transitar este camino, como dijiste, y tienen que participar en este ejercicio del músculo para asegurarse de que estamos priorizando esas experiencias vividas. Porque cuando pensamos en los sobrevivientes que



entran a nuestra institución y que necesitan nuestra ayuda, traen consigo todos los aspectos de su ser y sus experiencias vividas. Aunado al hecho de que cuando uno piensa en el trasfondo y la atmósfera del país y los traumas asociados con estos factores, creo que es necesario asumir el compromiso personal de escuchar estas cosas y valorarlas.

---

Cat Fribley: Claro que sí. Esto me hace pensar, cuando dijiste, tenemos que asumir este compromiso personal, creo absolutamente que es necesario hacer ese trabajo e introspección a nivel personal e individual y también tenemos que asumir ese compromiso institucional que mencionas. Y, no debe venir desde la teoría académica, ¿verdad? Más bien, debe surgir de la práctica y la realidad, de un espacio de las experiencias vividas de las personas de color y quienes hayan vivido el racismo, a partir de esa realidad práctica de lo que escuchamos de los sobrevivientes con quienes trabajamos, y enfocándonos en cómo respondemos ante la manifestación del racismo que se encuentra entrelazada con el trauma y otras formas de violencia que están viviendo las personas. Cuando pienso en eso, realmente me hace pensar en la intención que debemos traer a esto, ¿verdad? Me hace pensar en el tipo de cosas específicas que podemos hacer a nivel institucional para garantizar esta intención. Y, Michelle, ¿puedes hablar un poco al respecto?

---

Michelle Dixon-Wall: Sí, creo que hay muchos espacios, como decía Tracy, en los que tenemos esta contextualización académica, o hablamos de... ¿Sí? Usamos el término “teoría” cuando hablamos de la anti-opresión, “la teoría de la anti-opresión”, como que si no fuera una experiencia real que viven las personas todos los días. Cuando hacemos eso, y lo conversamos a modo de teoría, entonces lo contemplamos de manera ajena a nosotros, y en realidad tenemos que humanizarlo para poder empezar con el trabajo para enfrentarlo. Porque si este es un gran concepto que está por allá afuera en el mundo... Y pienso en Adrienne Maree Brown, que habla de las estrategias emergentes, ¿correcto, Cat?

---

Cat Fribley: Sí.

---

Michelle Dixon-Wall: Es algo que ella dice, algo así como “todo está en los detallitos”. Son las pequeñas cosas que hacemos en nuestras interacciones personales y durante nuestro aprendizaje a nivel personal y los pequeños cambios y éxitos que logramos, son estos detalles los que marcan la diferencia en el esfuerzo para dismantelar un sistema mucho más grande que es abrumador si lo vemos solamente como espectadores.

---

Cat Fribley: Claro que sí. Y a través de esas pequeñas acciones, esos detallitos, es que expandimos este concepto hacia lo institucional y cultural, ¿no es así? Entonces, mientras pensamos en esto, ciertamente una de las cosas que me hace reflexionar nuevamente es parte de lo que estuvimos conversando al principio, es decir, que este trabajo requiere que activemos nuevos músculos. Es un trabajo que nos pide realmente abordarlo con vulnerabilidad y una disposición a cometer errores. Se trata de reconocer que tenemos que desarrollar esos nuevos músculos y destrezas para interrumpir el racismo en nuestras vidas, comunidades y organizaciones. Y a veces, esas interrupciones a nivel individual son lo que nos llevan hacia una cultura anti-racista, ¿correcto? O son lo que fortalecen ese compromiso con el anti-racismo en la práctica. Entonces, como decías, todo está en los detallitos, me hizo pensar en esta necesidad tan real que tenemos, sobre todo como personas de raza blanca, de reconocer que vamos a cometer errores y que eso no importa. De hecho, deberíamos aceptarlo con brazos abiertos. Queremos cometer esos errores porque la alternativa es simplemente no hacer el trabajo, ¿verdad? O no arriesgar la autenticidad ni la vulnerabilidad interrumpiendo lo que ya conocemos como racismo en la práctica, lo que conocemos como microagresiones, lo que conocemos como formas institucionales de realizar el trabajo a veces que realmente nos exige que digamos “Un momento, ¿existe una manera diferente de hacer esto?”

---



Michelle Dixon-Wall: Creo que para quienes somos de raza blanca, el tratar de hacer este trabajo, batallar, aceptar la sensación de extrañeza y que no tenemos que pretender que sí sabemos. Creo que a veces en nuestro campo existe una suposición tácita que realmente es un...

---

Cat Fribley: Claro que sí.

---

Michelle Dixon-Wall: obstáculo ante el privilegio, o ante a hablar sobre el privilegio o reconocerlo, esta noción de que se supone que deberíamos conocer todos estos temas, ¿verdad? Y si sentimos que tenemos que pretender que sabemos más de lo que en realidad sabemos, entonces no podemos... Esto realmente entorpece las conversaciones profundas y ese creciente impulso hacia el cambio, ¿verdad?

---

Cat Fribley: Claro que sí. Entonces, sabemos que hay unos tipos de compromisos y prácticas institucionales muy específicas, que pueden apoyar ese creciente impulso al cambio, que pueden apoyar ese trabajo continuo, y que existen maneras en las que nuestra organización puede fortalecer estos músculos. [Risas] Músculos institucionales. Trace, ¿deseas hablar sobre cuáles son algunas de esas prácticas y compromisos que hemos identificado?

---

Tracy Wright: Sí, y... Michelle, dijiste algo muy tuiteable, sabes que, en este momento, la práctica del anti-racismo no es para quedarse de brazos cruzados. Voy a utilizar este concepto y expandirlo y pedirles a las personas que no solo se queden mirando como la gente de color se encarga del mayor esfuerzo a la hora de hablar del racismo y la opresión. Con frecuencia, es muy difícil no caer en esto de quedarse de brazos cruzados. Creo que es imperativo que las organizaciones y las personas también, sepan que deben... que debemos, colectivamente, todos, crear un espacio mutuo y que no debe ser ni el papel ni la responsabilidad de la persona de color tener que resaltar las prácticas racistas y realmente cuestionar y dismantelar las filosofías que no están arraigadas en la práctica de dismantelar el racismo y la opresión. Realmente quiero que reflexionemos en torno a esto y espero que las personas entiendan qué es realmente lo que decimos. Es agotador; para mí, como una mujer de color, siempre ser la persona que hable del tema de la raza, ¿no? Y junto con eso, es agotador y también conlleva a la inclusión meramente simbólica, y luego a la percepción de que, "Tracy está enojada porque estoy comentando mi experiencia personal y como yo veo y vivo en el mundo". Creo que lo bonito que hemos podido lograr Michelle y yo es que hemos podido hacer una gira que nombramos "el tour del ébano y el marfil".

Así que hemos podido dar el ejemplo cuando hablamos de destacar estos temas, para que las personas puedan realmente vernos ejercitando esos músculos en la práctica y observarnos ser sumamente vulnerables. Porque, les digo, incluso en esos espacios en los que hemos tenido que hablar sobre la raza de una manera muy íntima con las organizaciones e intercesores, también hemos cometido muchos errores. Hemos sido vulnerables y así es como contemplamos la idea de invitar a los otros a que nos acompañen en estos diálogos. Y que se vuelve un peso el no...

Michelle, cuando dijiste eso, pensé en dos personas de raza negra jugando tenis, y que... ¿Sabes lo que quiero decir? ¿Cómo se interrumpe todo esto? Porque ese es un músculo diferente en el que tenemos que pensar, porque cuando hablamos de racismo, muchas veces las personas de color son quienes deben soportar gran parte de la carga y esto no es para quedarse de brazos cruzados. Me encantó eso, Michelle. Voy a tuitearlo; muy bien dicho.

---

Cat Fribley: Me encanta...

---

Michelle Dixon-Wall: La imagen de dos mujeres de raza negra jugando tenis, ¿no?



Tracy Wright: Correcto, correcto. Y recuerdo por qué las personas nos miran y pienso, "Ah, es que no

se supone que sea así para nada”. Esa no es una práctica saludable.

---

Cat Fribley: Correcto. La alternativa a esto es sostener ese espacio con las personas de color, ¿verdad?

---

Tracy Wright: Claro que sí.

---

Cat Fribley: No es pedirles a las personas de color que abran ese espacio, sino más bien decir, “Este es nuestro trabajo como personas de raza blanca, como personas que no somos de color, destacar las necesidades, resaltar el trabajo, asumir el compromiso y sostener el espacio con responsabilidad, por supuesto”.

Pienso en la gran necesidad que existe de que se desarrolle este trabajo, sobre todo a nivel institucional, porque frecuentemente creo que la gente se queda pensando... “Claro que... ¿hay que hacerlo?” Cuando, en la realidad, algunos de los temas que vamos a tratar son cosas que sabemos que generan incomodidad, ¿verdad? Cosas como revisar sus políticas y procedimientos, realmente analizarlos desde la óptica del racismo y ver, ¿dónde está arraigada la cultura de la raza blanca? ¿Dónde están arraigados los enfoques opresivos en la forma en que nos hemos estructurado o las maneras en trabajamos? ¿Cómo, entonces, estamos generando una interrupción allí? ¿Cómo estamos buscando nuevas maneras? Porque lo que también sabemos es que la forma en que están estructuradas nuestras organizaciones, la manera en que realizamos nuestro trabajo realmente refleja nuestro nivel de accesibilidad para con las comunidades y sobrevivientes de color, ¿verdad?

Entonces, a medida que pensamos en eso, nosotros, como organizaciones debemos tener ese compromiso profundo de cambiar, de reflexionar y realizar estas prácticas para poder atender las necesidades de los sobrevivientes durante su vida, y en todo tipo de comunidades. ¿Tienen alguna opinión sobre... específicamente sobre los enfoques institucionales o compromisos sobre elementos como políticas y procedimientos, contratación, ascensos, supervisión? Porque estos son factores clave que indican, no solamente al personal quiénes somos, sino también nos permiten decirles a nuestras comunidades quiénes somos también, ¿verdad?

---

Michelle Dixon-Wall: Sí, Cat, he estado pensando mucho en la supervisión y los recursos humanos y estas cosas porque, debido a la naturaleza de nuestro trabajo con las coaliciones ante la agresión sexual, mucho tiene que ver con la infraestructura, ¿no? Tratar de pensar en cómo esta dinámica se está desarrollando en nuestras organizaciones, y pensar en un tipo de supervisión con conciencia del trauma, que también se realice tomando en cuenta la relevancia cultural y realmente analizarlo para... Porque, no hay ningún kit de herramientas ¿verdad? Porque no les puedo decir la manera como deben hacer una u otra cosa, porque todo... Al igual que los sobrevivientes son personas en su totalidad, los empleados también son personas en su totalidad, con complejidades, con mucho de ese concepto del “ambos y además”, ¿verdad? Tenemos que pensar en cómo estamos practicando esa conciencia plena e intención como supervisores de un personal diverso, ¿sí?

---

Cat Fribley: Claro que sí.

---

Michelle Dixon-Wall: Y no solo en términos de raza, sino de muchas otras formas. Nos preguntamos a nosotros mismos, “¿Mi expectativa o respuesta ante la persona a quien estoy supervisando se basa en la cultura dominante en la que vivo? Esa cultura dominante, lo que me dice, esos mensajes”. Luego reflexionar, “¿Cuáles son las diferencias en nuestra comunicación? ¿puede que algunas de esas diferencias surjan del hecho de que venimos de diferentes culturas?” ¿Sí?

---

Cat Fribley: Claro que sí.

---

Michelle Dixon-Wall: Hay que pensar en la dinámica que posiblemente exista en una organización que haya puesto esta carga sobre el empleado. Porque un empleado puede tener problemas en su desempeño, ¿sí? Y, a la vez, nosotros como organizaciones, tantos de nosotros, por ejemplo, tenemos estos cargos que son de inclusión meramente simbólica, como “intercesor bilingüe” o algo por el estilo, que no son tan valorados. Son cargos que se agregaron como algo extra, o tratamos de incluirlos en el presupuesto con retazos de subvenciones que pudimos recoger, porque necesitábamos una respuesta ante, por ejemplo, la comunidad hispanohablante o algo así. Y que nosotros, en vez de decir, “Bien, como organización, ¿cómo podemos valorar el español como el idioma de todo el personal?” ¿Sí? “¿Cómo podemos hacer que esta destreza sea una cualidad preferible en nuestro proceso de contratación?” O algo así, que en realidad se pueda lograr.

---

Cat Fribley: En todos los sentidos, ¿verdad? En vez de limitarlo a un solo cargo que luego tiene que asumir la responsabilidad de toda una cultura y comunidad. Sí.

---

Michelle Dixon-Wall: Y el trauma que se genera por tener que ser el responsable de su comunidad, la inclusión simbólica, el racismo internalizado y externalizado que posiblemente esté viviendo y luego tiene problemas con el desempeño que definitivamente tiene que ver con todo lo anterior, pero también se tienen que abordar ambas cosas, ¿verdad?

---

Cat Fribley: Correcto. Correcto.

---

Michelle Dixon-Wall: Que antes de contratar a esta persona, partamos desde el principio y digamos, “¿Cómo haremos esto?” Y que, cuando surjan problemas con el desempeño que estamos evaluando, digamos, “¿Qué dinámica existe en nuestra organización que podría ponerle una carga a estos empleados cuya inclusión es solo simbólica o que tuvieron que asumir la responsabilidad de cuidar, como dice Tracy, a la “diáspora”, ¿verdad?”

---

Tracy Wright: Sí. Sí.

---

Michelle Dixon-Wall: De mujeres de color, ¿no? Y el país, por supuesto, es tu proyecto, ¿verdad?  
[risas]

---

Cat Fribley: Claro que sí.

---

Tracy Wright: Sí, y se trata de eso, ¿no? Entonces, cuando se piensa en... cuando contratamos a personal bilingüe y decimos, “Muy bien, tenemos personal hispanohablante”. ¿Estamos considerando cuántos dialectos del español existen? Y, ahora, le has impuesto la tarea a una sola persona de abrir un espacio para una comunidad entera y lo que conlleva eso, lo que conlleva eso cuando piensas en todas las diferentes cosas que existen, la forma en que esas cosas... ¿cómo afectan la opinión de las personas sobre la inmigración y cuáles son los espacios seguros disponibles que tienen para recibir algún servicio? ¿Estamos pensando en servicios que comprenden y se acercan a las personas, que fomenten una afirmación cultural y conciencia del trauma? Entonces... Estas son cosas que debemos pensar, prácticas, expectativas, supervisión y apoyo continuo, realmente dejar que el personal defina cómo realizarán su autocuidado y entender que posiblemente no sea lo que la cultura dominante nos indique. Y permitir que las personas determinen qué significa esto para cada uno y está bien si no es igual a lo que tú harías, ¿cierto? Y está bien.

---



Cat Fribley: Claro que sí. Me hace pensar, escucharlas hablar de todas esas cosas, me hace pensar de manera muy específica que, los supervisores que son activamente anti-racistas, bien sea que hablemos de



personas de color en ese cargo o personas de raza blanca en ese cargo, tienen que velar por las necesidades y seguridad de su personal de color. Tienen que atender las diferentes necesidades, muy específicas, de sus empleados de color y hacer lo mismo, además de apoyar al personal de raza blanca, entendiendo cómo el privilegio y el racismo afecta el trabajo y la vida. Entonces, esto es para realmente reconocer, si estás tratando de abordar el tema de la supervisión y el apoyo al personal desde ese espacio activamente anti-racista, para realmente reconocer las diferentes necesidades que surgen del personal, ¿cierto? Y trabajar de manera distinta con el personal de raza blanca, además de comprender cómo el privilegio y el racismo afecta su trabajo y su vida y su experiencia en este tipo de trabajo también.

---

Tracy Wright: Claro que sí. Aportaré algo. Cat Fribley: Sí.

---

Tracy Wright: Por ejemplo, los pequeños detalles y cómo estos simplemente surgen en la práctica, ¿cierto? Sé que una de las cosas que hemos empezado a escuchar cuando las personas piden apoyo respecto a... es como... "Si tienes personal en comunidades de color que ingresan a espacios donde sabes que se puede poner difícil, ¿verdad?" "¿Cómo los vas a apoyar?" Cuando pensamos en las perspectivas de la coalición, nos trasladamos por todo el estado, ¿no? Y terminamos en espacios sumamente diferentes. Entonces, ¿cómo apoyamos eso? ¿Cómo luce este concepto en la realidad? ¿Cuáles son...? Recomendaciones para apoyar y garantizar que la seguridad y bienestar de tu personal que está realizando este trabajo permanezca al frente de la manera en que estás pensando en las actividades y la participación. Sí.

---

Cat Fribley: Seguro. Y creo que una de las cosas que me lleva a... Y, Michelle, posiblemente vayas a tocar este punto, es que, a veces la realidad es que el liderazgo en nuestras organizaciones o el personal no han apartado el tiempo ni han hecho el compromiso de buscar información sobre el privilegio y la opresión, ¿verdad? Porque es difícil imaginar cuáles son las distintas necesidades del personal, si realmente no has tenido la oportunidad de profundizar en las habilidades gerenciales basadas en el concepto de anti-opresión, por ejemplo. O si no tienes una definición común de qué es el racismo o cómo imaginamos que se eliminará el racismo. Sé que esta es por lo menos una parte de lo que había visto como un espacio clave de aprendizaje para las personas, ¿cierto? Hacer ese compromiso de aprender por cuenta propia sobre la anti-opresión y muy específicamente, en torno a las habilidades gerenciales basadas en la anti-opresión.

Michelle Dixon-Wall: Sí. Y estaba pensando también sobre la práctica de revisar las normativas y procedimientos para ver si contienen enfoques opresivos o exclusivos para la cultura de raza blanca. Y pensé que esta es una buena práctica, ¿verdad? Pero, además, incluso si tuvieras a seis empleados de culturas diversas en una sala haciendo la revisión, es posible que no todos encontremos las mismas cosas ni tengamos la misma estrategia para abordar la necesidad de cambiarlas y en verdad aplicar a la realidad lo que indican esos documentos. Creo que más importante que apartar un momento para revisar las normativas, es mantener esa receptividad a la retroalimentación.

---

Voz: Sí.

---

Michelle Dixon-Wall: Y receptividad para hacer los cambios, ¿verdad? Para que cuando surjan cosas y alguien diga, "Oh, esto es un problema para mí". Puedas decir, "Ah, bueno, deberíamos cambiar esta normativa". Que tengamos la flexibilidad dentro de nuestro liderazgo para decir, "Bien, este elemento es opresivo y si no hay ningún problema en cambiarlo, entonces hagámoslo". Vamos a ser receptivos a cometer errores y a... Y ser receptivos ante los cambios y adaptables [risas] dentro de nuestro trabajo".

---

Cat Fribley: Claro que sí. Y una de las cosas que pienso que... solo para ampliar lo que estabas diciendo, es difícil tener ese nivel de flexibilidad y adaptabilidad si no tenemos relaciones establecidas en la confianza, ¿verdad? Y si no tenemos la capacidad ni el tiempo de sostener conversaciones con verdadera intención respecto a este trabajo, sobre el racismo y la opresión, que son temas mucho menos



reaccionarios y basados en la crisis, comparado con la mayoría del trabajo que terminamos haciendo, por lo general en programas de intercesoría, sino que realmente se trata de reconocer que la manera en que desempeñamos el trabajo es igual de importante que el trabajo que ya venimos haciendo y que es necesario hacer un espacio, ¿cierto? Un espacio mutuo, para tener esas conversaciones que nos iluminen y brinden oportunidades para el diálogo en torno a experiencias, enfoques y una comprensión distinta del mundo, y que también se trate de instruir a las personas en cómo tener ese tipo de conversaciones difíciles.

Michelle Dixon-Wall: Sí. Y esa receptividad a que nos corrijan.

Cat Fribley: Claro que sí.

---

Michelle Dixon-Wall: Además de una práctica en cuanto a la transparencia y la honestidad, como líder, esto puede realmente ayudar a motivar a las personas a brindar su retroalimentación y decir, “esto es un desafío”, porque así estás demostrando tu vulnerabilidad y la disposición a que te corrijan, a hacer algunos cambios y ser transparente respecto a cómo tomas las decisiones y mantener la transparencia cuando te equivocas. ¿Sí?

---

Cat Fribley: Sí, por supuesto. Quiero que... Una de las cosas que quiero es que esto de lo que creo que estamos hablando, sea en verdad aparente, y quiero consultar con ustedes. Una de las cosas que esto me trae a la mente es que, a menudo, la gente dirá, “Queremos contratar a más personas de color”. O, “realmente queremos involucrarnos con esta otra comunidad de color para que sepan que nuestros servicios están a su disposición”. Casi siempre mi respuesta es, “hay que detenerse un momento, porque nuestro trabajo comienza en casa”. Cuando digo eso, lo que quiero decir es, ¿han evaluado su propia cultura institucional? ¿Han visto sus propias políticas y prácticas institucionales? Todos estos elementos de los que hemos estado hablando.

¿Están comprometidos a tener ese tipo de liderazgo estable y empoderador que apoye esfuerzos anti-racistas y anti-opresión? Dónde se pide la retroalimentación, ¿no? Donde se te puede corregir, como decías, Michelle. Donde hayas asumido un compromiso de, como decía Tracy, tener un espacio junto con las personas de color, y no pedirles a estas que abran el espacio para hablar del racismo. ¿Dónde estamos, realmente...? Creo que es lo que estamos diciendo, y por favor, corrijanme si me equivoco, y por supuesto, siempre es “ambos y además”, pero, para poder hacer este trabajo junto con los sobrevivientes y comunidades, tenemos que asegurar que estemos prestando atención a este tipo de trabajo a nivel interno con las organizaciones primero.

---

Tracy Wright: Claro que sí. Absolutamente. Creo que esa es gran parte de la asistencia técnica que Michelle y yo hemos llevado adelante, porque hemos tenido ese mismo tipo de conversaciones con organizaciones que dicen, “Sí, estamos listos para enfrentar tal y tal... o estamos listos para trabajar. Necesitamos hacer esto o aquello”. Y les decimos, “¿Saben qué? Está bien. Demos un paso atrás y hagamos este trabajo interno. Hablemos de...” Entonces, eso realmente es analizar, o sea, el lenguaje es algo que hemos pasado mucho tiempo conversando. Hay que asegurar que todos estemos partiendo desde el mismo marco de trabajo y realmente tener la intención de contemplar cómo asumiremos este compromiso de seguir aprendiendo, ¿verdad? Esta es una práctica que también hay que tener cuando hablemos de mirar a futuro, porque lo que no queremos es la inclusión meramente simbólica de una comunidad, ¿no? Hay que realmente determinar si estamos listos para esta relación comunitaria y todo lo que eso conlleva. Es posible que sea amor. Tal vez sea responsabilidad, y posiblemente sea encarar realidades bastante difíciles que no conocíamos sobre nosotros mismos. Porque podemos pensar que ya entendimos todo, y tan pronto le preguntas a alguien, es posible que te digan, “No. No lo entiendes, y estas son las distintas maneras en que no lo has entendido y muy bien, ahora estás aquí”. Ese es el momento de una reconciliación, ¿sí?



Eso también tiene que ser el proceso, ¿verdad? La vulnerabilidad y determinar, “Muy bien, ¿cómo podemos avanzar?” Así, que, sí, totalmente. Claro que sí.

---

Cat Fribley: Me hace pensar, a medida que comenzamos a hablar a continuación, de las maneras en las que brindamos servicios, me hace... Me hizo querer asegurarnos de que estemos diciendo esto de la forma más clara posible: que este trabajo requiere de un trabajo interno y también requiere que escuchemos a nuestras comunidades. No estamos diciendo, “Hagan todo este trabajo interno”. Sin jamás pedir una retroalimentación tampoco o sin que las comunidades de color nos pidan que les rindamos cuenta. Creo que lo que estamos diciendo, de forma muy particular, es que tenemos que garantizar que como organizaciones anti-violencia, como organizaciones anti-agresión sexual, tenemos un compromiso profundo de cambiar como nosotros mismos nos desenvolvemos en el mundo, y una vez que hagamos eso, creo que estaremos posicionados para empezar a hacer ese alcance comunitario, ¿cierto? Y ese enfoque distinto para involucrar a comunidades en su totalidad en torno a los servicios, porque ya hemos hecho nuestra tarea respecto a cómo nos imaginamos que esto se llevará a cabo. Hemos hecho la práctica. Hemos asumido el compromiso. Y hemos escuchado.

Quiero consultar con ustedes porque sé que, para nosotros en la Iniciativa demostrativa, una de las cosas que fue increíblemente útil fue la oportunidad que tuvieron las organizaciones de realmente dedicar tiempo a preguntarle a sus comunidades, “¿Qué saben de nosotros? ¿Qué piensan de nosotros? ¿Qué piensan que es lo que hacemos? De lo que hemos hecho, ¿qué cosas apoyan su sanación? ¿Qué podríamos estar haciendo para apoyar su sanación?” Y creo que la oportunidad de realmente escuchar a nuestras comunidades y de, como lo explicaste, Michelle, tomar esas correcciones, fue algo transformativo para muchas de estas organizaciones en términos de su mentalidad. Quiero preguntarles a todas, ¿cuáles son las maneras en que asumimos el compromiso interna e institucionalmente de realizar este trabajo, a la vez que, con la misma intensidad, decimos, “Comunidad, y me refiero a toda la comunidad, ¿qué necesitan de nosotros? ¿Cómo estamos cumpliendo con sus necesidades?” ¿Esto es algo que hayan visto ustedes? ¿Cómo han visto que las personas abordan esto? O, ¿qué creen que debemos aprender en términos de realmente centrarnos a partir de las necesidades de la comunidad?


---

Michelle Dixon-Wall: Sí. Sí, definitivamente he visto esto y he trabajado de distintas maneras en torno a esto. Fui parte de.... Estuve trabajando en uno de los sitios elegidos por la iniciativa SADI durante el período de evaluación y descubrí muchas cosas, sobre los sobrevivientes en general y sobre mi comunidad, simplemente al dedicar ese tiempo para hacer algunas de esas preguntas sobre qué los ayudó a sanar y qué es la justicia. Y, ¿quién está allí? ¿Quién forma parte de nuestra comunidad? Aparte de datos del censo, eso no es tan valioso, ¿cierto? [risas]

---

Cat Fribley: No siempre refleja todo de manera integral, correcto.

---

Michelle Dixon-Wall: Así es. Sí, así es. Y una de las cosas que sigo pensando, lo que me sigue pasando por la mente es ayudar a las comunidades a establecer y ampliar su poder. En una de las organizaciones donde trabajé, realmente queríamos... No teníamos muchos que representaran a la comunidad latina dentro de nuestra organización. Entonces, prestamos atención a lo que hacía la comunidad latina en nuestra zona, observando el tipo de cosas que buscaban en cuanto a servicios, lo cual, gran parte era, “queremos saber más sobre esta comunidad, qué hay disponible para nosotros, aparte de información sobre la agresión sexual, queremos información sobre bancos y cooperativas”. Y realmente adaptarse al hecho de que empezamos a tratar de ayudar a realizar algunos de estos eventos informativos en español, cosas así. Y así es como... Ayudamos a esta comunidad a expandir su poder y sus conexiones. Y realmente integrarse en la comunidad, lo cual ayuda a que las personas luego puedan solicitar empleos . Y realmente conocer, y el conocer así, de boca en boca es lo más importante en la mayoría de las comunidades; lo sé, como integrante de la comunidad sexodiversa, eso es sumamente importante para nosotros también,

la referencia de boca en boca, que alguien diga, “Sí, tal organización es buena. Son buena onda. Hay gente sexodiversa allí”. Y esa es una de las cosas que empiezas a saber al ver a estas comunidades como iguales en tu zona, ¿correcto?

---

Cat Fribley: Claro que sí.

---

Michelle Dixon-Wall: Que tenemos cosas que aprender unos de otros y que también tenemos privilegio que podemos compartir para ayudar a expandir el poder de otras comunidades. Es un poco abstracto, pero...

---

Cat Fribley: Sí... Me hace pensar en muchas cosas cuando dices eso. Me trae a la mente el hecho de que creemos en lo necesario de atender a los sobrevivientes como personas en su totalidad. Nuestro trabajo siempre debe ser holístico y no debería definir a las personas únicamente por el trauma que hayan vivido. Debemos asegurar que nuestro trauma, nuestros servicios, nuestras organizaciones, nuestro enfoque, nuestra comprensión tengan esa conciencia del trauma. Y que, a la vez, jamás nos olvidemos de que, cuando hablamos de los sobrevivientes, también estamos hablando de nosotros mismos, de nuestras comunidades, de personas con todo su ser, que realmente están buscando oportunidades para sanar. Me hace pensar, cuando hablas de eso, en el valor que le damos a asegurar que entendemos las perspectivas del trauma y que nunca definamos a nadie solamente en base a su trauma... espero que tenga sentido.

---

Tracy Wright: Claro que sí.

---

Cat Fribley: Y sé, Tracy, que tú y yo hemos hablado de esto tantas veces y que una de las cosas que ha sido una conversación continua en nuestro trabajo es que cuando decimos “con conciencia del trauma”, creo que muchos frecuentemente piensan que se trata de un enfoque basado en la salud mental. De hecho, lo que estamos diciendo es que necesitamos entender todas las formas de trauma que viven las personas y las maneras en que esto, luego, naturalmente se manifiesta en cómo perciben el mundo, ¿cierto? Me pregunto... porque cuando decimos “trauma”, no solamente nos referimos a la violencia sexual. Nos referimos a traumas históricos. Nos referimos a todo tipo de traumas. Quiero saber si pueden hablar de las formas en que, cuando decimos “una perspectiva del trauma” o “con conciencia del trauma”, realmente a lo que nos referimos, nuevamente, es a ese enfoque holístico.

---

Tracy Wright: Y el ver a cada persona con todo su ser, ¿sí? Y cómo... Creo que tenemos muchos... Creo que a veces estamos totalmente centrados en entender cómo funciona el cerebro y el cuerpo, pero creo que tenemos que pensar en los traumas históricos y del entorno, también. Porque una de las cosas que se me viene a la mente en este contexto actual, es que, como mujer de raza negra, a menudo siento muchos traumas que me preceden y mi cuerpo los recuerda. Así que cuando hablamos de prácticas migratorias, esas cosas me retrotraen a un infierno y a menudo reflexiono sobre las experiencias de mis ancestros. Al pensar en eso, y yo ni siquiera lo sabía, ¿verdad? Hasta hace poco, y luego de bastante reflexión, pensando, “Tracy, ¿qué pasa? ¿Por qué tienes tanta ansiedad?” Para mí, son esos traumas históricos y del entorno los que se manifiestan en mi cuerpo al tener que vivir dentro de la piel negra todos los días.

Pienso, entonces, que las personas necesitan entender que esto es un factor en la manera en que se desenvuelven las personas y cuál es la totalidad de sus experiencias. Cuando buscan servicios, vienen con la totalidad de su ser, con toda su historia, su historia familiar, contextual, económica, todas esas cosas surgen. Entonces, espero que podamos avanzar hacia el reconocimiento de la totalidad del ser de cada persona y todas sus experiencias.

Cat Fribley: Claro que sí.

---

Tracy Wright: Especialmente cuando pensamos en qué les ofrecemos, y es esa pregunta que hizo Michelle cuando era integrante de la cohorte antes de ingresar al RSP, la que me ha centrado en muchas formas. ¿Qué necesitan los sobrevivientes? ¿Sí? Hacer esta pregunta y reconocer todas esas partes del trauma, creo que nos ayudará a todos colectivamente a desarrollar servicios para los sobrevivientes de agresión sexual -- la totalidad del ser de cada sobreviviente.

---

Cat Fribley: Claro que sí. Ya para ir cerrando, una de las cosas que no quiero que se nos escape es a lo que hacía referencia Tracy. Y que, Michelle, sé que tú y Tracy han hablado mucho y han realizado ponencias al respecto, el hecho de que el trabajo de atender a las necesidades de los sobrevivientes de agresión sexual se fundamenta en honrar las experiencias de la persona. Se fundamenta en, a veces, encontrar resistencia ante las expectativas culturales con respecto... Escucho que esta es la narrativa. Y pienso, Tracy, en lo que dijiste hace poco, hubo un momento este verano en el que muchas personas proyectaban la narrativa de que "todos somos inmigrantes". Y, aunque entendí que lo decían con buena intención, esto también invisibilizó a mucha gente y la historia de quienes no vinieron a este país como inmigrantes, sino que los secuestraron y los trajeron como esclavos. Pienso en la manera en que nuestro trabajo presenta una interrupción de las narrativas culturales, bien sea que se trate de la cultura de la violación o el racismo. Me hace pensar que hay tantos paralelos en términos de cómo hacemos este trabajo. Michelle, ¿puedes hablar un poco al respecto?

---

Michelle Dixon-Wall: Sí, así es. Yo no... Mi propósito no era hacer trabajo en torno al anti-racismo cuando empecé a trabajar en el campo de servicios ante la agresión sexual. No era... mi propósito ni era parte de mi mentalidad. No era algo que yo tuviera presente. Una de las cosas que realmente me ayudó a profundizar y reflexionar sobre el privilegio de ser de raza blanca y el trabajo anti-racismo, fue mi profunda creencia filosófica en la intercesoría ante la agresión sexual y cómo la llevamos a cabo. Empezó a tener mucho más sentido cuando realmente pude pensar en la base fundamental del concepto de creerle a los sobrevivientes, hay tanto involucrado en el porqué tenemos que creerles, y tiene que ver con la cultura de la violación, ¿cierto? Hay tantos paralelos con el concepto de creerles a las personas de raza negra cuando hablan de sus experiencias de racismo. Hay muchos aspectos paralelos allí. Tracy y yo hemos dado ponencias sobre los aspectos paralelos que vemos en los medios de comunicación. Como, "¿por qué estuvo bebiendo tanto?" Esta es una declaración que culpa a la víctima. Y el porqué tenemos que creerles a los sobrevivientes para contrarrestar ese mensaje.

Y es lo mismo con lo de "¿Por qué Trayvon Martin traía esa sudadera con capucha? ¿Por qué la traía puesta? Lucía muy sospechoso". Pero esa es la misma narrativa y tenemos que contrarrestarla. De eso se trata, de creerles a las personas de raza negra cuando hablan de sus experiencias de racismo, ¿no?

---

Cat Fribley: Claro que sí.

---

Michelle Dixon-Wall: La existencia de esos paralelos me hizo pensar, "Este es el trabajo que tengo que hacer. Por esto sé que este es el trabajo que debo hacer". Porque es el mismo tipo de concepto cuando analizas ese tipo de mensajes mediáticos y la manera en que tratamos de contrarrestarlos. Y la manera en que tratamos de ampliar el poder de los sobrevivientes y las comunidades de color se trata de ayudar a contrarrestar esas narrativas, ¿correcto?

---

Voz: Qué malo.

---

Michelle Dixon-Wall: Para luego tornarse en un "te creo". ¿Sí? El hecho de que lo sanador y empoderador que hacemos como intercesores, es decir, "te creo". Y dar validez a la experiencia y normalizarla. Entonces, siento que existen muchos paralelos en ese sentido en la forma en que

---



ayudamos a las personas a sanarse de cosas como las microagresiones. También, esas experiencias diarias, como las llama una colega de Tracy, “el estrés traumático cotidiano”, ¿verdad, Trace?

Tracy Wright: Correcto. Correcto. Correcto.

---

Cat Fribley: Siento que esto ha sido... Siempre me siento tan agradecida de poder participar en estas conversaciones con ustedes dos, con las personas con quienes trabajamos de manera más general, con las localidades de la Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual y ahora, esperamos, que, con una audiencia más grande, para seguir pensando y hablando de esto. Porque, siento que una de las cosas que sabemos y que aprendimos especialmente mediante la Iniciativa Demostrativa, es que los programas fuertes que aceptan el cambio con brazos abiertos tienen que crecer continuamente y una parte en la que necesitamos crecer es en nuestro compromiso y trabajo en torno al anti-racismo. Parte de donde empieza todo eso, creo, se refleja en lo que ustedes han estado diciendo. Al reconocer que los sobrevivientes de agresión sexual frecuentemente no están obteniendo lo que merecen y que ellos y sus comunidades tienen más que decir de lo que hemos logrado siquiera escuchar, espero que tenga sentido. O de lo que hemos elegido escuchar.

---

Y, mientras pienso en las formas en que necesitamos seguir creciendo, buscando nuevas estrategias, colaboración... oigan, ni llegamos a hablar de esto... la colaboración con las agencias con relevancia cultural y como las destacamos en el desempeño de este trabajo para las comunidades, dentro de las comunidades y de manos de estas comunidades, ¿verdad? Y que hay formas en las que aceptar ese cambio y anti-racismo requiere de un esfuerzo diario. Requiere que cada persona, así como también el programa u organización en sí, vayan fortaleciendo ese músculo.

Estoy muy agradecida con ustedes dos por el profundo análisis y las maneras en que ustedes abordan este trabajo y por su disposición de compartir con nosotros durante este *podcast* de la Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual. Muy bien, antes de concluir, Michelle o Tracy, ¿hay alguna otra cosa que quisieran mencionar como un llamado a la reflexión para quienes nos escuchan?

---

**IMAGEN: Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual: Logo de “Potenciación de los servicios ante la agresión sexual” (Enhancing Sexual Assault Services) con el árbol.**

---

Michelle Dixon-Wall: Lo que quiero decir es que quiero invitarlos a no darse por vencidos cuando algo no funciona, porque hay muchas cosas que no van a funcionar, ¿verdad? Van a tener buenas intenciones u organizar un buen espacio y algo se va a desmoronar. Utilicemos esa oportunidad para reflexionar y luego cambiar de rumbo y avanzar nuevamente. Que no digamos, “ya intentamos tal cosa y no funcionó y entonces eso es todo”. Es solo parte del aprendizaje, el proceso en sí es la meta, ¿verdad? Ese es en realidad el trabajo. No es un resultado, pues no es un proceso con un final definido, al igual que la capacitación cultural y poner fin a la violencia sexual. Así que estos no son procesos que llegan a finalizar.

---

Cat Fribley: Claro que sí. Absolutamente.

---

Michelle Dixon-Wall: Toma mucha valentía y tenacidad hacer esto y todos tenemos estas capacidades porque hemos estado luchando contra la cultura de la violación ya por mucho tiempo, así que podemos con esto también.

Cat Fribley: Tracy, ¿algún comentario final?

---

Tracy Wright: En mi caso, queda claro que podríamos hablar de esto por mucho tiempo, porque, obviamente lo hacemos. Aprecio este espacio por la manera en que estamos contemplando este tema: estamos profundizando mucho y nos estamos planteando muchas preguntas bellas y liberadoras. Entonces, les propondría el reto a quienes hacen este trabajo, de reflexionar y pensar, ¿qué pasaría si les creyéramos a los sobrevivientes de raza negra y de piel morena, y se les diera importancia y tuvieran servicios que cumplieran sus necesidades? ¿Cómo sería nuestro trabajo entonces? ¿Cómo sería el mundo? ¿Cómo creamos esas metas concretas y un compromiso diario y las prácticas y dejamos de ser espectadores a la hora de sacar a la luz prácticas racistas en la prestación de servicios dentro de las organizaciones? Creo que, si pudiéramos responder esa pregunta colectivamente, pienso que eso es realmente el reto que estoy proponiendo, que se hagan esas preguntas profundas a sí mismos, esas preguntas bellas, que lo podemos hacer en verdad, ¿sí?

---

Cat Fribley: Absolutamente.

---

Tracy Wright: En verdad podemos encontrar las respuestas. Sí.

---

Cat Fribley: Absolutamente. Y esto nos lleva de una forma tan bonita a nuestra conclusión: centrarnos en esa pregunta bella que acabas de hacer, Trace, y luego también hay que mencionar que estaremos distribuyendo, junto con este *podcast*, un conjunto de preguntas de debate para los programas, para que realmente empiecen a tener la oportunidad y asuman el compromiso renovado de apartar ese tiempo, intencionalmente, para hacerse esas preguntas importantes, mutuamente y a sí mismos. Para tratar de crear ese espacio, vamos a ofrecer algunas de las preguntas iniciales que pueden utilizar, creo, en el campo para poder hacer... ¿cuál es la palabra que busco?

Para poder profundizar, como lo dijiste Tracy, en torno a esas preguntas bellas y las maneras en que podemos desempeñar nuestro trabajo de forma diferente.

---

Imagen: Una publicación de la Iniciativa Demostrativa Sobre los Servicios ante la Agresión Sexual

Co-creada y publicada por el Proyecto Nacional de Recursos Compartidos, el Centro nacional de recursos sobre la violencia sexual [National Sexual Violence Resource Center], la Organización nacional de asiáticos e isleños del Pacífico contra la violencia sexual, y la Coalición de mujeres indígenas contra la agresión sexual en Minnesota.

Cat Fribley: Oigan, no puedo agradecerles lo suficiente. Esta realmente es una conversación tan esencial e importante y apreciamos sus voces, sus compromisos y las formas en que hacen este trabajo con nosotros. Gracias por acompañarme hoy. Y claro que regresaremos para hablar más de este tema, bien sea en otro *podcast*, o en sus organizaciones, en la conferencia estatal, donde sea, ansiamos seguir realizando este diálogo juntos.

---

Michelle Dixon-Wall: Es lo que necesitamos. Tracy Wright:

---

Absolutamente.

---

Cat Fribley: Gracias a todos. Que pasen un excelente día.

---

Este *podcast* fue financiado por la subvención No. 2009 TAAX-K011 otorgada por la Oficina sobre la violencia contra la mujer, del Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en este programa son exclusivamente de los autores y los ponentes y no necesariamente reflejan la perspectiva del Departamento de Justicia ni de la Oficina sobre la violencia contra la mujer.



© 2019 Centro nacional de recursos sobre la violencia sexual [National Sexual Violence Resource Center] todos los derechos reservados

