



July 9, 2020

Ser Antirracista: Un Compromiso con Acción

Estimados patrocinadores, amigos y comunidad del CFL,

En las últimas semanas, los alzamientos en todo el país que exigen el fin del racismo contra las personas de raza negra han marcado un punto de inflexión en muchas comunidades incluyendo la nuestra. En lugar de simplemente responder a este momento con una declaración de reconocimiento, hemos decidido compartir con ustedes una declaración de compromiso que incluye la acción. Nosotros creemos que las acciones hablan más que las palabras, y es a través de la acción que vamos a poder hacer un cambio genuino. **Es a través de la acción que demostramos nuestra creencia imperecedera de que las Vidas de las Personas de Raza Negra Valen (Black Lives Matter).**

Nos sentimos consternados por la constante violencia que experimentan las personas de raza negra debido al racismo sistémico. Nosotros valoramos la humanidad fundamental de cada persona de raza negra. Celebramos la riqueza cultural e intelectual y la grandiosa diversidad en las comunidades negras. El Centro de Alfabetización para las Familias en la Universidad de Illinois en Chicago (UIC CFL por sus siglas en inglés) se fundó hace más de 25 años para dismantelar las desigualdades que existen hacia las personas de raza negra y de color en Chicago. Durante sus humildes comienzos el CFL comenzó ofreciendo talleres de educación para adultos en colaboración con los residentes de viviendas públicas en su biblioteca local. Colectivamente, CFL creció al reconocer el poder de la colaboración mutua y lo que se puede alcanzar cuando nos unimos como comunidad. Hoy en día, el CFL continúa trabajando en colaboración con miembros de la comunidad para impulsar experiencias educativas multigeneracionales ricas y de apoyo profesional a comunidades que han sido sistemáticamente desprovistas de recursos. El CFL reconoce que los empleados de Raza Negra y de Color, y como también miembros de la comunidad de Chicago experimentan injusticias raciales todos los días, y por ende prestan atención a las maneras en que conscientemente pueden integrar prácticas equitativas en sus sitios de trabajo.

Pero a pesar de esto, organizaciones como la nuestra en la sociedad, reconocemos que vivimos en un sistema inmerso en una historia de supremacía blanca. La violencia y la injusticia en contra de las personas de raza negra no es algo nuevo, simplemente, se ha amplificado en este momento. Este momento en el que estamos viviendo en nuestra nación es otra poderosa adición a cientos de años de escapes liderados por las personas de raza negra, rebeliones,



plantones, huelgas, marchas, batallas legales, educación y otros actos valientes de liberación. Tomando esto en cuenta, nosotros en CFL escribimos esta carta para reafirmar nuestro compromiso de ser parte del movimiento para acabar con el racismo sistémico, institucional e interpersonal a través de nuestro trabajo.

Nos ha tomado 500 años llegar a este punto en nuestra sociedad. Desaprender y dismantelar la supremacía blanca es un proceso continuo y de por vida. Creemos que esto solo se puede lograr si insertamos prácticas antirracistas en todo lo que hacemos todo el tiempo. En las últimas tres semanas, hemos tenido conversaciones serias entre nosotros para explorar cómo podemos practicar nuestros valores y crecer en maneras que nos ayuden a lograr una sociedad más justa. A través de estas conversaciones, hemos aprendido que tenemos mucho trabajo que hacer tanto interna como externamente. Les escribimos esta carta para dejarles saber que estamos comprometidos con este trabajo, y que tomamos responsabilidad por este trabajo.

A continuación detallamos las acciones y compromisos que estamos tomando y haciendo en CFL para intencionalmente enfocarnos en trabajo antirracista en toda nuestra organización:

El Equipo de Liderazgo:

- Va a participar en una serie de reuniones con facilitadores para desarrollar protocolos compartidos de lenguaje y comunicación, particularmente en lo que respecta al trabajo antirracista, para abordar el racismo de una manera más eficiente y explícita en nuestro trabajo.
- Se compromete a desarrollar procedimientos normalizados de trabajo en todos los departamentos para garantizar la equidad y la imparcialidad para nuestro personal.
- Dedicar tiempo durante nuestras reuniones (y tener reuniones adicionales si es necesario) para construir una comunidad donde conozcamos los orígenes y diferencias de los demás que pueden tener un contexto complejo.
- Darse apoyo y animarse mutuamente para desarrollar una programación pública que sea explícitamente antirracista y que brinde educación y estrategias para combatir el racismo.

El Equipo administrativo:

- Se compromete a organizar una serie de Intercambio de oradores enfocados en como dismantelar el racismo sistémico e invitar a académicos de raza negra y a miembros de la comunidad como oradores principales.



-
- Apoyar la integración de nuestro trabajo para ser más antirracistas en nuestras medidas de planificación estratégica y evaluación a fin de insertar este trabajo en nuestro ADN y crear estructuras reales de responsabilidad.
 - En relación con esto, desarrollar nuestro presupuesto de manera transparente y de acuerdo con nuestros objetivos organizacionales, para asegurarnos de que sus opiniones sean llevadas a la práctica.
 - En nuestro sitio web, redes sociales y boletín informativo, estar comprometidos a compartir más recursos educativos que promuevan el trabajo antirracista y fomenten la participación de la comunidad.
 - Hacer una prioridad de comprar de empresas dentro de la comunidad cuyos dueños sean personas de raza negra.

Departamento de Servicio Social:

El DSS se asegurará que nos pongamos a la altura de nuestros usuarios/estudiantes, que brindemos servicios en su lengua materna. Estar conscientes de sus diversas experiencias de aprendizaje e integrar varias formas de comprensión y de cómo aplicar información que se ajuste a sus estilos de aprendizaje. El DSS diseña un plan de estudios específico para las comunidades a las que servimos. Este proceso de diseño incluye la garantía de que los miembros de la comunidad sean parte de la toma de decisiones. Las estructuras y prácticas actuales del DSS para eliminar el impacto de la injusticia racial incluyen:

- Incorporar en nuestros espacios de aprendizaje oradores, organizaciones comunitarias y expertos que reflejen a toda nuestra comunidad.
- Estar consciente de cómo brindamos nuestros servicios. Entender la eficacia del uso de enfoques y prácticas basados en fortalezas. Esto incluye reconocer las habilidades, talentos y fortalezas de nuestros usuarios/estudiantes.
- Mantenerse actualizados acerca de las oportunidades de desarrollo profesional para garantizar que nos enfocamos en el trabajo de manera culturalmente transformadora y competente.
- Participar regularmente en prácticas de reflexión para asegurarnos que estamos constantemente mejorando y escuchando su retroalimentación.

El DSS se compromete de ahora en adelante a:

- Tener suficiente personal para garantizar que todos los usuarios/estudiantes puedan recibir lo que necesitan.
- Esto incluye tener un especialista en aprendizaje profesional de habla hispana para nuestra Red de Aprendizaje Profesional de Participación Familiar y asegurarnos que



nuestros sitios para adultos tengan un administrador de casos y un especialista para transición.

- Buscar oportunidades de financiamiento para encontrar apoyo para emergencia para nuestros usuarios que incluyan: recursos alimenticios para emergencia, ropa para entrevistas de trabajo, apoyo para transporte, becas para educación o desarrollo profesional y recursos familiares personales.

FAST - Educación para Adultos y Transiciones Laborales:

FAST - El Oeste y el Sur se comprometen a:

- Darle a los estudiantes acceso a computadoras y puntos de acceso (Hotspots) para alcanzar sus metas educativas, laborales y familiares.
- Recopilar y distribuir recursos en la comunidad,
- Proveer un espacio de apoyo para que la comunidad negra y otras comunidades de color puedan compartir sus ideas, necesidades, y que tengan acceso a un ambiente educativo de apoyo, y
- Resaltar los logros de los académicos de raza negra e integrar su trabajo en todos nuestros cursos.

FAST– Conocimiento acerca del Bilingüismo:

- Educarnos sobre la anti-negrura y el impacto del colonialismo en nuestras comunidades a través de prácticas habituales de reflexión.
- Buscar y compensar a expertos de las comunidades subrepresentadas en contenido, materiales y métodos para integrar la justicia racial en nuestro plan de estudios y programas.
- Fortalecer las alianzas y colaboraciones comunitarias en los sitios de educación para adultos en los lados sur y oeste de la ciudad para participar, abogar y contribuir al cambio.
- Recopilar y desarrollar un plan de estudios culturalmente relevante haciendo al centro las voces Afrolatinx/negras.

RCADD:

- Identificar negocios locales y nacionales cuyos dueños son propietarios de raza negra, con los que podamos crear una relación de compra continua específicamente para los centros que proveen artículos para ser prestados en la biblioteca.
- Culturalmente sustentables.



-
- Comprometerse a trabajar con proveedores de raza negra quienes provean servicios profesionales para el autismo, profesionales y familias para asegurarnos de que las comunidades de raza negra con desorden del espectro autista (ASD por sus siglas en inglés) tengan participación en el desarrollo de todos los productos y servicios mencionados anteriormente. Los proveedores de servicios de colaboración podrían incluir: Chicagoland Autism Connection (CAC) y The Answer Inc.
 - Crear un currículo de apoyo hable sobre la rica historia y las experiencias de la gente negra, que incluyan entre otros: tradición e historia africanas (incluida la diáspora africana), la influencia negra en la música y el arte, excelencia negra, el racismo entre las sistemas de instituciones, disturbios civiles y protestas, protocolos de interacción con la policía y derechos civiles bajo la ley.
 - Llevar a cabo actividades de abogacía desde el punto de vista de que los derechos de educación especial son en realidad un asunto relacionado con los derechos civiles.

Investigación y Evaluación:

- Ser más consciente y diligente sobre el uso de lenguaje antirracista en el desarrollo de preguntas evaluativas. Esto permitirá que el Departamento de Investigación y Evaluación de CFL cambie el enfoque de lo que está "mal" con el individuo, a lo que está mal con los factores sociales y/o políticas que afectan o impactan al individuo. A través de este cambio, esperamos poder reconocer y cambiar políticas y prácticas racistas encubiertas y abiertas que afectan directa e indirectamente a las comunidades a las que les damos servicio.
- Reconociendo que la investigación se ha utilizado para hacer daño a las comunidades negras, nuestro objetivo es reparar y sanar este trauma a través de pasos de acción concretos, que incluyen:
 - **Hacer una Prioridad la colaboración de investigación dirigidas por la comunidad.** Dejaremos que la comunidad nos diga que debemos investigar y cómo se debe hacer la investigación. Vamos a depender de la comunidad para que nos diga cuáles son las preguntas, los problemas, o temas de interés y de ayudarnos a identificar formas apropiadas de realizar la investigación. Las relaciones se desarrollarán de manera intencional y culturalmente competente que garanticen un nivel de auto concientización y concientización de los demás. Invitaremos a la comunidad a participar en este trabajo junto con nosotros como coinvestigadores.
 - **Ser transparente al comunicar el proceso y el resultado de la investigación.** Permitiremos que todas las partes interesadas en la comunidad vean, compartan y comprendan totalmente el proceso de nuestra investigación y los resultados.



Seremos sinceros con lo que estamos haciendo y cómo llegamos a las conclusiones de nuestra investigación, además compartiremos a quién beneficiará.

- **Usar nuestra investigación para abogar por el desarrollo comunitario local y nacional a largo plazo.** Nuestra investigación estará orientada a la acción y se utilizará para hacer una diferencia en las comunidades a las que les proveemos servicios. Comunicaremos esas investigaciones a personas que hacen abogacía y a personas responsables de la toma de decisiones. Colaboraremos con otras comunidades al hacer este trabajo con el conocimiento de que un cambio a gran escala solo se hace una realidad si trabajamos juntos.

Participación Comunitaria

- Aumentar nuestra colaboración con organizaciones comunitarias para ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y capacitación laboral a las comunidades de raza negra.
- Aumentar el diseño de programas internamente, tales como capacitaciones y talleres que traerán a la luz y ayudarán a tener conversaciones sobre la equidad racial.
- Crear un canal interno de estudiante a miembro de servicio nacional para que los individuos que participen en el programa de Educación para Adultos puedan continuar desarrollando sus habilidades profesionales y tener más éxito durante la transición a la educación superior a través del programa AmeriCorps de CFL.

Nos comprometemos con estas acciones como el siguiente paso para nuestro crecimiento. Sabemos que siempre vamos a tener áreas de crecimiento, y los invitamos a ustedes, los miembros de nuestra comunidad y a los patrocinadores, a unirse a nosotros en una conversación como comunidad para reflexionar juntos sobre cómo podemos trabajar para dismantelar el racismo sistémico a través del trabajo de CFL con la facilitadora, invitada especial, Sra. Stephanie Ghoston Paul. Muy pronto les estaremos enviando la fecha y la invitación para este evento.



En Solidaridad,
El equipo de Liderazgo de CFL:

Kira Baker-Doyle, Directora
Ruby Camacho, Directora Adjunta
Briana Schesinger, Subdirectora de Investigación
Joshua Krasne, Subdirector de RCADD
C. Multrie, Coordinador del Programa de Evaluación
Megan Wells, Gerente de Alfabetización Bilingüe
Tameka Patterson, Gerente de Servicios Sociales
Jeneen Thomas, Coordinadora de Participación Comunitaria
Susie Karwowski, Educación de Adultos y Transición Profesional
Donna Hampton, Alcance para Padres y Jóvenes