

SEMANA DE ACCIÓN *BLACK LIVES MATTER* EN LAS ESCUELAS DE FILADELFIA¹

Tamara Anderson

Racial Justice Organizing Committee,
Melanated Educators Collective, and WE Caucus

Angela Crawford

Grand Canyon University

TRADUCIDO POR

Camila R. Marcone

1 → Traducción de "Black Lives Matter Week of Action in Philadelphia Schools," *Lapiz* 6 (2021): 77-93, disponible para su descarga gratuita en www.lapes.org. Los números en los márgenes se refieren a la paginación en el original. A tradução deste artigo para o português também está disponível gratuitamente para download em www.lapes.org.

¿QUÉ ES EL CAUCUS OF WORKING EDUCATORS (JUNTA DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN) Y POR QUÉ REALIZAN TRABAJO EN EL ÁREA DE JUSTICIA RACIAL?

El Caucus of Working Educators (Junta de Trabajadores de la Educación) (WE por sus siglas en inglés) fue formada en 2014 por consejeros, enfermeros, maestros, auxiliares secretarios, psicólogos, bibliotecarios, y personal de apoyo que trabajan con nuestros estudiantes todos los días. Además, contamos con padres, organizadores de la comunidad, y del profesorado de la educación superior como miembros de apoyo. Esta agrupación única proporciona una red potente que realmente conecta las escuelas públicas con la comunidad exterior que está intentando cerrar la brecha que siempre ha existido.²

El grupo surgió de conversaciones que miembros de la Philadelphia Federation of Teachers (Federación de Maestros de Filadelfia) (PFT por sus siglas en inglés) estaban teniendo en distintos ambientes – en sus propias escuelas, en eventos del distrito escolar, en redes comunitarias de maestros como el Teacher Action Group (Grupo de Acción de Maestros) y Teachers Lead Philly (Maestros Líderes de Filadelfia), y más importante, a través de nuestra labor colectiva como miembros de la PFT.

Como resultado de estas conversaciones, un grupo diverso de trabajadores de la educación se juntó para fundar este grupo. Los miembros representan las variadas profesiones, entornos escolares, barrios, niveles de experiencia, e identidades personales que existen dentro de la PFT.

En 2015, el *Racial Justice Organizing Committee* (Comité de Organización de Justicia Racial) fue formado para asegurar que WE permaneciera fiel a su misión anclada en justicia social y racial. Nuestra posición sobre la justicia racial surgió de estas reuniones iniciales, las cuales incluyeron educadores, organizadores de la comunidad, profesorado de la educación superior y padres. La declaración de justicia racial dice lo siguiente:

2 → Para más información acude a la página web del Caucus of Working Educators: <https://www.workingeducators.org/>.

El *Caucus of Working Educators* mantiene que deben ser tomadas medidas deliberadas para eliminar los resultados adversos derivados de un racismo estructural perpetuo evidente en la educación pública.

- **WE** exige políticas escolares que resisten la criminalización de alumnos de color.
- **WE** exige un currículo y una pedagogía que reconozcan la contribución colectiva de todos los grupos a la sociedad moderna.
- **WE** exige una fórmula de financiamiento justa y completa que pueda cubrir todas las necesidades de nuestros alumnos y nuestras escuelas.
- **WE** exige que se abandonen los exámenes estandarizados y que estos no sean utilizados como criterios para cerrar escuelas ya que estas prácticas afectan negativamente a comunidades de bajos ingresos, comunidades negras, y comunidades latinx.
- **WE** exige atraer, desarrollar, y retener más profesores de color.

79

WE reconoce que las barreras a las cuales se afrontan todos nuestros alumnos y sus familias limitan sus posibilidades y oportunidades para conseguir logros académicos y tener una calidad de vida positiva y sostenible.

WE apoya a cualquier organización y labor colectivo que: se oponga a políticas de parar y registrar (stop and frisk), que apoye la lucha de equidad y seguridad de vivienda, que apoye un salario vital para todos los ciudadanos, y que apoye el derecho de todos a un servicio sanitario asequible y equitativo. El *Caucus of Working Educators* considera que esta Declaración sobre Justicia Racial promueve equidad, la vida humana, justicia social y racial, y que desarrollará el conocimiento necesario y las acciones necesarias para eliminar las barreras creadas por el prejuicio, los estereotipos, y la

discriminación y los sesgos en Filadelfia y más allá.³

Más recientemente, el *Racial Justice Organizing Committee* estableció normas para sus reuniones mensuales para guiar su labor. Las dos normas más importantes son:

- Trabajamos activamente para elevar y centralizar las experiencias, los conocimientos, la alegría, las luchas, y las historias de mujeres negras, deseando desarrollar y depender de la dirección de las mismas mujeres negras de una manera auténtica que no sea meramente simbólica.
- Otorgamos gran importancia a la construcción de una comunidad que honre y priorice desarrollar relaciones profundas y crecimiento transformativo sobre relaciones superficiales y transaccionales.

80

La labor continuada del Comité de Organización de Justicia Racial es asegurar que el grupo se mantenga diligente y concentrado en desarrollar y demostrar una perspectiva antirracista con respecto a sus acciones y decisiones. “Los sindicatos deben hacer un esfuerzo al inicio para construir una verdadera relación con grupos y miembros del *Movement for Black Lives* (Movimiento para las Vidas Negras), y colaborar con ellos para desarrollar demandas para el bien común que se posicionan en la ofensiva contra Wall Street y estructuras de poder racistas.”⁴ Esta labor es evidente en las actuales conversaciones del comité de contratos que comenzaron en el congreso anual de 2019 del *Caucus of Working Educators*, donde se produjeron plataformas concretas bajo la óptica de justicia racial.

- 3 → La Declaración de Justicia Racial ya no forma parte de la plataforma de WE y por lo tanto no se ubica en su página web. Actualmente esta labor solo pertenece al Comité de Organización de Justicia Racial. “Racial Justice Organizing,” *Racial Justice Organizing, Racial Justice Organizing Committee*, last modified June 30, 2020, <https://sites.google.com/view/racialjusticeorganizing/>.
- 4 → Maurice Weeks y Marilyn Sneiderman, “Why Labor and the Movement for Racial Justice Should Work Together,” *In These Times*, Septiembre 2, 2016, http://inthesetimes.com/working/entry/19427/why_labor_and_the_movement_for_racial_justice_should_work_together.

¿QUÉ SIGNIFICA “ORGANIZAR” Y POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA LA EDUCACIÓN Y PARA LAS COMUNIDADES?

Los maestros en los Estados Unidos son menospreciados, ignorados, y mal pagados, y nuestros alumnos son impactados negativamente por ser excluidos del proceso decisorio con respecto a políticas y prácticas. Influencias potentes financieras y políticas por parte de reformadores educativos corporativos (mil millonarios, filántropos, grupos de presión, y proveedores con fines de lucro) han utilizado a los maestros como un chivo expiatorio, lo cual resulta en más papeleo para los maestros y una educación predefinida basada en datos. A los maestros no se les trata como profesionales y la pérdida de autonomía hace que la profesión sea indeseable para los que recién llegan a ella. Los reformistas han prometido cambios masivos a través de la homogeneización de estándares, del currículo, y en los exámenes; sin embargo, las promesas fracasadas han impulsado a que los maestros insurgentes se organicen, contestando sus condiciones laborales, la profesión educativa en su totalidad, y los problemas de justicia racial y social que actúan como barreras en contra de proveer a nuestros alumnos la educación que necesitan y la cual se merecen.

81

El activismo de los maestros cumple una función doble. En primer lugar, facilita que los maestros se organicen con el fin de utilizar sus conocimientos profesionales para promover mejores condiciones educativas para nuestros alumnos y pares. Los educadores entienden que los datos de las pruebas estandarizadas estipuladas no miden los logros. Los maestros luchan por la aplicación de enfoques holísticos centrados en el alumno, donde la participación, la creatividad, el cuestionar, y el pensamiento crítico son de primordial importancia. Utilizamos nuestras voces para conseguir los recursos que necesitan nuestros alumnos con discapacidades. Generalmente, resistimos y nos pronunciamos en contra de políticas que perjudiquen a nuestros alumnos e impidan que reciban una educación equitativa de alta calidad.

El segundo propósito del activismo de los maestros es enfrentar la

opresión estructural que afecta a las escuelas y los alumnos. La opresión estructural está conectada directamente a la supremacía blanca. Según Sharon Martinas y el Challenging White Supremacy Workshop (Taller para Disputar la Supremacía Blanca),⁵ este concepto se define como la ideología que promueve que las personas blancas y sus ideas, pensamientos, creencias, y acciones son superiores a las de personas de color y sus ideas, pensamientos, creencias, y acciones. La cultura de la supremacía blanca es una cultura artificialmente e históricamente construida que expresa, justifica, y une el sistema de supremacía blanca en los Estados Unidos de América. Desde el momento en que los Estados Unidos de América comenzó a esclavizar cuerpos negros y marrones para el beneficio del capitalismo, la estructura racializada ha sido mantenida a través de practicar y creer sentimientos racistas sobre personas negras y marrones. Hoy en día, esto se percibe en la educación pública estadounidense donde existe una falta de equidad entre distritos escolares predominantemente afroamericanos versus los que son predominantemente blancos. Esta falta se manifiesta en el personal, las condiciones de los edificios, los servicios, y en el tratamiento de los alumnos, los educadores, y el personal.

Filadelfia fue una de las primeras ciudades en incorporar Estudios Afroamericanos en los requisitos de graduación, pero no fue fácil. El 17 de noviembre de 1967, tres mil alumnos salieron de varias escuelas secundarias para protestar las condiciones que sufrían los alumnos negros en frente del entonces edificio del Consejo de Educación ubicado en la autopista. Trajeron con ellos una lista de 25 demandas, incluyendo el desarrollo de un currículo de Black History (Historia Afroamericana) que fuera enseñado en las escuelas y el poder vestir con ropas africanas. Como respuesta a esta manifestación pacífica, 100 policías bajo el mando del Comisario de la Policía, Frank Rizzo, atacaron a los alumnos con bastones y perros. Varios alumnos y adultos fueron gravemente heridos y detenidos. Posteriormente, Frank Rizzo fue nombrado alcalde de Filadelfia. Durante este periodo, los trabajadores postales negros también estaban protestando las

82

5 → <http://www.csworkshop.org/>.

condiciones de su trabajo, y sumaron sus esfuerzos con los alumnos. Fue un momento decisivo porque fue la primera vez que padres, maestros, y alumnos negros trabajaran con el distrito escolar para llegar a una resolución. La acción también resultó en la creación de programas de Estudios Afroamericanos en universidades. Los Estudios Afroamericanos no fueron considerados un requisito oficial en las escuelas públicas de Filadelfia hasta 2005. A menudo la comunidad se reúne con las escuelas cuando hay un problema para resolver porque solamente un esfuerzo organizado puede resultar en cambios, tan pequeños como sean.

Como resultado de estos logros, los maestros en centros urbanos como Filadelfia, Chicago, Nueva York, y Los Ángeles han salido a luchar para conseguir protección de santuario para los jóvenes inmigrantes que actualmente están bajo la amenaza de ser deportados. Estamos resistiendo en contra de políticas educacionales y curriculares que desproporcionadamente ponen a alumnos negros y latinx en una situación de desventaja constante. Los maestros están abogando por los jóvenes LGBTQ+ que son sistemáticamente ignorados en las políticas, en el currículo, y en las escuelas. Los maestros ya no estamos dispuestos a callarnos, hemos sido educados y entrenados en entender a nuestros alumnos. Nos ubicamos en la primera línea de la batalla, por eso nos organizamos y luchamos por nuestros alumnos. La lucha no sólo es profesional, es política.

¿POR QUÉ ORGANIZAR UNA SEMANA DE ACCIÓN SOBRE *BLACK LIVES MATTER* (LAS VIDAS NEGRAS IMPORTAN)?

Cronología:

- 16/9/2016** Evento en la escuela John Muir en Seattle (amenaza de bomba)
- 19/10/2016** La Asociación de Educación de Seattle organiza una acción en respuesta al incidente. Miles de maestros(as) se vistieron con camisetas de *BLM* (*Black*

83

- Lives Matter*).
- 11/2016** El Racial Justice Organizing Committee (Comité de Organización de Justicia Racial) (WE) comienza a planear una acción, inspirada por lo ocurrido en Seattle.
- 1/2017** Comienza la Semana de Acción *Black Lives Matter*.
- 2/2018** La Semana de Acción *Black Lives Matter* se vuelve en una acción nacional (en más de 20 ciudades).

En el otoño de 2016, un grupo de educadores en Seattle montó una acción de *Black Lives Matter* como respuesta a un incidente que ocurrió en una de las escuelas locales. Cientos de maestros sacaron a la luz un incidente racial vistiéndose con camisetas de *Black Lives Matter*, mostrando solidaridad con los alumnos afectados. El *Racial Justice Organizing Committee* dentro del *Caucus of Working Educators*, inspirado por esa acción, se propuso resolver cómo sería una acción similar en Filadelfia. Decidimos que la acción tendría que durar por lo menos una semana y que debería estar centrada en los 13 principios rectores de los organizadores originales de *Black Lives Matter*. También fue importante que la semana de acción fuera inclusiva y no solamente limitada a las escuelas u otros ambientes/temas educativos. Queríamos que fuera una colaboración con la comunidad de padres y organizadores en Filadelfia que a menudo son ignorados en cuestiones de educación pública, de ahí el nombre Semana de Acción *Black Lives Matter*.

La primera semana de acción en enero 2017 generó un poco de resistencia interesante. Nosotros nos habíamos preparado para esta posibilidad y pudimos recentrar la narrativa en la verdad. La semana de acción puso en primer plano la importancia de las ‘Vidas Negras,’ y resaltó que este movimiento es EL movimiento de este momento. La semana de acción fue compuesta por un currículo robusto, una sección de preguntas frecuentes para educadores, y eventos, tanto en las escuelas como en la comunidad, durante el día y la noche. El tema de

cada día fue definido por dos o tres principios (es decir, mujeres negras, familias negras, afirmación trans). Poco después de terminarse la semana de acción, varios distritos escolares y asambleas de maestros de fuera de Filadelfia se pusieron en contacto con nosotros para establecer un grupo nacional. Miembros del *Racial Justice Organizing Committee* presentaron una solicitud a una conferencia llamada *Mentes Libres, Personas Libres* en 2017, donde presentaron sobre la Semana de Acción *Black Lives Matter*. Como consecuencia más de 20 ciudades se quisieron unir a este proyecto, y así nació la Semana Nacional de Acción *Black Lives Matter* (*Black Lives Matter* en las Escuelas). En 2018 nos centramos en las siguientes 3 demandas: acabar con disciplina de “tolerancia cero” para los alumnos, contratar y retener más maestros negros, y organizar cursos antirracistas y de estudios multiculturales en el currículo. Estas demandas informan nuestra labor mientras seguimos trabajando para mejorar el entorno educativo para todos los alumnos.

84

Estas demandas surgieron mientras planeábamos la segunda Semana de Acción *Black Lives Matter*. Tanto las coaliciones y como las relaciones se deben desarrollar a partir de objetivos comunes (entre voces políticas, comunitarias, y sobre todo las voces de **los padres y alumnos**). Es necesario investigar para obtener datos tangibles (por ejemplo, datos sobre la demografía de los maestros), según demandan los educadores negros. También es importante siempre formar conexiones con otras ciudades con demografías y cuestiones parecidas y siempre mostrar solidaridad con otros sindicatos de maestros; utilizar una combinación de paneles públicos, la prensa, artículos publicados, y enlaces comunitarios crear consenso público; aprovechar oportunidades (reuniones del consejo escolar y relaciones políticas); siempre identificar socios o miembros que nos mantengan responsables (por ejemplo, *Racial Justice* lo es para *Working Educators*).

13 PRINCIPIOS RECTORES Y DESARROLLO CURRICULAR

En 2015, *Black Lives Matter Global Network* (Red Global en pro de ‘Las Vidas Negras Importan’), una estructura de organización con varias

secciones fue fundada por Patrisse Khan-Cullors, Alicia Garza, y Opal Tometi en respuesta a el asesinato de Trayvon Martin. Los 13 principios rectores continúan a guiar la labor de “Imaginar y crear un mundo libre de racismo contra los negros, donde cada persona negra tiene el poder social, económico, y político necesario para florecer.”⁶

Los 13 principios rectores son:

- 1 Justicia reparadora
- 2 Empatía
- 3 Compromise Cariñoso
- 4 Diversidad
- 5 Globalismo
- 6 Valor colectivo
- 7 Afirmación queer
- 8 Afirmación trans
- 9 Intergeneracional
- 10 Familias Negras
- 11 Pueblos Negros
- 12 Mujeres Negras
- 13 Identidad Negra sin reservas

85

La esencia de *Black Lives Matter* es estructurar el propósito de tu vida en torno a la humildad, lo cual influye en tus prácticas diarias. Los principios rectores encarnan el respeto, valor, y amor que sentimos por la humanidad. Sin embargo, históricamente las acciones, leyes y políticas que gobiernan nuestra sociedad han devaluado las vidas de personas negras y marrones. Centrarizar las vidas negras significa reconocer su existencia, luchar enérgicamente por la justicia y la libertad de todas las vidas Negras, y asegurar dignidad y paz en nuestras interacciones los unos con los otros.

Cuando la Semana de Acción *Black Lives Matter* fue organizada por primera vez en 2017, consideramos vital que el currículo se desarrollará con el fin de proveer acceso y oportunidad para la participación

6 → “What We Believe,” Black Lives Matter, Black Lives Matter, Accessed July 1, 2020, <https://blacklivesmatter.com/what-we-believe/>.

de las escuelas. Consideramos igualmente importante que la labor fuera guiada por los 13 principios rectores del movimiento original. En Filadelfia, el siguiente paso en aumentar y profundizar el requisito académico de estudios Afroamericanos (que sólo se llevaba a cabo en las escuelas de secundaria) fue añadir un currículo más robusto. Durante los años, hemos desarrollado un currículo que abarca desde la primera infancia hasta la educación superior y que incluye todos los principios. El currículo de 2019 incorporó para todas las escuelas participantes a nivel nacional el reto de observar e identificar de manera creativa como el Black Lives Matter se demostraba dentro de sus escuelas. También se puede decir que el reto era identificar cómo cada escuela podría mejorar la manifestación de los principios de Black Lives Matter, por fuera y por dentro de sus muros. El trabajo final fue presentado en una carpeta digital pública. Esto no sólo crea solidaridad entre las ciudades participantes, si no también les ofrece a los educadores la oportunidad de utilizar un currículo único, creado por ellos mismos, centrado en las vidas Negras. Este currículo colaborativo también es un gran ejemplo de cómo descolonizar nuestras lecciones.

GRANDES LOGROS DESDE 2017

86

- La organización Bread and Roses (Pan y Rosas) premia a WE una subvención por \$10.000 en 2017
- La National Education Association (Asociación Nacional de Educación) (NEA por sus siglas en inglés), adopta la iniciativa de Black Lives Matter en las Escuelas en 2018
- El consejo municipal de Filadelfia firma una resolución unánime declarando la primera semana de febrero la Semana de Acción de Black Lives Matter en 2019
- Apoyo tibio de Joyce Wilkerson, la presidenta del consejo escolar de Filadelfia: “Nosotros apoyamos y alentamos que nuestros maestros involucren, de una forma responsable, a los alumnos en discusiones sobre cuestiones importantes para desarrollar capacidades de pensamiento crítico y un

respeto por el intercambio de ideas. A pesar de que La Semana de Acción de Black Lives Matter no sea parte del currículo oficial del distrito, ciertamente apoyamos a nuestros maestros en este esfuerzo” (ene 2019)⁷

- El curso completo de formación Antirracista (20 horas) fue extendido a los miembros principales del grupo en junio de 2019
- El curso de formación Anti-Racista (escrito por el comité de Justicia Racial) forma parte del entrenamiento para nuevos empleados en agosto 2019
- Petición en contra de la violencia con armas de fuego en 2019
- Petición Escuelas Sanas con aproximadamente 2.700 firmas presentada al consejo de educación de Filadelfia en 2019
- La onformación demográfica de los maestros(as) fue publicada finalmente en un informe de la Oficina de Investigación y compartida en la página web central del distrito de Filadelfia en 2019

GRANDES DIFICULTADES DE LA LABOR

La Semana de Acción de *Black Lives Matter* no debería surgir solamente de los esfuerzos del Racial Justice Organizing Committee y sin embargo cada año eso es exactamente lo que ocurre. La labor y la participación de nuestros miembros negros está concentrada en las reuniones del Racial Justice Organizing Committee en la cual 8 de los 10 miembros principales son negros. Esta proporción no refleja la demografía de los miembros de WE en su totalidad. Al contrario, WE tiene dificultades en retener miembros negros. Durante el informe posterior a la Semana Black Lives Matter en 2019 aún persistía un sentimiento de desvinculación y de no saber si la Semana Black Lives Matter era considerada una prioridad para todos. Sin embargo,

87

7 → Ryanne Persinger, “Activists urge school district to adopt Black Lives Matter week,” *The Philadelphia Tribune*, January 18, 2019, https://www.phillytrib.com/news/local_news/activists-urge-school-district-to-adopt-black-lives-matter-week/article_8f-23b1a5-98ed-524f-a072-b852224f96cf.html.

casi 750 personas asistieron a los eventos durante la semana y 100% de los participantes indicaron que, si se sintieron incluidos, tanto los que eran educadores como los que no lo eran. Esto es exactamente el objetivo de organizar. Los informes posteriores después de cualquier acción o labor principal también son una herramienta efectiva. Hemos notado que los miembros del Racial Justice Organizing Committee son los que plantean cuestiones sobre asuntos de justicia racial en el grupo más grande de todos los miembros de WE, sin embargo, cuando asuntos de justicia racial surgen en el grupo grande pueden pasar por desapercibido.

Los sindicatos todavía muestran una disonancia sobre temas de raza, a pesar de que mujeres negras ocupan la mayoría de los puestos sindicalizados. Históricamente, los sindicatos de maestros no se han preocupado por la justicia social o racial. Es más, cuando los sindicatos progresivos de Chicago, Los Ángeles y Minnesota priorizaron justicia social ignoraron los principios centrales de justicia racial. Durante las huelgas de maestros en Chicago en los años 60, no fue fuera de lo común que los maestros negros cruzasen las líneas de piquetes o que estuviesen enfrentados contra sus colegas blancos con respecto a ciertas demandas ligadas con justicia racial (tamaño de las clases, transporte y la reestructuración de distritos). “La falta de voluntad, por parte de los sindicatos, en incluir raza y racismo como preocupaciones legítimas de padres y alumnos los ha dejado vulnerables a la usurpación audaz y efectiva, por parte del neoliberalismo, de la retórica sobre oportunidades educativas igualitarias que anteriormente fue asociada con movimientos progresivos.”⁸

Esta falta de voluntad es en parte responsable por el problema de “raza” que aún persiste en todas las asambleas de maestros a pesar de que proclamar tener un enfoque de justicia racial y social. Este problema se puede atribuir a cambios demográficos en el profesorado. En Filadelfia la proporción de educadores negros en aproximadamente un 25% y en Chicago es aproximadamente un 20%. Es

8 → Lois Weiner, "When 'Teachers Want What Children Need': Reconciling Tensions in Teachers' Work and Teacher Unionism," *The Monthly Review* 65, no. 2 (June 2013): 53, https://doi.org/10.14452/MR-065-02-2013-06_5.

imprescindible mantener vínculos con diversos padres y organizadores comunitarios como *Black Lives Matter Philly*, *Teacher Action Group* (Grupo de Acción de Maestros) (TAG por sus siglas en inglés), *Urb Ed* (que promueve una educación urbana eficaz y de calidad), y *Philadelphia Student Union* (Sindicato de Estudiantes de Filadelfia) (PSU por sus siglas en inglés) porque la mayoría de los miembros del *Caucus of Working Educators* son blancos. En esta línea hemos apartado espacio para que uno de los miembros del comité directivo de WE sea alguien de fuera de la PFT.

88

Cada una de estas dificultades ha sido afrontada con estrategias, pero debemos vigilar nuestras prácticas, asegurándonos de ser transparentes en cuanto cualquiera de nosotros se queda corto en alcanzar un punto de vista auténticamente antirracista. Estas dificultades fueron factores importantes en el momento de desarrollar el curso de formación. Lo consideramos imperativo que nuestros miembros fueran los primeros en participar en este curso.

¿CÓMO SE LLEVÓ A CABO EL CURSO DE FORMACIÓN ANTIRRACISTA?

En 2018, el *Racial Justice Organizing Committee* dentro del *Caucus of Working Educators* decidió añadir una demanda que no formaba parte de la lista de demandas nacional: un curso de formación antirracista obligatorio para todos los educadores y personal en las escuelas públicas de Filadelfia. El texto exacto de la demanda lee de la siguiente manera:

A pesar de que la mayoría de los alumnos en Filadelfia son gente de color, la mayoría del profesorado son gente blanca. Nosotros exigimos cursos regulares de desarrollo profesional sobre antirracismo para todo el personal del distrito y de las escuelas subvencionadas (incluyendo maestros(as), asistentes dentro y fuera del aula, directores(as), la policía escolar, reclutadores, etc.). Los cursos deben estimular que los miembros del personal reflexionen sobre sus propias

identidades raciales, reconozcan sus prejuicios implícitos, y que luchen en contra de la desigualdad sistémica para mejor servir a los alumnos en Filadelfia.

El comité acordó que el curso de formación debería ser creado internamente por el comité mismo y posteriormente compartido con el distrito. Eso fue exactamente lo que nos planteamos hacer durante la primera reunión sobre justicia racial en septiembre del 2018. Tras varias reuniones, llamadas de conferencia, y sesiones de organización, desarrollamos un curso de formación antirracista con una duración de 20 horas. Incluye varios artículos y el libro *Stamped from the Beginning* (Fichado desde el inicio) de Ibram X. Kendi.⁹ La primera vez que se impartió el curso fue en junio del 2019 para los miembros del grupo WE. Consistió en lo siguiente:

Día uno - El antirracista incipiente:

89

Programa:

- Definir racismo
- Encuestas: Perjuicio/Privilegio
- La raza, una construcción social
- Historia del concepto de "raza"
- Fragilidad blanca/Complejo del salvador blanco
- Raza y el complejo del salvador blanco en la educación

Día dos - El antirracista fuente:

Programa:

- Identificar prejuicio y privilegio racial
- Reconocer prejuicio y privilegio racial
- La supremacía racial como raíz del problema
- Efectos del prejuicio y privilegio racial en la educación

9 → Ibram X. Kendi, *Stamped from the Beginning: The Definitive History of Racism in America* [Fichado desde el inicio: La historia definitiva del racismo en América] (New York: Nation Books, 2016).

Día tres - El antirracista interseccional:

Programa:

- Definir interseccionalidad
- Interseccionalidad, racismo, y antirracismo
- Historia del término interseccionalidad
- Definir y entender feminismo negro
- Definir y entender afirmación queer y trans
- Definir y entender colorismo
- Definir y entender islamofobia

Día cuatro - El antirracista realizado: Hablar menos, actuar más:

Programa:

- Análisis de datos sobre disciplina en las escuelas y revisión de cómo el racismo se manifiesta en las escuelas (administradores)
- Supremacía blanca en organizaciones
- Mejores prácticas y el desarrollo de estrategias antirracismo y anti-prejuicio
- Cómo abogar por tus hijos (padres)
- Incorporación de nuevo material en la planificación de clases (maestros)

90

Una versión modificada del programa del Día 1 titulada “TuneUp Tuesday” (martes de mantenimiento) fue presentada a lo largo de dos días en un evento de desarrollo profesional apoyado por el distrito. La respuesta fue muy positiva. Muchos de los que participaron comentaron, “este tipo de formación es necesaria”. Como resultado, una parte del curso de formación ahora forma parte de las sesiones orientativas para nuevos empleados del distrito escolar de Filadelfia. Nuestra meta actual es conseguir presentar el curso de formación **completo** a todo los educadores y personal del distrito.

DESARROLLO Y OBJETIVO DE GRUPOS DE AFINIDAD COMO MEC Y BAR-WE

La creación de *Building Anti-Racist White Educators* (Construyendo Educadores Blancos Anti-Racistas, BAR-WE por sus siglas en inglés) comenzó con un iTAG, una especie de grupo de consulta encabezado por educadores. Comenzamos con una serie de conversaciones consultoras bajo el mismo título de BAR-WE. Esta serie de conversaciones rápidamente se convirtió en un grupo de afinidad, abierto a educadores de color, que se aproxima a esta labor teniendo en cuenta que no es la responsabilidad de los educadores de color educar a los educadores blancos sobre racismo y la supremacía blanca - los educadores blancos deben asumir esa responsabilidad. Aun así, esta labor debe ser responsable y receptiva ante los educadores de color. En septiembre de 2018, BAR-WE inició una serie de conversaciones en torno a la pregunta: *¿Cómo disputar ideologías dominantes y opresivas en tu currículo?* Además, ese mismo año, dos de los facilitadores del grupo, Charlie McGeehan y Rebecca Coven, fueron reconocidos por el programa *Teaching Tolerance* (Enseñando Tolerancia) a través de su premio por excelencia en la enseñanza. Este premio demuestra su estudio y su compromiso con esta labor.

El *Melanated Educators Collective* (Colectivo de Educadores Melanzados, MEC por sus siglas en inglés), originalmente llamado *Educators of Color* (Educadores de Color), también surgió de esta labor de justicia racial.¹⁰ El colectivo busca unificar y capacitar los educadores de color en Filadelfia y en las comunidades de sus alrededores. Mientras que formábamos las bases e identificábamos colaboradores, un grupo central de nuestros miembros comenzó a discutir sobre formas de profundizar esta labor de una manera centrada en los educadores, padres, y alumnos de color. Estos miembros reconocieron la necesidad de establecer apoyo y desarrollo profesional centrado entorno a los maestros y alumnos de color. Sin embargo, el distrito de Filadelfia no compartió sus datos sobre la demografía racial de los maestros. Esto dificulta resolver el problema de una forma sostenible.

91

10 → "About Us," Melanated Educators Collective, Melanated Educators Collective, Accessed July 1, 2020, <https://www.melanatededucatorscollective.com/about-us>.

Los maestros negros están dejando esta profesión en cantidades grandes. Este fenómeno es un desastre para los alumnos de las escuelas públicas que cada vez más son niños de color, sobre todo porque las investigaciones demuestran que los alumnos son más exitosos cuando sus profesores que se parecen a ellos. Gracias a presión montada por MEC y el *Racial Justice Organizing Committee*, el distrito ahora comparte esos datos demográficos.

Consciente de este problema, estos maestros y padres, todos educadores de la escuela pública y/o padres de color se comenzaron a reunir y discutir como avanzar tanto en sus demandas sobre el reclutamiento y la retención de educadores de color, como en sus demandas sobre la creación de condiciones escolares que faciliten el aprendizaje por parte de niños de color en el área de Filadelfia y más allá. Varios miembros de MEC han dirigido talleres o han sido destacados en grandes publicaciones sobre la enseñanza y el aprendizaje.

Los grupos de afinidad son espacios de afirmación y empoderamiento que los educadores necesitan para tener un lugar en donde compartir sus experiencias de una manera que es productiva, valiosa, y significativa. Tanto los educadores negros como los educadores blancos necesitamos espacios donde podemos preservar nuestra dignidad. Los grupos de afinidad son espacios donde personas con la misma identidad pueden compartir las complejidades de la racialización de sus vidas colectivas. Educadores constantemente hacen frente al racismo institucional y sistémico que informa las políticas y el curriculum. Esto también afecta mentalmente, físicamente, y espiritualmente a los maestros y el personal de las escuelas al nivel individual. Por lo tanto, es importante que todos los educadores, independientemente de identidad étnica tengan la oportunidad de reflejar sobre sus sesgos personales, prejuicios, y opresión interiorizada. Ambos grupos siguen trabajando con el *Racial Justice Organizing Committee*.

REFLEXIÓN SOBRE CÓMO Y POR QUÉ ESTA LABOR SIGUE SIENDO TRANSFORMATIVA

92

Esta labor no es fácil, pero sigue siendo necesaria. La necesidad de revisar, evaluar, reformular las estrategias, avanzar hacia adelante, recuperar, y comenzar de nuevo es constante. Nunca terminará mientras que tengamos un sistema quebrado, posicionado con su pie sobre la espalda de los que a menudo son invisibles. Es vital que continuemos transformando las palabras en acciones poderosas. En las palabras de James Baldwin, “Cualquier cambio real supone la ruptura del mundo como uno siempre lo ha conocido, la pérdida de lo que le otorgaba identidad, y el final de la seguridad.” Solamente entonces se podrá reconstruir, no simplemente reformar, el sistema sin repetir los mismos errores del pasado y el presente.

Como dice Assata Shakur, “es nuestro deber luchar por nuestra libertad, es nuestro deber ganar. Nos debemos proteger y querer. No tenemos nada que perder menos nuestras cadenas.” Esta labor debe continuar hasta conseguir humanidad para todo ser humano negro, marrón, queer, mujer, trans, y/o de otra manera marginalizado. Educadores deben desmontar el currículo y las herramientas opresivas utilizadas para enjaular las mentes de los jóvenes. Es imprescindible afirmar, valorar, empoderar, e inspirar la gente joven a romper el ciclo vicioso de racismo. ■