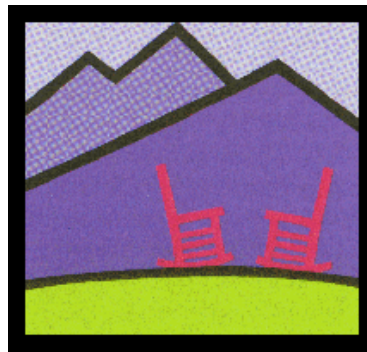


**A través de Razas y Naciones:  
Construyendo Nuevas Comunidades en el Sur**

**ESTUDIOS DE CASOS DE COLABORACIÓN**



## ESTUDIOS DE CASOS DE COLABORACIÓN

Los esfuerzos para crear alianzas entre latinos y otros habitantes del Sur de los EEUU, particularmente trabajadores blancos y afroamericanos, se enfrentan con potenciales obstáculos: rivalidades étnicas/raiales sobre el acceso a empleos, barreras idiomáticas, limitado conocimiento de la historias latinoamericana y afroamericana; tácticas de división étnica/raial de los empleadores, y las diferentes situaciones que enfrentan nuevos inmigrantes en busca de oportunidades económicas y aquellos que han sido explotados racial y económicamente en los EEUU por siglos. Los siguientes estudios de caso ilustran las instancias de colaboración multirracial, primordialmente entre inmigrantes latinos y afroamericanos sureños, en las cuales los participantes se han coaligado en alianzas relativamente breves sobre asuntos específicos, o en relaciones organizativas de más largo plazo. La única excepción es el Centro para el Entendimiento Internacional de Carolina del Norte, el cual se incluye aquí por su importante papel al influenciar las respuestas al establecimiento de inmigrantes en varias comunidades del estado.

El sumario no es en modo alguno integral, ni siquiera representativo de todas las alianzas multirraciales, sino que es una selección de ejemplos que ofrecen alguna perspectiva de los factores que contribuyen a una exitosa construcción de coaliciones. Varios ejemplos fueron extraídos de una publicación especial del Consejo Regional Sureño, *Creative Collaborations*; en caso contrario así se indica. Dado que los perfiles fueron compilados a lo largo de algunos años, algunos proyectos y organizaciones pudieron haber cambiado de énfasis, o incluso terminado sus operaciones; sin embargo, aun así se incluyeron porque ilustran uno o varios elementos necesarios para una exitosa colaboración, los cuales incluyen: comunidad de estrategias y objetivos, relaciones estrechas entre dirigencias organizativas fuertes y similitudes en los contextos de clase de los miembros.

### **Trabajadores Afroamericanos por la Justicia (BWFJ) y Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas (FLOC). Carolina del Norte**

#### Panorama

Trabajadores Afroamericanos por la Justicia (BWFJ) es una organización comunitaria de trabajadores que luchan por sus derechos en el centro de trabajo y por la justicia en sus comunidades. Enfocada en el Sur, BWFJ tiene oficinas en Carolina del Norte y Georgia. El Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas (FLOC) ha estado organizando a la fuerza laboral mayoritariamente latina en los campos de pepino del este de Carolina del Norte para lograr reconocimiento sindical, mejores salarios y condiciones de trabajo, y ha lanzado un boicot nacional contra “Mr. Olive Pickles”, el cual ha recibido gran apoyo entre organizaciones religiosas, laborales y pro-justicia racial. Las dos organizaciones han hecho equipo para combatir las tensiones entre trabajadores latinos y afroamericanos, construyendo la unidad por sobre las diferencias étnicas/raiales.

#### Antecedentes

“Trabajadores Afroamericanos por la Justicia” fue fundado en 1981, a raíz de la movilización laboral en un supermercado K-Mart en Rocky Mount, Carolina del Norte, en el cual tres mujeres afroamericanas fueron despedidas por denunciar discriminación racial. La organización enfatiza la importancia del liderazgo de los trabajadores afroamericanos en la creación de un movimiento laboral en el Sur, y a nivel general, de un movimiento por el cambio social en los EEUU. BWFJ combina la organización en el centro de

trabajo y la defensa de los derechos de los trabajadores con la atención de asuntos concretos, como el derecho al voto, el cual afecta a la comunidad afroamericana en general. La organización jugó un papel fundamental en la creación del Sindicato de Trabajadores del Servicio Público de Carolina del Norte-Sindicato de Electricistas Local 150, del cual uno de sus principales dirigentes, Saladin Muhammad, es ahora organizador. BWFJ también genera conciencia sobre asuntos laborales en instancias comunitarias tales como iglesias y grupos pro-derechos civiles.

De manera similar, el Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas se aboca a organizar y generar apoyo para los trabajadores agrícolas en los centros de trabajo y en la comunidad. La organización fue fundada en 1967 por el trabajador Baldemar Velásquez, quien dirigió sus primeras campañas organizativas entre los trabajadores de los campos de tomate de Ohio. Viendo que las grandes empresas procesadoras eran determinantes tanto para las ganancias de los cultivadores como para las políticas laborales, FLOC se concentró sobre cultivadores que tuvieran contratos con Campbell Soup. Una huelga de siete años culminó exitosamente al ganar FLOC contratos en varios campos de tomate y pepinillos en Michigan y Ohio, después de lo cual el Comité se volvió hacia Carolina del Norte. La combinación de boicots de consumidores, diversificación de servicios para la comunidad latina (clases de inglés, asesoría legal, etc.) y organización en el centro de trabajo es similar a la estrategia de BWFJ.

Las dos organizaciones se han unido para promover la unidad entre trabajadores negros y latinos en vista del enorme crecimiento de la población latina en Carolina del Norte y las perspectivas de división étnica/racial. Las tensiones han sido particularmente evidentes en las plantas procesadoras de pollo, que emplean a ambos grupos de trabajadores. Reconociendo que los principales beneficiarios de las divisiones son los empleadores, FLOC y BWFJ han organizado “Escuelas Libertarias de Negros y Morenos” en las que los participantes se relacionan entre sí compartiendo sus historias de lucha individual y familiar. También se han unido en protestas y otras acciones que promueven demandas comunes, como el fin de la clasificación racial y salario digno para todos los trabajadores.

### Lecciones Aprendidas

Esta colaboración ha sido exitosa en parte debido a las similares estrategias y membresías de las dos organizaciones (sindicalismo social o comunitario entre los trabajadores), así como al serio compromiso de sus dirigentes para con la solidaridad étnica/racial. Sus principales obstáculos incluyen las barreras idiomáticas y la constante necesidad de traducción e interpretación, la dificultad en mantener la participación de los trabajadores de temporada -quienes a menudo son confinados en la propiedad del cultivador-, y la gran diversidad (de nacionalidades, identidades étnicas, contextos de clase, etc.) entre los propios latinos. Los afroamericanos, en contraste, comparten una larga historia en el Sur de los EEUU y una identidad racial común. Sin embargo, ambas organizaciones siguen dedicadas a la colaboración. “Es un compromiso de vida”, comentó Velásquez.

## **El Centro Hispano y la Cooperativa Comunitaria Latina de Crédito Durham, Carolina del Norte**

Por Ricardo Parra y el Consejo Regional del Sur

### Panorama

El Centro Hispano es una organización de base dedicada a fortalecer y mejorar la calidad de vida de la comunidad latina de Durham, Carolina del Norte y sus alrededores. Parte del famoso Triángulo de la Investigación, centro de educación superior e industria

de alta tecnología, Durham también es sede de varias empresas manufactureras y de servicios de bajos salarios. Durante los 90's la ciudad se convirtió en un imán para los inmigrantes; los latinos representan ahora más del 8% de su población total. El Centro se desarrolló para servir y defender a esta comunidad emergente, y para crear alianzas con otros grupos étnicos/raciales, especialmente afroamericanos. Entre sus más significativos logros está la creación de la Cooperativa Comunitaria Latina de Crédito, la cual fue impulsada parcialmente por medio de instituciones financieras afroamericanas.

### Antecedentes

El Centro se desarrolló a partir del Centro de Recursos Hispanos, una iniciativa encabezada por las iglesias católica y episcopal en el área de Durham que buscaba servir a la creciente población de inmigrantes latinos de bajos ingresos. En 1996 se fundó El Centro como una entidad independiente y empezó a ofrecer varios servicios: clases de inglés, educación sobre VIH/SIDA, consulta legal, capacitación para el liderazgo juvenil y bolsa de trabajo. Mejorar las relaciones entre afroamericanos y latinos ha sido un elemento clave de varios programas como Jóvenes Líderes en Acción, un programa de capacitación para el desarrollo de liderazgo y la organización comunitaria para jóvenes latinos de entre 13 y 21 años. Los participantes en Jóvenes Líderes en Acción trabajaron con un grupo afroamericano llamado Jóvenes por el Cambio Social, para aprender de la cultura, historia y dirigentes relevantes de cada comunidad, como Martin Luther King, Jr. y César Chávez. Los jóvenes llevaron a cabo proyectos de video y fotografía y documentaron el crimen en la comunidad latina. El programa incorporó diálogo y capacitación sobre cómo lidiar con estereotipos, racismo e inequidad racial; así como sobre la justicia social.

La Cooperativa Comunitaria Latina de Crédito es otra iniciativa del Centro que dependió desde sus inicios de la cooperación con instituciones financieras afroamericanas (y blancas). La unión de crédito y su personal bilingüe ofrecen un sitio seguro para ahorros, préstamos, independencia al manejar las finanzas propias y educación financiera – todo lo cual es particularmente importante para los inmigrantes latinos, muchos de los cuales no habían podido abrir otras cuentas bancarias en el área con anterioridad. Representantes de El Centro Hispano, la Unión de Crédito de los Empleados Estatales de Carolina del Norte, la Unión de Crédito de Autoayuda y el Centro de Apoyo a Minorías de Carolina del Norte colaboraron para formar la Cooperativa. Estas organizaciones estaban motivadas para trabajar juntas debido a sus anteriores relaciones y al compromiso compartido de extender los servicios financieros hacia las comunidades desatendidas.

El apoyo mutuo y la colaboración entre las instituciones financieras han continuado más allá de la creación de la Cooperativa; por ejemplo, cuando la Unión de Crédito de la Comunidad Latina abrió una sucursal en Raleigh, su directiva buscó asistencia del Centro de Apoyo a Minorías para asegurar fondos de la legislatura estatal. Dicho Centro de Apoyo combinó la búsqueda de fondos para la Cooperativa con una petición para una unión de crédito afroamericana en el Condado Sampson. Ambas organizaciones cabildearon juntas a favor de las dos peticiones y al final ambas ganaron. Además el Centro de Apoyo se construyó una reputación de trabajar en la legislatura por sobre líneas étnicas/raciales.

### Lecciones Aprendidas

Los objetivos organizacionales comunes y las relaciones personales entre los dirigentes contribuyeron al lanzamiento exitoso de la Unión de Crédito de la Comunidad Latina. Dirigentes de las tres principales organizaciones que apoyaron los esfuerzos del

Centro para iniciar la unión de crédito –el Centro de Apoyo a Minorías, la Unión de Crédito de Autoayuda y la Unión de Crédito de Empleados Estatales- habían trabajado juntos por más de 15 años en varios proyectos. Sus relaciones promovieron un clima favorable a los propósitos de la Cooperativa entre las organizaciones, incrementando el apoyo de éstas para el éxito de aquélla. Adicionalmente, muchas otras organizaciones, incluyendo otras uniones de crédito, contribuyeron con fondos para apoyar el inicio la Cooperativa.

Un elemento importante en el acercamiento del Centro con aliados afroamericanos en particular, fue la convicción de que los latinos pueden atender mejor sus necesidades y alcanzar cambios sistémicos de largo plazo aprendiendo de experiencias afroamericanas y realizando acciones conjuntas. “Para que nuestra comunidad progrese, los latinos debemos aprender de lecciones derivadas de la experiencia afroamericana”, afirmó el director del Centro, Iván Parra. El trabajar juntos sobre necesidades comunes –escuelas desatendidas en barrios de color, falta de acceso a servicios médicos de calidad, ausencia de programas fuera de la escuela para niños- permite a la gente conocerse por encima de las divisiones étnicas/raciales y desarrollar las relaciones personales que sirvan de base para la colaboración organizacional.

### **HOLA y el Teatro Carpetbag Knoxville, Tennessee**

#### Panorama

HOLA, formada en 1992, es una organización de apoyo mutuo y defensa de las mujeres latinas en el área de Knoxville. El Teatro Carpetbag data de 1970; es una compañía de teatro comunitario afroamericano que busca dar voz artística a los desatendidos. Ambos grupos trabajan juntos en Knoxville, la mayor ciudad de los Apalaches en el Este de Tennessee y sede de la Universidad de Tennessee. Aunque la proporción de latinos en la población local todavía no es grande (1.6%), especialmente comparada con la de los afroamericanos (16%), la población latina se ha incrementado rápidamente. Conjuntamente estas dos organizaciones han desarrollado programas culturales que buscan llegar a ambos grupos étnicos/raciales, incluyendo un Festival Hispano y una obra de teatro que ilustra las experiencias migratorias de las mujeres latinas recién llegadas al área.

#### Antecedentes

A lo largo de su historia, el Teatro Carpetbag ha apoyado el desarrollo profesional de jóvenes artistas y el involucramiento de diversos segmentos de la comunidad en su trabajo. La compañía ha colaborando con otros grupos para transformar las historias de la gente en arte teatral que atienda a los problemas y sueños de los que han sido silenciados por motivos de raza, clase, género y edad. En la última década, las obras del Carpetbag se han enfocado en asuntos tales como el impacto de la pena de muerte en la comunidad afroamericana, las barreras económicas que enfrentan las personas de color, la violencia doméstica y el racismo ambiental. El Carpetbag ha participado también en el Proyecto Festival Estadounidense (AFP), una iniciativa nacional de educación popular que proyecta las voces de comunidades rurales, minoritarias y en desventaja económica mediante actividades artísticas. Después de trabajar en proyectos del AFP en otras partes del país, el Carpetbag decidió en 1999 concentrar parte de su trabajo en la ciudad de Knoxville.

HOLA fue fundada en 1992 por un grupo de mujeres de la Universidad de Tennessee que buscaba crear oportunidades para que las mujeres latinas se vincularan entre sí por encima de sus diferentes culturas latinoamericanas. Sus primeras integrantes – profesionistas y amas de casa- habían llegado a Knoxville hacía quince o veinte años,

cuando había pocos latinos en el área. HOLA ha ayudado a esas y a otras mujeres a superar el sentimiento de aislamiento como latinas en el Este de Tennessee. La organización ha promovido el desarrollo de liderazgo para que las mujeres latinas puedan tener una mayor voz en el área, y ha promovido la atención a sus necesidades por parte del gobierno local. Las integrantes se reúnen cada mes en un grupo de discusión, patrocinan servicios comunitarios y proyectos políticos, y se enlazan con otros grupos en Knoxville.

La colaboración cultural entre HOLA y el Carpetbag es uno de los varios vínculos que cada grupo ha establecido a través de líneas étnicas/raciales. El Carpetbag, con presentaciones a nivel nacional, trabaja con una amplia gama de comunidades y temas. A nivel local, HOLA busca establecer lazos de solidaridad con los afroamericanos y aprender de su experiencia en Knoxville, así como alcanzar la unidad y el reconocimiento como grupo étnico/racial.

### Lecciones Aprendidas

Las relaciones entre HOLA y el Teatro Carpetbag representa un enfoque pro-activo de colaboración étnica/racial: construir relaciones y entendimiento mutuo desde el principio (en este caso cuando la población latina es relativamente nueva y pequeña), para que cuando las tensiones se presenten inevitablemente, los dirigentes de cada comunidad puedan apoyar en su resolución. La relación ha sido especialmente fructífera y educativa para los que están directamente involucrados en la creación colaborativa de arte teatral.

Sin embargo, ambos grupos afirman que su reto es ampliar la audiencia para su mensaje –p. ej. que el Carpetbag presente obras sobre latinos en contextos afroamericanos y que HOLA desarrolle relaciones con más individuos y organizaciones en la comunidad afroamericana. La dirigente de HOLA, Loida Velásquez percibe una tensión entre su aspiración y la de otros latinos de aprender de los afroamericanos y colaborar con ellos, y su compromiso de establecerse ellos mismos como un grupo étnico/racial propio que puede ser visto como competencia. “Estamos concientes de cuán sensible es esto, la mayor parte del tiempo no presionamos sobre el tema (de nuestra participación y reconocimiento), pero esperamos que sea incluido. Incluir otros grupos no es fácil para el liderazgo afroamericano. Así que es cuestión de alcanzar un equilibrio entre esperar y avanzar”.

## **El Club Florista de Newtown y El Puente Gainesville, Georgia**

### Panorama

Esta alianza reúne al Club Florista de Newtown, una organización comunitaria afroamericana de larga trayectoria y con una rica historia de activismo a favor de la justicia ambiental, con la más reciente organización latina El Puente. Ambos grupos tienen su sede en la ciudad de Gainesville, Georgia, uno de los principales centros de procesamiento de pollo en los EEUU. Dada la disponibilidad de empleos en las plantas procesadoras, la población latina oficial del Condado Hall, donde se localiza Gainesville, creció hasta más de 25,000 personas (20% de la población) para el año 2000. Mediante iniciativas conjuntas sobre asuntos específicos –p. ej. la clasificación racial- y actividades para construir puentes de comunicación entre jóvenes y otros sectores, el Club Florista de Newtown y El Puente colaboran para poner fin al racismo en su comunidad.

### Antecedentes

Fundado a finales de los 50's por un grupo de mujeres afroamericanas del barrio de Newtown en Gainesville, el Club Florista (NFC) comenzó como un esfuerzo de llevar

flores, alimentos y otros apoyos a las familias que sufrían la pérdida de un ser querido. El grupo expandió gradualmente sus actividades para incluir asuntos de justicia social que afectaban a la comunidad y para los 90's se convirtió en una formidable fuerza en el movimiento local a favor del medio ambiente y los derechos civiles. Las integrantes de NFC realizaron un estudio en Newtown para documentar la alta incidencia de cáncer de garganta, pulmón y colon, lupus y enfermedades respiratorias. En colaboración con ECO-Action, también descubrieron el alcance de la contaminación industrial en la localidad, la existencia de dos tiraderos industriales en la zona, el hecho de que Newtown fue construido sobre un antiguo relleno de tierra. Desde entonces, NFC ha trabajado para enfrentar sólo el racismo ambiental sino también para fomentar el desarrollo comunitario y juvenil, y la capacitación para el liderazgo de base.

El Puente es una organización mucho más joven formada en 1998 como proyecto de la Campaña para la Prevención del Embarazo de Adolescentes en Georgia. Su enfoque sobre salud complementa el de NFC, como también su mayor énfasis en la construcción de puentes de comunicación y el desarrollo de liderazgo en las comunidades de color. Entre sus logros más recientes se encuentran la educación y defensa de adolescentes embarazadas, la promoción exitosa de la participación latina en el censo del 2000, la organización anual de la Marcha por la Paz, y la capacitación sobre activismo político entre los jóvenes. El Puente combina los servicios directos, particularmente en el área de la salud con la defensa de la educación pública y la participación electoral, entre otros.

El Club Florista de Newtown y El Puente se han unido en varios proyectos sobre justicia racial, los cuales incluyen un estudio sobre salud, para el que se contrataron a miembros de las comunidades latina y afroamericana, y la Marcha por la Paz anual, diseñada para resaltar y combatir la violencia en las escuelas y otros problemas comunitarios. Ambos grupos presionar juntos con éxito a las agencias policíacas locales para que dejaran de hacer clasificaciones raciales, y han unido a jóvenes latinos y afroamericanos en proyectos culturales que buscan construir puentes de comunicación entre razas/etnias. La relación entre NGC y el Puente ha crecido con el tiempo y ahora ambos se consideran mutuamente como aliados en sus esfuerzos para terminar con el racismo en Gainesville.

### Lecciones Aprendidas

El éxito de esta colaboración se debe en parte a la fortaleza y liderazgo de cada organización. Faye Bush, dirigente del Club Florista, es también uno de sus miembros fundadores. Greg Bautista, dirigente de El Puente con profundas raíces en la comunidad latina local, creció en los EEUU y tiene un conocimiento de su historia racial que muchos inmigrantes recientes no necesariamente poseen. La capacidad de estas dos personas de trabajar juntas es claramente parte del éxito en la colaboración de sus organizaciones.

Bush y Bautista afirman que latinos y afroamericanos comparten muchos de los mismos problemas y que éstos pueden atenderse con mayor efectividad uniendo fuerzas. “Ellos (los latinos) están expuestos al mismo tipo de cosas (en el medio ambiente) porque viven en la misma área (que los afroamericanos)” afirmó Bush. “Tenemos los mismos problemas que tienen ellos en las escuelas –la raza juega su papel en ello”. Bautista va más allá al afirmar que la colaboración multiétnica/racial no es sólo un pequeño proyecto... (sino) una colaboración mayor sobre nuestras respectivas misiones. Hay que comprometerse verdadera y sinceramente a trabajar juntos y a unir fuerzas”. Este modelo de colaboración rebasa la estrategia convencional de construir coaliciones temporales cuando los diferentes objetivos de las organizaciones llegan a coincidir. Sugiere una relación y

entendimiento más profundos, en los cuales cada grupo debe ser capaz de articular y defender la misión y objetivos de su aliado y no sólo los propios.

Esta idea amplia de la colaboración se extiende a las relaciones interpersonales. Bautista afirma que es importante llegar a conocer a gente de diferentes culturas sobre bases personales, “porque primero y ante todo somos personas”. Esto significa compartir sueños e historias y hacer cosas juntos, como asistir al culto y a pláticas, afirma él. Bush considera que el entendimiento mutuo también “se construye al trabajar unidos”, en proyectos conjuntos. Ambos reconocen que los miembros más activos de sus organizaciones han podido construir relaciones fuertes entre sí, pero que el reto es extender esa profunda interacción a sus comunidades. Bautista comenta, “sólo tendremos éxito si trabajamos juntos. Necesitamos continuar enseñando a otros afroamericanos e hispanos la importancia de compartir objetivos y misiones para acabar con el racismo”.

### **Centro para el Entendimiento Internacional de Carolina del Norte – Iniciativa Latina. Universidad de Carolina del Norte – Chapell Hill**

por Susan Williams

#### Panorama

La Iniciativa Latina del Centro para el Entendimiento Internacional de Carolina del Norte (NCCIU) fue desarrollada en respuesta al rápido crecimiento de la población latina inmigrante en el estado. Es un programa educativo que busca concientizar a educadores y dirigentes de la comunidad sobre los factores de la inmigración y sus efectos en comunidades tanto de México como de los EEUU. La participación en el programa ha transformado las actitudes y acciones de los políticos en ciertas localidades, notablemente en Silver City, donde la inmigración latina se ha convertido en un foco rojo de controversia y tensiones. La organización anfitriona, NCCIU, es un programa de servicio público patrocinado por la Universidad de Carolina del Norte, el cual educa a los residentes del estado sobre asuntos internacionales y sobre otros países.

#### Antecedentes

Consciente de las tensiones ocasionadas por el enorme y rápido incremento de la inmigración latina, NCCIU desarrolló la Iniciativa Latina en 1998, la cual se concentra en los 20 países más impactados por la inmigración latina, en donde se reclutan equipos de educadores y funcionarios públicos como participantes del programa, el cual se compone de dos días de orientación, una visita de siete días a México y un día final de planeación del seguimiento y la evaluación. Los participantes deben comprometerse con el proceso entero y compartir sus experiencias con otras personas a su regreso. La principal estrategia es educar a los “líderes de opinión”, ya sean profesores o dirigentes de la comunidad en posición de influenciar las actitudes de la gente hacia los latinos y la inmigración.

El proceso educativo incluye numerosas presentaciones en México y EEUU por parte de los propios latinos. Por ejemplo, la orientación no sólo proporciona información sobre los cambios en la composición étnica/racial en Carolina del Norte, sino que también incluye presentaciones de dirigentes latinos sobre los nuevos inmigrantes y su experiencia en comunidades específicas. El viaje a México consta de una estancia en la capital, seguida de una visita a un área rural, idealmente a alguna que esté enviando migrantes a Carolina del Norte. Los dirigentes de esas comunidades acompañan a los participantes ayudándoles a establecer vínculos y sirviéndoles como intérpretes culturales.

Uno de los casos más exitosos del programa ocurrió en Silver City (Condado Chatham), Carolina del Norte. Imán para los inmigrantes latinos, Silver City se había convertido también en punto focal de la retórica anti-inmigrante. En 1999, el presidente de la comisión del condado, Rick Givens, solicitó al Servicio de Inmigración y Naturalización ya fuera deportar a los inmigrantes indocumentados u otorgarles estatus legal (lo cual no era factible dada la política migratoria vigente). La controversia que siguió eventualmente persuadió a ciertos dirigentes locales, incluyendo a Givens, a otro comisionado del condado, al jefe de la policía, al alguacil, al vicepresidente del sistema escolar y a un educador latino de una organización no lucrativa local, de participar en la Iniciativa Latina de NCCIU. Al regresar de México, Givens y otros miembros de la delegación del Condado Chatham mostraron mucha más simpatía y apoyo hacia la población latina y desalentaron activamente la organización racista que había empezado a desarrollarse (parcialmente en respuesta a sus acciones). Alentaron un boicot contra una protesta local anti-inmigrante de David Duke, y lograron disminuir las tensiones en virtud de sus propias declaraciones de apoyo a los inmigrantes latinos.

### Lecciones Aprendidas

El impacto de la Iniciativa Latina ha variado mucho. Los factores que contribuyen a su éxito relativamente espectacular en ciertas áreas como Silver City no están totalmente claros, pero están sin duda relacionados con el cuidadoso reclutamiento y preparación para los viajes y el poder de las experiencias educativas cara a cara con contrapartes en México. La estructura del programa y su énfasis en equipos a nivel condado, los vínculos con dirigentes latinos y las actividades locales de seguimiento también contribuyen claramente a los resultados favorables. Las otras actividades de seguimiento incluyen pláticas y artículos de los participantes sobre la inmigración latina, mayor provisión de servicios bilingües para hispanoparlantes, y exhibiciones educativas itinerantes sobre México.

**Proyecto de Salud y Seguridad Ocupacional de Carolina del Norte (NCOSH)  
Asociación de Trabajadores Latinos de Carolina del Norte  
Centro de Información sobre Empleos  
Durham, Carolina del Norte**

por Ricardo Parra

### Panorama

El Proyecto de Salud y Seguridad Ocupacional de Carolina del Norte (NCOSH) es una organización de base de trabajadores, abogados, profesionales de la salud y sindicatos, que busca mejorar la salud y seguridad en los centros de trabajo. Consciente de que las barreras idiomáticas y las diferencias culturales limitaban su capacidad de acercarse a la creciente población latina, muchos de cuyos miembros trabajaban en condiciones particularmente peligrosas, NCOSH contrató personal bilingüe en 1988 y creó la Asociación de Trabajadores Latinos de Carolina del Norte (ASTLANC). Este esfuerzo condujo a su vez a la creación de un Centro de Información sobre Empleos (JIC), que aunque se enfoca principalmente en trabajadores latinos inmigrantes sirve a diversas nacionalidades.

### Antecedentes

Fundado en 1976, NCOSH proporciona capacitación y asistencia técnica sobre salud y seguridad en el empleo a trabajadores de todas las industrias en el estado. NCOSH no es una agencia gubernamental, sino que busca mejorar las leyes federales y estatales

relativas a la salud y la seguridad en los centros de trabajo. Su estrategia va más allá de proporcionar información técnica y de reformar las regulaciones gubernamentales, ya que la organización está dedicada a promover los derechos laborales como medio fundamental para crear empleos seguros y comunidades sanas.

A través de la Asociación de Trabajadores Latinos de Carolina del Norte, el personal bilingüe de NCOSH ofrece talleres sobre cómo enfrentar problemas comunes en el centro de trabajo. Los temas incluyen derechos laborales, qué hacer cuando un contratista no les paga a sus empleados y otras situaciones comunes. Mediante esta labor, NCOSH y ASTLANC encontraron que un problema mayor que estaban enfrentando los inmigrantes era la escasa información sobre empleos disponibles y cómo acceder a ellos. En respuesta, NCOSH abrió el Centro de Información sobre Empleos (JIC) en agosto de 2000.

El JIC es un programa de base cuyo objetivo es atender las necesidades de inmigrantes en busca de empleo, enlazándolos con empleadores que respetan los derechos laborales, ofrecen un ambiente digno de trabajo y aseguran buenas condiciones de salud y seguridad. El centro atiende casos de abuso o lesiones en el empleo, refiriendo a los trabajadores con abogados y proporcionando otros apoyos a trabajadores lesionados. Con el apoyo de sindicatos locales, el JIC también proporciona educación a sus miembros sobre los derechos de los trabajadores y los inmigrantes bajo las leyes estatales y federales.

Aunque afiliado al NCOSH, el JIC tiene su propia membresía de 2,000 personas. A todos los miembros se les requiere pagar una única cuota de ingreso de \$10.00, y que asistan a una sesión de orientación sobre sus responsabilidades como trabajadores, derechos laborales y las diferencias entre las leyes de otros países y las de los EEUU. La mayoría de ellos viene de México, Centro y Sudamérica, otro grupo importante de Kenia y otros países del este de África, y el resto viene de otros países como Rusia e Italia.

### Lecciones Aprendidas

La mayoría de los inmigrantes en busca de empleo a los que atiende el JIC sólo son capaces de obtener empleos de nivel muy bajo en los que las condiciones de trabajo pueden ser duras y las oportunidades escasas. Por ello, el JIC está trabajando para que sus miembros desarrollen nuevas habilidades, p. ej. computación, y así puedan tener más oportunidades de emplearse. En otros casos, los inmigrantes tienen las habilidades requeridas, pero no son contratados debido a su escaso dominio del inglés. A raíz de los eventos del 11 de septiembre, muchas compañías han estado menos dispuestas a contratar a solicitantes extranjeros y los trabajadores indocumentados han perdido sus trabajos. Esto ha creado más demanda de los servicios del JIC, pero simultáneamente ha reducido la reserva de empleos disponibles para la población inmigrante a la que sirve.

## **Proyecto Cambio Valdosta, Georgia**

### Panorama

Proyecto Cambio busca enfrentar los prejuicios raciales y el racismo institucional mediante los esfuerzos de dirigentes influyentes de la comunidad de Valdosta, Ga. Esta ciudad de 44,000 habitantes se localiza al suroeste del estado y es sede de la Base Aérea Moody. Inicialmente, Proyecto Cambio se concentraba sobre problemas de racismo entre afroamericanos y blancos, representados casi en la misma proporción en la ciudad. Recientemente fue añadido al grupo un comité de asuntos latinos. La estrategia de Proyecto

Cambio es de interés porque busca influenciar las relaciones étnicas/raciales en una localidad específica por medio de acciones en la cúspide, entre dirigentes de la comunidad.

### Antecedentes

Levi Strauss & Co. y la Fundación Levi Strauss iniciaron Proyecto Cambio en 1991 como una iniciativa diseñada para enfrentar los prejuicios raciales y el racismo institucional en varias ciudades. La compañía y la fundación financiaron iniciativas de Proyecto Cambio en Albuquerque, NM, El Paso, TX, Knoxville, TN y Valdosta, GA con los mismos cuatro objetivos:

- Desmantelamiento de las políticas y prácticas institucionales que promueven o alientan la discriminación racial.
- Aliviar las tensiones entre grupos mayoritarios y minoritarios, así como los conflictos interétnicos.
- Promover la justa representación de la diversidad de la comunidad en las directivas de instituciones comunitarias importantes.
- Detener o prevenir actos de prejuicio racial o cultural abierto.

El modelo de Proyecto Cambio conjuga liderazgos en una junta de dirigentes comunitarios influyentes, la mayoría gente de color que están en los negocios o son directivos de instituciones que tienen relaciones con políticos, así como con académicos y activistas con conocimientos sobre racismo institucional. La estrategia es que los miembros de la junta usen su larga trayectoria de vínculos en la comunidad para armar coaliciones y presionar a las instituciones para rectificar injusticias e incrementar la equidad racial. Adicionalmente, a todos los miembros de Proyecto Cambio en Valdosta se les ha requerido asistir a talleres de capacitación titulados Acabando con el Racismo, proporcionados por el Instituto Popular para la Supervivencia y el Futuro en Nueva Orleans.

En Valdosta, Proyecto Cambio colaboró con el periódico local en 1992 y 1993 para mejorar la cobertura sobre la gente de color. También desarrollo programas y actividades en dos áreas principales de inequidad racial –préstamos bancarios y educación. Como resultado, los bancos locales aceptaron incrementar los préstamos a las comunidades desatendidas, aportando \$50,000 cada uno para un programa de crédito. Proyecto Cambio también organiza talleres de capacitación sobre adquisición de vivienda. Además, la organización identificó desigualdades en el desempeño de niños de color en escuelas públicas e implementó un programa llamado Padres Asegurando el Éxito de los Estudiantes (PASS, -aprobar, en inglés) que buscó involucrar más a los padres en la educación de sus hijos. Proyecto Cambio ayudó a la junta escolar a identificar a un nuevo superintendente escolar que fuera sensible a los asuntos que afectan a los niños de color.

En el 2000, Amigos, un grupo compuesto principalmente de latinos y blancos que buscan mejorar los servicios para la comunidad latina, se afilió a Proyecto Cambio. Amigos ha apoyado a trabajadores inmigrantes con traducción e interpretación, salud, vivienda, el Censo de los EEUU y clases de inglés; y ha funcionado como un comité distinto bajo la cobertura de Proyecto Cambio, llevando las necesidades de los latinos a la junta de la organización e incrementando la participación latina en su programación.

### Leciones Aprendidas

La capacidad de construir coaliciones y hacer de la raza un tema importante de discusión, están entre los mayores logros de Proyecto Cambio. Frank Morman, Director Ejecutivo de 1996 a 2000, comentó, “nos volvimos algo así como los agentes de los temas raciales. La gente nos pedía consejo”. Morman cree que la labor educativa interna y

externa de la organización por medio de los talleres Acabando con el Racismo, los cuales fueron extendidos a banqueros y a otros dirigentes de la comunidad, contribuyó al éxito.

Sin embargo, el grupo encontró dificultades al implementar algunos de sus programas específicos, como la iniciativa de créditos para vivienda: los bancos aplicaron el programa con lentitud, el sistema inicial de revisión de créditos era defectuoso, la mayoría de los solicitantes necesitaban ayuda para pagar el enganche y muchos necesitaban tiempo para mejorar su crédito antes de hacer la solicitud. Estos problemas pudieron haberse debido al perfil de clase media de la mayoría del personal y de la junta de Proyecto Cambio.

De hecho, así como la capacidad de influencia de Proyecto Cambio a través de sus lazos con dirigentes de la comunidad resultó en ciertas reformas locales, también tendió a asilar al grupo de activistas y dirigentes de grupos de menores ingresos. Como observó su Director Nacional, “el reto (en Valdosta) es ser más incluyentes entre afroamericanos. En el largo plazo se debe tratar primero el tema de las relaciones de los afroamericanos entre sí antes que el tema de negros y blancos”. De cualquier manera, el enfoque vertical no confrontador de Proyecto Cambio permitió a algunos individuos en la comunidad de negocios actuar detrás del telón para cambiar las instituciones racistas, a pesar de, o quizá especialmente cuando no podían estar al frente de sus acciones. Como comentó un dirigente, “en una ciudad pequeña donde todo mundo se conoce uno tiene que ser muy cuidadoso sobre cómo propiciar el cambio”.

**Red Regional del Sureste por la Justicia Económica. No a la Rivalidad – Proyecto para Construir la Relación entre Latinos y Afroamericanos  
Durham, Carolina del Norte**

por Barbara Ellen Smith

Panorama

La Red Regional del Sureste por la Justicia Económica (REJN) reúne a cerca de 50 organizaciones que sirven a los trabajadores pobres, mujeres y jóvenes, principalmente en el Sur de los EEUU. Las organizaciones pertenecientes a REJN tienen diferentes membresías en términos de edad, género, etnicidad/raza y orientación sexual; como resultado, se han construido alianzas multiétnicas/raciales dentro de la estructura de la red. Sin embargo, REJN también ha iniciado un proyecto especial, enfocado en Carolina del Norte, para enfrentar las tensiones y rivalidades percibidas entre latinos y afroamericanos. No a la Rivalidad trabaja con organizaciones comunitarias y laborales para zanjar esta particular división étnica/racial y construir relaciones sustentables para desafiar al racismo y luchar por el cambio social.

Antecedentes

REJN fue fundada en 1989, cuando se profundizaba la crisis económica en el Sur de los EEUU. Cierres de fábricas, aumento del trabajo temporal, salarios a la baja y una ofensiva antisindical por parte de muchos empleadores coincidieron con la privatización y otras tendencias políticas para producir empobrecimiento y precariedad económica. Las organizaciones que se unieron en REJN buscaron apoyar la organización a favor de la justicia económica, así una estrategia para construir un movimiento más amplio por el cambio social en toda la región. Entre las principales actividades de la red estuvieron las reuniones anuales sobre temas específicos (Perspectivas de los Jóvenes en la Organización, en 2003), el patrocinio de talleres de educación popular, el desarrollo de materiales sobre temas como globalización y racismo, y la promoción de un Programa de Bienestar

para los activistas. Aunque enfocada principalmente en la región, REJN también patrocina intercambios y vínculos, particularmente con Latinoamérica, el Caribe y Canadá.

Con la escalada en la inmigración latina a mediados de los 90's, muchas de las organizaciones de REJN empezaron a ser testigos de tensiones entre los recién llegados y afroamericanos sureños. Por ello, REJN lanzó un esfuerzo piloto en Carolina del Norte, No a la Rivalidad, el cual busca desarrollar estrategias efectivas para enfrentar la división. Entre los primeros participantes del proyecto estuvieron el Sindicato de Trabajadores de la Ciudad de Durham, el Proyecto de Paz Piedmont y la Comunidad de Hombres y Mujeres Unidos. El objetivo fundamental del proyecto es construir puentes de comunicación entre trabajadores y jóvenes, latinos y afroamericanos, y hacer de las relaciones personales un ingrediente esencial, a menudo despreciado, para crear solidaridad duradera. Las actividades incluyen el intercambio de información, capacitación y asistencia para integrar la construcción de relaciones interculturales en la agenda de cada organización.

Los primeros participantes de No a la Rivalidad valoraron las necesidades de sus comunidades con respecto al proyecto, y luego desarrollaron planes de trabajo congruentes. El objetivo era que cada organización armara un plan estratégico para incorporar la colaboración latino-afroamericana en sus planes de trabajo actuales. Además, los participantes organizaron varios eventos públicos, como el "Desayuno de la Liberación", en el cual la gente no sólo compartió los alimentos sino también sus historias personales.

### Lecciones Aprendidas

La capacidad de aprovechar esta iniciativa y promover verdaderamente las relaciones de colaboración entre afroamericanos y latinos varió mucho según las organizaciones y los contextos. Los obstáculos a la colaboración no siempre fueron en función de identidad étnica/racial o de tensiones directamente relacionadas con las interacciones entre afroamericanos y latinos. Las organizaciones de trabajadores de bajos salarios sirven por definición a personas que están a menudo en crisis, y cuya capacidad de involucrarse en la construcción de relaciones externas y en otras actividades tiende a verse comprometida por las demandas impredecibles del momento. De modo similar, muchas de tales organizaciones están dedicadas a la provisión de servicios o a la representación individual, más que a la organización directa. Como resultado, la capacidad de muchas organizaciones de aprovechar lo que los dirigentes individuales pueden reconocer como importante se ve a veces limitada. Adicionalmente, la llegada de muchos inmigrantes latinos es bastante reciente y sus organizaciones son por ello bastante jóvenes; comprensiblemente, pueden estar preocupadas en construir una base e infraestructura más que en relacionarse con otros grupos.

Las diferencias en los contextos nacionales de raza y etnicidad son también una barrera, afirma la directora de REJN, Leah Wise. "El sistema de racismo en los EEUU es bastante extraño para muchos inmigrantes latinos, a pesar de que pueda haber discriminación contra los indígenas en sus propios países". Los afroamericanos del Sur de los EEUU, en contraste, tienden a analizar claramente sus experiencias y perspectivas en relación con la raza. La falta de experiencia histórica de los inmigrantes con el racismo en los EEUU puede comprometer su capacidad de apreciar las dinámicas racistas de la competencia por los empleos y las prácticas de contratación de los empleadores. Por ejemplo, en una reunión en un área rural económicamente deprimida, todos los participantes afroamericanos estaban desempleados y muchos habían sido trabajadores agrícolas, mientras que la mayoría de los participantes latinos eran recién llegados que fueron contratados para trabajar en los cultivos locales. Afortunadamente, fue posible dialogar sobre

las razones de esta discrepancia, pero la reunión no transcurrió sin tensión. En respuesta a la gran necesidad de educación sobre las interacciones históricas entre latinos y gente de descendencia africana, REJN está patrocinando una exhibición itinerante de 24 piezas de fotoperiodismo sobre afro-mexicanos, la cual ilustra la confluencia de la herencia africana y la historia mexicana.

Los eventos del 11 de septiembre hicieron aún más difíciles los objetivos de No a la Rivalidad, sin embargo, el proyecto ha alcanzado éxitos instructivos, entre los que se encuentran los talleres dirigidos específicamente a los afroamericanos, los cuales se enfocan en el racismo enquistado en las políticas migratorias de los EEUU, y por ello resaltan las interconexiones entre los derechos de los inmigrantes y la justicia racial. Los jóvenes en particular parecen receptivos al mensaje y las actividades de No a la Rivalidad. De las experiencias de este proyecto, REJN ha desarrollado hojas de información que señalan a la comunicación, ética y liderazgo, como puntos de inicio para el diálogo exitoso y otros aspectos de la colaboración multiétnica/racial.

### **Campaña a favor de las Licencias de Conducir en Tennessee**

Por Susan Williams y David Lubell

#### Panorama

El acceso a las licencias de conducir es un tema de preocupación para los inmigrantes y sus aliados por todo EEUU. La mayoría de las normas para la expedición de licencias, sobre todo los documentos requeridos para probar la identidad y residencia, se establecen a nivel estatal. Los números de seguro social, que los inmigrantes no necesariamente tienen y no pueden obtener sin entrar legalmente al país, son un requisito común. En Tennessee, Georgia y otros estados, las luchas alrededor de la documentación solicitada para obtener una licencia de conducir se han convertido en terreno fértil para la creación de alianzas multiétnicas/raciales a favor de los derechos de los inmigrantes.

#### Antecedentes

A finales de los 90's, muchos estados comenzaron a solicitar números de seguro social a los solicitantes de licencias de conducir. Esta nueva regulación surgió como resultado indirecto de una ley federal diseñada para mejorar la vigilancia de los padres que no están pagando el apoyo de sus hijos. Los inmigrantes sin número de seguro social no pudieron obtener licencias, aunque seguían necesitando transportarse, principalmente hacia y desde el trabajo. La falta de transporte público integral en la mayoría de las ciudades y su ausencia total en áreas rurales, hicieron esta alternativa inviable. Los conductores sin licencia a menudo no pudieron obtener seguro automotriz. Como resultado, cualquier violación menor de tráfico generaba un problema legal mayor para el conductor y para el sistema legal, cuando tales casos empezaron a inundar las cortes en áreas con gran población de inmigrantes.

En Tennessee, una alianza inverosímil de individuos y organizaciones tomó forma gradualmente para reformar las reglas de expedición de licencias de conducir, la cual incluía a la AFL-CIO (la mayor central de sindicatos), la Oficina Agrícola de Tennessee, los jefes de policía de Knoxville y Memphis, varias organizaciones comunitarias, el Caucus Legislativo Afroamericano, la Cámara de Comercio de Nashville y el Departamento de Seguridad de Tennessee. Algunos grupos patronales buscaron conseguir transporte confiable para sus trabajadores, en tanto que las agencias policíacas vieron el tema como asunto de seguridad pública. Varios políticos apoyaron la reforma a fin de cortejar a los

votantes latinos, mientras que los grupos religiosos lo hicieron en nombre de los derechos de los inmigrantes. La exitosa campaña se basó en apelar a la seguridad pública (más que a los derechos de los inmigrantes), a fin de asegurar la aprobación de la ley en 2001, la cual permitió a los solicitantes obtener licencias de conducir sin número de seguro social si tenían otra prueba de identidad y residencia en Tennessee.

Varios eventos en rápida sucesión convergieron para socavar la reforma. La rápida implementación de la nueva regulación produjo largas filas en algunas oficinas de licencias en las que el personal no estaba preparado para tratar con el volumen, y en algunos casos con el escaso dominio del inglés, de los solicitantes. Mucho más importante, los eventos del 11 de septiembre de 2001 transformaron pronto el clima nacional en relación con la inmigración. Durante la sesión legislativa de 2002, la senadora republicana Marsha Blackburn y otros políticos buscaron revocar la reforma, pero la alianza original pudo detener sus esfuerzos. Sin embargo, eventualmente el gobernador decidió modificar el proceso de expedición de licencias a través de una orden ejecutiva requiriendo que si los solicitantes no presentaban un número de servicio social se hiciera notar así en su licencia de conducir.

A pesar de este retroceso, el esfuerzo estatal para incrementar el acceso de los inmigrantes a las licencias de conducir creó una organización permanente, la Coalición por los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados de Tennessee, encabezada por el organizador en jefe, David Lubell. La coalición está trabajando actualmente para reunir a una amplia gama de grupos de inmigrantes y refugiados, tanto documentados como indocumentados, construyendo la unidad por encima de nacionalidades y estatus migratorios. Fuera de Tennessee, la coalición trata de ser un modelo de organización de base a favor de los derechos de los inmigrantes, particularmente en el Sur.

### Lecciones Aprendidas

El éxito de la campaña original para reformar las reglas de expedición de licencias de conducir y la emergencia de una coalición permanente a partir de ese esfuerzo ofrece un número de lecciones. Fundamental para ambas han sido la capacidad de organización y el dedicado liderazgo de David Lubell y de un pequeño grupo de inmigrantes y aliados alrededor del estado. Recursos clave provinieron de aliados como Fran Ansley, profesor de leyes en la Escuela de Derecho de la Universidad de Tennessee, quien realizó un análisis legal de las regulaciones sobre licencias, y la diócesis católica, cuyos cabilderos compartieron información y ayudaron a ganar el apoyo de la legislatura. Por medio de una lista de correos electrónicos se pudo consolidar y expandir una red que eventualmente produjo la coalición permanente.

En vista de la continua importancia del acceso a las licencias de conducir, otras lecciones más específicas de esta campaña particular podrían ser útiles para otros. Enmarcar el tema en términos de interés por la seguridad pública facilitó la obtención de apoyo de diversos sectores. (Luego de los eventos del 11 de septiembre, la “seguridad pública” ha adquirido una connotación enteramente diferente, lo cual es necesario considerar en campañas futuras). El interés pragmático en el voto latino también hizo surgir apoyo de legisladores tanto demócratas como republicanos. Muchos inmigrantes, documentados e indocumentados, fueron hasta el capitolio del estado para hablar con los legisladores acerca de los beneficios de la reforma. Aunque los participantes en la campaña cabildaron intensamente en la legislatura, decidieron no publicitar su causa ampliamente, reconociendo que al hacerlo podrían generar oposición de fuerzas anti-inmigrantes. Finalmente, el momento elegido –cuando la legislatura estaba empantanada sobre una

crisis de ingresos y los consecuentes llamados por una reforma fiscal- también contribuyó a presionar por la aprobación de la reforma.

La exitosa transición a una coalición más permanente de inmigrantes y refugiados ha sido un resultado extremadamente importante de la lucha legislativa. Las relaciones y discusiones durante la campaña por las licencias de conducir ayudaron a crear la base de la coalición, la cual incluye a grupos de inmigrantes y refugiados latinos, africanos y del Medio Oriente. A diferencia de muchas organizaciones que luchan por los inmigrantes y/o refugiados, la coalición ha creado una membresía entre los propios inmigrantes. La traducción e interpretación fueron un elemento básico pero esencial para asegurar esta amplia participación.