



# Cultivando sentido de pertenencia en el Condado de Clackamas

*Un estudio de justicia en la investigación*

Publicado por primera vez en los Estados Unidos de América en 2024

Por Coalition of Communities of Color

221 NW 2nd Ave, Suite 303

Portland, Oregón 97209

Teléfono: 503-200-5722

[www.coalitioncommunitiescolor.org](http://www.coalitioncommunitiescolor.org)

Derechos de autor 2024 Coalition of Communities of Color

Algunos derechos reservados. Este informe puede copiarse o redistribuirse en cualquier formato con plena atribución al titular de los derechos de autor. No está permitido alterar el contenido de este material. Este material no puede utilizarse con fines comerciales. Todas las imágenes de este libro han sido reproducidas con el conocimiento y consentimiento previo de los artistas interesados y el productor, editor o impresor no acepta ninguna responsabilidad por infracciones de los derechos de autor o alguna otra infracción que surja del contenido de esta publicación. Se ha hecho todo lo posible para garantizar que los créditos cumplan con la información suministrada con exactitud.

Edición digital publicada en 2024

CITA

Coalition of Communities of Color. 2024. Cultivando sentido de pertenencia en el Condado de Clackamas: un estudio de justicia en la investigación. Portland, Oregón: Coalition of Communities of Color.

## **PREPARADO POR**

---

**El Instituto de justicia en la investigación de Coalition of Communities of Color.**

## **INVESTIGADORES PRINCIPALES Y AUTORES:**

---

Mira Mohsini, Doctora en Filosofía (PhD), Investigadora Principal  
Khanya Msibi, Maestra en Ciencias (MS), Administradora de Datos  
Dallas Haley, Licenciado (BS), Administrador del Ecosistema de Datos  
Andrés López, Doctor en Filosofía (PhD), Director de Investigación

## **FINANCIADO POR**

---

Ciudad de Canby  
Ciudad de Estacada  
Ciudad de Gladstone  
Ciudad de Happy Valley  
Ciudad de Lake Oswego  
Ciudad de Milwaukie  
Ciudad de Wilsonville  
Ciudad de Oregón  
Ciudad de Sandy  
Ciudad de Tualatin  
Ciudad de West Linn  
Clackamas Community College  
Condado de Clackamas  
Metro  
Distrito de Recreación y Parques del Norte de Clackamas (North Clackamas Parks & Recreation District)  
Portland General Electric

# Tabla de contenidos

---

<b>Lista de tablas y figuras</b>	<b>ii</b>
<b>Notas de los autores</b>	<b>iv</b>
<b>Declaración del artista</b>	<b>vi</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>vii</b>
<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>2</b>
<b>Capítulo uno: justicia en la investigación en el Condado de Clackamas</b>	<b>5</b>
Justicia en la investigación	6
Actores	9
Línea de tiempo	10
Metodología	12
El poder de los datos cualitativos	13
Disposición del informe	18
Nota sobre la equidad y la inclusión en el Condado de Clackamas	21
<b>Capítulo dos: liderar con pertenencia</b>	<b>23</b>
Definición de “pertenencia” en estudios académicos	24
Evaluación y medición de pertenencia	27
Dos marcos de pertenencia: un enfoque de justicia en la investigación	29
El marco de doble pertenencia	30
El marco de evaluación de pertenencia	32
<b>Capítulo tres: contexto del Condado de Clackamas</b>	<b>34</b>
Diversidad del Condado de Clackamas por regiones geográficas	35
Disparidades en el Condado de Clackamas	38
Vivienda	38
Sistemas alimentarios	39
Transporte	40
Enfoque en el cambio de sistemas y las experiencias de la comunidad	42

<b>Capítulo cuatro: comunidad blanca, raza y racialización e intentos de abordar el racismo en los Estados Unidos</b>	<b>44</b>
Percepciones de pertenencia y otredad en EE. UU.	45
Comunidad blanca	46
Raza y racialización	47
Intentos de abordar el racismo	48
<b>Capítulo cinco: historias, conexiones y futuro de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el Condado de Clackamas</b>	<b>51</b>
Introducción: las comunidades de color son fundamentales para la historia del Condado de Clackamas	52
Historias de comunidades Indígenas en el Condado de Clackamas: navegando por sistemas coloniales y reclamando derechos a Willamette Falls	56
Historias de comunidades Afrodescendientes en el Condado de Clackamas: de la exclusión a la reconciliación	63
Historias de comunidades Chinas en el Condado de Clackamas: abandono organizado y resiliencia comunitaria	74
Historias de comunidades Latines en el Condado de Clackamas: trabajo, movilización y creación de espacios	80
Una conversación con Johanna Ogden: desestabilizar la narrativa del pionero blanco y aumentar la conciencia pública sobre las historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes	86
<b>Capítulo seis: estudios de caso</b>	<b>90</b>
Recién llegados	92
Memoria y migración: voces de comunidades Latines de Mt. Hood	93
Inmigrantes que buscan empleo: desafíos de las comunidades Chinas y Latines con la búsqueda de empleo	96
Ambición y propiedad de pequeñas empresas: inmigrantes Indígenas y Afrodescendientes comenzaron negocios y desarrollaron una comunidad	106
Siempre han estado aquí	111
Condiciones de seguridad: los deseos de pertenencia de las comunidades nativas	112
Historias de comunidades Afrodescendientes y su visibilidad: estrategias de historiadores y comunidades Afrodescendientes	120
Navegar por las instituciones esenciales	124
Enseñanza y equidad: apoyar a las familias de estudiantes de inglés, comunidades Indígenas y Afrodescendientes y LGBTQ	125
Amplificación de las voces de los jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes: deseos de reducción de daños en las escuelas	135
Salud y bienestar: reflexiones de Indígenas y Afrodescendientes sobre los sistemas de salud	140
Participación dominante en la pertenencia a la comunidad	146
Eventos comunitarios significativos: involucrar y centrar a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes	147
Eliminación de obstáculos para las organizaciones comunitarias: apoyo a servicios culturalmente específicos y sensibles	151

# Tabla de contenidos

## (continuación)

<b>Capítulo siete: llamados a la acción</b>	<b>154</b>
Historias y futuro de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes	156
Sistemas de apoyo entre pares	157
Fuerza laboral y liderazgo diverso	158
Eventos de la comunidad e intercambio de recursos	159
Apoyo a las organizaciones comunitarias	160
Diversidad institucional, equidad e inclusión: cumplimiento, datos y reducción de daños	161
Deseos de cambio de los estudiantes	163
Organización comunitaria para lograr el cambio: avance hacia los llamados a la acción	164
<b>Apéndice A: Datos cuantitativos de respaldo</b>	<b>167</b>
<b>Apéndice B: Comunidades y recuentos del estudio de casos</b>	<b>169</b>
<b>Apéndice C: Preguntas de recopilación de datos del estudio de casos</b>	<b>170</b>
<b>Notas</b>	<b>181</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>204</b>

# Tablas y figuras

## Resumen ejecutivo

Tabla i: Llamados a la acción

## Capítulo uno: justicia en la investigación en el Condado de Clackamas

Figura 1.1: Línea de tiempo del estudio de justicia en la investigación

Figura 1.2: Definir el conocimiento que importa

Tabla 1.1: Resumen de las afirmaciones y respuestas sobre los datos cualitativos

## Capítulo dos: liderar con pertenencia

Tabla 2.1: Marco de doble pertenencia: temas, métodos, líder de datos, participación de la comunidad

Tabla 2.2: El marco de evaluación de pertenencia

### **Capítulo tres: contexto del Condado de Clackamas**

Figura 3.1: Mapa geoespacial del dominio del idioma

Figura 3.2: Los peajes propuestos en I-205

Figura 3.3: Ruta actual de tránsito público en Clackamas

Tabla 3.1: Regiones de censo de las regiones geográficas del Condado de Clackamas

Tabla 3.2: Población de comunidades Indígenas y Afrodescendientes por regiones geográficas del Condado de Clackamas

Tabla 3.3: Georegiones por idioma

Tabla 3.4: Raza y etnia de los trabajadores agrícolas en el Condado de Clackamas

### **Capítulo cinco: historias, conexiones y futuro de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el Condado de Clackamas**

Figura 5.1: Anuncio de Jacob Vanderpool sobre su hotel

Figura 5.2: Torre de agua de la cereza Bing en Milwaukie

### **Capítulo 6: estudios de caso**

Figura 6.1: Residentes con un bajo dominio del idioma inglés en el Condado de Clackamas

Figura 6.2: Reunión comunitaria de dueños Indígenas y Afrodescendientes de pequeñas empresas

Figura 6.3: Folletos del evento de participación Indígena

Figura 6.4: Diversidad de la comunidad Negra en el Condado de Clackamas, Censo de 2020

Figura 6.5: Folleto del evento de participación sobre equidad y enseñanza

Figura 6.6: Folleto de Step Up Clackamas

Figura 6.7: Taller de escritura de testimonios

Figura 6.8: Panel de discusión dirigido por estudiantes

Figura 6.9: Folleto del evento de salud y bienestar

Figura 6.10: Consejos sobre las necesidades de salud en el Condado de Clackamas

Figura 6.11: Juneteenth en West Linn

Figura 6.12: 2.º Fiesta anual del Día de la Independencia

Figura 6.13: Día de los Pueblos Indígenas

Tabla 6.1: Tiempo transcurrido desde el último empleo

Tabla 6.2: Solicitudes por tipo de empleo

Tabla 6.3: Duración del empleo

Tabla 6.4: Función actual en la organización

Tabla 6.5: Empleo actual por tipo de empleo

Cuadro 6.6: Elementos de un evento comunitario

### **Capítulo siete: llamados a la acción**

Tabla 7.1: Marco de organización comunitaria

Tabla 7.2: Aplicación del marco de organización comunitaria



**Ascensor municipal de la Ciudad de Oregón. Biblioteca del Congreso**

# NOTAS DE LOS AUTORES

El lenguaje, en el sentido de las palabras escritas, no es neutral; está informado por la posicionalidad de los escritores y cómo están situados en el mundo. Nosotros, los autores de este informe, hemos sido cuidadosos e intencionados con el lenguaje que usamos, particularmente en relación con la forma en que escribimos sobre las comunidades de color. Hemos tomado decisiones que reflejan nuestra comprensión de cómo el lenguaje puede marginar aún más a las comunidades de color; hemos aprendido cómo podemos usar el lenguaje para disminuir el daño. En esta nota, explicamos nuestras opciones.

**Sobre las mayúsculas en las categorías:** colocamos mayúsculas en las iniciales de las palabras Negros, Afrodescendientes, Indígenas, Nativos e Indígenas estadounidenses, Asiáticos, etc., porque estas categorías se refieren a alguna experiencia étnica, racializada y/o cultural compartida. Queremos reconocer especialmente la razón por la que colocamos mayúscula al escribir “Negro”, citando las palabras de Lori L. Thompson, Profesora Adjunta de Periodismo en la Universidad de Temple:

*Se trata de identidad y respeto. Con un simple movimiento de la pluma de un corrector, mi cultura se reduce a un color. Parece tonto tener que explicarlo, que “negro” con una “n” minúscula es un color, mientras que “Negro” con una “N” mayúscula se refiere a un grupo de personas cuyos antepasados nacieron en África, fueron traídos a los Estados Unidos contra su voluntad, derramaron su sangre, sudor y lágrimas para construir esta nación en una potencia mundial y, en el camino, lograron crear gloriosas obras de arte, música apasionada, descubrimientos científicos, comidas maravillosas e incontables obras maestras literarias.<sup>1</sup>*

También reconocemos que estas categorías son reductivas, ya que no capturan la diversidad de los grupos étnicos, las afiliaciones tribales y soberanas, las nacionalidades y los grupos lingüísticos que se agrupan en estas categorías. Sin embargo, a pesar de sus deficiencias, es esencial que, a través de la práctica de la colocación de mayúsculas, no perpetuemos la marginación de las comunidades de color.

Esto nos lleva a por qué no colocamos mayúscula en la palabra “blanco” cuando nos referimos a los blancos. La historia de los blancos en los Estados Unidos se trata de imponer la idea de que el blanco es un ser superior y usar esto como base para construir un sis-

tema de instituciones que oprima a aquellos que no se consideran blancos. Los blancos, por lo tanto, no comparten las experiencias de discriminación que tienen las personas de color. Además, la colocación de mayúsculas en la palabra “blanco” es una táctica utilizada por los supremacistas blancos para promover sus agendas racistas. Solo el principio de una oración o las citas directas a lo largo del informe muestran a los lectores que “blanco” está en mayúscula o que las comunidades de color no están en mayúscula.

**Sobre el uso de “Latine”:** También usamos el término “Latine” en lugar de “Latinx” o “Latino”. En 2004, el término “Latinx” fue introducido en la corriente principal, ya que los movimientos nacionales e internacionales abogaron por el género y el lenguaje inclusivo LGBTQ+. Sin embargo, los críticos de “Latinx” dicen que el término no sigue las normas gramaticales del idioma español y es difícil de pronunciar. Los autores de este informe han optado por utilizar el término “Latine” porque es inclusivo de género y el uso de “e” al final tiene precedentes lingüísticos en contextos latinoamericanos. Mientras que los términos “Latinx” o “Latino” están lejos de ser ampliamente adoptados por la gente de habla hispana en los Estados Unidos —con diferencias generacionales que, a menudo, dictan patrones de adopción de nuevos idiomas— usamos “Latine” a lo largo del informe como un reflejo de nuestra deferencia a las necesidades y los deseos de aquellos que abogan por la inclusión y visibilidad de los más marginados.

**Sobre la colocación de mayúsculas en “condado” frente a “Condado”:** utilizamos la mayúscula en “Condado de Clackamas” cuando nos referimos a la entidad gubernamental. En cambio, utilizamos la minúscula en “condado de Clackamas” cuando nos referimos a la región geográfica y jurisdicción contenida dentro de las fronteras del condado. La capitalización puede diferir en las obras citadas, como en el Reconocimiento de ocupación de la tierra del Grupo de Trabajo Indígena.



# DECLARACIÓN DEL ARTISTA

**Acerca del arte de la portada del informe:**

Como alguien que creció en Clackamas, la oportunidad de trabajar en esta portada fue especial para mí. Significó mucho ilustrar características de la naturaleza y la comunidad de Clackamas que fueron hitos de mi infancia. La foto de referencia de Mt. Hood fue tomada de la entrada de mi casa de la infancia y recuerdo con cariño que pasé por las granjas de árboles de Navidad en mi camino a mi trabajo durante la secundaria. Me enorgullece apoyar un proyecto que eleva las narrativas de los comités de color en Clackamas, especialmente como hija de inmigrantes que hicieron un hogar aquí para mí y para las generaciones futuras.

– Annie Hoang  
Instagram: [annie.hng](https://www.instagram.com/annie.hng)



Willamette Falls, Oregón,  
mirando río arriba.  
Wikipedia

# AGRADECIMIENTOS

Comenzamos con un reconocimiento de la tierra que ocupamos, escrito por el [Grupo de Trabajo Indígena del Condado de Clackamas](#).<sup>2</sup> Luego, expresamos nuestra gratitud a los líderes y partidarios que hicieron posible esta investigación. Concluimos reconociendo las comunidades robustas e interseccionales que desean un condado de Clackamas inclusivo y próspero en el que vivir, trabajar, jugar y adorar.

## Reconocimiento de ocupación de la tierra, Condado de Clackamas

Hay muchas comunidades Indígenas que tienen una conexión histórica, cultural y espiritual con lo que ahora es el condado de Clackamas. El Valle de Willamette y sus alrededores, desde la cordillera hasta el océano, fueron honrados por los grupos Indígenas por su diversidad, belleza y abundancia. Esto es lo que atrajo a la gente aquí durante generaciones antes de la colonización. Nunca podremos nombrar a cada tribu que visitó o vivió en esta tierra, porque estas comunidades frecuentemente viajaban por razones comerciales y de otra índole. Los Indígenas vivían, comerciaban y navegaban a lo largo de grandes ríos y afluentes que actualmente se llaman Clackamas, Molalla, Pudding, Sandy y Willamette. Muchos de los habitantes originales de esta tierra murieron de enfermedades traídas por los primeros colonos europeos y cazadores de pieles franceses. Los que sobrevivieron a enfermedades mortales y otros conflictos fueron expulsados por la fuerza y reubicados por el Gobierno de los Estados Unidos debido al valor de la tierra. Hoy en día, los descendientes viven man-

teniendo tradiciones y culturas, honrando a sus antepasados.

Honramos al pueblo Indígena de los Estados Unidos del condado de Clackamas como una parte vibrante, fundacional e integral de nuestra comunidad actual. Respetuosamente, reconocemos a Wy'east, también conocido como Mount Hood, y Hyas Tyee Tumwata, también conocido como Willamette Falls, como sitios sagrados para muchos Indígenas de los Estados Unidos. Agradecemos a aquellos que tienen conexión con esta tierra y sirven como administradores, trabajando para asegurar que nuestro ecosistema se mantenga equilibrado y saludable.

Reconocer a los pueblos originarios de la tierra es una práctica simple y poderosa que demuestra respeto al hacer visible la historia y la cultura de los pueblos Indígenas. También es un pequeño paso en el camino hacia la reconciliación y la reparación. Por favor, únase a nosotros para aprovechar esta oportunidad para agradecer y honrar a los cuidadores originales de esta tierra.

## Líderes y partidarios

Dedicamos el informe a los miembros de la comunidad del condado de Clackamas que lucharon tanto para que este informe se actualizara y se tomara en serio, junto con todas las voces de la comunidad. Muchos líderes de comunidades de color en todo el condado y varias jurisdicciones defendieron esta investigación. Comenzamos reconociendo a los 10 adultos y cinco jóvenes miembros del comité directivo que pasaron



12-18 meses trabajando con Coalition of Communities of Color (Coalición de Comunidades de Color) para desarrollar las preguntas de investigación y los procesos de recopilación de datos, involucrar a la comunidad, analizar sus hallazgos y crear los llamados a la acción. Esta investigación pretende honrar sus preocupaciones, preguntas y deseos de cambio en el condado. Agradecemos a nuestros miembros adultos del comité directivo: Tory Blackwell, Emily Cooper, Janet Díaz, Kalkidan Ezra, Annessa Hartman, Trish Jordan, Chomba Kaluba, Ana Orozco, Iyasha Rosser, y Cristina Saldivar. Agradecemos a nuestros jóvenes miembros del comité directivo: Makayla Bogle, Amaya Peralta, Trinity Porotesano, Isabelle Reksopuro y Desi Walker.

A continuación, agradecemos a la anteriormente operativa Oficina de Equidad e Inclusión (EIO, por sus siglas en inglés) del Condado de Clackamas, liderada por Martine Coblentz y apoyada por María Magallon, Csea Leonard y Jennifer Hardnett. A lo largo de la investigación, el equipo nos apoyó cuidadosamente y demostró su experiencia en conectar y colaborar de manera significativa con comunidades de color y ayudó a desarrollar enfoques de equidad en el Condado que antes faltaban o eran limitados.

También tuvimos el privilegio de aprender y asociarnos con una serie de otros grupos de equidad y líderes en todo el condado gracias al apoyo de la EIO. Reconocemos al Consejo de Líderes de Equidad, Diversidad e Inclusión (LEDIC, por sus siglas en inglés) que escuchó por primera vez nuestro discurso para el estudio en el invierno de 2020 y continuó apoyándonos durante toda la duración del estudio. Estamos agradecidos por el apoyo continuo de Clackamas Community College y, en particular, Casey Layton, directora de diversidad, equidad e inclusión; el Dr. Tim Cook, presidente; Virginia

Chambers, directora de ciencias de la salud; y Sunny Olson, directora de educación comunitaria. Gracias al personal administrativo y de apoyo de la universidad que trabajó para organizar varios eventos de participación en el campus con nosotros. También reconocemos a Nancy Slavin y sus colegas de SURJ (Showing Up for Racial Justice) del condado de Clackamas. Otros líderes de equidad que apoyaron este trabajo incluyen a Jenny Beaudoin, Heidi Blackwell (directora del distrito escolar de la Ciudad de Oregón), Bridget Dazey (Clackamas Workforce Partnership), Carmen Denison (Coalition for Racial & Educational Justice, FKA Campus Compact of Oregon), Olga Gerberg (ex concejal de la Ciudad de Sandy), Dawnnesha Lasuncet (Distrito de Servicios Educativos de Clackamas), Andrew Mason (anteriormente en Willamette Falls Trust), Johanna Ogden (historiadora independiente), Miles Palacios (Oregon Association of Student Councils), Devin Ruiz (Next Up), Bandana Shrestha (AARP Oregon), Taylor Stewart (Oregon Remembrance Project), Joselito Tanega (miembro de LEDIC), Isabela Villarreal (Next Up) y Elona Wilson (Next Up).

Agradecemos a los líderes y al personal de varias jurisdicciones y sectores en todo el condado de Clackamas y la región. Estamos agradecidos por el apoyo de las ciudades, que incluyen Canby, Estacada, Gladstone, Happy Valley, Lake Oswego, Milwaukie, Wilsonville, la Ciudad de Oregón, Sandy, Tualatin y West Linn. También agradecemos el apoyo de las aldeas y Organizaciones de Planificación Comunitaria (CPO, por sus siglas en inglés) y, especialmente, a Martin Meyers. Agradecemos a nuestros socios en Metro, Distrito de Recreación y Parques del Norte de Clackamas (North Clackamas Parks & Recreation District), y Portland General Electric. Agradecemos y reconocemos a los Comisionados del Condado de Clackamas que apoyaron esta inves-



Willamette Falls, Oregón,  
mirando río arriba.  
Wikipedia

tigación desde su inicio y durante todo el proceso: el Presidente Jim Bernard, Sonya Fischer, Martha Schrader y Paul Saves, y el Administrador del Condado Gary Schmidt. Gracias al Distrito de Servicios Educativos de Clackamas (Clackamas Education Services District) por su apoyo a nuestros esfuerzos de organización juvenil de pueblos Indígenas y Afrodescendientes (BIPOC, por sus siglas en inglés). Y gracias a los actuales y antiguos funcionarios electos que pasaron tiempo conociéndonos a nosotros y a este proyecto: Joe Buck, Libra Ford, Annessa Hartman, Denyse McGriff, Desi Nicodemus, Karin Powers y Kathy Wai.

Por último, agradecemos a nuestros colegas que persistieron con nosotros durante los años que llevó completar este estudio. En la Coalición de Comunidades de Color, extendemos nuestra gratitud a los actuales y antiguos compañeros de trabajo, incluyendo a Marcus Mundy, Jenny Lee, Joliana Scipio, Jen Samperio, Taren Evans, Nikita Daryanani, Santi Sánchez, Lucero Valera Brambila, Damon Motz-Storey y Sol Mora. Gracias a Savina Money por diseñar el informe y a Annie Hoang por crear el hermoso arte de portada.

En más de cuatro años de compromiso en el condado de Clackamas, construimos relaciones con muchas más personas de las que se reconocen aquí. Estamos agradecidos a todos ustedes. Lo que se presenta en el informe es un testimonio de su trabajo y el trabajo de aquellos nombrados aquí para asegurar que el condado sea un lugar donde todos puedan prosperar.

## Deseos de la comunidad

Nuestro reconocimiento final es a todos los residentes y trabajadores del condado que se tomaron el tiempo para hablar con nosotros, compartir datos y contarnos acerca de sus preocupaciones, experiencias y deseos para el condado de Clackamas. Involucramos a más de 400 residentes y trabajadores a lo largo de este proceso. Ha sido un honor escuchar sus verdades y deseos para el futuro.

Antes de cerrar esta sección, debemos abordar el clima político actual en el Condado y cómo eso podría afectar el trabajo que las comunidades de color en el condado, junto con muchas otras, buscan desarrollar. La mayoría de los actuales Comisionados del Condado votó para eliminar la Oficina de Equidad e Inclusión, todos los aspectos de equidad en el sitio web, nuestro trabajo pasado en el [Análisis contextual](#)<sup>3</sup> de 2020 y un reconocimiento de tierras preparado por el Grupo de Trabajo Indígena de Clackamas. Mientras que la Coalición de Comunidades de Color ha tenido un fuerte apoyo de los líderes del Condado, como leerán a lo largo de este informe, seríamos negligentes si no mencionáramos que, en el transcurso de cuatro años, hemos pasado de un lugar de profundo compromiso con la equidad y la justicia a la eliminación del esfuerzo que hemos hecho. Esperamos que este informe, liderado por la comunidad y nuestros llamados a la acción, desencadene nuevos compromisos con la equidad y la justicia en un lugar donde es sumamente necesario, como lo demuestran los datos y las historias de este informe.

# RESUMEN EJECUTIVO

En el invierno de 2020, la Coalición de Comunidades de Color (CCC) comenzó a colaborar con el liderazgo del Condado de Clackamas para llevar a cabo un estudio de justicia en la investigación que centra y posiciona a las comunidades más marginadas como los líderes de todos los aspectos del estudio de investigación ([vea el sitio web de CCC para obtener ejemplos de trabajos anteriores similares](#)).<sup>4</sup> Comenzamos llevando a cabo un [Análisis contextual](#) en todo el condado, que llevó al apoyo para el estudio de los cinco comisionados del condado en la primavera de 2021 y una serie de agencias públicas, instituciones y servicios públicos basados en el condado (vea la lista completa de financiadores enumerados al principio del informe). Los trabajos del estudio comenzaron en el otoño de 2020 con la puesta en marcha de la Oficina de Equidad e Inclusión, que ahora está cerrada. Trabajando en estrecha colaboración con la Oficina, [el Consejo de Líderes de Equidad, Diversidad e Inclusión \(LEDIC\)](#),<sup>5</sup> y líderes comunitarios y estudiantiles de todo el condado, involucramos a organizaciones comunitarias, agencias públicas, instituciones y servicios públicos y empleados de pueblos Indígenas y Afrodescendientes de todo el condado. Asistimos a 18 eventos comunitarios, realizamos 10 estudios de casos y recopilamos y organizamos grandes cantidades de datos cuantitativos y geoespaciales.

El objetivo de esta investigación es demostrar las necesidades, las verdades y los deseos de las comunidades de color en el condado de Clackamas para apoyar el cultivo del sentido de pertenencia en el condado. El estudio utilizó un modelo de investigación de acción participativa basada en la comunidad (CBPAR, por sus siglas en inglés) que apoya los objetivos de un estudio de justicia en la investigación (vea el Capítulo uno para obtener más detalles). Este proceso fue dirigido por un comité directivo dirigido por la comunidad y formado por 10 miembros, junto con un comité directivo estudiantil más pequeño que ha guiado un estudio de justicia en la investigación separado pero simultáneo sobre las experiencias de los jóvenes de pueblos Indígenas y Afrodescendientes.

Desde el principio del proceso de investigación y en colaboración con ambos comités directivos, identificamos la pertenencia como el concepto central que guiaría la investigación, sus preguntas, la recolección de datos y el análisis. Desarrollamos dos marcos originales de pertenencia: el marco de doble pertenencia y el marco de evaluación de pertenencia, que representan y reflejan los valores y objetivos de las comunidades involucradas en esta investigación (ver el Capítulo dos). Con los miembros de nuestro comité directivo liderando la recopilación de datos y con el apoyo de CCC de la creación de instrumentos de recopilación de datos (por ejemplo, encuestas, protocolos de entrevista) y análisis de datos, utilizamos un enfoque de estudio de casos múltiples, que detalla 10 casos diferentes que capturan las experiencias matizadas y a veces compartidas de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes en todo el condado de Clackamas (vea el Capítulo seis). Estos datos se compararon a través de todos los estudios de caso para desarrollar los llamados a la acción. Cada llamado a la acción se combina con recomendaciones para tipos de apoyo que las instituciones dominantes –por ejemplo, las agencias gubernamentales del Condado de Clackamas, distritos escolares,

gobiernos municipales, fundaciones, universidades y colegios– pueden proporcionar y qué instituciones dominantes están mejor posicionadas para brindar apoyo (vea el Capítulo siete). Terminamos el informe con una guía sobre cómo los miembros de la comunidad pueden comenzar a organizarse en torno a cualquiera de los llamados a la acción (vea el Capítulo siete). En la tabla debajo, se resumen los llamados a la acción.

**TABLA i – Llamados a la acción**

**HISTORIAS Y FUTURO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES**

Decir la verdad sobre las contribuciones de los pueblos Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas en escuelas, museos y bibliotecas a través de planes de estudio, colecciones y programas permanentes.

Reconocer y abordar los legados actuales de injusticias históricas e invertir en los deseos de la comunidad para el futuro.

Crear solidaridad entre los pueblos Indígenas y Afrodescendientes a través del intercambio intercultural de historias, experiencias actuales y deseos para el futuro.

**FUERZA LABORAL Y LIDERAZGO DIVERSO**

Llevar a cabo auditorías de capital en toda la organización de los procesos de selección, retención y contratación para determinar cómo y dónde opera el sesgo e implementar estrategias para reducir el sesgo en estas áreas.

Proporcionar a las personas que buscan empleo recursos sobre carreras en todos los niveles utilizando canales confiables, accesibles y cultural y lingüísticamente específicos.

Reclutar a personas en puestos de personal y liderazgo que reflejen la diversidad de comunidades en el condado de Clackamas.

**EVENTOS DE LA COMUNIDAD E INTERCAMBIO DE RECURSOS**

Aprovechar el espacio disponible para construir comunidades interculturales y mantener conexiones.

Establecer asociaciones a largo plazo con instituciones (por ejemplo, escuelas, bibliotecas, parques) para ayudar a facilitar eventos culturales.

Apoyar a los organizadores comunitarios con capacidad institucional en torno a la asistencia logística, administrativa y técnica, así como el intercambio de recursos.

**SISTEMAS DE APOYO ENTRE PARES**

Financiar oportunidades de tutoría para miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente específicas en las áreas de negocios y educación.

Organizar reuniones regulares con propietarios de pequeñas empresas de la comunidad Indígena y Afrodescendiente para compartir recursos, información y oportunidades.

Financiar y brindar recursos para el establecimiento de redes y oportunidades de convocatoria dirigidas por la comunidad Indígena y Afrodescendiente que promuevan el intercambio cultural y lingüístico específico de información, servicios y eventos para el empleo, servicios, espacios para eventos comunitarios y una mayor visibilidad de la comunidad Indígena y Afrodescendiente que prospera en el condado.

**DESEOS DE CAMBIO DE LOS ESTUDIANTES**

Capacitaciones para el personal administrativo y docente sobre temas de racismo y equidad.

Fondos para acceder y visibilizar espacios, reuniones y recursos culturalmente específicos.

Fondos para recursos de salud mental culturalmente sensibles para estudiantes y el personal.

Reclutamiento y retención de personal docente de la comunidad Indígena y Afrodescendiente.

**DIVERSIDAD INSTITUCIONAL, EQUIDAD E INCLUSIÓN: CUMPLIMIENTO, DATOS Y REDUCCIÓN DE DAÑOS**

Desarrollar la capacidad para mantener el cumplimiento de las vías de financiamiento federales, que incluye los Títulos 2, 6 y 9.

Recopilar, rastrear y compartir públicamente datos sobre cambios de población, evaluaciones de necesidades de la comunidad y la implementación de presentación de comentarios y opinión de la comunidad.

Apoyar y capacitar a los líderes para coordinar los esfuerzos de reducción de daños en el lugar de trabajo.

Comprometerse e invertir en familiarizarse con las historias de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas.

**APOYO A LAS ORGANIZACIONES COMUNITARIAS**

Financiar nuevas organizaciones comunitarias que presten servicios cultural y lingüísticamente adaptados.

Financiar a las organizaciones comunitarias existentes para ampliar su capacidad y desarrollar sus servicios y programas culturales y lingüísticos específicos.

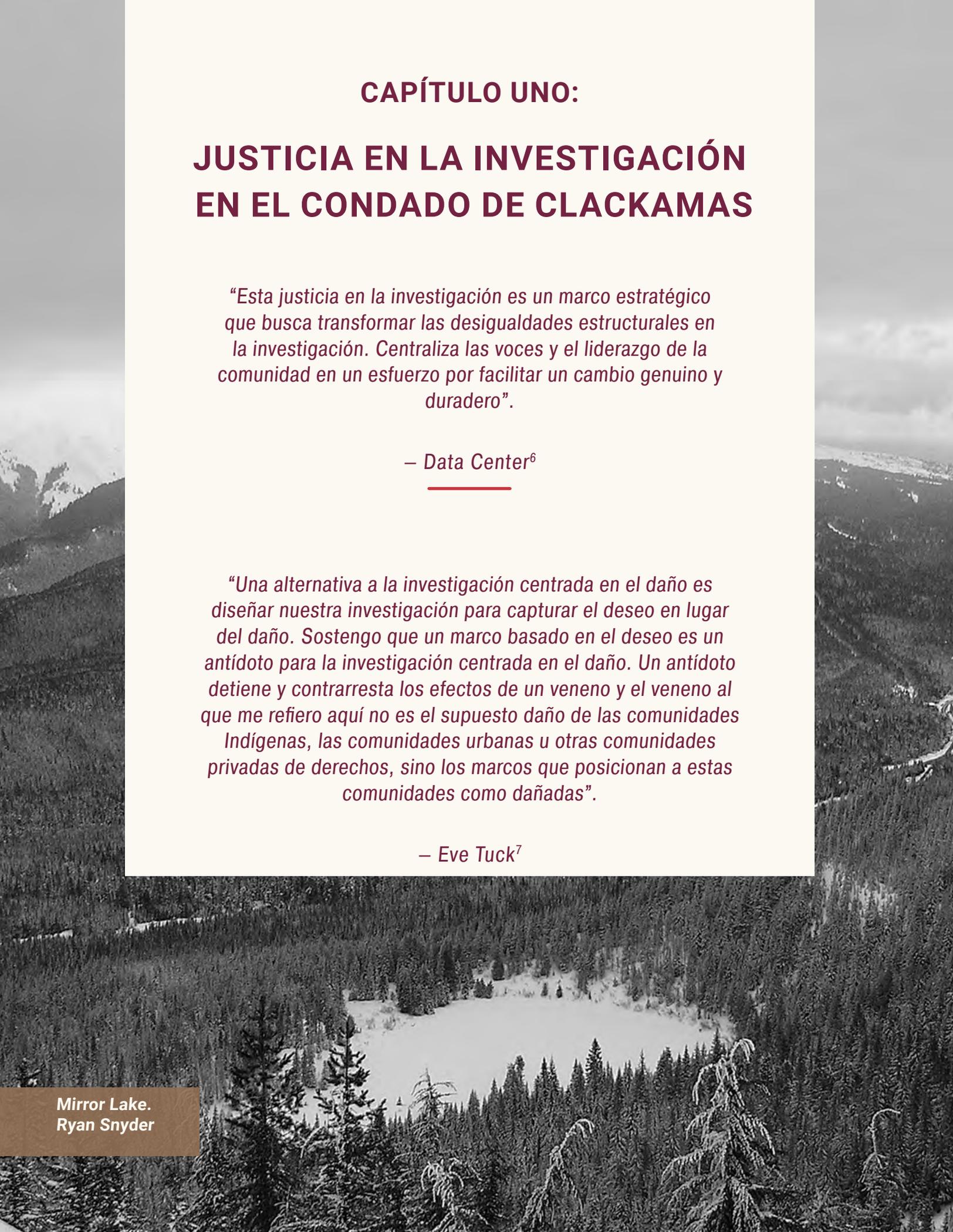
Coordinar con otros socios institucionales para crear una estrategia de financiamiento para las organizaciones comunitarias en todo el condado.

Convocar a las organizaciones comunitarias para orientar a las jurisdicciones en la toma de decisiones, en particular en relación con la financiación y los contratos.

Agilizar la contratación de forma que apoye la capacidad de organizaciones comunitarias en lugar de disminuirla.

A lo largo de los capítulos de este informe, los lectores podrán encontrar:

- Enfoques, metodologías y métodos del estudio de investigación.
- Definiciones de pertenencia desde múltiples perspectivas, enfoques para medir la pertenencia y marcos para guiar el trabajo de equidad que fomente la implementación y medición de pertenencia y otros entendimientos clave.
- Datos estadísticos del condado y el sistema (por ejemplo, legal, vivienda, alimentación) por demografía.
- Datos geoespaciales y mapas que distinguen las regiones urbanas, suburbanas, rurales y silvestres del condado de Clackamas.
- Discusiones sobre la raza, la racialización, la comunidad blanca y los intentos de abordar el racismo en los Estados Unidos.
- Relatos históricos de comunidades Indígenas, Afrodescendientes, Chinas y Latines en el condado de Clackamas y Oregón.
- Datos cualitativos y cuantitativos sobre experiencias de comunidades de color en todo el condado de Clackamas que cubren pequeñas empresas, empleo, seguridad y bienestar, construcción de una comunidad a lo largo del tiempo, historias de la comunidad Negra y Afrodescendiente, atención médica, educación y eventos comunitarios.
- Información sobre las experiencias de los empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, los líderes de organizaciones comunitarias en el condado y los deseos de los estudiantes de lograr seguridad y pertenencia.
- Enfoques de equidad para las instituciones dominantes.



# CAPÍTULO UNO:

## JUSTICIA EN LA INVESTIGACIÓN EN EL CONDADO DE CLACKAMAS

*“Esta justicia en la investigación es un marco estratégico que busca transformar las desigualdades estructurales en la investigación. Centraliza las voces y el liderazgo de la comunidad en un esfuerzo por facilitar un cambio genuino y duradero”.*

– Data Center<sup>6</sup>

*“Una alternativa a la investigación centrada en el daño es diseñar nuestra investigación para capturar el deseo en lugar del daño. Sostengo que un marco basado en el deseo es un antídoto para la investigación centrada en el daño. Un antídoto detiene y contrarresta los efectos de un veneno y el veneno al que me refiero aquí no es el supuesto daño de las comunidades Indígenas, las comunidades urbanas u otras comunidades privadas de derechos, sino los marcos que posicionan a estas comunidades como dañadas”.*

– Eve Tuck<sup>7</sup>

# Bienvenido, querido lector, al primer capítulo del informe “Cultivando sentido de pertenencia en el Condado de Clackamas: un estudio de justicia en la investigación”.

Este capítulo introductorio ofrece una visión general del estudio y está organizado en las siguientes secciones:

- **Justicia en la investigación:** ¿Por qué se necesita una justicia en la investigación? ¿Qué es la justicia en la investigación? ¿Qué aspecto tiene un enfoque centrado en la comunidad y dirigido por la comunidad?
- **Actores:** ¿Quién formó parte del estudio y por qué?
- **Plazo:** ¿Cuál fue el cronograma de la investigación? ¿Cómo se unió todo en los últimos cuatro años?
- **Metodología:** Describimos nuestros cuatro principales marcos de orientación de nuestra metodología: 1) justicia en la investigación, 2) investigación de acción participativa basada en la comunidad (CBPAR), 3) marco de doble pertenencia y marco de evaluación de pertenencia, y 4) enfoque de estudio de casos múltiples.
- **El poder de los datos cualitativos:** ¿Qué son los datos cualitativos y por qué se deválían? Aclaremos las afirmaciones inexactas comunes sobre datos cualitativos.
- **Diseño del informe:** Terminamos con un resumen general de cada capítulo del informe.

La justicia en la investigación es una reorientación muy necesaria hacia los paradigmas de investigación dominantes.

Esperamos que este capítulo oriente a los lectores sobre el poder y el valor de la justicia en la investigación y proporcione una comprensión de lo que significa hacer una investigación sólida dirigida por la comunidad en el condado. Terminamos con un resumen de lo que se incluye en cada capítulo de este informe. Los autores y colaboradores de este estudio agradecen su lectura y esperamos que el contenido de este estudio sea una invitación a entrar en acción apoyando y promoviendo los esfuerzos de justicia racial en el condado de Clackamas.

## Justicia en la investigación

### *¿Por qué se necesita una justicia en la investigación?*

Antes de entender la objetividad en la investigación, tenemos que hablar sobre la opresión en la investigación. La mayoría de las investigaciones en las que se confía para la toma de decisiones –por parte de gobiernos, organizaciones sin fines de lucro, fundaciones, etc.– se realiza de manera que perjudica a las personas y comunidades investigadas. Este acto de dañar a las comunidades, ya sea intencionalmente o no, a través de prácticas de investigación es lo que llamamos opresión en la investigación. Y puede manifestarse de varias maneras:

- Unos pocos investigadores acreditados controlan todo el proceso, desde el diseño de la investigación, la recopilación y el análisis de datos hasta la publicación y el intercambio de hallazgos.

- Los investigadores a menudo no comparten las experiencias vividas de las comunidades que estudian y reproducen diferencias de poder cuando entran en esas comunidades para extraer datos sobre la vida de las personas. Por ejemplo, debido a que normalmente se necesita un doctorado o una maestría para convertirse en un investigador acreditado, la mayoría ya tiene privilegios basados en cuestiones como ser blanco, de clase media o alta, físicamente capaz, cisgénero y heterosexual. Además, los investigadores a menudo están afiliados a instituciones poderosas, tienen acceso a muchos recursos y están desconectados de las comunidades que estudian.
- Los investigadores realizan investigaciones sobre las comunidades en lugar de con las comunidades. Esto conduce a formas extractivas de recopilar, analizar y utilizar datos.
- Los métodos de investigación y los enfoques de análisis valoran los datos cuantitativos sobre los datos cualitativos. El favorecer la investigación cuantitativa, o lo que llamamos “supremacía cuantitativa”, a menudo pasa por alto datos contextuales importantes, significativos y orientados a la acción que surgen de narrativas, historias, arte, música, etc. Además, las estadísticas tienden a tergiversar o distorsionar las realidades de las poblaciones marginadas, a menudo pintando una narrativa basada en el déficit sobre esas comunidades, todo mientras tienen un mayor grado de confiabilidad para los grupos dominantes.

### **¿Qué es una justicia en la investigación?**

Una respuesta a la opresión en la investigación es la objetividad en la investigación, que reconoce que:

- Las comunidades subrepresentadas y marginadas son expertas de sus experiencias vividas y tienen las estrategias y soluciones para garantizar el bienestar de sus comunidades y entornos.
- Las historias, narrativas y otros modos de expresión culturalmente relevantes son formas válidas y valiosas de transmitir información a través del espacio y el tiempo. Los estudios de justicia en la investigación tienen como finalidad elevar estas diversas formas de conocer y compartir verdades como evidencia importante para la toma de decisiones.
- Las comunidades lideran los proyectos, no los investigadores. Para lograr esto, los investigadores deben construir relaciones con los miembros de la comunidad para establecer confianza y entender cómo crear procesos donde puedan capturarse las verdades de los miembros de la comunidad y se pueda compartir la responsabilidad de manera significativa.
- La investigación lleva tiempo y mucho esfuerzo. Por eso, se debe compensar a quienes dirigen el trabajo, así como los que participan en la investigación.
- Los hallazgos de la investigación deben estar al servicio de mejorar las vidas de los más afectados por la opresión y transformar los sistemas para que no reproduzcan la opresión. Los hallazgos de la investigación deben traducirse en llamados claros a la acción que sean examinados y representativos de las verdades y los deseos de la comunidad.

La justicia en la investigación es una reorientación muy necesaria hacia los paradigmas de

investigación dominantes. Exige un enfoque centrado y dirigido por la comunidad para el ciclo de vida de la investigación: diseño de estudios, desarrollo de preguntas de investigación, recopilación de datos, análisis e interpretación de datos, desarrollo de llamadas a la acción y compartir los resultados de la investigación. Posiciona a los investigadores acreditados, como los autores de este informe, facilitadores, capacitadores y compañeros a lo largo del proceso; sin embargo, nunca somos los líderes de todo el proceso, ni afirmamos el control sobre él.

### ***¿Qué aspecto tiene un enfoque centrado en la comunidad y dirigido por la comunidad?***

Para este estudio de justicia en la investigación, si bien somos los principales investigadores, mientras nuestra organización tiene el contrato y la financiación para la investigación, somos intencionales en la construcción de las diversas partes del ciclo de vida de la investigación junto con un comité directivo. Este es un grupo de personas de pueblos Indígenas y Afrodescendientes que están conectadas con el condado de Clackamas de muchas maneras: como residentes, educadores, líderes comunitarios, fundadores y personal de organizaciones comunitarias culturalmente específicas, funcionarios electos y dueños de pequeños negocios. Juntos, construimos esta investigación de cero. Nos llevó 14 meses hacer el trabajo y tuvimos que reunirnos casi todos los meses.

Durante nuestro tiempo juntos, creamos juntos las preguntas de investigación más grandes que queríamos que el estudio abordara, diseñamos enfoques significativos para la recopilación de datos que honraran los intereses y las experiencias vividas de cada miembro del comité directivo, analizamos los datos juntos y desarrollamos en conjunto los llamados a la acción definitivos. A lo largo de este proceso de colaboración, nosotros, los investigadores de CCC, facilitamos reuniones mensuales con el comité directivo. Durante estas reuniones, nosotros:

- Guiamos a los miembros del comité directivo en el proceso de investigación a través de la capacitación y la discusión.
- Aprendimos sobre las experiencias de vida de los miembros del comité directivo en el condado de Clackamas.
- Solicitamos los comentarios de los miembros del comité directivo respecto a cualquier trabajo relacionado con los datos que habíamos preparado entre las reuniones mensuales.

Queremos inculcar a los lectores que este fue verdaderamente un proceso de investigación dirigido a la comunidad y centrado en ella. Tomó más de cuatro años para lograrlo porque, en su esencia, la justicia en la investigación se trata de construir, sostener y comprometerse con las relaciones. El trabajo realizado por el comité directivo para este estudio es excepcional, ya que es invaluable. A pesar de que los autores de este informe pasaron más de tres años estableciendo y construyendo relaciones en el condado de Clackamas, nunca podríamos tener la profundidad de las redes y conexiones que nuestros miembros del comité directivo tienen en el condado, ni la experiencia vivida que tienen por ser personas de color que viven y trabajan en el condado de Clackamas. No es una exageración decir que este estudio de justicia en la investigación no podría haber ocurrido sin los miembros del comité directivo.

## Actores

### *¿Quién formó parte del estudio y por qué?*

Hay tres grupos principales de actores que formaron parte de este estudio: financiadores del proyecto; investigadores de la Coalición de Comunidades de Color y residentes de pueblos Indígenas y Afrodescendientes; y organizaciones comunitarias que apoyan a esas poblaciones en todo el condado de Clackamas. A continuación, se presenta una descripción de cada grupo de actores, su papel en el estudio y el motivo de su contribución.

1. Los **financiadores del proyecto** incluyeron el Condado de Clackamas y una serie de agencias públicas, instituciones y servicios públicos del condado. Muchos financiadores de proyectos se involucraron durante todo el proceso. Investigadores de la Coalición de Comunidades de Color compartieron novedades del proyecto y organizaron grupos de discusión para aprender sobre lo que era más importante saber para los financiadores sobre las comunidades de color que viven y trabajan en el condado. Además de financiar el proyecto, la Oficina de Equidad e Inclusión (EIO) del Condado –que cerró en 2023– y Clackamas Community College desempeñaron papeles de apoyo esenciales durante todo el proyecto. La Oficina de Equidad e Inclusión apoyó a los investigadores de CCC con novedades del condado, conectándonos con los líderes del condado, organizando grupos de enfoque con financiadores y empleados y compartiendo ideas durante todo el proceso del estudio. Clackamas Community College apoyó a los investigadores de CCC organizando varios eventos de participación en estudios de caso, el evento “Step Up Clackamas” y el evento de lanzamiento del informe.
2. La **Coalición de Comunidades de Color**,<sup>8</sup> y más específicamente el Instituto de justicia en la investigación (RJI, por sus siglas en inglés),<sup>9</sup> facilitó y dirigió partes de este proceso de investigación. La misión de CCC es abordar las disparidades socioeconómicas, el racismo institucional y la inequidad de servicios que experimentan nuestras familias, niños y comunidades. La CCC organiza nuestras comunidades para la acción colectiva y el cambio social; deseamos un futuro para las comunidades de color que asegure la autodeterminación, el bienestar, la justicia y la prosperidad. El Instituto de justicia en la investigación se encuentra en CCC y apoya y promueve la investigación y los datos a nivel local, regional, estatal y nacional al trabajar con organizaciones comunitarias e instituciones dominantes que sirven a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes.

La división del trabajo del Instituto de justicia en la investigación –entre organizaciones comunitarias e instituciones dominantes– se enmarca en nuestra comprensión de las diferencias entre equidad y justicia. Nuestro trabajo con instituciones dominantes (por ejemplo, gobiernos, universidades, sistemas de salud, fundaciones) se centra en promover la equidad dentro de las organizaciones para que las comunidades Indígenas y Afrodescendientes estén mejor representadas y atendidas. Nuestro trabajo con las organizaciones comunitarias que sirven a comunidades Indígenas y Afrodescendientes apoya los esfuerzos de justicia, que se centran en la creación de capacidad y poder comunitario en los términos de las comunidades de color. Este estudio de justicia en la investigación honra ambos enfoques: Lideramos con justicia a través de la investigación dirigida por la comunidad y apoyamos la equidad guiando a las instituciones dominantes en el avance

de sus metas con el conocimiento de las necesidades y los deseos de la comunidad

- 3. Comunidades Indígenas y Afrodescendientes**, comunidades de color y personas de color son los términos utilizados a lo largo de este informe para describir al tercer grupo de actores que contribuyó y participó en este estudio de justicia en la investigación. Estos términos se refieren a aquellos que pertenecen a grupos raciales y étnicos y/o son ciudadanos de naciones tribales soberanas. “Comunidades Indígenas y Afrodescendientes” puede incluir miembros/ciudadanos de naciones tribales, pero no debe combinarse con las nueve tribus de Oregón reconocidas federalmente. Reconocemos que, como en cualquier intento de categorizar y clasificar, estos términos son insuficientes y agrupan una gran diversidad de pueblos, experiencias, religiones, nacionalidades, etc.

**Nos basamos en cuatro enfoques que guiaron la forma en que se llevó a cabo el estudio:**

- 1. Justicia en la investigación**
- 2. La investigación de acción participativa basada en la comunidad (CBPAR)**
- 3. El marco de doble pertenencia**
- 4. Un enfoque de estudio de casos múltiples**

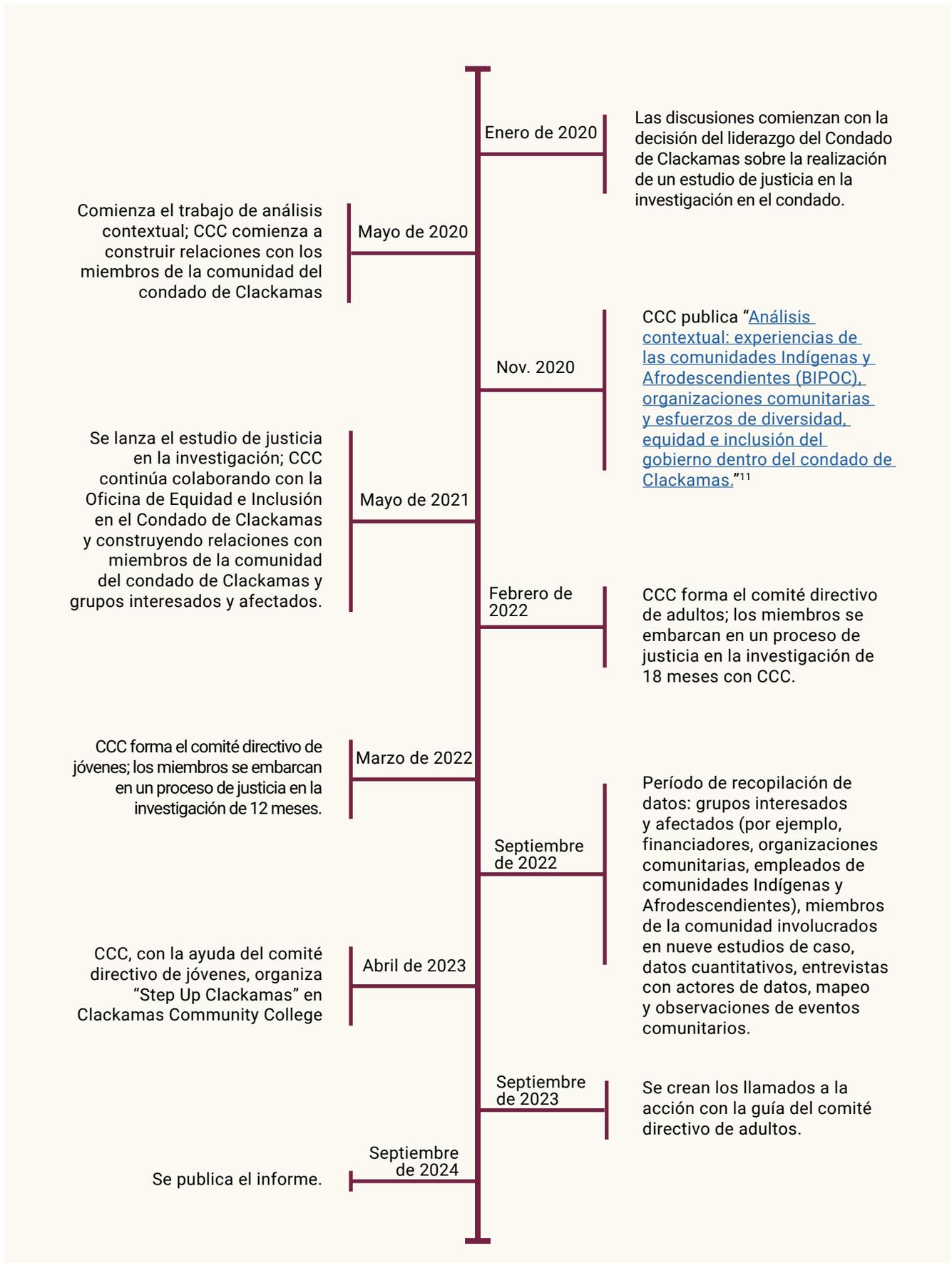
Sin embargo, estas grandes agrupaciones o categorías apuntan a una importante experiencia compartida: ser “otros” en un contexto donde los blancos y la supremacía blanca son los modos dominantes de organizar la vida social, política, cultural y económica. Las personas de color comparten la experiencia de ser racializadas como “no blancas”, aunque de diferentes maneras y con diferentes resultados. Estos grupos se ven afectados negativamente por el racismo y la xenofobia, que afectan sistemáticamente sus medios de subsistencia. Como resultado, las minorías raciales y étnicas sufren de manera desproporcionada la pobreza, los problemas de salud, la mortalidad y la desinversión. Aunque los descendientes blancos de Europa occidental también experimentan muchas de estas dificultades, las minorías raciales experimentan tales resultados en mayores proporciones en comparación con las comunidades blancas.

Enfocamos este estudio de justicia en la investigación en las comunidades de color no solo porque somos la Coalición de Comunidades de Color, sino también porque reconocemos que entender las necesidades y los deseos de los más afectados por los sistemas duraderos de opresión y violencia racializada conducirá a abordar las necesidades y los deseos de todos. Esto asegura que todos estén mejor.

## Línea de tiempo

La Coalición de Comunidades de Color trabajó estrechamente con los líderes del Condado de Clackamas en el invierno de 2020 para comenzar las discusiones sobre la realización de un estudio de justicia en la investigación en el condado similar al trabajo anterior de la CCC en el condado de Washington.<sup>10</sup> Comenzamos el proceso realizando un análisis contextual para justificar los tipos de información que un estudio de justicia en la investigación proporcionaría. Nosotros, junto con la antigua Oficina de Equidad e Inclusión, bajo el liderazgo de Martine Coblenz, presentamos esto al Condado en el verano de 2020. Con el apoyo unánime de los Comisionados del Condado y de todos los financiadores, este estudio fue lanzado en 2021. En la Figura 1.1 de la siguiente página, presentamos un cronograma de los hitos alcanzados durante este proceso de justicia en la investigación.

**FIGURA 1.1 – Línea de tiempo del estudio de justicia en la investigación**



## Metodología

Traducido directamente, “metodología” significa el estudio de métodos de investigación. Sin embargo, se utiliza con mayor frecuencia para describir un diseño de estudio de investigación que guía cómo se llevará a cabo la investigación: qué métodos se utilizarán para responder a la pregunta del estudio de investigación, por qué se eligen esos métodos y qué suposiciones filosóficas vienen con esos métodos elegidos.

Metodológicamente, nos basamos en cuatro enfoques que guiaron cómo se llevó a cabo el estudio:

1. Justicia en la investigación
2. Investigación de acción participativa basada en la comunidad
3. Marco de doble pertenencia y marco de evaluación de pertenencia
4. Un enfoque de estudio de casos múltiples

Esta metodología fue construida en conjunto específicamente para este estudio por miembros del comité directivo y los investigadores de CCC al inicio y a lo largo del proceso de investigación. A continuación, detallamos cada enfoque metodológico.

### **1. Justicia en la investigación**

Confiar en la justicia en la investigación para guiar este estudio significó tener un grupo de miembros de la comunidad de color del condado de Clackamas, lo que llamamos nuestro comité directivo, liderar esta investigación y desarrollar métodos que ayuden a reunir la verdad sobre las experiencias de sus comunidades y sus deseos de cambio. Recordamos a los lectores que la justicia en la investigación es un enfoque que va más allá de extraer información y recopilar una evaluación de necesidades de grupos. Reconoce que quienes forman parte de comunidades subrepresentadas y marginadas son los expertos en sus experiencias vividas y tienen las estrategias y soluciones para garantizar el bienestar de sus comunidades y entornos. La justicia en la investigación significa que las comunidades lideran los proyectos, no los investigadores. Para lograr esto, los investigadores deben construir relaciones con los miembros de la comunidad, no solo para obtener su experiencia, sino también para establecer confianza. Las comunidades marginadas tienen una larga historia de ser explotadas por los investigadores por sus conocimientos con poca o ninguna compensación, aportes en el proceso o control sobre los resultados y datos.

### **2. Investigación de acción participativa basada en la comunidad**

El uso de un enfoque de investigación de acción participativa basada en la comunidad proporcionó un modelo de cómo realizar un proceso de investigación construido en conjunto –incluido el diseño del estudio, objetivos, métodos de recopilación de datos y análisis y llamados a la acción– entre los investigadores de CCC y todos los actores de la investigación. Esta investigación es un proyecto basado en el lugar y las personas, lo que significa que busca tener una comprensión clara de las experiencias, las necesidades y los deseos de las personas en función de sus identidades y el lugar donde viven. Estamos colaborando con quienes representan las diferentes regiones de Clackamas, así como diferentes comunidades. Nuestros colaboradores incluyen ciudades, Organizaciones de Planificación Comunitaria (CPO),

sistemas educativos, funcionarios electos, sector privado, miembros de la comunidad y líderes en todo el condado de Clackamas. Las comunidades en las que nos estamos enfocando son personas de color que viven o interactúan con regiones urbanas, suburbanas, rurales y silvestres en Clackamas. Entendemos que las necesidades y experiencias de alguien que vive en un área rural son muy diferentes de las de alguien que vive en un área urbana o suburbana. Queremos ser respetuosos sobre estas diferencias y asegurarnos de tener representación de todos los tipos de comunidades.

### **3. Marcos de pertenencia: marco de doble pertenencia y evaluación de pertenencia**

Mientras que la justicia en la investigación y la investigación de acción participativa basada en la comunidad nos dan la orientación comunitaria y centrada en la comunidad sobre cómo llevar a cabo esta investigación, la noción de pertenencia está en el corazón de lo que trata este estudio. Desarrollamos dos marcos de pertenencia que guiaron este proceso, desde cómo construimos preguntas de investigación hasta cómo analizamos y escribimos los hallazgos de la investigación. La pertenencia es fundamental para entender las experiencias de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas, para buscar a cambios y, finalmente, para organizarse para el cambio. El capítulo dos está dedicado a una discusión más profunda sobre la pertenencia. También presentamos los dos marcos en el capítulo dos.

### **4. Enfoque de estudio de casos múltiples**

Por último, un enfoque de estudio de casos múltiples ayudó a centrar el poder y el valor de los datos cualitativos y se utilizó para ayudarnos a considerar cómo los exámenes más pequeños de diversos casos (por ejemplo, los procesos de migración, la memoria de la comunidad Afrodescendiente en el condado, las experiencias de los inmigrantes en busca de empleo) pueden tomarse en cuenta juntos para desarrollar un conjunto sólido de llamados a la acción y movilización. Este enfoque también permite mayor flexibilidad en los métodos que se utilizan para recopilar evidencia y conocimientos para los resultados del estudio.

## **El poder de los datos cualitativos**

Esperamos que a esta altura esté muy claro que este estudio de justicia en la investigación busca centrar y elevar las experiencias, el conocimiento, la sabiduría y las verdades de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas. Hacer este tipo de estudio de una manera robusta, rigurosa y con integridad requiere que confiemos en gran medida en el poder de los datos cualitativos. En otras palabras, este estudio entiende y trata fundamentalmente las narrativas y las historias como evidencia confiable para la toma de decisiones. Sin embargo, nos damos cuenta de que, debido al predominio de los datos cuantitativos y su supremacía, existen conceptos erróneos ampliamente extendidos sobre los datos cualitativos. Queremos revelar algunas verdades sobre los datos cualitativos y su poder.

### **¿Qué son los datos cualitativos y por qué se devalúan?**

Los datos cualitativos se basan en información recopilada sistemáticamente que se presenta como palabras, historias, narrativas, arte o sonidos que expresa significado sobre nuestra experiencia del mundo. Sin embargo, los datos cualitativos no se valoran tanto como los datos cuantitativos (números). La devaluación de los datos cualitativos debe abordarse en cualquier esfuerzo de intentar la equidad de los datos. La Figura 1.2 a continuación muestra

un triángulo que representa la jerarquía actual del conocimiento que sitúa a algunos conocimientos (es decir, conocimientos generales) –principalmente cuantitativo– con más poder político que otros conocimientos (es decir, conocimiento en base a la experiencia, cultura y religión) –en gran parte cualitativo. Con una imagen más plana y circular, el lado derecho representa la visión de la equidad de datos, que todas las formas de conocimiento tienen igual poder político y legitimidad.

**FIGURA 1.2**  
Definir el conocimiento que importa



Adaptado de: DataCenter<sup>12</sup>

¿Cómo llegamos a valorar la información y los datos cuantitativos por encima de los cualitativos? La trayectoria de cómo llegamos aquí es larga, compleja y está más allá del alcance de este informe. Pero diremos que la devaluación de historias, narrativas, arte y otras formas cualitativas de conocimiento está profundamente relacionada con las historias y los legados superpuestos del colonialismo, la supremacía blanca y el capitalismo. Todos estos son proyectos de las “civilizaciones” porque continúan promoviendo una visión muy particular de “civilizado” al centrar ciertas formas de conocer el mundo enraizadas principalmente en experiencias de personas blancas, poseedoras de propiedades, cisgénero y sanas. Estos proyectos no solo descentran, sino que han buscado exterminar formas del conocimiento que no se alinean con su visión de “civilizado”.

Una forma general o dominante y altamente confiable de conocer el mundo es la estadística. Cuantifica las relaciones y proporciona métodos para determinar con qué confianza podemos afirmar que A está asociada con algún resultado, B. Pero los métodos de las estadísticas sociales nacieron de un deseo en el siglo XIX: probar que la “ciencia racial” –la medición de las diferencias entre las llamadas “razas superiores e inferiores”– era objetiva e indiscutiblemente cierta. Las estadísticas se utilizaron para “probar” cuantitativamente que, por ejemplo, los Afrodescendientes, los Indígenas y los Asiáticos son menos inteligentes o capaces de ser civilizados que los blancos.

A pesar de que el uso de estadísticas para justificar este tipo de afirmaciones racistas y eugenistas está mal visto hoy, el legado de usar datos cuantitativos para validar una visión del mundo en particular todavía se utiliza. La narrativa más persistente confirmada por las estadísticas es que los grupos racializados se definen por déficits. Por ejemplo, cuando continuamente vemos informes de que un alto porcentaje de Indoamericanos y Nativos de Alaska tienen trastornos por abuso de sustancias, esto se convierte en un “hecho” sobre ese grupo y la narrativa de que “los Indoamericanos son alcohólicos” se ve como “verdadera”. Los datos cuantitativos tienen el poder de reducir grupos a ciertos “hechos” que pueden ser probados por sus propios métodos, a menudo defectuosos.

Los múltiples proyectos de las “civilizaciones” –colonialismo, supremacía blanca y capitalismo– que dan forma a nuestra sociedad han creado las condiciones bajo las cuales se nos enseña a creer y confiar en que los números y las estadísticas transmiten hechos objetivos. Pero trabajar hacia la equidad de datos significa que hay que desaprender y desafiar estas “verdades” heredadas. Candice Lanius lo dice mejor cuando escribió “Fact Check: Your Demand for Statistical Proof is Racist” (Verificación de hechos: su demanda de pruebas estadísticas es racista):

*Tal vez las estadísticas deberían considerarse una tecnología de desconfianza: las estadísticas se utilizan cuando la experiencia personal está en duda porque el analista no tiene un conocimiento íntimo de ella. Las estadísticas se utilizan consistentemente como una tecnología de la élite educada para discutir las clases bajas y las poblaciones subalternas, aquellos individuos que se consideran incognoscibles y poco confiables para entregar sus propios relatos de su vida diaria. Una demanda de pruebas estadísticas es una desconfianza flagrante de la experiencia vivida de alguien.<sup>13</sup>*

Trabajar hacia una visión donde el conocimiento experiencial, cultural y espiritual formas que son, en gran medida, cualitativas– tengan poder y legitimidad requiere que desafemos la “supremacía cuantitativa” para no reproducir daño. También requiere que entendamos realmente el valor de los datos cualitativos para desafiar a los escépticos. La siguiente sección nos ayudará a avanzar en esta dirección.

### **Respuestas a afirmaciones frecuentes sobre datos cualitativos**

Hay muchas afirmaciones sobre los datos cualitativos que socavan la capacidad de las instituciones de confiar en ellos para avanzar hacia la equidad. Estas afirmaciones también refuerzan la adopción de prácticas de datos insuficientes y potencialmente perjudiciales (lea la afirmación N.º 5 a continuación para un análisis de las prácticas de datos perjudiciales). Resumimos las afirmaciones y las respuestas más frecuentes en la Tabla 1.1 de la siguiente página. A esto, le sigue una discusión detallada sobre cómo estas afirmaciones sirven para devaluar los datos cualitativos y por qué representan inadecuadamente el poder de los datos cualitativos.

**TABLA 1.1** – Resumen de las afirmaciones y respuestas sobre los datos cualitativos

	<b>AFIRMACIÓN</b>	<b>RESPUESTA</b>
1	Subjetivo, no objetivo	Sí, y esa es su fortaleza
2	No generalizable	Generalizar = perjudicial > útil
3	Carece de representatividad	Calidad, no cantidad = mejores datos holísticos son en realidad más representativos
4	Anecdótico	Lo personal revela lo estructural; se basa en la verdad.
5	Insuficiencia de pruebas para tomar decisiones	La experiencia vivida es evidencia
6	Consume mucho tiempo	Consigue resultados mejores y duraderos más rápido
7	Demasiado caro	El mismo costo o más barato en general

**Afirmación N.º 1: Los datos cualitativos son subjetivos, no objetivos.**

Respuesta: Sí, y esa es su fortaleza. Esta afirmación es alimentada por la premisa de que la subjetividad resulta en datos malos o poco confiables porque los datos incluyen demasiada información nuestra. En otras palabras, los datos cualitativos son demasiado sesgados. Pero, al trabajar con datos cualitativos y cuantitativos, necesitamos diferenciar entre sesgo positivo y negativo.

- El sesgo positivo es cuando reconocemos que llegamos a los datos, ya sea que los estemos recopilando, interpretando o utilizando con perspectivas moldeadas por nuestras propias experiencias y biografías vividas o lo que las académicas feministas llaman “puntos de vista”.<sup>14</sup> Por ejemplo, en este estudio de justicia en la investigación, los puntos de vista de los miembros del comité directivo influyeron en las preguntas que hicieron y en cómo deseaban abordarlas. El sesgo positivo refuerza la calidad de la investigación y, en última instancia, resulta en mejores datos.
- El sesgo negativo se puede introducir en cualquier etapa del proceso de datos (por ejemplo, recopilación, análisis, intercambio) cuando no hay transparencia sobre las influencias que los diferentes puntos de vista aportan a los datos. Cuando asumimos, como a menudo hacemos, que los números hablan por sí mismos (es decir, afirmaciones cuantitativas de objetividad), en realidad estamos creando las condiciones para datos menos confiables y más sesgados negativamente.

En resumen, todos los enfoques de investigación y datos son sesgados y subjetivos, y la investigación y los datos más sólidos son sinceros al respecto. La investigación y los datos más débiles reclaman objetividad y evitan detallar cómo el estudio o enfoque es sesgado y subjetivo, muy típico de los enfoques cuantitativos. Una buena investigación y recopilación de datos cualitativa son dueños de esto y demuestran cómo el sesgo y la subjetividad hacen que los datos sean aún más confiables.

**Afirmación N.º 2: Los datos cualitativos no son generalizables.**

Respuesta: No deberían tener que serlo para considerarse válidos. La generalización se denomina la “regla de oro” de la investigación y los datos cuantitativos. La generalización significa que algo que es relevante en un contexto debe ser igualmente relevante en otro

contexto. Pero esta regla de oro no debe utilizarse para evaluar la validez de los datos cualitativos, que buscan comprender, con matiz y detalle, las características específicas de un contexto y/o una experiencia. Por ejemplo, un estudio cualitativo de las experiencias de los residentes Afrodescendientes en las bibliotecas públicas de la Ciudad de Oregón no debería tener que ser validado por si los residentes Afrodescendientes de Detroit tienen experiencias similares en su sistema de bibliotecas públicas. Las ciudades de Oregón y Detroit son contextos excepcionalmente diferentes y pueden ser evaluados en sus propios términos. Además, a menudo, hacer afirmaciones generalizadas sobre lugares y comunidades es más perjudicial que útil. Fundamentalmente, los datos cualitativos nunca deben ser evaluados por las normas utilizadas para evaluar los datos cuantitativos.

### **Afirmación N.º 3: Los datos cualitativos carecen de representatividad.**

Respuesta: Una vez más, esta afirmación es común porque tenemos la costumbre de evaluar datos cualitativos según los estándares de datos cuantitativos. El objetivo de los datos cualitativos es comprender la riqueza y profundidad de la experiencia humana, no convertirla en un número o una estadística que busque cuantificar tendencias más amplias. Para cumplir con el objetivo de los datos cualitativos, nos basamos en métodos que nos acerquen más a la experiencia que queremos entender, como la observación, las entrevistas y el uso de formas no verbales de acceder a la experiencia, como el arte y el mapeo. La realización de encuestas, el método más utilizado para recopilar datos cuantitativos, es en realidad un método menos eficaz para la recopilación de datos cualitativos. Por lo tanto, no necesitamos alcanzar un umbral arbitrario de representatividad o hablar con un número “estadísticamente significativo” de personas para obtener datos cualitativos significativos, porque no trata de hacer afirmaciones amplias y generalizables sobre algún tema. Los buenos datos cualitativos se refieren a la calidad de la exposición a las personas cuyas experiencias vividas pueden darnos una idea de las condiciones en las que viven. Pero esto requiere ser claro sobre nuestro propósito y qué métodos y preguntas lograrán mejor nuestro propósito. A diferencia de los estudios cuantitativos que utilizan métodos estadísticos para determinar la representatividad, no existe tal fórmula para los estudios cualitativos. Para asegurarnos de que tenemos datos cualitativos confiables, para obtener la mayor calidad de exposición, necesitamos ser reflexivos, intencionales y colaborativos sobre lo que queremos aprender, cómo queremos aprender y quién puede enseñarnos mejor. Tener una fuerte respuesta a estas preguntas, como presentamos en este estudio, ayuda a apoyar la comprensión de que los datos presentados representan bien a ciertos grupos de personas y va más allá de lo que los números o las estadísticas pueden decir sobre ellos.

### **Afirmación N.º 4: Los datos cualitativos son anecdóticos.**

Respuesta: Escuchamos esto todo el tiempo. La definición de “anecdótico” es “algo no necesariamente verdadero o confiable; se basa en relatos personales en lugar de hechos o investigaciones”. Generar datos cualitativos significa recopilar e interpretar sistemáticamente información presentada como palabras, historias, narrativas, arte y sonidos que expresan significado sobre nuestra experiencia del mundo. Cuando descubrimos cómo las personas dan sentido al mundo que experimentan todos los días, aprendemos cómo funciona el mundo y cómo crea las condiciones para que ellos, su familia y su comunidad prosperen o no. En otras palabras, lo que aprendemos sobre lo personal a través de datos cualitativos revela mucho sobre los impactos de las estructuras sociales, los legados históricos y cómo las personas viven dentro de ellos, resisten y los transforman. Los datos cualitativos son pruebas fiables; no son anecdóticos.

**Afirmación N.º 5: Los datos cualitativos son insuficientes para la toma de decisiones.**

Respuesta: Basarse únicamente en datos cuantitativos es insuficiente para la toma de decisiones, porque presenta una imagen parcial, a menudo un punto en el tiempo, de un problema. Además, se desconoce hasta qué punto los encuestados tienen una experiencia vivida sobre lo que se les pregunta. Esta imagen parcial, que a menudo compara varios grupos de encuestados con otros, perpetúa las narrativas dañinas del déficit y representa las experiencias de las personas en el mundo en términos de disparidades. Además, los datos cuantitativos rara vez ofrecen soluciones procesables basadas en experiencias vividas específicas del contexto. Es bueno generalizar ciertos entendimientos sobre una población grande. Por otro lado, los datos cualitativos dan una visión rica de un tema que los datos cuantitativos aclaran. Y siempre que se formulen buenas preguntas abiertas, los datos cualitativos generan ideas sobre los deseos de las personas y las comunidades, lo que puede facilitar la toma de decisiones basada en fortalezas en lugar de déficits.<sup>15</sup> En otras palabras, a menudo, los datos cuantitativos nos dan una visión general de un problema, y los datos cualitativos nos dan más detalles sobre el problema y un camino para soluciones basadas en experiencias vividas. Sin embargo, debido a la persistente devaluación de los datos cualitativos por parte de las afirmaciones aquí discutidas, rara vez se considera para la toma de decisiones. Tanto los datos cuantitativos como cualitativos son necesarios para la toma de decisiones.

**Afirmación N.º 6: Se requiere demasiado tiempo para recopilar y analizar datos cualitativos.**

Respuesta: Los datos cualitativos pueden acceder a la riqueza, profundidad y complejidad de las experiencias humanas. Se debe invertir tiempo en obtener este entendimiento para que se dibuje un panorama más completo en lugar de uno parcial que resulte en decisiones y resultados más pobres. Muchos enfoques cuantitativos hacen las mismas preguntas año tras año, lo que puede ayudar a detallar cómo cambian las cosas con el tiempo, pero rara vez nos ayuda a entender la mejor y más rápida manera de abordar los problemas en cuestión. En última instancia, invertir el tiempo en enfoques de datos cualitativos reflexivos y significativos resultará en mejores resultados más rápido.

**Afirmación N.º 7: Los datos cualitativos son demasiado caros.**

Respuesta: Priorizar la inversión en datos cualitativos significa alcanzar mejores resultados más rápido a un costo general más bajo. Los datos cualitativos no tienen por qué ser una tarea costosa y su escala y alcance pueden adaptarse a necesidades particulares. En comparación con la administración de una encuesta cuantitativa, que puede costar decenas o incluso cientos de miles de dólares (y esto es una subestimación, ya que la mayoría de los encuestados no reciben ninguna compensación por su tiempo) y carecen de detalles sobre cómo cambiar realmente los resultados, los datos cualitativos pueden ser más rentables para llegar a soluciones más rápido.

## Disposición del informe

En el **Capítulo uno** del informe, nos propusimos describir cómo abordamos este estudio desde la perspectiva de una justicia en la investigación y lo que eso implica. Proporcionamos una visión general de nuestras orientaciones metodológicas o los enfoques y las formas de pensar en los que nos basamos para diseñar esta investigación y desarrollar sus diversas

etapas. Terminamos el capítulo con una discusión sobre el poder y el valor de los datos cualitativos, ya que este estudio de justicia en la investigación requiere elevar y centrar las experiencias vividas de las comunidades de color en el condado de Clackamas. Esto no puede lograrse sin datos cualitativos.

En el **Capítulo dos**, ofrecemos una discusión detallada sobre la pertenencia, ya que este ha sido el concepto central que ha guiado este estudio de justicia en la investigación. Comenzamos presentando una revisión concisa del estudio académico sobre la pertenencia, seguida de algunos ejemplos de intentos de medir la pertenencia. Concluimos el capítulo compartiendo dos marcos de pertenencia que surgieron de los datos recopilados durante este proceso de investigación. El primero es el marco de doble pertenencia, que se construyó en conjunto con el comité directivo. Demuestra cómo nos acercamos a la pertenencia desde dos perspectivas distintas: ¿Cómo pueden las comunidades Indígenas y Afrodescendientes crear las condiciones para la pertenencia en el condado de Clackamas y cómo pueden los sistemas y las instituciones dominantes crear y apoyar las condiciones de pertenencia en el condado de Clackamas? El segundo marco que se presenta en este capítulo es el Marco de Evaluación de Pertenencia. Este marco está diseñado para guiar a las organizaciones –basadas en la comunidad y dominantes– en la operacionalización de la pertenencia mediante el seguimiento de la pertenencia en tres niveles: 1) Ser: entender y evaluar las realidades actuales de los residentes del condado de Clackamas; 2) Anhelar: entender y evaluar los deseos futuros de los residentes del condado de Clackamas; y 3) Pertenencia: implementar procesos, especialmente para la toma de decisiones, que representen tanto el “ser” como el “anhelar”.

En el **Capítulo tres**, presentamos una síntesis de datos cuantitativos disponibles públicamente sobre el condado de Clackamas desde la perspectiva de raza y etnia, el idioma y la diversidad geográfica. Incluimos importantes puntos de datos sobre cómo les va a las personas de color al encontrarse con varios sistemas dominantes, que incluye los sistemas criminal y legal, de vivienda, educación, salud, empleo, alimento y negocios. A lo largo del capítulo, tenemos en claro que, si bien estos datos son importantes para resaltar las disparidades de la población, no son confiables para explicar las experiencias vividas y las soluciones deseadas de las comunidades de color. Su “realidad” aparece en estos datos como déficits, como si fueran problemas o “malos actores”. Terminamos el capítulo con algunos datos narrativos de los residentes del condado de Clackamas que hablan sobre cómo experimentan algunas de las disparidades representadas como estadísticas en los datos dominantes.

Los siguientes dos capítulos proporcionan el contexto crítico necesario para comprender las realidades, los deseos y las verdades de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes hoy en día. En el **Capítulo cuatro**, discutimos cómo el proceso de “otredad” en los Estados Unidos ha moldeado las historias y realidades actuales de las comunidades de color. La otredad ha sido fundamental en las nociones de raza, los procesos de racialización y el proyecto de la comunidad blanca en los Estados Unidos. Este capítulo pretende aclarar estos tres aspectos de la otredad. También discute cómo los intentos de abordar el racismo en los Estados Unidos han fracasado.

En el **Capítulo cinco**, damos un paso atrás para considerar cómo la raza, la racialización y la comunidad blanca han influido en las historias de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes que han estado conectadas con el condado de Clackamas, particularmente las comunidades Indígenas, Afrodescendientes, Chinas y Latinas. Si bien la otredad ha sido

una realidad histórica continua para las personas de color en la región, el capítulo desafía la creencia generalizada de que las comunidades de color desempeñaron un papel insignificante en el desarrollo de la historia del condado y proporciona una comprensión de cómo las comunidades de color tienen conexiones con el condado y sus visiones del futuro. El capítulo termina con una conversación con una historiadora radicada en Oregón sobre su trabajo en desestabilizar el marco dominante de pioneros blancos de la historia de Oregón y cómo podemos crear conciencia pública sobre las historias de Indígenas y Afrodescendientes.

Los dos últimos capítulos de este informe presentan datos recopilados por los miembros de nuestro comité directivo o datos recopilados durante la participación con la comunidad y las instituciones dominantes. Estos datos se presentan como 10 estudios de caso en el **Capítulo seis**. Cada esfuerzo de recopilación de datos se centró en un tema con el que los miembros del comité directivo tenían una profunda experiencia o en un tema de interés para los miembros. Ocho de los estudios de caso presentan datos recopilados por compromisos dirigidos por miembros del comité directivo, incluido el comité directivo estudiantil. En el capítulo, se presentan dos estudios de casos adicionales que reflejan los intereses del comité directivo en la recopilación de datos sobre:

1. La organización de eventos significativos y culturalmente relevantes en el condado de Clackamas.
2. Experiencias compartidas por líderes y personal que trabaja en organizaciones comunitarias en el condado.

Los datos para estos estudios de caso fueron recopilados y analizados por investigadores de CCC. Los estudios de caso se agrupan en las siguientes categorías:

RECIÉN LLEGADOS	SIEMPRE HAN ESTADO AQUÍ
<p><b>Memoria y migración:</b> voces de comunidades Latines de Mt. Hood</p> <p><b>Inmigrantes que buscan empleo:</b> desafíos de las comunidades Chinas y Latinas al buscar empleo</p> <p><b>Ambición y propiedad de pequeñas empresas:</b> inmigrantes Indígenas y Afrodescendientes comenzaron negocios y desarrollaron una comunidad</p>	<p><b>Condiciones de seguridad:</b> las comunidades nativas desean pertenecer</p> <p><b>Historias de Afrodescendientes y su visibilidad:</b> estrategias de historiadores y comunidades Afrodescendientes</p>
NAVEGAR POR LAS INSTITUCIONES ESENCIALES	PARTICIPACIÓN DOMINANTE EN LA PERTENENCIA A LA COMUNIDAD
<p><b>Enseñanza y equidad:</b> apoyar a las familias de estudiantes de inglés, comunidades Indígenas y Afrodescendientes y LGBTQ</p> <p><b>Amplificación de las voces de los jóvenes:</b> jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes desean reducir los daños en las escuelas</p> <p><b>Salud y bienestar:</b> reflexiones de Indígenas y Afrodescendientes sobre los sistemas de salud</p>	<p><b>Eventos comunitarios significativos:</b> involucrar y centrar a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes</p> <p><b>Eliminación de obstáculos para los proveedores de organizaciones comunitarias:</b> apoyar una atención culturalmente específica y sensible</p>

Si bien la mayoría de los datos de estudios de caso son cualitativos (palabras), también incluimos varios puntos de datos cuantitativos (números) a lo largo de los estudios de casos para demostrar aún más las realidades de que los miembros de la comunidad son inspiradores y

desean ver el cambio.

En el **Capítulo siete**, nuestro análisis de los múltiples hallazgos del estudio de casos se integra para ofrecer un conjunto de llamados a la acción, creados directamente por ambos comités directivos. Los llamados a la acción son una parte esencial de un estudio de justicia en la investigación, ya que la finalidad de llevar a cabo un estudio dirigido y centrado en la comunidad es catalizar cambios que reflejen las prioridades, las necesidades y los deseos de las comunidades. Los siete llamados a la acción se organizan en los siguientes temas:

- Historias y futuro de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes
- Sistemas de apoyo entre pares
- Fuerza laboral y liderazgo diverso
- Eventos de la comunidad e intercambio de recursos
- Apoyo a las organizaciones comunitarias
- Diversidad institucional, equidad e inclusión: cumplimiento, datos y reducción de daños
- Deseos de cambio de los estudiantes

Finalmente, escuchamos con frecuencia de miembros de la comunidad y nuestros socios de instituciones dominantes que no querían una lista de acciones sin orientación sobre cómo comenzar a implementarlas. Por lo tanto, combinamos cada llamado a la acción con recomendaciones sobre cómo las instituciones dominantes –por ejemplo, las agencias gubernamentales, los distritos escolares, los gobiernos municipales, las fundaciones, las universidades y los colegios del Condado de Clackamas– pueden apoyarlos y qué instituciones dominantes están mejor posicionadas para brindar apoyo. Terminamos el informe con una guía sobre cómo los miembros de la comunidad pueden comenzar a organizarse en torno a cualquiera de los llamados a la acción.

## **Nota sobre la equidad y la inclusión en el Condado de Clackamas**

La batalla por el reconocimiento es una batalla agotadora que, a menudo, se experimenta como “dos pasos adelante, dos pasos atrás”. La decisión de los Comisionados del Condado en 2023 de disolver la Oficina de Equidad e Inclusión del Condado se siente como un “retroceso” para muchos. Los Comisionados sostuvieron que la Oficina ya no era necesaria y que sus valores causaban más divisiones en el condado. Enmarcaron el trabajo de equidad como causante de daño, en lugar de ser una forma poderosa de abordarlo y garantizar que todos pertenezcan. Muchos miembros de la comunidad sintieron el retroceso del Condado en materia de equidad como una forma de traición institucional y una reversión devastadora de los compromisos diseñados para hacer del condado un lugar mejor para todos. Los miembros de la comunidad expresaron cómo sus funcionarios electos no reconocían las formas cotidianas profundamente dañinas de “otredad”, discriminación y eliminación experimentadas por las comunidades de color y otros grupos minoritarios en el condado de Clackamas. El ataque a la equidad ha dejado a muchos con sentimiento de desesperanza y creencias de que el Condado no es un lugar que cultiva la pertenencia.

Desde el cierre de la Oficina de Equidad e Inclusión, los miembros de la comunidad se han reagrupado y organizado para mantener el trabajo en marcha a pesar de la falta de recursos y apoyo proporcionado por la antigua Oficina de Equidad e Inclusión. Las comunidades continuarán luchando por la equidad con cuidado y generosidad y este informe proporciona caminos para cómo instituciones poderosas, como el Condado de Clackamas, pueden apoyarlas. Animamos a todos los lectores a entrar en acción y trabajar en colaboración para establecer las condiciones para la equidad y la justicia en el condado de Clackamas.

## CAPÍTULO DOS:

# LIDERAR CON PERTENENCIA

*“Pertener no se trata solo de encontrar un lugar, sino de crearlo. Moldeamos nuestras comunidades por nuestra propia presencia y por el amor que les traemos”.*

— Zadie Smith<sup>16</sup>

---

*“Perteneceemos a través de nuestras acciones, a través de las formas en que nos apoyamos mutuamente y luchamos por un mundo en el que la humanidad de cada persona se reconozca y celebre”.*

— Leanne Betasamosake Simpson<sup>17</sup>

Una parte del histórico paseo  
McLoughlin Promenade en la  
Ciudad de Oregón, Oregón.  
Ian Poellett

## Este estudio trata fundamentalmente sobre la pertenencia

A lo largo de nuestro trabajo con los miembros de la comunidad en el condado de Clackamas, quedó claro que la pertenencia estaba en el corazón de lo que muchas personas de color compartían con nosotros: el deseo de vivir en un lugar con el que se sintieran conectados, donde pudieran prosperar y construir una comunidad. Además, a medida que construimos relaciones con personas que trabajan en instituciones dominantes en el condado de Clackamas –agencias gubernamentales, sistemas de salud, universidades, etc.–, observamos que la pertenencia se articuló como un elemento central para hacer el trabajo de equidad e inclusión. Llegó a ser una palabra de moda.

En este capítulo, queremos pensar más profundamente en la pertenencia. ¿Cómo se ha definido en estudios académicos? ¿Cuáles son los ejemplos de esfuerzos de pertenencia en los Estados Unidos? ¿Qué modelos y enfoques se han desarrollado para medir y evaluar la pertenencia? Estas son las preguntas que guían la primera parte del capítulo.

En la segunda parte del capítulo, nos alejamos de la literatura formal sobre pertenencia y dejamos que este proceso de justicia en la investigación y los aprendizajes que hemos obtenido durante cuatro años de hacer este trabajo nos lleven a definir la pertenencia. Presentamos dos marcos para la pertenencia –el marco de doble pertenencia y el marco de evaluación de pertenencia– que fueron informados por nuestra estrecha colaboración con miembros de la comunidad y miembros del comité directivo. Esperamos que estos marcos ayuden a crear una comprensión de la pertenencia y cómo se puede aplicar de manera que honren los deseos de la comunidad y promuevan los esfuerzos dominantes de equidad e inclusión en el condado de Clackamas.

## Definición de “pertenencia” en estudios académicos

El estudio académico de la pertenencia es bastante vasto. Aquí, destacamos algunos de estos trabajos en un esfuerzo por orientar a los lectores a las múltiples y matizadas formas de pensar acerca de la pertenencia. Uno de los espacios académicos más importantes para el estudio de la pertenencia es el Instituto de Otredad y Pertenencia (Othering and Belonging Institute [OBI, por sus siglas en inglés]) de la Universidad de California, Berkeley. Este trabajo está guiado por el amplio estudio de John A. Powell, director del Instituto. El OBI define la “pertenencia” como:

*Tener una voz significativa y la oportunidad de participar en el diseño de las estructuras políticas, sociales y culturales que dan forma a la vida de uno, el derecho a contribuir y hacer demandas a la sociedad y a las instituciones políticas.<sup>18</sup>*

Esta definición se profundiza presentando cuatro grandes ideas:<sup>19</sup>

- La pertenencia es la solución para abordar la “otredad” en todas sus formas. La otredad es uno de los mayores problemas de nuestro tiempo.

- Pertenecer es tanto aspiracional como práctico. Debemos imaginar cómo puede ser un mundo de pertenencia, así como proponer formas tangibles de fomentar la pertenencia.
- La pertenencia incluye a todos.
- Pertenecer es una experiencia sentida que está moldeada por la relación de uno con los sistemas estructurales.

El trabajo del OBI y, en general, el estudio sobre pertenencia abarca diversas disciplinas, que incluyen psicología,<sup>20</sup> sociología,<sup>21</sup> educación,<sup>22</sup> educación urbana,<sup>23</sup> medicina,<sup>24</sup> salud pública,<sup>25</sup> economía,<sup>26</sup> diseño,<sup>27</sup> y ciencias políticas.<sup>28</sup> Otras disciplinas como los estudios étnicos, la geografía, la antropología y la biología, también tienen sus contribuciones únicas al estudio de la pertenencia. El resultado es un gran cuerpo de conocimiento que busca entender todas las influencias que dan forma a un sentido de pertenencia, incluida la cultura, la tierra y el espacio físico, los entornos organizacionales, el sentido de uno mismo y el hogar de un individuo, los gobiernos y las interacciones sociales.

Aquí, presentamos una visión concisa de parte de esta literatura con el fin de demostrar la diversidad de perspectivas sobre la pertenencia. Nos centramos en describir la pertenencia desde tres perspectivas: satisfacer nuestras necesidades biológicas básicas, satisfacer nuestras necesidades de salud y bienestar sociocultural, y una perspectiva espacial sobre la pertenencia.

Comenzando con lo biológico, la investigación muestra que los cerebros de los humanos están conectados para buscar alianzas sociales. El apoyo de un grupo social alimenta nuestro cerebro con oxitocina (estímulo de buenos sentimientos) y, al salir o sentirse decepcionado por un grupo, nuestros niveles de cortisol aumentan (estímulo de malos sentimientos), lo que incluye sentimientos de estar amenazado, estresado, preocupado, hipervigilante, etc.<sup>29</sup> Tanto la oxitocina como el cortisol son necesarios para la supervivencia humana, sin duda, pero lo más importante es que ambos, en última instancia, nos llevan a buscar confianza social en entornos grupales. Incluso la jerarquía de necesidades de Maslow reconoce que la pertenencia, que ocupa el tercer lugar en la lista de necesidades detrás de las necesidades fisiológicas básicas y la seguridad, es una necesidad humana esencial que debe satisfacerse antes de que lleguemos a un sentido de autoestima.<sup>30</sup> Otros incluso describen la pertenencia como estar a la par con la necesidad de amor.<sup>31</sup>

La pertenencia también juega un papel importante en nuestra salud, al igual que satisfacer nuestras necesidades básicas como seres humanos. El psicólogo Geoffrey L. Cohen (2022) expone muchas de estas implicaciones para la salud:

*La pertenencia no es solo una delicada construcción. En realidad, es algo que tiene consecuencias difíciles. Se asocia con la enfermedad física, la muerte temprana, la enfermedad cardiovascular y también la vulnerabilidad.<sup>32</sup>*

Aunque la mayoría de nosotros sabe lo que se siente al ser excluido o cuestionar nuestra pertenencia, Cohen dice que no hacemos el mejor trabajo de reconocer ese sentimiento cuando le sucede a los demás. De hecho, a menudo, amenazamos el sentido de pertenencia de otras personas. Y ambos están teniendo graves efectos en nuestro bienestar. Brene Brown, quien ha estudiado la pertenencia durante más de

una década, eleva las diferencias entre pertenecer y encajar:

*La cosa es que estamos conectados para ser parte de algo más grande que nosotros, tan profundamente que, a veces, consideraremos que encajar es un sustituto, pero en realidad encajar es la mayor barrera para pertenecer porque encajar dice: "Sé como ellos para ser aceptado". La pertenencia dice: "Esto es lo que soy. Espero que podamos conectar".*<sup>33</sup>

Teniendo en cuenta las preocupaciones de Brown, encajar suena mucho como la estrategia deseada de EE. UU. que, a menudo, se comunica a los inmigrantes recién llegados: "Aprendan nuestros caminos: trabaje duro, mantenga la cabeza baja y estará bien". Esto aparece, por ejemplo, en las experiencias de los jóvenes Palestinos en Chicago, que aprenden sobre lo que significa ser estadounidense en la escuela, pero sienten que nunca encajarán en estas versiones idealizadas y a menudo dominantes, centradas en la comunidad blanca.<sup>34</sup> Como dice Cohen, esto puede tener consecuencias muy tangibles. Los académicos de educación muestran cómo, a través del género, la raza y la clase, el sentido de pertenencia de los estudiantes (apoyo social, conexión con grupos de afinidad y la comunidad universitaria en general) es crítico para su éxito académico, así como su bienestar físico y psicológico.<sup>35</sup>

Según Brown, encajar en realidad no es pertenecer en absoluto. Pertenecer es tanto un trabajo interno, siendo fiel y auténticos a nosotros mismos, como externo, donde las condiciones en las que vivimos deben apoyarnos o incluso permitirnos mostrarnos de esta manera. Considere a las personas gay y trans que viven en Florida que no pueden mencionar la palabra gay en la escuela o que recibieron atención afirmativa de género de su proveedor médico debido a las políticas vigentes. Tal contexto no puede fomentar la pertenencia porque coercitivamente corta el trabajo interior de pertenecer del trabajo exterior.

Pensemos en las perspectivas espaciales sobre la pertenencia. Escritores de color del sur de los Estados Unidos exploran la conexión entre entenderse a sí mismos y a dónde pertenecen tan profundamente interconectados con sus comunidades, la tierra y el espacio físico y el significado y los sentimientos del hogar.<sup>36</sup> Esto suele ser más complicado de lo que cabría esperar, especialmente si es una persona de color e inmigrante en este país: la pertenencia a menudo puede ser un ejercicio para negociar lo que es más importante. ¿Quiere vivir en un lugar en particular a expensas de ocultar su práctica religiosa u orientación sexual? ¿Está preparado para navegar los sentimientos de afirmación de su comunidad por un lado y luego sentirse alienado por otros en la comunidad dentro de la próxima hora?

Este estudio visibiliza la dinámica compleja y, a veces, confusa que las personas de color y los inmigrantes a menudo encuentran cuando intentan hacer un lugar, uno que puede no ser acogedor, un hogar al que pertenecen. Esto podría parecer que uno ama su hogar y quiere que sea un lugar aún mejor para vivir, mientras que también hace visible una historia de daño y eliminación y trabaja para ser visto plenamente como parte de la comunidad. Si usted es un inmigrante y vive en la diáspora, la lucha a menudo es encontrar comunidad y conectarse con personas de su origen cultural localmente, pero a miles de millas de distancia de casa. La parte más confusa sobre pertenecer a los Estados Unidos es que este país siempre ha sido un lugar moldeado por pueblos, culturas y tradiciones transnacionales, sin embargo, las personas que viven en esas verdades a menudo son percibidas como una amenaza para la cultura blanca dominante. Pertenecer a un lugar, a una comunidad, puede ser una experiencia desordenada.

## Evaluación y medición de pertenencia

La pertenencia es notoriamente difícil de evaluar y medir, ya que se puede experimentar de manera diferente de un contexto a otro. En esta sección, compartimos tres metodologías que se han desarrollado para evaluar y medir la pertenencia.

1. **Pertenencia en el lugar de trabajo:** la investigación a nivel nacional sobre la pertenencia realizada por la organización sin fines de lucro [Coqual \(anteriormente conocida como el Centro para la Innovación del Talento\)](#) demuestra cuatro aspectos de las culturas del lugar de trabajo con fines de lucro que pueden cuantificarse y prestarse para crear un sentido de pertenencia.<sup>37</sup> Utilizando una escala de 10 puntos sobre los cuatro aspectos (ver más abajo), los autores analizaron más de 4.000 respuestas a la encuesta para evaluar la pertenencia y por qué es importante.<sup>38</sup>

1. Ser visto: cuando nos ven en el trabajo, nuestros colegas nos reconocen, recompensan y respetan.
2. Estar conectados: cuando estamos conectados en el trabajo, tenemos interacciones sociales positivas y auténticas con compañeros, gerentes y líderes experimentados.
3. Apoyo: cuando recibimos apoyo en el trabajo, los que nos rodean –desde compañeros hasta líderes experimentados– nos dan lo que necesitamos para hacer nuestro trabajo y vivir una vida plena.
4. Orgullo: cuando estamos orgullosos de nuestro trabajo y de la organización, nos sentimos alineados con su propósito, visión y valores.

2. **El Barómetro de Pertenencia:** El [Consejo Estadounidense de Inmigración](#)<sup>39</sup> creó el [Barómetro de Pertenencia: estado de pertenencia en EE. UU.](#)<sup>40</sup>, que es probablemente la evaluación cuantitativa más completa de pertenencia en los Estados Unidos. El Consejo comenzó desarrollando una escala de pertenencia desde la exclusión hasta la ambigüedad y la pertenencia. Si bien la cuantificación de la pertenencia tiene sus méritos, cuando se trata de entender la importancia de pertenecer a nivel local (por ejemplo, pueblos, ciudades, suburbios y áreas rurales), puede ser difícil capturar cuantitativamente quién 1) es bienvenido e incluido, 2) está emocionalmente conectado y 3) es valorado por lo que es y por sus contribuciones. Los autores descubrieron que la pertenencia local está asociada con algunas características clave que son difíciles de controlar en su barómetro. Entre esas necesidades de pertenencia a nivel local, figuraban las siguientes:

- Confiar en los vecinos, otros residentes, el gobierno local y otros estadounidenses.
- Participación cívica.
- Creencia de que los ciudadanos pueden afectar el cambio local.
- Sentimientos de marginación (sentirse como un extraño, ser dejado de lado, estar entusiasmado por nuevos cambios, ser tratado como si valiera menos que los demás).
- Apertura al cambio demográfico de los vecindarios.

Es importante destacar tres hallazgos de este trabajo con respecto a los niveles de pertenencia de la comunidad local:

- **La pertenencia local se asocia a querer conocer a personas diferentes a uno.** En comparación con los puntajes de exclusión más fuertes, los puntajes de pertenencia más fuertes se asocian con una mayor inclinación a conocer a personas de un estatus socioeconómico, origen nacional, religión o afiliación política diferentes (37% frente al 71% para la exclusión más fuerte y pertenencia, respectivamente, una brecha del 34%). Si bien este patrón se mantiene con respecto a conocer a los locales de una raza u origen étnico diferente, la brecha cae al 20%, lo que demuestra el desafío particular y la importancia de abordar el racismo en los Estados Unidos.
- **El sentido de pertenencia a la comunidad, así como las interacciones de los residentes caracterizadas por la dignidad y la igualdad, se asocian con menos ansiedad sobre el futuro.** La falta de pertenencia local y, por otro lado, sentirse tratado “menos que” en las interacciones locales (como las interacciones con las fuerzas del orden público o los funcionarios locales, o al votar o comprar en tiendas locales) se asocian con “me siento un extraño en mi propia comunidad” y “me preocupa que me abandonen a mí o a mi familia” debido al cambio demográfico.
- **La pertenencia local está asociada con pensar que el aumento de la diversidad en el vecindario sería algo bueno.** Cuando se les preguntó si el aumento de la diversidad en su vecindario sería algo bueno o no, los fuertes puntajes de pertenencia local indicaron era considerablemente más probable que los residentes estén de acuerdo.

**3. Los enfoques cuantitativos y cualitativos en la pertenencia del OBI:** El Instituto de Otridad y Pertenencia (OBI) produce diversas métricas y metodologías para capturar los elementos de pertenencia. Estas métricas están diseñadas para evaluar cómo están haciendo las diferentes comunidades, los estados y los países cuando se trata de fomentar la pertenencia. Sin embargo, el OBI también reconoce que la “pertenencia” es muy difícil de medir:

*La pertenencia es un sentimiento que no se puede medir de manera fácil empíricamente. El concepto de pertenencia va más allá de la equidad y la inclusión y es el núcleo de la comprensión de la experiencia humana y de cómo los diferentes grupos pueden participar y contribuir con la creación de políticas e instituciones. Si bien tanto la equidad como la inclusión son igualmente importantes, la pertenencia abarca ambos conceptos y es un verdadero reflejo de cómo nos sentimos valorados y contribuimos a crear una sociedad inclusiva y sostenible. La pertenencia tiene un componente psicológico que es subjetivo y la respuesta de un individuo o grupo depende de su situación.<sup>41</sup>*

Como solución alternativa, el OBI ha desarrollado un modelo cuantitativo para medir la inclusión, que, según ellos, “puede proporcionar información sobre el grado de pertenencia y puede servir como un representante”.<sup>42</sup> El Índice de Inclusividad incluye seis ámbitos que pueden proporcionar información sobre los niveles de inclusión o marginación.<sup>43</sup> Estos dominios son la violencia fuera del grupo, la representación política, la desigualdad de ingresos, las leyes contra la discriminación, las tasas de encarcelamiento y las políticas de inmigración o asilo. El Índice mide cómo los diversos grupos demográficos –seleccionados por género; poblaciones LGBTQ; personas con discapacidades; y subgrupos raciales, étnicos y religio-

sos– se encuentran en estos dominios. En la actualidad, el Índice incluye solo datos que comparan países y estados de los Estados Unidos.

Por supuesto, hay muchas limitaciones de un enfoque exclusivamente cuantitativo para entender la pertenencia. Es igualmente importante, o incluso más, entender las experiencias cotidianas de pertenencia y de otredad de las personas y tener un enfoque analítico que conecte estas experiencias con cuestiones estructurales y sistémicas. Por ejemplo, el OBI se ha asociado con la [Oficina de Relaciones de Inmigrantes](#) <sup>44</sup> del Condado de Santa Clara en el [Proyecto de Pertenencia de Inmigrantes](#) .<sup>45</sup> Este trabajo incluye la recopilación de información compartida por personas que viven en el condado de Santa Clara y que nacen fuera de los Estados Unidos e identificar prioridades en todas las comunidades de inmigrantes. Para hacer esto, la metodología del OBI incluye la recopilación de una gama de datos a través de entrevistas a expertos locales, proveedores de servicios para inmigrantes y líderes comunitarios, una encuesta para llegar a los inmigrantes que viven en el condado y conversaciones comunitarias con comunidades inmigrantes específicas para profundizar temas clave.<sup>46</sup>

## **Dos marcos de pertenencia: un enfoque de justicia en la investigación**

Los enfoques de pertenencia representados en los dos marcos a continuación reflejan nuestros aprendizajes de este proceso de justicia en la investigación. Se han creado a partir de los datos recopilados a lo largo del estudio de cuatro años y representan los valores tanto de la comunidad (es decir, las comunidades Indígenas y Afrodescendientes que participan en este estudio) como de las partes dominantes (es decir, los socios gubernamentales que participan en este estudio).

Primero, presentamos el “marco de doble pertenencia”. Se creó en conjunto con los miembros del comité directivo y se examinó con otros asociados del proyecto a lo largo del proceso de cuatro años. El marco ha guiado nuestra investigación para distinguir lo siguiente:

- Qué tipo de recopilación de datos debe ser dirigida por la comunidad para comprender los deseos de pertenencia.
- Qué temas de recopilación de datos deben hacerse en asociación con las partes dominantes para comprender cómo las estrategias de equidad e inclusión pueden fomentar la pertenencia.

Aunque el marco sirvió para guiar esta investigación, puede ser utilizado como un modelo para entender cómo la pertenencia es tanto un esfuerzo liderado por la comunidad como un esfuerzo liderado por las partes dominantes y, a menudo, la colaboración entre los dos es crítica. También se puede utilizar para identificar áreas que requieren procesos dirigidos por la comunidad y aquellas que requieren procesos dirigidos por las partes dominantes. A continuación, presentamos el segundo marco, denominado “marco de evaluación de pertenencia”. Una vez más, este marco se basa en lo que aprendimos de los datos recopilados en este estudio. Sirve como un modelo que puede utilizarse para guiar a los líderes de las organizaciones a analizar, evaluar y ser transparentes sobre cómo se toman en serio

la pertenencia.

### **El marco de doble pertenencia**

El marco de doble pertenencia surgió a través de una estrecha colaboración entre los investigadores de CCC y el comité directivo. Comenzamos el proceso pidiendo a los miembros del comité directivo que vengan con una lista de preguntas relacionadas con los cambios que desean para el condado de Clackamas. A los miembros, se les ocurrió más de cien preguntas. El siguiente paso fue destilar estas preguntas en temas y luego identificar áreas temáticas específicas que los miembros del comité directivo querían investigar más a fondo. Con nuestra breve lista de temas y tópicos, comenzamos a notar un patrón emergente: la noción de pertenencia era un deseo general, ya sea desde una perspectiva comunitaria o desde una perspectiva institucional dominante. Esto se convirtió en las dos partes del marco, cada una con su propia pregunta guía:

- ¿Cómo puede esta investigación ayudar a ilustrar las formas en que las comunidades Indígenas y Afrodescendientes crean las condiciones para pertenecer al condado de Clackamas?
- ¿Cómo puede esta investigación ilustrar las formas en que los sistemas y actores dominantes crean y apoyan las condiciones para pertenecer al condado de Clackamas?

La Tabla 2.1 de la siguiente página presenta el marco de doble pertenencia y demuestra cómo ha guiado esta investigación.

El lado comunitario del marco de doble pertenencia consiste en temas en los que los miembros del comité directivo tienen una profunda experiencia y desean ver cambios (por ejemplo, salud, seguridad, educación, etc.). Cada miembro del comité desarrolló preguntas que fueron significativas para cada tema. Luego, se juntaron para diseñar un estudio de caso que involucrara a los miembros de la comunidad del condado de Clackamas cuyas experiencias y deseos podrían abordar los cambios necesarios. Cada estudio de caso se basó en varios métodos, como grupos de enfoque, encuestas, entrevistas, eventos comunitarios, reuniones y discusiones. El comité directivo también quería involucrarse y comprender mejor el papel de las organizaciones comunitarias y los eventos culturales en el condado. Esto se basó en la recopilación de datos liderada por investigadores de CCC e incluyó métodos como entrevistas, grupos de enfoque y observaciones en convocatorias de organizaciones comunitarias y eventos culturales en el condado de Clackamas. Los investigadores de CCC también facilitaron un comité directivo de un año de duración dirigido por estudiantes para centrarse en las experiencias de los estudiantes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes sobre lo que significa pertenecer, sentirse bienvenido y sentirse seguro. El esfuerzo resultó en la organización en conjunto de un evento totalmente dirigido por estudiantes llamado Step Up Clackamas, que contó con arte estudiantil y oradores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes.

El lado dominante del marco de doble pertenencia consiste en temas influenciados por el comité directivo, así como por temas de interés expresados por otros “grupos interesados y afectados” (IAG, por sus siglas en inglés)<sup>47</sup> que apoyaron (instituciones dominantes) y/o participaron en el estudio (empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes). Los miembros del comité directivo querían comprender mejor el impacto de los enfoques dominantes en las comunidades de color (por ejemplo, experiencias de empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión, vivienda,

relaciones entre el gobierno y la comunidad). Los líderes de las instituciones dominantes querían entender cómo sus enfoques de equidad podrían ser más efectivos para entender lo que la comunidad quería. Para abordar estos temas y preguntas, organizamos una serie de compromisos con socios gubernamentales y empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes que trabajan en el Condado.

**Table 2.1 – Marco de doble pertenencia: temas, métodos, líder de datos, participación de la comunidad**

PERSPECTIVA DE PERTENENCIA	TEMA	MÉTODOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS	LÍDER DE DATOS	COMUNIDADES/PERSONAS PARTICIPANTES
<b>[Comunidad]</b> ¿Cómo pueden las comunidades Indígenas y Afrodescendientes crear las condiciones para pertenecer al condado de Clackamas?	Salud	Evento comunitario, grupos de enfoque	Miembros del comité directivo	Proveedores y pacientes Indígenas y Afrodescendientes
	Empleo	Encuesta		Solicitantes de empleo Chinos y Latines
	Historias de Afrodescendientes	Entrevistas		Historiadores Afrodescendientes
	Migración y redes de atención	Entrevistas		Miembros de la comunidad Latine
	Educación	Grupos de enfoque		Educadores Latines y padres
	Seguridad	Cena comunitaria, discusión		Miembros de comunidades Indígenas
	Pequeñas empresas	Cena comunitaria, discusión		Dueños Indígenas y Afrodescendientes de pequeñas empresas
	Experiencias y deseos de los estudiantes	Evento comunitario, entrevistas		Estudiantes, jóvenes y profesores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes
	Eventos culturales	Observaciones		CCC
	Organizaciones comunitarias de condado	Grupos de enfoque, discusión, encuestas	Liderazgo y personal en organizaciones comunitarias que sirven al condado de Clackamas	
<b>[Dominante]</b> ¿Cómo pueden los sistemas y actores dominantes crear y apoyar las condiciones para pertenecer al condado de Clackamas?	Empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes	Grupos de enfoque, discusión, encuestas		Empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes que trabajan en instituciones dominantes
	Esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión de la Ciudad y el Condado	Grupos de enfoque, discusión, encuestas		Alcaldes, administradores municipales, personal de C4, Metro y PGE, educadores y administradores de escuelas públicas
	Datos demográficos del condado	Investigación secundaria		N/A
	Geografía	Investigación secundaria		N/A
	Historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes	Investigación secundaria, entrevista		Historiador de Oregon

Hicimos las preguntas creadas por el comité directivo y tratamos de entender qué información les ayudaría a apoyar a la comunidad. También realizamos una extensa investigación secundaria sobre las historias de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el condado; recopilamos datos cuantitativos disponibles públicamente (locales, regionales, estatales y nacionales) sobre la demografía y la geografía del condado; agregamos datos cuantitativos relevantes a los estudios de caso dirigidos por el comité directivo; y elaboramos mapas para representar las realidades geoespaciales del condado.

Para concluir, el marco de doble pertenencia asume que hay algunos esfuerzos que el dominante debe liderar y hacer, mientras que hay otros que deben ser dirigidos por la comunidad. En otras palabras, se necesitan enfoques dominantes y comunitarios para crear las condiciones para pertenecer al condado de Clackamas. Si bien los diferentes grupos de interesados (comunitarios y dominantes) dirigen diferentes iniciativas de pertenencia, la colaboración entre las instituciones comunitarias y dominantes suele ser fundamental.

### ***El marco de evaluación de pertenencia***

Si bien el marco de doble pertenencia presentado anteriormente articula orientaciones sobre cómo entender la pertenencia, también reconocemos que es importante poner en práctica este entendimiento. En otras palabras, ¿qué orientación se puede proporcionar a los líderes de las organizaciones –dominantes y basadas en la comunidad– para rastrear, evaluar y ser transparentes sobre cómo están promoviendo resultados de equidad que fomenten la pertenencia? Sabemos que esto es difícil de lograr, pero queríamos proporcionar un modelo de evaluación que se base en los aprendizajes de este proceso de justicia en la investigación. Proponemos que la pertenencia, como concepto que debe evaluarse y utilizarse para obtener resultados de equidad, se divida en tres partes: 1) Ser, 2) Anhelar, y 3) Pertenecer. Presentamos nuestro marco de evaluación de pertenencia en la siguiente página en la tabla 2.2, seguido de una explicación de sus tres partes. Si bien este marco está destinado principalmente a instituciones y organizaciones dominantes interesadas en evaluar la pertenencia, alentamos a los miembros de la comunidad a usarlo como una herramienta para responsabilizar a las instituciones dominantes de cómo reconocen, investigan y abordan las necesidades y los deseos de la comunidad.

### **SER**

Comenzamos por tomar la primera parte de la pertenencia, que se centra en lo que significa ser: ser quien uno es, ser visto y escuchado, ser una persona completa. Un condado enfocado en pertenecer toma en serio que sus residentes, trabajadores y visitantes pueden existir en un lugar como su ser auténtico, siempre y cuando no estén dañando o restringiendo a otros. Esto significa que todo el mundo es capaz de existir libre y cómodamente en múltiples y diversas identidades y categorías sociales a través de las cuales se los ve (por ejemplo, raza, etnia, género, sexualidad, clase, religión, etc.). Significa que pueden satisfacer sus necesidades de manera que sean relevantes para ellos. Actualmente, la mayoría de las personas que involucramos en este proceso luchan por ser quienes son en el condado de Clackamas. A menudo, tienen que abandonar el condado para ser ellos mismos, para verse a sí mismos en los demás, para ser vistos por otros y para satisfacer muchas de sus necesidades.

**TABLA 2.2 – Marco de evaluación de pertenencia**

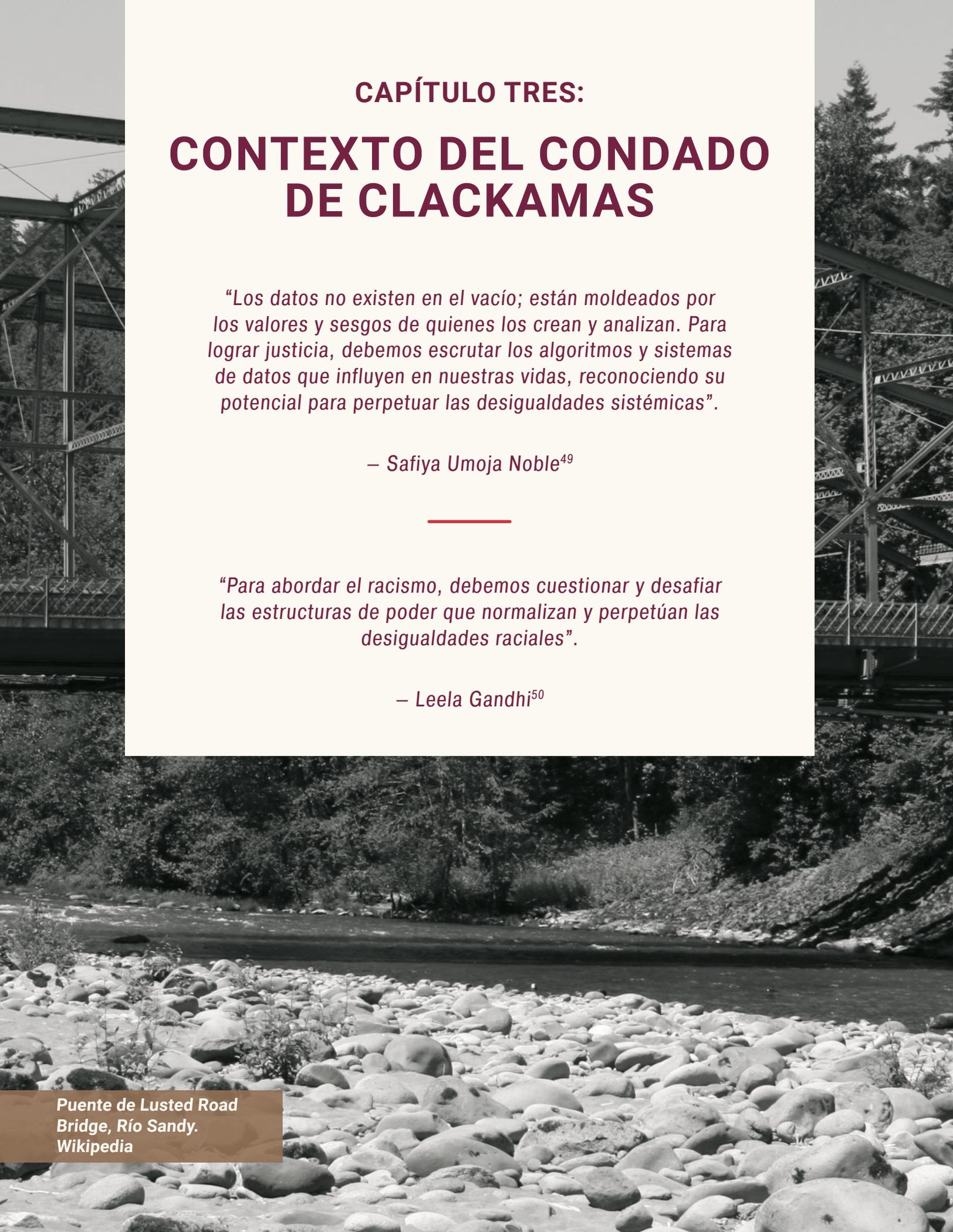
SER	ANHELAR	PERTENECER
Muestra las realidades y necesidades actuales	Muestra los deseos futuros	Implementa “ser” + “anhelar”
Pista: ¿Quiénes son los residentes del condado de Clackamas? ¿Qué necesidades sociales, culturales, lingüísticas y de otra índole tienen? ¿Cuáles son las barreras o los desafíos para satisfacer esas necesidades?	Pista: ¿Cuáles son los deseos de los residentes del condado de Clackamas? ¿Qué quieren cambiar o mejorar? ¿Qué significa para ellos prosperar y ser atendidos?	Pista: ¿Cómo pueden los procesos de toma de decisiones existentes adaptarse a lo que se conoce de “ser” y “anhelar”? ¿Cómo deben cambiar los procesos de toma de decisiones para que “ser” y “anhelar” se aborden mejor? ¿Cómo se informa a la comunidad de los aprendizajes y la toma de decisiones?
<b>¿Cómo puede ser la operacionalización?</b>		
<p>Recopilar y presentar datos demográficos desglosados</p> <p>Financiar comités directivos comunitarios, consejos asesores y grupos de investigación y datos</p> <p>Colaborar con la comunidad para identificar necesidades</p>	<p>Recopilar y usar datos cualitativos</p> <p>Financiar y apoyar evaluaciones de necesidades culturalmente específicas dirigidas por la comunidad</p> <p>Financiar y apoyar enfoques dirigidos por la comunidad para atender y prosperar</p>	<p>Construir y actualizar un registro de datos de participación comunitaria</p> <p>Crear transparencia en torno al “ser” y “anhelar” son parte de la toma de decisiones</p> <p>Comunicar y obtener opiniones sobre enfoques que abordan las realidades, necesidades y deseos actuales.</p>
<b>¿Qué espacios, programas, enfoques y políticas debe haber para asegurar que cada parte se cumpla?</b>		

### ANHELAR

Tomar la segunda parte de este término en serio significa que, además de que la gente sea quien es, también pueden expresar qué tipo de mundo anhela. Evaluar el anhelo de algo diferente significa comprender claramente los deseos de todas las comunidades. Un enfoque basado en el deseo es especialmente necesario para crear las condiciones de pertenencia de las comunidades que han sido históricamente marginadas. Estas comunidades se han entendido típicamente a partir de un enfoque basado en el déficit, en el que se consideran carentes o problemáticas.<sup>48</sup> Aunque las organizaciones pueden no ser capaces de abordar todos los deseos de los miembros de la comunidad, ciertamente pueden investigar, tratar de entender y hacer lo que sea posible para promulgar algunos de esos deseos. Y es importante reconocer que no todos los deseos están al servicio de la equidad: los deseos de marginar y borrar ciertas comunidades no forman parte de este marco.

### PERTENECER

Por último, unimos los conceptos de “ser” y “anhelar”, lo que refleja cómo los deseos para el presente y el futuro interactúan y pueden realizarse. ¿Qué condiciones se necesitan para que los miembros de la comunidad sean ellos mismos y también se tomen en serio sus deseos para el futuro? ¿Cómo pueden las instituciones dominantes como el Condado y las ciudades investigar y ser responsables de fomentar la pertenencia? ¿Qué procesos se necesitan para asegurar que los deseos presentes y futuros no produzcan daño? Una vez más, puede que no sea posible promulgar cada uno de estos deseos, pero entender lo que son, lo que significan y lo que se necesitaría para realizarlos es la meta de pertenecer.



## CAPÍTULO TRES:

# CONTEXTO DEL CONDADO DE CLACKAMAS

*“Los datos no existen en el vacío; están moldeados por los valores y sesgos de quienes los crean y analizan. Para lograr justicia, debemos escrutinar los algoritmos y sistemas de datos que influyen en nuestras vidas, reconociendo su potencial para perpetuar las desigualdades sistémicas”.*

– Safiya Umoja Noble<sup>49</sup>

---

*“Para abordar el racismo, debemos cuestionar y desafiar las estructuras de poder que normalizan y perpetúan las desigualdades raciales”.*

– Leela Gandhi<sup>50</sup>

**Antes de compartir la investigación llevada a cabo por la comunidad para este estudio, es importante establecer el trasfondo de cómo CCC logró entender el condado en general desde la perspectiva de la raza y la etnia, pero también la geografía, el idioma y otras perspectivas demográficas.**

Esperamos que este capítulo impulse al lector a considerar de manera más significativa las necesidades y el poder de los llamados a la acción.

## **Diversidad del Condado de Clackamas por regiones geográficas**

El condado de Clackamas es uno de los 36 condados en Oregón. Se extiende por un área de 1.883 millas cuadradas, bordeada por Happy Valley, Milwaukie y Lake Oswego en el noroeste; por Government Camp y el Bosque Nacional Mt. Hood en el noreste; por la Reserva de Warm Springs en el sureste; y por Wilsonville en el oeste.<sup>51</sup> Esto hace que el condado de Clackamas sea cuatro veces más grande que el condado más pequeño de Oregón (Multnomah), cerca de cinco veces más pequeño que el condado más grande de Oregón (Harney),<sup>52</sup> y casi del mismo tamaño que todo el estado de Delaware.<sup>53</sup>

Según los [datos de población según el Censo de EE. UU.](#) de 2023, 423.173 personas viven en el condado de Clackamas.<sup>54</sup> El Censo divide el Condado de Clackamas en un total de 87 regiones de censo. Además, clasificamos cada tramo en cuatro regiones geográficas (“Regiones geográficas”: urbanas, suburbanas, rurales y silvestres) en base a una combinación de densidad de población y densidad de vivienda, que se describe más detalladamente en el sitio web: [Exploración de datos del Censo de EE.UU. en el Condado de Clackamas, OR.](#)<sup>55</sup> Según los datos del censo de 2020, la mayoría de las zonas del condado de Clackamas se consideran urbanas (41,2%) o suburbanas (39,1%), mientras que casi una quinta parte de las regiones es rural (16,1%) o silvestre (3,5%) (refiérase a la Tabla 3.1).

**Tabla 3.1** – Regiones de censo de las regiones geográficas del Condado de Clackamas

<b>REGIONES DE CENSO</b>	<b>URBANA</b>	<b>SUBURBANA</b>	<b>RUAL</b>	<b>SILVESTRE</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Número de regiones</b>	36	34	14	3	87
<b>Porcentaje del total</b>	41,2%	39,1%	16,1%	3,5%	100%

Según los datos del Censo de 2020, los que se identifican como personas de color representan casi una cuarta parte de la población del condado (23%). Un total de 96.040 personas de color residen en el condado de Clackamas y viven en las cuatro regiones geográficas (refiérase a la Tabla 3.2). El porcentaje de personas Indígenas y Afrodescendientes que viven en cada región geográfica oscila entre el 13% y el 27%.

**Tabla 3.2 – Población de comunidades Indígenas y Afrodescendientes por regiones geográficas del Condado de Clackamas**

REGIÓN GEOGRÁFICA	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN INDÍGENA Y AFRODESCENDIENTE	% INDÍGENA Y AFRODESCENDIENTE/TOTAL
Urbana	188.028	50.454	27%
Suburbana	149.613	31.686	21%
Rural	78.606	13.240	17%
Silvestre	5.154	660	13%
<b>Total</b>	<b>421.401</b>	<b>96.040</b>	<b>23%</b>

Aparte del inglés, en el condado de Clackamas, se hablan 19 idiomas únicos; para fines de presentación de datos, estos se agrupan en 12 categorías de idiomas (refiérase a la Tabla 3.3). En estos idiomas, los hispanohablantes representan el mayor porcentaje de la población total del condado (5,24%), mientras que los hablantes de árabe (0,21%) y otros idiomas no especificados (0,14%) representan los porcentajes más pequeños de la población total del condado. Como se muestra en la tabla siguiente, los hablantes de las 12 categorías de idiomas viven en regiones urbanas, suburbanas y rurales dentro del condado de Clackamas. En contraste, las personas que viven en regiones silvestres del condado solo hablan idiomas dentro de cuatro de las categorías (es decir, español, alemán, ruso/polaco/eslavo y otros idiomas indoeuropeos).

**Tabla 3.3 – Región geográfica por idioma\***

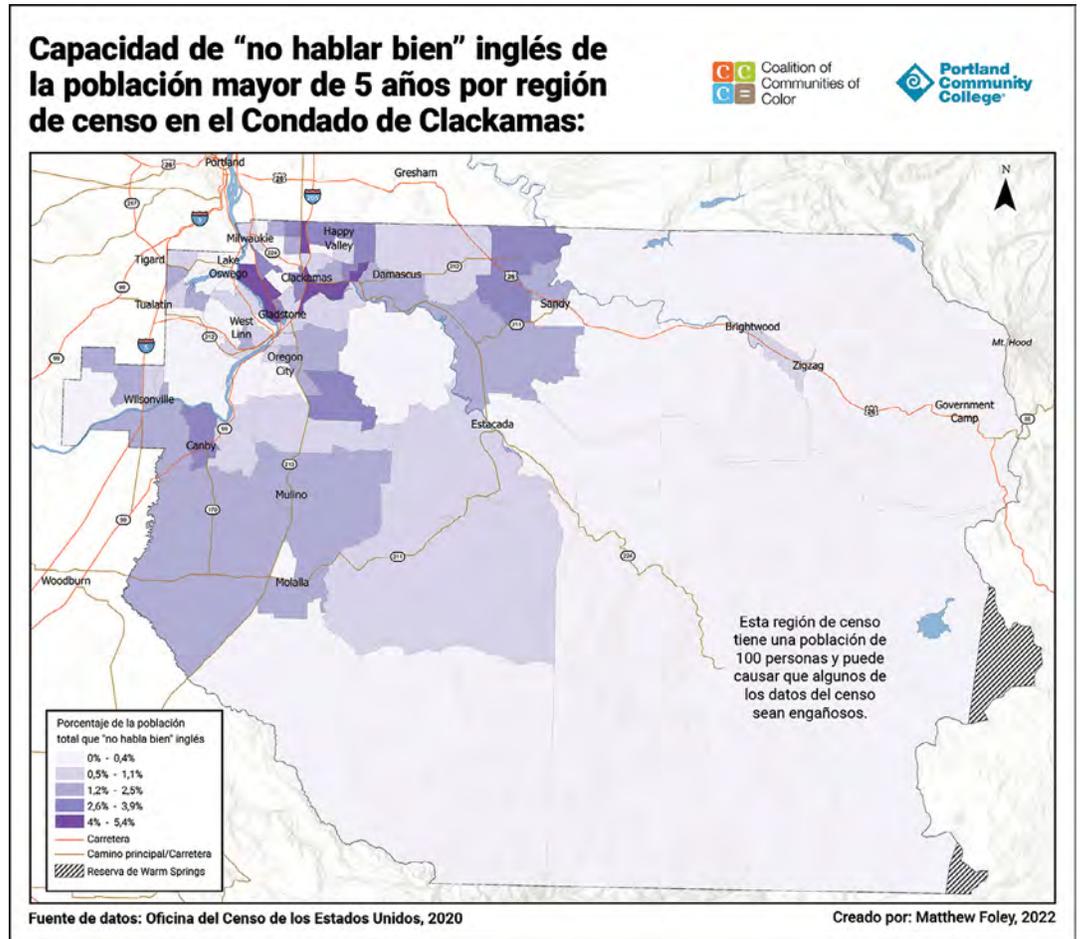
REGIÓN GEOGRÁFICA	ESP.	FRA./HAT./CAJÚN	DEU.	RUS./POL./CHU.	OTRO IE	KOR.	ZHO (MAND/CANT)	VIE.	TGL/FILIP	OTRO ASIÁTICO/I.P.	ARA	OTRO/NO ESPEC.
Urbana	10.788	327	834	3.409	2.917	1.195	2.010	1.315	825	1.934	647	349
Suburbana	7617	714	722	889	1.317	212	1.145	363	319	1.205	196	160
Rural	3624	55	116	1.455	294	7	146	168	175	444	50	85
Silvestre	68	0	57	33	34	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22.097</b>	<b>1.096</b>	<b>1.730</b>	<b>5.786</b>	<b>4.562</b>	<b>1.414</b>	<b>3.301</b>	<b>1.846</b>	<b>1.319</b>	<b>3.583</b>	<b>893</b>	<b>594</b>
<b>% de la población total</b>	<b>5,24%</b>	<b>0,26%</b>	<b>0,41%</b>	<b>1,37%</b>	<b>1,08%</b>	<b>0,34%</b>	<b>0,78%</b>	<b>0,44%</b>	<b>0,31%</b>	<b>0,85%</b>	<b>0,21%</b>	<b>0,14%</b>

\*Nota: Abreviaturas de los idiomas hablados: Esp: español; Fra/hat/cajún: francés, haitiano, cajún; Deu: alemán; Rus/pol/chu: ruso, polaco, eslavo; Otro IE: otro indoeuropeo; Kor: coreano; Zho (mand/cant): chino manda-rín/cantonés, Vie: vietnamita, Tgl/Filip: tágalo, filipino; Otro asiático/I.P.: otro asiático, isleño del pacífico; Ara: árabe; Otro/no esp.: otro, no específico.

Al revisar los datos de quienes no hablan bien inglés o no lo hablan en absoluto o tienen un dominio limitado del inglés, el condado de Clackamas tiene un promedio de 4,19% de residentes en comparación con el 6,84% de Oregon. El mapa de abajo en la Figura 3.1 muestra que hay personas con dominio limitado del inglés en todo el condado.

**FIGURA 3.1**

Mapa geoespacial del dominio del idioma



También es importante señalar que, a partir de 2022, el 96,5% de los residentes del condado de Clackamas era ciudadano estadounidense.<sup>56</sup> Aunque este porcentaje es más alto que los condados de Multnomah, Washington, Hood River y Yamhill, hay una parte significativa de la población que no es ciudadana. Estas verdades importan porque las jurisdicciones están legalmente obligadas a servir a todos los residentes, independientemente de su estatus migratorio.

Es fundamental que este estudio destaque que las comunidades Indígenas y Afrodescendientes existen en todo el condado y no solo en las áreas más urbanas. Más allá de los identificadores de raza y etnia, usamos el idioma hablado para demostrar la rica diversidad cultural y lingüística que existe en el condado. Esperamos que esta investigación demuestre cómo las comunidades de color y las poblaciones inmigrantes también son residentes del condado que deben ser atendidos e incluidos en la toma de decisiones para su futuro.

## Realidades sociales en el Condado de Clackamas

Sobre la base de datos cuantitativos de la población, demostramos que siguen existiendo disparidades entre los grupos racializados en el condado de Clackamas. Los datos de la población agregan información proporcionada por individuos sobre diversos aspectos de sus identidades o realidades (por ejemplo, raza, género, idioma(s) hablado(s), geografía, etc.) en grupos más grandes. Debido al gran tamaño de las muestras, los datos de la población se utilizan para hacer afirmaciones amplias sobre los grupos y para ilustrar las disparidades entre los grupos. En esta sección, destacamos los datos de la población que demuestran las disparidades, en gran medida entre grupos racializados, en los dominios de la vivienda, los sistemas alimentarios y el transporte.

La razón por la que elegimos escribir perfiles de datos sobre estos tres dominios en este capítulo es simple: los miembros de nuestro comité directivo seleccionaron áreas temáticas en las que recopilar datos que no incluyeron vivienda, sistemas alimentarios o transporte. Sus esfuerzos de recopilación de datos, que eventualmente se convirtieron en los estudios de caso presentados en el Capítulo seis, se centraron en los siguientes dominios: salud, educación, sistema penal y legal, empleo, seguridad y pequeñas empresas. Los datos cuantitativos de la población sobre estos dominios se encuentran a lo largo de los estudios de caso, así como en el Apéndice A. Sin embargo, sabíamos que no podíamos escribir una descripción completa de las realidades de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes sin incluir perfiles de datos sobre vivienda, sistemas alimentarios y transporte.

### Vivienda

Digamos que usted, el lector, se ha mudado recientemente al condado de Clackamas. Es de otra parte del mundo y, en medio de encontrar su lugar en una nueva cultura, también está tratando de mantenerse y probablemente también mantener a su familia en casa. Su prioridad es encontrar un lugar para descansar y guardar sus pertenencias. En el condado de Clackamas, tener una vivienda sostenible y segura es una preocupación siempre presente para sus residentes. Según la Encuesta de la Comunidad Estadounidense (ACS, por sus siglas en inglés) de 2022, el 71.1% de los que viven en Clackamas son propietarios de una vivienda y el 28.9% son arrendatarios. Para los arrendatarios de Clackamas, hay una carga de costos alta; más de la mitad de los arrendatarios gasta más del 30% de sus ingresos anuales en la renta.<sup>57</sup> Esto hace que garantizarse una vivienda sea un desafío para los residentes nacidos en Estados Unidos. Navegar por el mercado de la vivienda conlleva inmensas dificultades y lucha para los que acaban de llegar.

A medida que aumenta el costo de vida en Clackamas, también aumenta el riesgo de la falta de vivienda. Aunque las altas tasas de personas sin hogar están asociadas con el área metropolitana de Portland, muchos residentes de Clackamas necesitan ayuda para encontrar recursos de vivienda y acceso a viviendas seguras y estables. En 2023, 410 personas en el condado estaban sin hogar, una reducción significativa con respecto al año anterior (537).<sup>58</sup> Actualmente, no se dispone de datos demográficos para 2023, pero según el informe de recuento en tiempo real de 2022, los residentes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes han experimentado desproporcionadamente la falta de vivienda, especialmente las comunidades Afrodescendientes o Afroamericanas e Indígenas.<sup>59</sup> Los informes de recuento en tiempo real resultan útiles para comprender ampliamente las tendencias de las personas sin hogar. Sin embargo, es importante señalar que son un número insuficiente de personas y familias que sufren toda la inseguridad en materia de vivienda, especialmente si viven fuera de los refugios.<sup>60</sup> En los grupos de enfoque llevados a cabo por Unite Oregon, los residentes del condado de Clackamas señalaron que los servicios de vivienda carecen de la

capacidad para apoyar a todos los necesitados.<sup>61</sup> Para aquellos que necesitan apoyo lingüístico, como los inmigrantes recién llegados, la mayor parte de la información sobre los programas y servicios disponibles solo está en inglés, especialmente en las zonas rurales.<sup>62</sup>

Entre los que reciben recursos de vivienda, la mayoría de los blancos (77,9%) recibe servicios de vivienda proporcionados por Metro.<sup>63</sup> Entre las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, las comunidades Latines (7,8%) e Indígenas de EE. UU. (7,8%) son las que más utilizan los servicios de vivienda de Clackamas.<sup>64</sup> Los datos de Acceso Coordinado a la Vivienda (CHA, por sus siglas en inglés) del Condado de Clackamas muestran que hay una alta necesidad de servicios de vivienda entre los grupos Afrodescendientes y multirraciales. En 2019, 513 hogares fueron incluidos en la lista de espera para recibir servicios.<sup>65</sup> Para aquellos que acaban de llegar, los pocos recursos que sí ayudan a prevenir el desalojo excluyen a los inmigrantes sin estatus legal.<sup>66</sup> Los inmigrantes Afrodescendientes se encuentran entre los más expuestos a la inseguridad de la vivienda.<sup>67</sup> Según los asistentes del grupo de enfoque, el estatus migratorio fue la razón principal por la que muchos fueron rechazados o no se solicitó servicios de vivienda para ellos.<sup>68</sup>

### **Sistemas alimentarios**

En Milwaukie, Oregón, hay un mural prominentemente en la esquina del Parque Water Tower. El mural representa a tres personas: Ah Bing, un capataz chino cuyo homónimo es una de las cerezas más famosas de Oregón y Dorothy y Hurtis Hadley, los orgullosos propietarios de la primera panadería de propiedad Negra de Milwaukie. Como tantos, Bing y los Hadley participaron en la creación de la historia del condado de Clackamas, pero sus contribuciones han sido, en gran parte, desconocidas.<sup>69</sup>

Las personas de color han estado profundamente conectadas con nuestros sistemas alimentarios mientras están marginadas de ellos. A pesar de sus contribuciones, las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes tienden a tener menos acceso a los alimentos. Según datos de tendencia del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, las familias Afrodescendientes y Latines han sido vulnerables a la inseguridad alimentaria.<sup>70</sup> En 2022, las familias Afrodescendientes (22%) tuvieron el mayor porcentaje de inseguridad alimentaria, seguidos de cerca por las familias Latines (21%).<sup>71</sup> Estas tendencias de la inseguridad alimentaria también se reflejan a nivel local. En el condado de Clackamas, hay 15.829 residentes que viven en hogares con Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI), Programa de Asistencia de Nutrición Suplementaria (SNAP) o ingresos de asistencia pública en efectivo en los últimos 12 meses.<sup>72</sup> Entre los residentes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes que reciben cupones de alimentos o beneficios de SNAP, aquellos que se identifican como de dos o más razas (9,0%) tienen el mayor porcentaje de asistencia, seguidos por los residentes Latines (4,8%).<sup>73</sup>

Los programas de asistencia del Gobierno, como el SNAP, son esenciales para abordar las disparidades raciales en la seguridad alimentaria.<sup>74</sup> Sin embargo, es importante señalar que los beneficios de SNAP no están disponibles para aquellos que son indocumentados o beneficiarios de la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA, por sus siglas en inglés).<sup>75</sup> Esto es especialmente relevante para los trabajadores agrícolas cuyos ingresos oscilaban entre 20.000 y 24.999 dólares anuales en 2019, pero solo el 13% utiliza SNAP.<sup>76</sup> Los trabajadores agrícolas –migrantes, estacionales y permanentes– son esenciales para los sistemas alimentarios de Oregón. Se estima que, en el Valle de Willamette, había 90.000 trabajadores agrícolas en 2013.<sup>77</sup> En el condado de Clackamas, de los 12.296 trabajadores agrícolas, se estimó que más de la mitad eran trabajadores agrícolas migrantes y temporeros.<sup>78</sup> Muchos trabajadores agrícolas no pueden acceder a los alimentos que son esenciales producir porque están prohibidos o tienen demasiado

miedo de recibir ayuda alimentaria.<sup>79</sup> Esto promueve la urgencia y la necesidad de alimentos saludables y culturalmente específicos en el condado de Clackamas y en general.

La agricultura es una industria de 22 mil millones de dólares en Oregón, pero a pesar del trabajo y las contribuciones de las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, no están cosechando los beneficios.<sup>80</sup> En el condado de Clackamas, hay 4.156 granjas de trabajo agrícola; sin embargo, hay muchos menos productores Indígenas y Afrodescendientes en comparación con los productores blancos (refiérase a la Tabla 3.4).<sup>81</sup>

**TABLA 3.4 – Raza y etnia de los trabajadores agrícolas en el Condado de Clackamas**

DEMOGRAFÍA RACIAL	# DE PRODUCTORES	# DE GRANJAS
Indoamericano, Nativo de Alaska	45	38
Estadounidenses de origen Asiático	92	72
Negro o Afroamericano (Afrodescendiente)	12	12
Latine	12	9
Nativo de Hawái/Otro isleño del Pacífico	190	167
Más de una raza	71	71
Blanco	7.816	4.111

Hay muchas barreras que enfrentan los nuevos agricultores que impiden el éxito en Oregón. El sesenta por ciento de los dueños de granjas, dueños a tiempo parcial o arrendatarios en el condado de Clackamas tienen una ocupación adicional.<sup>82</sup> La tierra es un recurso limitado y los agricultores necesitan una cantidad específica para que sus esfuerzos sean lucrativos.<sup>83</sup> Se trata de un problema cada vez más grave, sobre todo a medida que crecen los límites urbanos y aumenta la demanda de tierras de otras industrias.<sup>84</sup> El agroturismo y la vivienda a corto plazo son una industria cada vez más poderosa y creciente en las zonas rurales. Estas empresas a menudo superan las ofertas de los nuevos agricultores o fracturan las tierras agrícolas, lo que las hace menos rentables y no pueden ser utilizadas nuevamente para la agricultura.<sup>85</sup> Esta práctica también hace subir los precios de la tierra y añade un obstáculo adicional para los agricultores nuevos y existentes. Los tribunales están empezando a impedir el uso de la tierra para rentar a corto plazo, pero es necesario que haya más recursos disponibles para que los agricultores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes tengan equidad en la industria agrícola.<sup>86</sup>

### Transporte

En el condado de Clackamas, la gran mayoría de los residentes conduce un vehículo para trasladarse, especialmente para trabajar.<sup>87</sup> La mayoría de los viajeros trabaja en el condado (75,4%), pero algunos viajan fuera del condado (21,5%) para ir a trabajar.<sup>88</sup> La accesibilidad al transporte es vital para conectar a los residentes con sus sustentos; los cambios en el transporte deben realizarse con equidad. En 2020, el Departamento de Transporte de Oregón (ODOT, por sus siglas en inglés) propuso agregar un peaje a la I-205, una de las principales autopistas interestatales que conecta las ciudades del condado de Clackamas con la I-5.<sup>89</sup> El peaje propuesto se colocaría en el puente Abernethy Bridge, entre la Ciudad de Oregón, West Linn y Gladstone (refiérase a la figura 3.2).

Dado que la mayoría de los residentes de Clackamas usa vehículos para trasladarse en Clacka-

### FIGURA 3.2

Los peajes  
propuestos en I-205



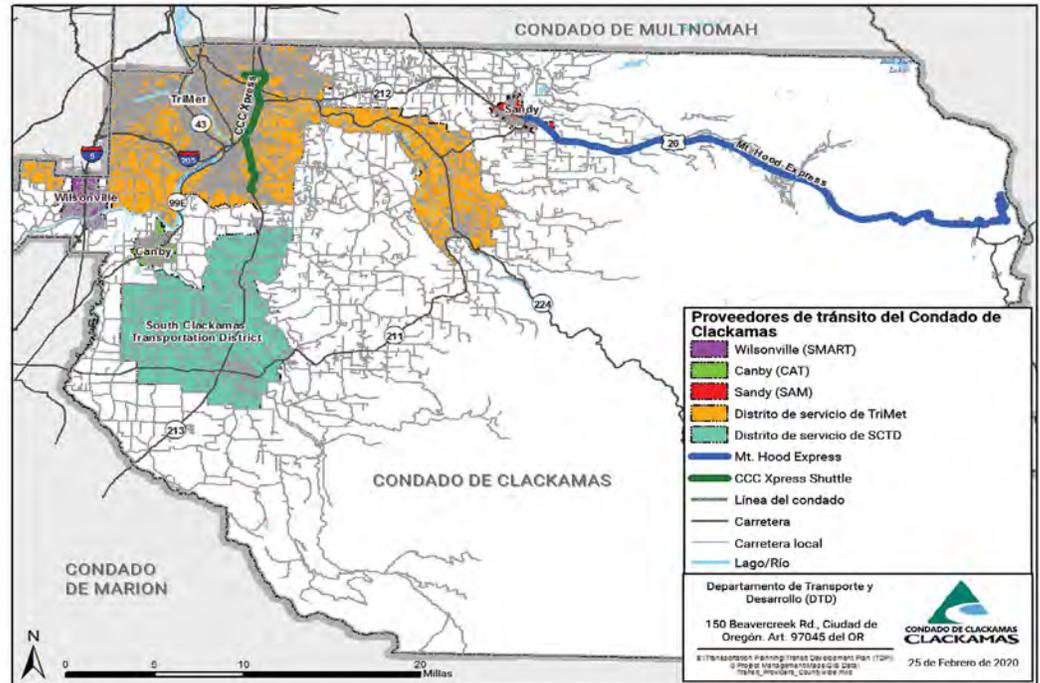
mas, los residentes expresaron sus preocupaciones sobre el impacto del peaje. La participación de la comunidad del ODOT determinó que la mayoría (71%) de los miembros de la comunidad estaba en fuerte desacuerdo con las metas y el objetivo del proyecto del peaje. Hubo disidencia, especialmente entre las comunidades Afrodescendientes, Indoamericanas y Nativas de Alaska, que son los que más conducen un vehículo en la región.<sup>90</sup> Los participantes de este compromiso expresaron muchas preocupaciones sobre el proyecto, incluido su impacto en los residentes de bajos ingresos.<sup>91</sup> Se suponía que el proyecto debía completarse en 2025, pero debido a la fuerte disidencia de la comunidad, el Gobernador Kotek lo ha interrumpido.<sup>92</sup>

En el condado de Clackamas, hay pocas opciones de transporte público, especialmente en las áreas más rurales (vea la Figura 3.3). Sin embargo, muchos residentes todavía dependen del transporte público disponible. En el condado, el 16% de los residentes Latines y el 15% de los Multirraciales usan el transporte público para llegar al trabajo.<sup>93</sup> Con la ayuda de los fondos proporcionados por la legislatura estatal en 2017, el condado de Clackamas ha trabajado en desarrollar sus sistemas de transporte teniendo en cuenta a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes y los residentes rurales.<sup>94</sup> El Plan de Desarrollo de Tránsito fue aprobado por la Comisión del Condado en 2021 y su objetivo es aumentar las opciones de tránsito en todo el condado.<sup>95</sup>

El Condado de Clackamas ha llevado a cabo múltiples compromisos comunitarios relacionados con el transporte, que incluyen una encuesta, comités asesores, sesiones de escucha en grupos pequeños y alcance dirigido a la planificación comunitaria y organizaciones que sirven a Latines.<sup>96</sup> Estos compromisos demuestran cómo el conocimiento y la opinión de la comunidad pueden hacer que los servicios sean más equitativos e inclusivos.<sup>97</sup> Aunque la

equidad no ha parecido bien recibida en el condado de Clackamas, sigue siendo una parte importante de cómo se consideran y promulgan (o no) los cambios como el peaje y la expansión del transporte público.

**FIGURA 3.3**  
Ruta actual de tránsito público en Clackamas



## Enfoque en el cambio de sistemas y las experiencias de la comunidad

Hasta ahora, hemos proporcionado información sobre el condado de Clackamas y sus residentes Indígenas y Afrodescendientes desde la perspectiva de datos de disparidad cuantitativa o información que muestra “una diferencia o disimilitud notable y generalmente significativa”<sup>98</sup> de algunos grupos sobre otros. Si bien estos datos pueden indicar desigualdades significativas entre los grupos y darnos una comprensión de ciertas cuestiones de la población, no nos dan el camino para abordar esas cuestiones. Además, la mayoría de los datos de disparidad proviene de bases de datos administrativas que están destinadas a rastrear cómo las personas interactúan con los sistemas en lugar de proporcionar información sobre por qué existe la desigualdad o cómo abordarla. Desafortunadamente, los responsables de la toma de decisiones a menudo dependen de la presunta fiabilidad de los números para guiarlos en la toma de decisiones. Los datos cuantitativos sobre disparidades en particular se presentan con mayor frecuencia como la prueba más fiable.

Tenemos la intención de compartir datos sobre disparidades aquí y a lo largo de los estudios de caso para demostrar que las desigualdades siguen existiendo. Estos datos nos muestran que las comunidades Indígenas y Afrodescendientes que viven en el condado de Clackamas experimentan una realidad diferente a la de los blancos. Estas diferencias en las realidades y los resultados son sistémicas más que individuales. Esto significa que las disparidades no se reproducen debido a los “malos actores” en las comunidades de color y el comportamiento

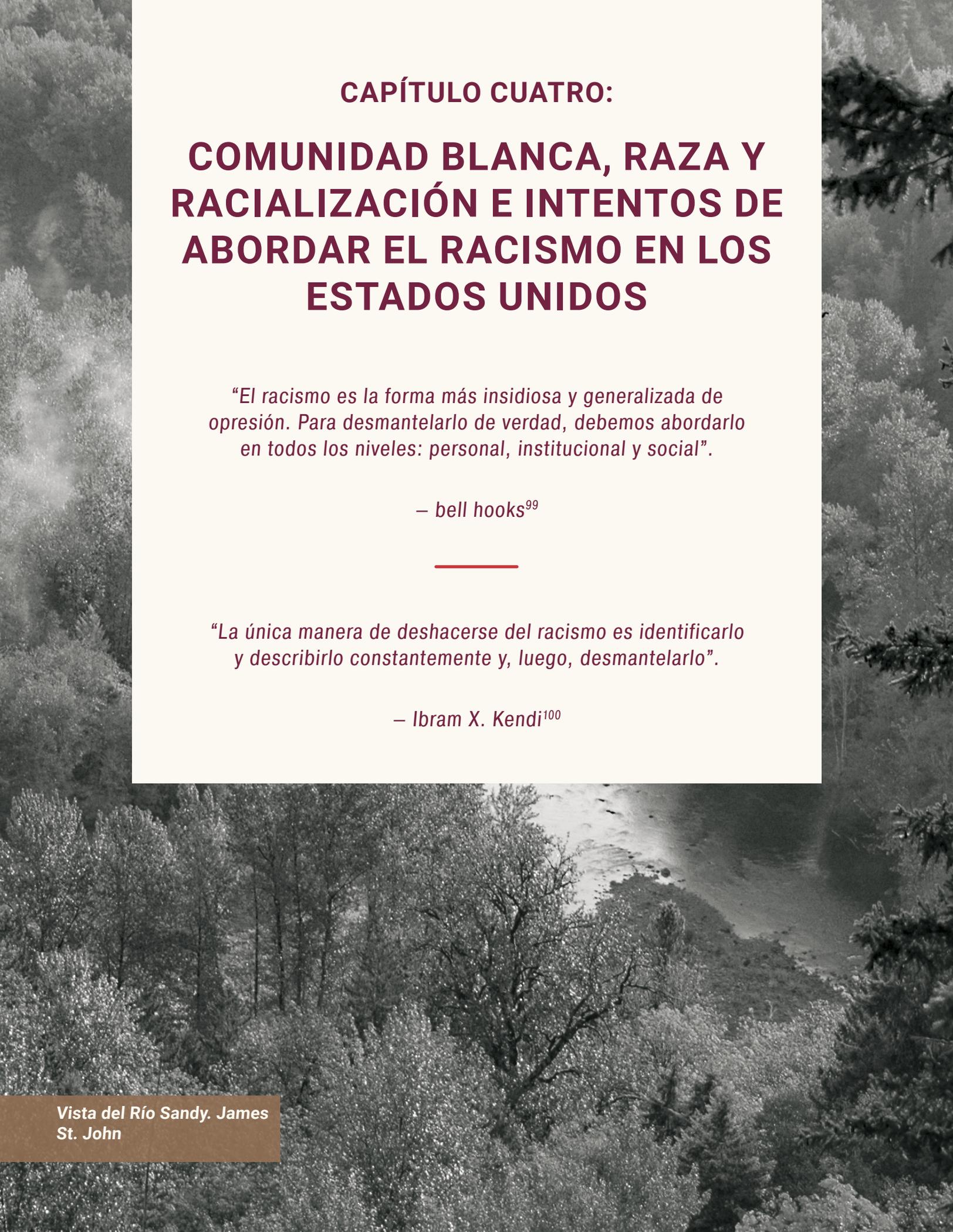
irresponsable de las personas de color; la inequidad continúa reproduciéndose a nivel institucional y, por lo tanto, impacta a poblaciones enteras. Nuestros sistemas tienen un problema de racismo, lo que significa que tratan e impactan a las personas de manera diferente según la raza. Explicamos más acerca de cómo esto ha sido una parte del legado histórico de los Estados Unidos y el condado de Clackamas en el Capítulo cinco; los datos del estudio de casos en el Capítulo seis proporcionan más evidencia de estas verdades.

La buena noticia es que, a medida que nos volvemos más conscientes de cómo los sistemas perpetúan el racismo –y los mecanismos que alimentan el racismo, como las leyes y las políticas–, tenemos el poder de cambiar estos sistemas. Si bien los individuos también reproducen el racismo y hacen daño, nuestros esfuerzos serán mucho más efectivos si nos centramos en los sistemas. No importa lo lejos que lleguemos individualmente, nada cambiará si nuestros sistemas siguen siendo los mismos.

Por último, queremos dejar claro que no centramos los datos de disparidad en cómo definimos, medimos o evaluamos la justicia. En cambio, recurrimos a las experiencias y los deseos de la comunidad, como los capturados en este informe, para encontrar las soluciones más significativas a la inequidad en el condado.

Terminamos este capítulo con algunas ideas clave que fueron profundamente sentidas y escuchadas por los miembros de la comunidad a lo largo de este proceso de justicia en la investigación. Pasamos casi todo el primer año de esta investigación construyendo relaciones, reuniéndonos con organizaciones, empresas, grupos e individuos de todo el condado. En el proceso de reclutamiento de miembros del comité directivo, quienes dirigieron y guiaron la mayor parte del proceso de investigación, hablamos con más de 100 residentes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes y aprendimos mucho sobre sus experiencias viviendo en el condado. Durante este período, escuchamos muchas de las siguientes narrativas de los miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente y estas verdades guiaron nuestro enfoque de investigación y comprensión del condado en general. Los compartimos aquí para que los lectores los tengan en cuenta a lo largo de este informe. Los miembros de la comunidad Indígenas y Afrodescendientes eligen vivir en el condado de Clackamas por muchas buenas razones, pero en su mayoría, quieren que sea un lugar aún mejor para vivir, trabajar, adorar y jugar.

- “No conozco a nadie que viva de mi comunidad [del sur de Asia] en Clackamas y he vivido aquí durante 20 años”.
- “Adoramos, jugamos, comemos y nos conectamos con nuestra comunidad [Indonesia] fuera del condado de Clackamas”
- “Solo nos invitan a la mesa cuando se benefician de ella y, después de compartir nuestras experiencias, nunca nos vuelven a contactar”
- “Queremos apoyar mejor y ser inclusivos con las comunidades de color, pero no sabemos cómo ni por dónde empezar”
- “He trabajado en el condado durante 18 años y nunca conocí a otra persona Indígena aquí hasta hoy”



**CAPÍTULO CUATRO:**

**COMUNIDAD BLANCA, RAZA Y  
RACIALIZACIÓN E INTENTOS DE  
ABORDAR EL RACISMO EN LOS  
ESTADOS UNIDOS**

*“El racismo es la forma más insidiosa y generalizada de opresión. Para dismantlarlo de verdad, debemos abordarlo en todos los niveles: personal, institucional y social”.*

– bell hooks<sup>99</sup>

---

*“La única manera de deshacerse del racismo es identificarlo y describirlo constantemente y, luego, dismantlarlo”.*

– Ibram X. Kendi<sup>100</sup>

## En el Capítulo dos, expusimos cómo el concepto de pertenencia llevó a la visión de esta investigación y la metodología que la ha guiado.

El Capítulo tres presentó datos que demostraron la profundidad de las desigualdades a las que nos enfrentamos. ¿Cómo puede un enfoque en la pertenencia abordar estas desigualdades? Para responder a esta pregunta, necesitamos comprender cómo surgieron en los EE. UU. las percepciones de quién pertenece y quién no pertenece. En la siguiente sección, discutimos cómo las ideas sobre la pertenencia y su contraparte, la otredad, han trabajado para reforzarse mutuamente a lo largo de la historia de los EE. UU. Desarrollaremos el concepto de blancura y cómo está implicado en las percepciones de pertenencia y alteración. Luego, discutimos los significados de raza y racialización, ya que son críticos –pero a menudo malinterpretados o tergiversados– para entender las experiencias vividas por las personas y cómo las instituciones se han organizado para perpetuar el daño. Por último, terminamos este capítulo revisando algunos de los intentos de abordar el racismo y por qué no han sido suficientes.

En los Estados Unidos, aquellos que son considerados blancos o que apoyan el proyecto de blancura son el centro.

### Percepciones de pertenencia y otredad en EE. UU.

El concepto de pertenencia ha sido central en la discusión de la identidad estadounidense desde la fundación del estado-nación estadounidense en la década de 1700. Quién pertenece o quién es “estadounidense”, históricamente hablando, ha sido utilizado con mayor frecuencia con otros grupos percibidos como “indeseables”, que dividen el “nosotros” de “ellos”, y refuerzan las narrativas sobre quién es “verdaderamente” estadounidense y apoyan diversos tipos de políticas excluyentes que han causado trauma generacional, pérdida de riqueza y desconfianza hacia los Estados Unidos.

Por ejemplo, durante la Gran Depresión (1930) en los Estados Unidos, el racismo, la xenofobia y la ansiedad impulsaron una estrategia para crear empleos para los “verdaderos estadounidenses” (código para los blancos) al eliminar por la fuerza a dos millones de Mexicanos y Mexicano-estadounidenses, hasta el 60% de los cuales eran ciudadanos estadounidenses. Este esfuerzo se llamó “Repatriación Mexicana”.<sup>101</sup> Una década después, durante la Segunda Guerra Mundial, el miedo y la ira después del bombardeo en Pearl Harbor llevaron al presidente Franklin D. Roosevelt a emitir el Decreto Ejecutivo 9066. En última instancia, esto llevó a la expulsión y el encarcelamiento forzados de 122.000 adultos y niños japoneses (aproximadamente 70.000 eran ciudadanos estadounidenses) a campos de detención. Esto resultó en la pérdida de todas las libertades personales, negocios y otros bienes, estimados en USD 1,3 mil millones, con una pérdida de ingresos neta de USD 2,7 mil millones.<sup>102</sup> Avanzó rápido al 11 de septiembre de 2001, cuando el World Trade Center y el Pentágono fueron atacados por aviones de pasajeros secuestrados. Esta tragedia llevó a una serie de estereotipos anti-musulmanes, conceptos erróneos, daños a la propiedad, crímenes de odio, restricciones a las libertades civiles y políticas que todavía excluyen y dañan a millones de musulmanes estadounidenses hoy en día.<sup>103</sup> Según un estudio del centro de investigación Pew Research Center, en 2002, la mayoría de los estadounidenses (73%) no veía el islam como una religión inherentemente malvada, en comparación con 2020, donde el 73% de los republicanos lo veía como tal.<sup>104</sup> Cambiar las creencias y actitudes sobre quién pertenece o no en este país

siempre ha servido para marginar y dañar a menudo a las comunidades de color, a través del acto de “otredad” –tratar a alguien o a un grupo de personas como diferentes, no como parte del grupo más grande. Al mismo tiempo, decidir quién pertenece y quién es parte de la otredad ha sido fundamental para entender la experiencia estadounidense. El papel de la comunidad blanca en particular es central en este proceso.

## Comunidad blanca

En los Estados Unidos, aquellos que son considerados blancos o que apoyan el proyecto de blancura son el centro. Aquellos que no son blancos o no pertenecen a la comunidad blanca, en su mayoría personas de color e inmigrantes que no se consideran blancos, están en constante peligro de ser tratados como la “otredad” o rechazados por no ser estadounidenses. Utilizamos el término “estadounidense” aquí específicamente para referirnos a la forma en que la gente blanca o la comunidad blanca se ha convertido en sinónimo de la etiqueta de “estadounidense” o una identidad nacional en los Estados Unidos. En esta sección, exploramos cómo se formó la categoría de blancos, cómo eso impactó en las vidas de los inmigrantes recién llegados y cómo estos inmigrantes recién llegados respondieron –con el deseo de ser agrupados en un grupo dominante blanco y distanciándose de la comunidad Afrodescendiente en particular. Después de esta sección, pasamos a discutir el concepto de “raza”, cómo funciona la racialización y su impacto en las realidades estructurales.

El proceso de crear una comunidad blanca y determinar quién pertenece y quién no pertenece a ella está bien estudiado y documentado. Entre 1790 y 1952, las “personas blancas libres” fueron el único grupo autorizado a naturalizarse como ciudadanos en los EE. UU.<sup>105</sup>, mientras que los inmigrantes europeos y Mexicanos fueron clasificados como blancos por ley; para 1930, el 80% de los europeos del norte y del oeste y el 60% de los europeos del sur y del este fueron naturalizados en comparación con solo el 9% de los hombres Mexicanos. Esto demuestra que, independientemente de lo que establezca la ley, hay otras fuerzas sociales y culturales en juego que dictan quién pertenece o no a los EE. UU. Gran parte de esa determinación tiene que ver con quién se considera blanco. La forma en que algunos grupos alcanzaron el estatus de “personas blancas libres” mientras que otros no lo hicieron se debió al grado de alineación política y social con las élites blancas y al grado de distancia, en particular, con la comunidad Afrodescendiente. En otras palabras, la comunidad Afrodescendiente se ha posicionado, a lo largo de la historia de los Estados Unidos, en oposición a la comunidad blanca; el proceso de racialización ha consistido en situar a grupos en proximidad a la blancura o en proximidad a la “Negrura”. El poder y los privilegios se otorgan en consecuencia.

Los historiadores han detallado estos procesos a través de varios grupos a lo largo de la historia de los Estados Unidos. David Roediger (1991) explora la blancura como una construcción social y fuente de privilegio a través de las experiencias de los trabajadores inmigrantes europeos en el siglo XIX.<sup>106</sup> Demuestra que una identidad “blanca” fue forjada en parte como una estrategia para que los trabajadores del norte se alinearan con sus patrones y élites políticas. Mecanismos psicológicos e ideológicos se fusionaron en el desarrollo del racismo de la clase trabajadora blanca. Mecanismos tan amplios como el consumo de la cultura de la cara negra, el lenguaje utilizado para describir a la clase trabajadora y las prácticas racistas en el lugar de trabajo y en la vida cotidiana sirvieron para posicionar a los trabajadores blancos –muchos de los cuales eran inmigrantes europeos– en oposición a la comunidad Afrodescendiente.

Otros historiadores también proporcionan un análisis similar de los grupos étnicos que llegan como trabajadores a los Estados Unidos navegando por la raza, aprendiendo a alinearse y asimilarse con la comunidad blanca para ser tratados con dignidad y distanciándose de la comunidad Afrodescendiente para evitar ser tratados como la “otredad”.<sup>107</sup> Loewen (1987) demuestra que los Asiáticos, que eran considerados no blancos, encontraron maneras de alinearse con la comunidad blanca, pero no lo lograron del todo y mantuvieron una posición intermedia entre la comunidad blanca y la Afrodescendiente.<sup>108</sup> Esta es la razón por la que el tropo de la “minoría modelo”, que típicamente se aplica a los Asiáticos, es tan dañino y está en contra de la comunidad Afrodescendiente: posiciona a los grupos minoritarios Asiáticos como “ciudadanos modelo” debido a sus supuestas aspiraciones de emular y estar cerca de la comunidad blanca, mientras se distancian de la comunidad Afrodescendientes. Hay tantos casos a lo largo de la historia de los Estados Unidos y, hoy en día, las comunidades que no son Afrodescendiente y, especialmente, inmigrantes se encuentran en un proceso de racialización donde se alinean con las “etnias blancas” para no ser tratadas como la “otredad” o vistas de la misma manera que la comunidad Afrodescendiente.<sup>109</sup> Esto no menosprecia las experiencias reales y perjudiciales de prejuicio y discriminación experimentadas por muchos grupos de inmigrantes blancos y no blancos en los Estados Unidos, sino que enfatiza el hecho de que muchos de ellos evitan aún más daño al adoptar y no desafiar la práctica contra la discriminación de las comunidades Afrodescendientes.

Nuestra discusión hasta ahora se ha centrado en lo que los académicos llaman “proceso de racialización”. En la siguiente sección, explicaremos el significado de “raza” y “racialización”.

## Raza y racialización

La raza es y no es real. Por un lado, la raza no es real porque, genéticamente (por ejemplo, ADN), como seres humanos, la mayoría (94%) de la variación física existe dentro de los llamados grupos raciales (por ejemplo, Negro-Negro) y no entre ellos (6%) (por ejemplo, Negro-blanco).<sup>110</sup> En otras palabras, la comunidad Negra es más genéticamente diferente entre sí de lo que son de la comunidad blanca. Así que la idea de que la gente blanca y Negra (o cualquier otro emparejamiento de grupos raciales) son genéticamente diferentes no es exacta. Por otro lado, la raza es real porque, a lo largo de la historia, ha habido procesos sociales y culturales de racialización –la asignación de significado racial a las relaciones, prácticas sociales y grupos.<sup>111</sup> En otras palabras, la raza no es biológica y existen desigualdades basadas en la raza debido a las realidades sociales y culturales que las crearon y continúan reproduciendo. Esto significa que la racialización es un proceso activo que ocurre en todo tipo de contextos y que ha sido cocido y continúa prosperando en las instituciones sociales de los Estados Unidos (por ejemplo, disparidades y discriminación por raza y etnia en educación, salud, alimentación, medios de comunicación, religión, el sistema de justicia, agricultura, etc.) y creencias culturales (por ejemplo, “los hombres Negros son matones o pandilleros”; “los Latinos son los trabajadores más duros de la historia”; “los Asiáticos son la minoría modelo”).

El racismo, un subproducto de la racialización, no se trata simplemente de prejuicios o discriminación contra cuerpos de piel oscura; esto se llama “colorismo” y existe dentro y entre grupos raciales y étnicos en todo el mundo e incluso antes de la colonización europea.<sup>112</sup> En cambio, el racismo abarca los prejuicios, la discriminación y la distribución desigual de los recursos basada en categorías de condición racial percibida o asignada. Así que no se trata solo de aplicar sesgos a aquellos que tienen la piel más oscura, sino también del estatus racial

asignado a los grupos y cómo los individuos, personalmente y a través de interacciones, las organizaciones e instituciones tratan a estos grupos de manera diferente. El estatus racial percibido o asignado agrupa a personas de diversas culturas, orígenes, religiones, idiomas e historias únicas en categorías raciales. Especialmente en los Estados Unidos, las disparidades se pueden ver en cómo estos grupos de personas tienen diferentes experiencias y realidades debido a esa racialización. En los Estados Unidos, hay una larga historia de creación de estas distinciones y nuestros sistemas (por ejemplo, vivienda, transporte, educación) se construyen y mantienen de maneras que perpetúan las desigualdades para algunos grupos y no para otros. Por lo tanto, no podemos arreglar el racismo solo trabajando duro individualmente para no juzgar a las personas de un cierto tono de piel. Si bien este es un aspecto importante para abordar el racismo a nivel individual, cambia poco en las organizaciones, las instituciones y los entornos que perpetúan la racialización. La raza es aún más importante en los EE. UU. que en muchas otras naciones porque la comunidad blanca se eligió como una identidad nacional y distinción social que se desarrolló durante siglos de inmigrantes que llegaron a los EE. UU. y que atravesaron procesos para convertirse en estadounidenses.

En la siguiente y última sección de este capítulo, presentamos una historia concisa de los intentos de abordar el racismo en los Estados Unidos.

## Intentos de abordar el racismo

Si el racismo se hace esencialmente a través de un proceso de racialización que involucra a individuos, organizaciones e instituciones, ¿cómo lo deshacemos? Muchas de las estrategias para combatir la desigualdad entre grupos de personas se describen en este informe y se pueden lograr considerando cómo hacer de un vecindario, una ciudad, un condado o un país un lugar de pertenencia para todos y no uno donde algunos pertenecen y el resto es tratado como la “otredad”. Para trabajar en un intento de que todos sientan que pertenecen con integridad, es instructivo comprender cómo los intentos pasados no han sido capaces de abordar el racismo, a fin de no reproducir las mismas lógicas y esfuerzos.

La aprobación de varias leyes de derechos civiles en la década de 1960 (la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Derechos Electorales de 1965 y la Ley de Vivienda Justa de 1968, por ejemplo) marcó una culminación monumental de décadas de movilización y protestas antirracistas lideradas, en gran parte, por la comunidad Afrodescendiente del sur y apoyadas por aliados blancos y otras comunidades de color en todo el país. Con la proscripción de prácticas no discriminatorias de empleo y votación, como las pruebas de alfabetización y la prohibición explícita de las prácticas discriminatorias y otras prácticas excluyentes de vivienda, el sentimiento popular predominante era que el racismo en los Estados Unidos había sido abordado por la ley.

Pero por más importantes que sean estas leyes, no erradicaron el racismo. En las décadas transcurridas desde su aprobación, Estados Unidos ha tenido un aumento exponencial en la segregación de vivienda y educación, las comunidades Afrodescendientes y Latines han sido devastadas por la guerra contra las drogas y ha habido una dramática desproporcionalidad en las tasas de personas Negras y Morenas que están encarceladas en comparación con los blancos, y hay una larga historia de personas Afrodescendientes que han sido castigadas más y con penas más largas en comparación con los blancos por los mismos crímenes.<sup>113</sup> Las disparidades continúan y los estudios muestran que la racialización (no el nivel de instrucción

ni el nivel de ingresos) es siempre un factor de predicción de estos resultados dispares.<sup>114</sup>

Entonces, ¿por qué estas leyes que estaban destinadas a proteger los derechos civiles de todos no llegaron a abordar el racismo? Según Ibram X. Kendi, es porque no dieron cuenta del pasado; en otras palabras, las leyes no consideraron cómo las injusticias cometidas en el pasado se acumulan en el presente, como un interés combinado, para producir resultados que continúan reflejando esas injusticias.

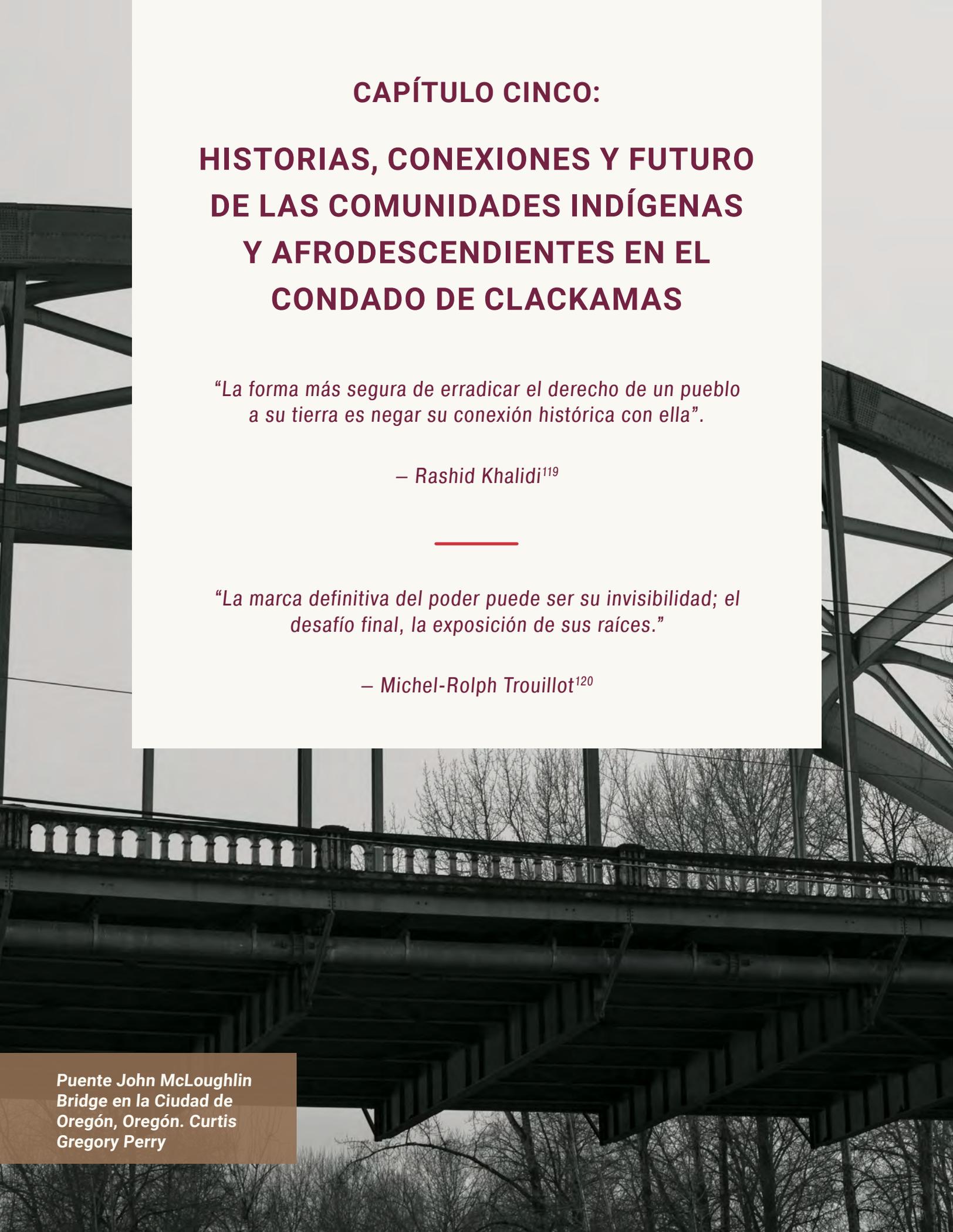
*La ley de 1964 terminó prohibiendo principalmente la “intención de discriminar” en el presente. La intención, no el resultado, se convirtió en la prueba preferida de discriminación. La evidencia de la intención de crear la disparidad racial –como el cartel de “solo blancos” – se convirtió en el principal marcador de discriminación, no la disparidad racial en sí, ni la ausencia de personas de color.<sup>115</sup>*

En lugar de reconocer colectivamente las limitaciones de la ley y buscar formas de justicia más reparadoras históricamente, la población estadounidense ha sido dirigida ideológicamente hacia la “indiferencia al color”. Esto significó que los niños fueron criados para no ver la raza o para afirmar que la raza no juega un factor en la forma en que tratan a las personas. Mientras que, al principio, esta idea parece poderosa para mitigar el racismo interpersonal y especialmente significativa para las personas blancas que querían distanciarse de siglos de racismo abierto, los académicos argumentan que la indiferencia racial de hecho apoya, sobre todo, una nueva forma de negar que el racismo existe en absoluto y promueve formas más sutiles de discriminación.<sup>116</sup>

Más recientemente, hemos sido testigos de que la ideología de indiferencia racial influye en el razonamiento detrás de la reversión de muchos logros de la era de los derechos civiles, especialmente la acción afirmativa. Se trataba de una política diseñada para hacer un balance y corregir los daños históricos infligidos a las mujeres y a las personas de color a las que, durante siglos, se les había negado el acceso a las universidades y los colegios por su género y raza. Sin embargo, durante décadas, los tribunales han estado cuestionando si la acción afirmativa es constitucional, a menudo apoyándose en la falacia del “racismo inverso” o que la acción afirmativa discrimina a los blancos. En cambio, el argumento es que todos, independientemente de la raza, deben ser admitidos basándose únicamente en sus méritos y logros. Así es como la indiferencia racial, bajo el disfraz de “justicia”, borra cualquier reconocimiento de cómo las injusticias del pasado continúan resonando en el presente. ¿Cómo puede basarse la admisión únicamente en méritos y logros cuando estructuralmente nuestra sociedad no ofrece a todos un comienzo justo o un acceso a oportunidades que permitan a cualquier persona de cualquier origen o lugar del país ser competitivo al mismo nivel?<sup>117</sup>

En lugar de cultivar una cultura de antirracistas que luchan contra ideales, leyes, empresas, procesos, organizaciones e instituciones racistas, nos hemos convertido en un país que cree colectivamente que el racismo ha terminado porque, en su mayoría, todos acordamos no ver más el racismo. Hoy en día, se niega la existencia misma del racismo y, en particular, sus componentes estructurales (por ejemplo, la organización y las instituciones). En la actualidad, hemos llegado a un punto en el que tratar de reparar los daños experimentados por cualquier grupo marginado –por ejemplo, personas de color, minorías de género y sexuales, mujeres y minorías religiosas– se ve como un ataque al núcleo mismo de la “comunidad estadounidense mayoritaria de raza blanca” liderada por la llamada comunidad “woke”.

Aquellos que creen que el núcleo de la identidad estadounidense está siendo amenazado han convertido la legislación en un arma para impulsar la prohibición del aborto, proyectos de ley antitrans que apuntan a la atención de la afirmación de género, proyectos de ley contra los drag queens que reciclan viejos tropos sobre el abuso infantil y proyectos de ley contra la sharía que generan histeria y pánico moral sobre afirmaciones infundadas de que la ley islámica se está infiltrando en los Estados Unidos. Estas tácticas comparten una “ceguera” deliberada de los legados de las opresiones históricas y, por eso, no creen en la reparación necesaria para abordar sus legados en el presente. Por eso, pertenecer es un objetivo poderoso en el que debemos trabajar: Desafía y resiste la rigidez cultural que determina por qué los que están en el poder se sienten amenazados incluso por los avances propuestos o teóricos de personas que consideradas la “otredad”. La pertenencia muestra las capas para llegar al núcleo de por qué ciertos grupos llegan a ser completamente estadounidenses y por qué otros no.<sup>118</sup>



**CAPÍTULO CINCO:**  
**HISTORIAS, CONEXIONES Y FUTURO  
DE LAS COMUNIDADES INDÍGENAS  
Y AFRODESCENDIENTES EN EL  
CONDADO DE CLACKAMAS**

*“La forma más segura de erradicar el derecho de un pueblo a su tierra es negar su conexión histórica con ella”.*

– Rashid Khalidi<sup>119</sup>

---

*“La marca definitiva del poder puede ser su invisibilidad; el desafío final, la exposición de sus raíces.”*

– Michel-Rolph Trouillot<sup>120</sup>

**Puente John McLoughlin  
Bridge en la Ciudad de  
Oregón, Oregón. Curtis  
Gregory Perry**

## Introducción: Las comunidades de color son fundamentales para la historia del Condado de Clackamas

Querido lector: si un día decide visitar algunos de los sitios históricos del condado de Clackamas, tendrá muchas opciones disponibles. Su itinerario podría comenzar en Willamette Falls y la Ciudad de Oregón; podría aventurarse más al este y visitar Sandy; podría terminar su recorrido dirigiéndose al suroeste hacia Molalla.

En Willamette Falls, observará el mirador para ver los vastos restos de fábricas y otras industrias que se beneficiaron de la segunda cascada más poderosa del país. A medida que observa la vista, se encontrará con un marcador histórico que dice:

*Alguna vez fue el sitio de un pueblo Indígena de pescadores de salmón. La cascada proporcionó la energía para un molino de madera que comenzó a funcionar en 1842, un molino de harina en 1844, un molino de lana en 1864 y el primer molino de papel en el noroeste del Pacífico en 1867. La primera transmisión de energía eléctrica comercial de larga distancia en los Estados Unidos fue desde esta área a la Ciudad de Portland en 1889.*

Este capítulo es nuestro humilde intento de lidiar con cuestiones de poder relacionadas con la historia del condado de Clackamas y, en ocasiones, de Oregón.

En la Ciudad de Oregón, será recibido por un cartel que dice “Fin del sitio histórico del sendero de Oregón” (“End of the Oregon Trail Historic Site”) y puede pasar el rato visitando la Casa McLoughlin, la residencia de John McLoughlin, fundador y alcalde de la Ciudad de Oregón. En Sandy, puede detenerse en la Sociedad Histórica de Sandy, que está situada en la original Barlow Road, una extensión terrestre del Sendero de Oregón que ayudó a despejar el camino para que miles de personas viajaran más al oeste. En Molalla, puede hacer un recorrido autoguiado por casas históricas, iglesias y edificios comerciales que datan de finales del siglo XIX y principios del XX.

Este modesto itinerario es, simplemente, una muestra de la preservación histórica y los esfuerzos conmemorativos en el condado de Clackamas. Son definitivamente impresionantes. Y es esencial reconocer que los relatos históricos más frecuentes y con recursos suficientes sobre el condado de Clackamas son las historias de pioneros o colonos blancos, una historia que comienza en el siglo XIX cuando se estableció el territorio de Oregón. Esta historia dominante nos dice que los primeros pioneros blancos que se establecieron en Oregón fueron fuertes y valientes, ya que soportaron el traicionero viaje hacia el oeste. Eran ingeniosos y estaban dispuestos a arriesgar mucho por un poco de libertad. Su espíritu emprendedor avanzó la industria aprovechando los abundantes recursos naturales de la tierra. Esta es, en gran parte, la historia que aprenderá en su recorrido por el condado de Clackamas.

De lo que escuchará poco y nada es sobre la historia del robo sistemático de tierras de las naciones Indígenas y tratados violados, todos los que aseguraron que millones de acres de tierra estuvieran “libremente” disponibles para los colonos predominantemente blancos. Puede haber alguna referencia a la presencia precolonizadora de los pueblos Indígenas, como en el marcador histórico que afirma que Willamette Falls “alguna vez fue el sitio de un pueblo

Indígena de pescadores de salmón”. En su recorrido, probablemente no se enterará de que Jacob Vanderpool, un empresario Negro que vivió en la Ciudad de Oregón en la década de 1800, fue expulsado de Oregón según las leyes de exclusión de personas Afrodescendientes del estado. Se mencionará poco la violencia desenfadada contra los Chinos a finales de los años 1800, gran parte de ella centrada en la Ciudad de Oregón, debido a las percepciones de los blancos nativos de que los Chinos estaban tomando sus empleos y causando inestabilidad económica. Su viaje a través de la historia del condado de Clackamas puede darle la impresión de que no había muchas consecuencias en la región antes del asentamiento de blancos en la década de 1840. De hecho, un video oficial del gobierno publicado en el canal de YouTube #ClackCo afirma que “el condado tiene una rica historia que se remonta a 1843”.<sup>121</sup> Es posible que no sepa que antes de 1848, la frontera de México se extendía al sur de la actual Ashland, Oregón, y que los Mexicanos eran parte de una extensa red comercial multiétnica y multilingüe que existió en la región durante siglos.

¿Por qué hay tan poco conocimiento y conciencia sobre esta historia en todo el condado de Clackamas y en todo Oregón? Para responder a esta pregunta honestamente, necesitamos desarrollar cómo funciona el poder. Como nos recuerda Trouillot, “la marca definitiva del poder puede ser su invisibilidad”,<sup>122</sup> pero podemos aprender sobre su funcionamiento observando cuidadosamente sus huellas. Nuestra conciencia de la historia, cuyas historias se cuentan y lo que se considera digno de recordar, se produce debido a las múltiples y tangibles formas en que el poder se manifiesta. Esto puede incluir:

- Cómo se accede y asigna la financiación y quién la asigna.
- Cómo se diseñan y enseñan los planes de estudios escolares y quién los enseña.
- Qué libros y artículos se publican y quién lo hace.
- Cómo se organizan y acceden a los archivos y quién lo hace.
- Lo que se muestra públicamente en los museos.
- Lo que se considera un relato “legítimo” de la historia.

Este capítulo es nuestro humilde intento de lidiar con cuestiones de poder relacionadas con la historia del condado de Clackamas y, en ocasiones, de Oregón. Si bien no abordamos directamente cómo opera el poder en todas las maneras enumeradas anteriormente (varios de los llamados a la acción más adelante en este informe sí) hacemos todo lo posible aquí para presentar aquellas historias que no se están contando, las implicaciones de esta omisión y lo que se puede hacer para que estas historias sean más visibles.

### ***Escribir historia significa tomar decisiones. Estas son nuestras.***

Las historias presentadas aquí se basan, en gran medida, en relatos formales y documentados; esto es una limitación y queremos ser transparentes al respecto. Esta limitación significa que tomamos la decisión de enfocar nuestros relatos históricos en cuatro comunidades de color: Indígenas, Afroamericanos/Afrodescendientes/Negros, Chinos y Latines. Pero solo porque no exista o no haya accesible un relato escrito sobre una comunidad no significa que la comunidad no tenga historia o conexión con un lugar. Por ejemplo, sabemos que hay una historia de nativos de Hawái asentándose en la región, al menos desde finales de la década de 1800. Aunque no hemos podido acceder a mucha documentación histórica de la historia de los nativos de Hawái en el condado de Clackamas, ni a otras historias de los isleños del Pacífico, sí sabemos

que fueron explícitamente excluidos de las leyes que otorgaban tierras sin costo a los colonos blancos en Oregón (al igual que los Afrodescendientes).<sup>123</sup> Sabemos que, a pesar de estas leyes racistas, los nativos de Hawái pudieron construir medios de vida para sí mismos en la región. Esta falta de conocimiento histórico y representación debe ser vista como un llamado a la acción para una mayor conciencia sobre las historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas y más apoyo y recursos para las organizaciones e individuos que están haciendo el arduo trabajo de descubrir estas historias.

A continuación, queremos recordar a los lectores que este capítulo es una parte de un estudio de justicia en la investigación más grande. Este estudio, basado en las experiencias cotidianas de las personas de color en el condado de Clackamas, no pretendía ser un estudio histórico de las comunidades de color. Pero, rápidamente, nos dimos cuenta de que las narrativas sobre el condado de Clackamas, es decir, que es un condado predominantemente blanco, necesitaban el contexto histórico para entender por qué existe esta realidad. Elegimos escribir estas secciones históricas para enfatizar que las personas de color tienen conexiones profundas con este lugar y que sus números relativamente pequeños son por el diseño. La historia de Oregón no se puede contar sin tener en cuenta el poder de la supremacía blanca. Dio forma a leyes y políticas diseñadas para hacer de Oregón un estado solo para blancos y posicionó a las personas de color como amenazas a la posesión de tierras, derechos y libertad de la comunidad blanca. Legalizó el desposeimiento, la exclusión, el castigo y la explotación de las personas de color. ¿Es extraño que en Oregón predominen los blancos?

Por último, las historias presentadas en este capítulo no pretenden ser exhaustivas ni autoritativas. Si bien son investigadas y citadas a fondo, están destinadas a ser un punto de partida para entender las conexiones y la presencia que muchas comunidades de color han tenido en el condado de Clackamas durante mucho tiempo. Estas historias están escritas para ayudarnos a entender mejor cómo la supremacía blanca y el racismo institucional (las leyes y políticas impulsadas por la supremacía blanca) han impactado a las comunidades de color, cómo continúan resonando hoy en día y qué se está haciendo para abordar estos daños históricos. Reconocemos que, en el espacio de este capítulo, no podemos escribir exhaustivamente las historias de tantas personas y comunidades que llaman al condado de Clackamas su hogar o tienen una profunda conexión con el lugar. Hay muchas organizaciones e individuos que hacen el excelente trabajo de esparcir las historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes para que sean visibles y accesibles; queremos reconocer este trabajo aquí y proporcionar recursos para que los lectores aprendan más sobre estas historias.

### ***Hoja de ruta del capítulo***

Queremos hacer un recorrido histórico diferente por el condado de Clackamas, uno que centra las historias y los legados de las comunidades de color en la región. El capítulo está dividido en cuatro perfiles históricos que destacan las conexiones Indígenas, Afrodescendientes, Chinas y Latines con el condado de Clackamas. La quinta y última sección es una conversación con un historiador radicado en Oregón sobre cómo desestabilizar la narrativa de los pioneros blancos y cómo crear conciencia pública sobre las historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en Oregón. Las cinco secciones de este capítulo son:

1. Historias de comunidades Indígenas en el Condado de Clackamas: navegando por sistemas coloniales y reclamando derechos a Willamette Falls
2. Historias de comunidades Afrodescendientes en el Condado de Clackamas: de la exclusión a la reconciliación y la justicia restaurativa
3. Historias de comunidades Chinas en el Condado de Clackamas: exclusión, aislamiento y creación de una comunidad resiliente
4. Historias de comunidades Latines en el Condado de Clackamas: migración, trabajo precario y lucha por los derechos y la pertenencia
5. Conversación con Johanna Ogden: desestabilizar la narrativa del pionero blanco y aumentar la conciencia pública sobre las historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en Oregón

*Peces nativos en Willamette Falls, 1841. Cortesía de la Biblioteca de Investigación de la Sociedad Histórica de Oregón, OrHi 46193*



# Historias de comunidades Indígenas en el Condado de Clackamas: navegando por sistemas coloniales y reclamando derechos a Willamette Falls

## Conexiones con la tierra desde tiempos inmemoriales

Es fundamental entender y reconocer la profundidad de la conexión que tienen las comunidades Indígenas con lo que hoy se conoce como Willamette Falls. Los nativos dicen que han estado en esta tierra desde “tiempos inmemoriales”, pero ¿qué significa esto? “Tiempos inmemoriales” se refiere a algo que ha ocurrido hace mucho tiempo, en un tiempo muy antiguo, antes de lo que se puede recordar o relatar por escrito. Es una noción que desafía la forma en que el tiempo se entiende desde una perspectiva occidental y eurocéntrica. Esta última tiene se basa en registrar el paso lineal del tiempo a través de una serie de eventos documentados, donde cada evento se construye hacia el “progreso”. Esto asegura que el concepto mismo de historia es la trayectoria del progreso por la que los europeos y sus descendientes se posicionan como los principales motores de la innovación, la cultura y la civilización.

Mientras que la comprensión occidental y eurocéntrica dominante de la historia se centra en la progresión de lo que se registra directamente, el tiempo inmemorial presenta una comprensión de la historia de lo que no se registra directamente. El reclamo de los pueblos Indígenas a la tierra desde tiempos inmemoriales significa que no solo han estado conectados a la tierra por decenas de miles de años (basado en la evidencia arqueológica más reciente), sino que también esta conexión con la tierra a través del tiempo profundo y la creación de lugares profundos persiste generación tras generación a través de historias, mitos y ceremonias que constituyen visiones del mundo centradas en cómo estar en buena relación con la tierra. En el libro de Aileen Moreton-Robinson *The White Possessive: Property, Power, and Indigenous Sovereignty*, la autora escribe en el capítulo llamado “I Still Call Australia Home” (Todavía llamo “hogar” a Australia):

*Los seres ancestrales crearon animales, plantas, humanos y las características fisiográficas del país asociadas a ellos. También establecieron los modos de vida Aborígenes: un código moral para sus instituciones sociales y patrones de actividad. Los seres ancestrales proporcionaron las reglas para lo que se puede y no se puede hacer a través del buen y el mal comportamiento. Los seres ancestrales son inmortales. Son criaturas del Sueño que se movieron por todo el país dejando atrás posesiones, que designan sitios específicos de importancia.<sup>124</sup>*

La era de “Soñar” representa un tiempo inmemorial para los pueblos Indígenas en Australia. Esta profunda historia de la creación de lugares se transmite a través de historias, canciones, ceremonias, pinturas y otras formas de arte. Sin embargo, estos elementos –historias, canciones, ceremonias y arte– no se consideran relatos “fácticos” u “objetivos” del paso del tiempo o la historia por la cultura blanca dominante. Aun así, el conocimiento del hogar y el sentido de pertenencia está profundamente arraigado en la conexión entre el tiempo inmemorial, el presente y el futuro.

En Oregón, las naciones Indígenas reconocidas a nivel federal con conexiones culturales, económicas y políticas con Willamette Falls desde tiempos inmemoriales incluyen las Tribus Confederadas y Bandas Yakama de la Nación, la Tribu Nez Perce, las Tribus Confederadas de los Indios Siletz, las Tribus Confederadas de la Reserva Indígena Umatilla, las Tribus Confederadas de Warm Springs y las Tribus Confederadas de Grand Ronde. Estas naciones soberanas representan la diversidad de pueblos que mantienen relaciones de larga data con esta región y para quienes la cascada es esencial para formar un sentido de pertenencia a este lugar.

*Willamette Falls es un lugar de inmensa importancia para las tribus del noroeste desde tiempos inmemoriales, como un lugar de reunión económico, social y cultural para la pesca y la cosecha de anguilas lampreas y actividades culturales.*<sup>125</sup>

Sin embargo, la historia más reciente de Willamette Falls es la de la posesión y propiedad de los colonos blancos con el fin de extraer recursos naturales, apoyar la expansión de los asentamientos y generar ganancias y riqueza concentrada. Además, las naciones y comunidades Indígenas han sido expulsadas de sus tierras a reservas lejanas y, en algunos casos, se ha puesto fin a su soberanía. Además, una historia de tratados violados entre las naciones Indígenas y el gobierno de los Estados Unidos<sup>126</sup> ha llevado a la marginación de las formas Indígenas de practicar pertenecer y conectarse con la cascada de Willamette Falls.

## Colonialismo y traición institucional

Desde la década de 1800, la cascada ha sido una fuente de crecimiento y expansión industrial: “ha proporcionado energía para alimentar las fábricas de madera, harina, lana y papel, y una operación de fabricación de ladrillos. En 1889, fue el sitio de la primera línea de transmisión de energía eléctrica de larga distancia del mundo”.<sup>127</sup> Esta expansión fue alimentada por la afluencia de colonos blancos a quienes el gobierno de los Estados Unidos les dio tierras sin costo alguno.

La Ley de Donación de Tierras de Oregón de 1850 fue una de las leyes más importantes que permitió el asentamiento de grandes cantidades de tierras en Oregón. Sin embargo, la ley era clara sobre a quién se le podía dar tierra: hombres blancos y mujeres blancas casadas. La tierra también podía ser adquirida por los llamados “Indoamericanos mestizos” que eran ciudadanos o tenían la intención de serlo; esta categoría fue creada para desposeer aún más a los Indígenas e incentivar la asimilación en la sociedad blanca. En cuanto a la cantidad de tierra que se iba a dar, la ley de 1850 establece lo siguiente:

*Por la presente, se concederá a todo colono u ocupante blanco de las tierras públicas, incluidos los Indoamericanos mestizos, mayores de dieciocho años, que sean ciudadanos de los Estados Unidos o que hayan hecho una declaración legal de su intención de hacerse ciudadanos o que hagan dicha declaración antes del primer día de diciembre de mil ochocientos cincuenta y que hayan residido y cultivado en las tierras durante cuatro años consecutivos y se ajusten de otra manera a las disposiciones de este acto, la cantidad de media sección o **trescientos veinte acres de tierra, si es un hombre soltero y, si es un hombre casado o si se casará dentro de un año a partir del primer***

***día de diciembre de mil ochocientos cincuenta, la cantidad de una sección o seiscientos cuarenta acres, una mitad para él y la otra mitad para su esposa.***<sup>128</sup>

Es importante entender que esta ley de 1850 es parte de la estructura del gobierno colonial de colonos que ha estado, y de muchas maneras sigue estando, basada en varios compromisos ideológicos del gobierno de los Estados Unidos y los colonos blancos, que indica que:

- Los pueblos Indígenas son salvajes e incivilizados; el llamado “problema de los Indios” solo podría abordarse mediante la asimilación forzada, la expulsión de sus tierras a reservas o el exterminio.
- La mayor parte de la tierra está vacía, deshabitada y no pertenece a nadie (terra nullius)<sup>129</sup>.
- Los cristianos de Europa occidental, y especialmente aquellos que son racializados como blancos, tienen el derecho dado por Dios de ocupar y poseer la tierra. Esta ideología fue plasmada en la doctrina del descubrimiento<sup>130</sup> y el Destino Manifiesto<sup>131</sup>.

Estos compromisos ideológicos sientan las bases para gran parte de la historia de despojo Indígena, la creación y violación de tratados y los conflictos en curso en torno a la definición y el restablecimiento de los derechos Indígenas y la soberanía sobre la tierra. En particular, los derechos de pesca y caza sobre tierras “habituales y acostumbradas” –el lenguaje típicamente escrito en los acuerdos de tratados entre gobiernos tribales soberanos y el gobierno de los Estados Unidos– ha sido una fuente de disputa entre diferentes naciones tribales, que incluye los derechos sobre Willamette Falls.

Por ejemplo, las cuatro “Tribus del Tratado del Río Columbia” –Nez Perce, Umatilla, Warm Springs y Yakama– firmaron un tratado en 1855 con el gobierno de los Estados Unidos. Los términos del tratado incluían ceder millones de acres de tierra al gobierno de los Estados Unidos a cambio de la paz y, entre otros, “reserva de derechos particulares... que las tribus tenían antes del tratado... Uno era el derecho de cosechar peces en todas las áreas habituales y acostumbradas de las tribus... tanto dentro como fuera de sus reservas”.<sup>132</sup> Una de las zonas de pesca tradicionales que estas naciones reclaman como “habituales y acostumbradas” es Willamette Falls. Sin embargo, esta no es una afirmación universalmente aceptada. Las Tribus Confederadas de Grand Ronde, una confederación que incluye muchas tribus de áreas la costa, el Valle de Willamette y el sur de Oregón, no están de acuerdo con los reclamos de las tribus del Tratado del Río Columbia. Esta disputa ha llegado a un punto crítico recientemente; discutiremos esto en la siguiente sección. Aquí, es importante entender la tumultuosa historia de Grand Ronde y cómo el gobierno de los Estados Unidos, a través de sus leyes coloniales, ha traicionado consistentemente a las tribus –una experiencia común para la mayoría de las naciones tribales de Turtle Island.

En 1855, el gobierno federal negoció el Tratado Costero, que creó una reserva para las naciones tribales del oeste, el sur y la costa de Oregón, muchas de las cuales se confederarían en la nación Grand Ronde. El tratado nunca fue ratificado por el Congreso; sin embargo, los pueblos Indígenas fueron expulsados de sus tierras a reservas temporales. La remoción se intensificó después de que los pueblos Indígenas resistieran una mayor invasión de los colonos blancos en el sur de Oregón. Su resistencia se llama la Guerra Indígena del Río Rogue.

Alrededor de 27 tribus fueron desplazadas y reubicadas en la reserva de la Costa. Entre los pueblos Indígenas, este desplazamiento traumático es llamado el “Camino de las Lágrimas” y recordado de esta manera: Las tribus dejaron atrás “los huesos de los padres, abuelos y antepasados, aldeas milenarias y pesquerías, y una forma de vida bien sintonizada con los ritmos de una tierra hermosa”.<sup>133</sup>

Los límites negociados de la reserva nunca se respetaron y, en 1875, la reserva se redujo significativamente hasta que, finalmente, dejó de existir. Los pueblos nativos fueron movidos una vez más lejos de la costa, ya sea a las reservas Grand Ronde o Siletz. Luego, en 1954, el Congreso aprobó leyes que pusieron fin al reconocimiento federal de las naciones Indígenas en todo el país, incluidas 61 tribus de Oregón. Las Tribus Confederadas de Grand Ronde y las Tribus Confederadas de los Indios Siletz fueron dos de las naciones terminadas de acuerdo con esta ley. La terminación significó que “se ordenó a las tribus distribuir sus tierras y propiedades a sus miembros y disolver sus gobiernos; finalizaron los beneficios y servicios federales”.<sup>134</sup> Las tribus lograron ser restauradas y reconocidas de nuevo a nivel federal en 1977 y 1983.

Es fundamental entender que mantener la conexión con las tierras, incluidos los lugares donde la pesca y la caza eran “habituales y acostumbrados”, como Willamette Falls, es inherente a la lucha por la soberanía y la autodeterminación de los Indígenas. Estos son los tipos de derechos que el gobierno federal ha intentado históricamente disminuir en el mejor de los casos y erradicar en el peor de los casos. Como afirma un ciudadano tribal, “la política federal siempre ha sido disminuir la base de tierras tribales”.<sup>135</sup> También debemos reconocer y tener en cuenta el hecho de que “los tratados no eran negociaciones bajo ninguna circunstancia, sino que se basaban, esencialmente, en que la gente Indígena era obligada a firmar estos tratados con la promesa de que no les harían daño; si no lo firmaban, todo estaba en juego”.<sup>136</sup> La traición institucional generalizada fue la estrategia de gobierno del gobierno federal de los Estados Unidos durante siglos. Y los acuerdos de tratados, ratificados o no, han creado las condiciones para los conflictos intertribales, especialmente sobre los derechos de uso de la tierra, que se intensifican cuando la “propiedad” se convierte en un requisito legal para el acceso a la tierra.

A continuación, discutimos las estrategias y los conflictos que están actualmente en juego sobre los derechos Indígenas en Willamette Falls.

## Propiedad y conflicto en Willamette Falls

Una de las consecuencias del crecimiento industrial y la propiedad de tierras a lo largo de la cascada es que el acceso a Willamette Falls está bloqueado para el público en general y ha estado así durante generaciones. Por ejemplo, para llegar a la cascada, “primero se necesita permiso de Portland General Electric, uno de los propietarios cuya propiedad se alinea con las orillas del Río Willamette”.<sup>137</sup> Sin embargo, los derechos tribales de acceso a la cascada han permanecido intactos. Como cortesía, las tribus pueden comunicarse con los propietarios sobre el uso de la cascada, pero no están obligados a hacerlo.

En 2014, un desarrollador privado, Falls Legacy LLC, adquirió el sitio de la compañía de papel Blue Heron, que había cerrado debido a la bancarrota en 2011. Después de la compra, Falls Legacy LLC negoció una servidumbre a lo largo del río a Metro con el propósito de construir un paseo público por la orilla del río. En 2015, los socios del proyecto (Ciudad de Oregón, Condado de Clackamas, Metro y el Estado de Oregón) iniciaron un proceso público de planificación maestra para el paseo por la orilla del río en Willamette Falls, que fue adoptado por Metro y la Comisión de la Ciudad de Oregón en 2018.<sup>138</sup> El financiamiento parcial para el paseo por la orilla del río provendrá de la Medida de Bonos de Áreas Naturales de Metro, que fue aprobada por los votantes en 1995 y 2006 y permite la inversión pública “para proteger la calidad del agua, restaurar el hábitat de los peces y la vida silvestre y proporcionar oportunidades para la recreación basada en la naturaleza en toda la región”.<sup>139</sup> Otras fuentes de financiamiento incluyen contribuciones de la Ciudad de Oregón, el Condado de Clackamas y Falls Legacy LLC.

Además, en 2015, Willamette Falls Trust se estableció como la organización principal de participación comunitaria y recaudación de fondos del Willamette Falls Legacy Project. En 2019, el Fideicomiso solicitó formalmente representación tribal en su Junta Directiva y, en 2020, amplió la junta para incluir representantes de cinco tribus. Actualmente, el liderazgo tribal de Willamette Falls Trust está “compuesto por representantes de la Nación Yakama, Indios Siletz, Umatilla y Warm Springs, con miembros de otras naciones con interés en Willamette Falls, incluido un lugar para las Tribus Confederadas de Grand Ronde y las Tribus Nez Perce”.<sup>140</sup>

En 2019, las Tribus Confederadas de Grand Ronde (CTGR, por sus siglas en inglés) compraron el antiguo sitio de la fábrica de papel Blue Heron. Este cambio en el poder, cuando CTGR se convirtió en propietario y socio principal del proyecto, llevó a algunos conflictos y controversias sobre cómo proceder con el desarrollo del paseo por la orilla del río. Más específicamente, parece que CTGR consideró que, debido a que son los propietarios, deberían tener más voz sobre los planes para la servidumbre pública que las otras tribus. Además, CTGR disputa los reclamos de otras naciones tribales con respecto a su conexión histórica y derechos a la cascada. En respuesta a esto último, en 2021, las Tribus Confederadas de la Reserva Indígena de Umatilla (CTUIR, por sus siglas en inglés) encargaron un [“Estudio de uso tradicional de la cascada de Willamette Falls y el Río Columbia \(Traditional Use Study of Willamette Falls and the Lower Columbia River\)”](#)<sup>141</sup>, que se basó en historias orales, conocimientos tradicionales y fuentes etnográficas e históricas documentadas para demostrar su relación de larga data con la cascada. La CTGR respondió al estudio con escepticismo y criticó la exactitud histórica del informe de la CTUIR en su propia publicación titulada [“Reescribiendo la historia: un análisis del “Estudio de uso tradicional de la cascada de Willamette Falls y el Río Columbia” por las Tribus Confederadas de la Reserva Indígena de Umatilla”](#) (Rewriting

[History: An analysis of the 'Traditional Use study of Willamette Falls and the Lower Columbia River by the Confederated Tribes of the Umatilla Indian Reservation\).](#)<sup>142</sup>

En 2023, el Departamento de Pesca y Vida Silvestre de Oregón (ODFW, por sus siglas en inglés) otorgó a CTGR los derechos de “emitir sus propias licencias de caza y pesca a los miembros de la tribu solo para la subsistencia y la cosecha ceremonial”.<sup>143</sup> Esto fue visto como una forma de recompensa del gobierno por los daños históricos causados a la CTGR. Aunque esto fue motivo de celebración para la CTGR, varias tribus del Tratado del Río Columbia no estuvieron de acuerdo con la decisión y consideraron que amenazaría su acceso a la cascada, incluidos los derechos de pesca y las cuotas. El presidente de Warm Springs, Jonathan W. Smith, declaró que “está claro que este acuerdo afectaría nuestros derechos en Willamette y la parte sur del Río Columbia y el ODFW no consideró esto en su decisión”.<sup>144</sup>

No sería apropiado que nosotros, los autores de este informe, juzgáramos a una parte más que a la otra; no somos ciudadanos de ninguna de las naciones involucradas en estas disputas, ni somos indígenas de estas tierras. En cambio, nuestro papel es tomar el conocimiento y las perspectivas disponibles para nosotros y situarlos dentro de una comprensión más amplia de las formas en que la creación de lugares Indígenas no solo es compleja y discutida, sino que también está moldeada por las instituciones y sus traiciones históricas que llevan los legados del colonialismo hasta nuestros días. Al volver a contar estas historias, una cosa está clara: la determinación de los derechos Indígenas a la tierra está impregnada de una relación siempre presente entre los gobiernos tribales soberanos y el gobierno de los Estados Unidos, una relación que está dictada por el legado de las instituciones coloniales y los tratados violados. En otras palabras, “el conflicto aprovecha más de 150 años de injusticias históricas perpetradas por los gobiernos estatales y federales en el manejo de los derechos de los tratados”.<sup>145</sup>

## Mirando hacia el futuro

En esta sección, quisimos destacar las maneras en que la creación de lugares, especialmente en el contexto de las continuas relaciones coloniales entre el gobierno de los Estados Unidos y las naciones tribales soberanas, ha sido una lucha continua por la autodeterminación de los pueblos Indígenas. La pertenencia, por otro lado, no es algo que pueda ser discutido, sino que es algo que puede ser profundamente sentido y reconocido por los pueblos Indígenas, ya que son las primeras naciones conectadas a la tierra desde tiempos inmemoriales. Este profundo sentido de pertenencia está presente para muchos a pesar de los esfuerzos del estado colonizador para remover, desplazar y asimilar a los pueblos Indígenas. Este profundo sentido de pertenencia está bellamente capturado en la siguiente declaración:

Una vez que uno ha estado 10.000 años en un lugar y su cultura y su genealogía son parte de ese lugar, tiene un mejor entendimiento de ese lugar que cualquier otro y todo lo que haga va a resonar con la tierra que lo rodea. Nuestras culturas resuenan con este lugar porque aprendimos a vivir con él; somos parte de él. Los bosques, los ríos, la costa, las montañas... somos parte de todo eso. Nuestra gente es de allí. Todo lo que hacemos en nuestra cultura resuena con eso.<sup>146</sup>

Mientras que los derechos sobre Willamette Falls continúan en debate, lo que está claro es que es necesario centrar y capacitar más la custodia y el cuidado de la tierra liderados por los Indígenas. Las agencias gubernamentales de Oregón necesitan mejores procesos para

permitir acuerdos de gobierno a gobierno con las naciones tribales. Lo que la decisión del ODFW hizo evidente –dar a los representantes tribales solo una hora para discutir el acuerdo, cuando en realidad debe haber una consulta tribal completa– es que las agencias estatales no están bien versadas en los protocolos del gobierno tribal o cómo interactuar con esos gobiernos. No solo es necesario consultar a más representantes Indígenas y tribales sobre las decisiones y los acuerdos que remiten a los tratados, sino que los pueblos Indígenas deben liderar el camino en la creación de caminos para la autodeterminación.

En cuanto al futuro de Willamette Falls, esperamos que todas las partes involucradas puedan asegurar la materialización de la visión de Willamette Falls Trust:

Willamette Falls Trust espera hacer de Willamette Falls un lugar de reunión una vez más, con una serie de senderos peatonales que fluyan a lo largo del río, con la cascada desde lo alto. Las maquetas arquitectónicas imaginan jardines de enseñanza Indígena que ofrezcan los primeros alimentos y medicamentos cosechados por las tribus locales. El arte y los diseños Indígenas adornarán el camino y contarán historias sobre el significado cultural y ancestral de la cascada. Habrá espacios para reunirse para ceremonias y asambleas de Indoamericanos. Sobre todo, habrá acceso directo al río.<sup>147</sup>

## Historias de comunidades Afrodescendientes en el Condado de Clackamas: de la exclusión a la reconciliación

En el transcurso de nuestros cuatro años de investigación y compromiso en el condado de Clackamas, escuchamos constantemente a los miembros de la comunidad Negra/Afroamericana expresar sentimientos tales como “Hay tan pocos Afrodescendientes en Clackamas” y “Si queremos encontrar una comunidad Afrodescendiente, tenemos que dejar el condado de Clackamas”. Estos sentimientos apuntan a una crisis de pertenencia profunda, una crisis que a menudo se experimenta como no encontrar comunidades culturalmente específicas y ser parte de una de ellas. No poder encontrar o conectar con la comunidad de uno, en especial la culturalmente específica, no tiende a registrarse como un problema de pertenencia, sobre todo para los blancos. En una correspondencia personal con Taylor Stewart, el fundador de Oregon Remembrance Project, él relata una experiencia muy similar en el sur de Oregón. En sus propias palabras:

*Mientras trabajo en el área de Medford, Grants Pass y Ashland, escucho sentimientos como “Medford tiene un gran evento Juneteenth. ¿Necesitamos tener uno nosotros mismos en X?” Escucho este sentimiento principalmente de personas blancas que registran que las personas que quieren ir a un evento de Juneteenth probablemente irán a Medford. Sin embargo, no se registra para ellos que 1) tener que salir de su comunidad de origen para encontrar su comunidad cultural obstaculiza los sentimientos de pertenencia en su comunidad de origen, 2) un segmento de gente Negra iría a un Juneteenth en su propia comunidad, pero puede que no haga el viaje más largo para salir de su comunidad, y 3) algo intrínseco sucede a la identidad de una comunidad que hace que sea más inclusivo cuando los miembros de esa comunidad trabajan juntos para organizar un evento como Juneteenth.*<sup>148</sup>

Encontrar una comunidad cerca de casa y poder acceder a servicios y participar en eventos que sean relevantes para la comunidad sin tener que viajar lejos es esencial para fomentar la pertenencia. Es más, la falta de una comunidad culturalmente específica y una conexión basada en la comunidad con el condado de Clackamas debe entenderse como un problema de desigualdad racial. Estas experiencias tienden a ser descartadas como la norma para el condado de Clackamas, ya que la afirmación común es “el condado de Clackamas es un condado muy blanco”. Pero, rara vez, hay más indagaciones sobre por qué es así.

Aquí, intentamos explicar por qué. Nos basamos en el trabajo de académicos, investigadores, activistas y miembros de la comunidad para descubrir cómo la historia puede ayudarnos a entender por qué hoy los residentes Afrodescendientes del condado de Clackamas experimentan aislamiento y falta de comunidad. Situar el presente en una comprensión de la historia nos ayuda a no caer en la “falacia histórica”<sup>149</sup> que trata de convencernos de que la historia tiene poca importancia para corregir las injusticias de hoy. Ya estamos lidiando con las implicaciones de no conocer estas historias y, por lo tanto, no enseñarlas. La historiadora Carmen Thompson cuenta su experiencia de la educación pública en Oregón: “Nuestro plan de estudios general no está diseñado para enseñar la historia de los Negros, Afroamericanos y Afrodescendientes... está diseñado como desinformación”.<sup>150</sup> Del mismo modo, Sarah

Sanderson, cuya familia tiene conexiones de generaciones con Oregón y el condado de Clackamas, relata su experiencia:

*La versión de la historia estadounidense que aprendí en la escuela podría llamarse mejor Historia estadounidense superficial (o, tal vez, Historia estadounidense: historia de los blancos). La totalidad de todos los hechos necesarios que recordé de mi educación en la escuela pública acerca de la historia del racismo en los Estados Unidos podría resumirse en dos declaraciones: (1) En 1865, Abraham Lincoln puso fin al problema de la esclavitud, (2) en la década de 1960, Martin Luther King Jr., puso fin al problema de la segregación.*<sup>151</sup>

La conciencia sobre las historias de Afrodescendientes en la región es un primer paso crucial para fomentar una cultura de pertenencia y avanzar hacia la justicia como la reconciliación histórica o el trabajo necesario para crear conciencia sobre nuestra relación con la historia.<sup>152</sup> Los recientes esfuerzos por prohibir o limitar la enseñanza de ciertas historias y de los legados del racismo en curso en este país sólo obstaculizarán los esfuerzos por avanzar hacia la reconciliación histórica. En oposición a la retórica de sus partidarios, restringir el acceso al conocimiento sobre nuestro pasado no es divisivo. Más bien, conocer la historia de la injusticia nos permite construir colectivamente estrategias que no reproduzcan los daños del pasado; nos permite buscar una reparación significativa de los daños del pasado. Conocer la historia es el primer paso en la construcción de un futuro donde todos sean cuidados y sientan que pertenecen.

Para comenzar este proceso de reconciliación con nuestro pasado y para entender mejor por qué muchos negros hoy sienten una sensación de aislamiento y desconexión como residentes del condado de Clackamas, primero presentamos una historia concisa de cómo la discriminación de las comunidades Afrodescendientes se ha arraigado en uno de los lugares más icónicos del condado: la Ciudad de Oregón, famosa por ser el final del Sendero de Oregón y la primera capital del territorio de Oregón. Luego, pasamos a discutir la historia de algunos de los primeros colonos Negros en lo que ahora es el condado de Clackamas. Esta historia ha surgido relativamente hace poco tiempo gracias al trabajo de historiadores, archiveros y miembros de la comunidad. Habla de las profundas conexiones que los Afrodescendientes tienen con Oregón y cómo hizo el racismo para excluirlos de este lugar. La tercera y última sección eleva el trabajo actual que se está realizando para avanzar hacia la reconciliación en el condado de Clackamas. Esta última sección puede leerse como un complemento del estudio de caso sobre las historias Afrodescendientes y el llamado a la acción titulado “Historias y futuro de las comunidades Afrodescendientes”.

## **Historia de discriminación de los Afrodescendientes al final del Sendero de Oregón**

Para entender por qué la población Afrodescendiente en el condado de Clackamas es relativamente pequeña, así como para entender las raíces de esta crisis de pertenencia y por qué es un problema de desigualdad racial, necesitamos situar estas experiencias en la historia del racismo de Oregón. Para contar esta historia, regresamos a la Ciudad de Oregón como uno de los anclas para entender las historias de las comunidades Afrodescendientes y las conexiones con el condado de Clackamas. La Ciudad de Oregón es más conocida en la

historia por ser el final del Sendero de Oregón, la ruta que trajo a miles de colonos blancos a la región en la década de 1840. Como tal, ocupa un lugar prominente en la imaginación colectiva de los habitantes de Oregón como una ciudad construida por colonos blancos y sus descendientes y, en última instancia, como un lugar donde tienen conexiones y un sentido de pertenencia. Lo que no se entiende es cómo las instituciones que crecieron en la Ciudad de Oregón –y en Oregón en general– sirvieron para hacer el lugar solo para ellos. En otras palabras, las mismas instituciones que establecieron las condiciones para la pertenencia de los blancos en la Ciudad de Oregón crearon leyes y políticas que excluyeron explícitamente a las comunidades Afrodescendientes a instalarse allí.

Entre 1848 y 1852, la Ciudad de Oregón fue designada la primera capital del Territorio de Oregón. Fue aquí donde se concibieron y codificaron las primeras leyes de exclusión de los Afrodescendientes para castigarlas y excluirlas de hacer sus hogares en el territorio. “Oregón fue el único estado que ingresó a la Unión con una cláusula en su constitución que prohibía a los Afrodescendientes vivir aquí”.<sup>153</sup> Una “ley de azotes”, que se había introducido antes de que Oregón se uniera a la Unión, hizo cumplir esta cláusula constitucional: cualquier persona Afrodescendiente en Oregón sería sometida a azotes públicos cada seis meses hasta que se fuera.<sup>154</sup>

El lenguaje incluido en la ley de exclusión de 1844 era inquebrantable en su claridad y mensaje: Los Afrodescendientes no son bienvenidos en Oregón y la ley se usará para asegurar su partida y castigarlos si no se van. Por ejemplo, la sección cuatro dice:

*Cuando un negro o mulato libre haya llegado a Oregón, él o ella (según corresponda), si tiene dieciocho años o más, se retirará del país dentro del plazo de dos años para los hombres y tres años para las mujeres desde la aprobación de esta ley; y si algún negro libre o mulato llegara a Oregón, si tiene la edad mencionada, él o ella renunciará y se retirará del país dentro del plazo de dos años para los hombres y tres años para las mujeres desde su llegada al país.*

El artículo seis establece el castigo explícito para los Afrodescendientes que no cumplan con la ley:

*Si alguno de esos negros o mulatos libres no abandona el país como lo exige esta ley, podrá ser detenido por orden emitida por algún juez de paz y, si en el juicio ante la justicia se determina que es culpable, recibirá sobre su espalda no menos de veinte ni más de treinta y nueve azotes, que serán infligidos por el policía del condado correspondiente.*

Una ley de exclusión de 1849 prohibía legalmente a los Afrodescendientes establecerse en Oregón, en un intento legislativo de convertirlo en el único territorio de solo blancos y luego el estado. La sección uno de la ley comienza con:

*La Asamblea Legislativa del Territorio de Oregón determina que no será lícito que un negro o mulato entre o resida dentro de los límites de este Territorio.*

Esta ley también prohibía explícitamente a cualquier persona Afrodescendiente que llegara por barco salir del puerto sin permiso de los “capitanes y propietarios” del buque. Además, estaban legalmente obligados a abandonar el puerto por barco dentro de los 40 días siguientes a su llegada. Esta ley esencialmente reconoció que muchos Afrodescendientes llegaron a Oregón en barco, como aprenderemos a través de la historia de James D. Saules en la siguiente sección.

La Constitución de Oregón, que fue ratificada en 1859, también tenía una cláusula que prohibía cualquier nuevo asentamiento de Afrodescendientes en el estado. Establece:

*Ningún Negro o Mulato libre que no resida en este estado en el momento de la adopción de esta constitución vendrá, residirá o estará dentro de este estado ni poseerá bienes raíces ni hará contratos ni podrá demandar sobre estos; y la Asamblea Legislativa dispondrá por leyes penales la remoción, por funcionarios públicos, de todos esos Negros y Mulatos, para su efectiva exclusión del estado y para el castigo de las personas que los traen al estado o los empleen o los alberguen.*

Aunque esta cláusula fue derogada en 1926, el lenguaje permaneció en la Constitución de Oregón hasta 2001. Estas leyes establecieron firmemente a Oregón como un estado donde solo los blancos eran bienvenidos y pertenecían. Similar en intención y efecto a las leyes que llevaron a los pueblos Indígenas a lugares indeseables y, en algunos casos, acabaron por completo con las naciones Indígenas soberanas, las leyes de discriminación de Afrodescendientes de Oregón fueron diseñadas para asegurar que ninguna persona Afrodescendiente invadiera los espacios y lugares “dados por Dios” (gracias al Destino Manifiesto) destinados a los blancos.

Hay tres puntos que deben ser muy claros e indiscutibles:

1. El racismo sistémico –la operacionalización de ideologías comprometidas a afianzar las jerarquías raciales mediante la creación de leyes y políticas– aseguró explícitamente que los Afrodescendientes no fueran bienvenidos.
2. La comunidad blanca de Oregón tiene sus raíces en la historia de la exclusión institucionalizada de la comunidad Afrodescendiente.
3. Es por diseño que relativamente pocos viven en el condado de Clackamas.

La necesidad de descubrir más historias e historias de vida de los Afrodescendientes en el estado y el condado es esencial; estas historias actúan como poderosas narrativas contrarias a las afirmaciones de que los Afrodescendientes –y las personas de color en general– no eran parte del tejido de la historia de Oregón. La recuperación de esta historia es una parte fundamental de la recuperación de la pertenencia y la participación sería en un proceso de reconciliación.

En la siguiente sección, compartimos las historias de los primeros colonos Negros del condado de Clackamas que son menos conocidas. Nos dicen que las comunidades Afrodescendientes han estado aquí durante mucho tiempo y nos ayudan a repensar por qué afirmaciones como “el condado de Clackamas es un condado muy blanco” no deben tomarse como un hecho dado o por sentado.

## Colonos Negros en la Ciudad de Oregon

Existe la suposición de que la presencia de la comunidad Afrodescendiente en Oregon comienza en los años 1930 y 1940, en el momento de la Segunda Guerra Mundial, cuando la producción industrial en tiempos de guerra estaba aumentando y necesitaba mano de obra. Si bien las leyes excluyentes de mediados de la década de 1800 ciertamente impactaron en si la comunidad Afrodescendiente se asentó y fue capaz de permanecer en el estado, el relegamiento de la historia de la comunidad Afrodescendiente de Oregon a los patrones migratorios más grandes de mediados del siglo XX no es una representación exacta.

El trabajo de hacer visible la historia de los colonos Afrodescendientes, a quienes a veces se los conoce como colonos o pioneros Negros o Afrodescendientes, interrumpe la narrativa de que los Afrodescendientes son insignificantes para la historia formativa de la zona. El extenso trabajo de archivo e historia oral realizado por organizaciones como [Pioneros Negros de Oregon \(Black Pioneers de Oregon\)](#),<sup>155</sup> [The Oregon Remembrance Project](#),<sup>156</sup> y la [Sociedad Histórica del Condado de Clackamas \(Clackamas County Historical Society\)](#)<sup>157</sup> es testimonio del hecho de que los Afrodescendientes llamaron a Oregon y Clackamas su hogar ya en la década de 1800. Este trabajo también es testimonio de cómo las leyes y políticas racistas de Oregon hicieron la vida difícil o imposible para los colonos Afrodescendientes, muchos de los cuales emigraron del sur para escapar de la esclavitud y la explotación.

La siguiente sección narra las historias de dos colonos Afrodescendientes, James D. Saules y Jacob Vanderpool. A mediados de la década de 1800, Saules se había establecido cerca de Willamette Falls y Vanderpool se estableció en la Ciudad de Oregon. El tiempo que pasaron en Oregon fue con diferentes trayectorias, pero sus destinos se cruzaron: la presencia de Saules en Oregon influyó en la creación de las leyes contra la discriminación en Oregon, y Vanderpool fue la primera persona Afrodescendiente expulsada según estas leyes. Compartimos estas historias para demostrar la promesa de los primeros colonos Afrodescendiente en el condado de Clackamas, para desafiar el dominio de la historia que favorece a los blancos de Oregon y para transmitir la traición experimentada por los Afrodescendientes debido al racismo sistémico e institucionalizado.

### **James D. Saules**

Antes de la afluencia de colonos blancos a través del Sendero de Oregon en la década de 1840, Oregon ya era un lugar multiétnico y multilingüístico. La región estaba habitada por muchas naciones Indígenas que hablaban diferentes idiomas, personas de habla hispana que, en su mayoría, llegaban de México, cuya frontera en ese momento estaba justo al sur del territorio de Oregon, y personas de habla francesa e inglesa, por nombrar parte de la diversidad. Durante mucho tiempo, Oregon tuvo una próspera red de comercio, tanto es así que existía un “idioma comercial regional único (“Chinook wawa”) compuesto por un patois de chinook, francés e inglés”<sup>158</sup> que era ampliamente hablado.

Gran parte de esta diversidad de pueblos e idiomas se debió al comercio marítimo, ya que la costa de Oregon y el Río Columbia eran destinos portuarios bastante visitados. El comercio marítimo era tan importante que el período desde “mediados del siglo XVI (o mediados del XV) hasta mediados del siglo XIX” se conoció como la Era de la navegación a vela.<sup>159</sup> Significativamente, a principios de la década de 1800, la industria marítima estadounidense “era el mayor empleador de hombres Afrodescendientes”.<sup>160</sup> Muchos hombres Afrodescendientes

libres y los que escaparon de la esclavitud encontraron trabajo en los barcos. Para muchos, los barcos eran un refugio de las condiciones opresivas en el este y el sur de los Estados Unidos y brindaban oportunidades para obtener salarios, viajes, aventuras y una posible reubicación permanente.

*Los marineros de Afrodescendientes involucrados en el comercio y la exploración en el extranjero en la Era de la navegación a vela se diferenciaron del resto de la población estadounidense; muchos viajaron distancias notables y experimentaron una variedad de culturas en una época en la que la mayoría de los estadounidenses nunca se aventuraron lejos de sus ciudades natales.<sup>161</sup>*

Las tripulaciones de los barcos también son entornos multiétnicos y los marinos, independientemente de la raza o el origen étnico, reciben una remuneración equitativa basada en la categoría, aunque los salarios siguen siendo bastante bajos.<sup>162</sup> Aunque el racismo persistía en los barcos, tendía a pasar a un segundo plano frente a otras jerarquías más establecidas que eran específicas de la industria marítima y naviera (por ejemplo, clase, conocimiento y capacidad).

En 1833, James D. Saules se unió a la tripulación de un barco ballenero en New Bedford, Massachusetts. El barco navegaría hasta el Cabo de Hornos en el extremo sur de América del Sur y hacia el Océano Pacífico. Fue un viaje de cuatro años. En ese momento, esa fue la caza de ballenas más lucrativa, ya que, debido a la explotación previa, el Océano Atlántico tenía recursos agotados. Como consecuencia, muchos marineros pasaron un tiempo considerable en América del Sur, algunos incluso desertaron de su barco y se establecieron allí. El alto volumen de negocios de los miembros de la tripulación significó que, cuando los marineros abandonaban el barco, otros se unían a varios puertos a lo largo de la ruta. Esto constituyó una tripulación étnica y lingüísticamente diversa que Saules habría experimentado. Se registra que Saules era un marinero altamente calificado y “probablemente habría comandado hombres blancos además de marineros Afrodescendientes, Nativos, Caboverdianos e Isleños del Pacífico”.<sup>163</sup>

Saules no permaneció en este buque durante su viaje. Es probable que haya abandonado el barco en Perú, donde vivió durante un par de años. Saules fue mencionado nuevamente cuando se unió a la tripulación de un barco de la Marina de los Estados Unidos que zarpaba desde Perú. En este barco, trabajó como cocinero. La misión del barco de la Marina era realizar inspecciones y participar en expediciones, lo que hizo en lugares como Fiyi y Hawái. Explorar Oregón también fue parte de la misión del barco. Se cree que Saules era consciente de los objetivos y las intenciones de los esfuerzos y las tácticas de la Marina de los Estados Unidos y, probablemente, dio su apoyo. “Saules se identificó y se alineó con los colonizadores sobre los colonizados. Sus labores apoyaron la topografía, reivindicación y nombramiento de espacios geográficos y, aparentemente, estuvo involucrado en expresiones brutalmente violentas del poder imperial”.<sup>164</sup> A lo largo de su vida, Saules se enfrentó a las tensiones de alinearse con las agendas coloniales que le proporcionaron muchas oportunidades económicas, mientras que también estuvo sujeto a su opresión como hombre Afrodescendiente.

Saules llegó a Oregón en 1841.<sup>165</sup> Terminó desertando de la misión de la Marina de los Estados Unidos y tomó trabajos extraños a lo largo del Río Columbia. Se casó con una mujer Chinook y, juntos, se establecieron en una parcela de tierra cerca de la Ciudad de Oregón, cerca de Willamette Falls. Durante su tiempo en la Ciudad de Oregón, simpatizó y se alineó con la resis-

tencia liderada por los nativos a la afluencia de colonos blancos en la década de 1840. Esta alianza no solo cambiaría drásticamente la trayectoria de su vida, sino también la de Oregón. Según un perfil escrito por la Sociedad Histórica del Condado de Clackamas:

*Saules fue luego acusado de incitar a la violencia contra un residente a favor de la esclavitud y Elijah White, subagente de Asuntos Indígenas, le dijo que abandonara el Valle de Willamette. White describió infamemente a Saules y a sus compañeros Afroamericanos como “sujetos peligrosos” en una carta al Secretario de Guerra de los Estados Unidos.*<sup>166</sup>

Es importante señalar aquí que la posibilidad de alianzas y coaliciones multiétnicas causó un inmenso temor en la sociedad blanca. Muchos decenios antes de la expansión hacia el oeste, los propietarios de plantaciones blancas en el sur estaban particularmente amenazados por esas perspectivas. En Virginia del siglo XVII, una de esas rebeliones multiétnicas, una alianza entre los Afrodescendientes esclavizados y los sirvientes blancos, preparó el escenario para la codificación legal de los “blancos” y los “Negros” como categorías distintas de personas.<sup>167</sup> Esta codificación fue, en esencia, una táctica de “divide y vencerás”. Esta codificación significaba que las personas clasificadas como blancas obtuvieron ventajas y beneficios significativos, mientras que ser clasificado como Negro o Afrodescendiente equivalía legalmente a la esclavitud perpetua y la inferioridad. En otras palabras, para amortiguar la amenaza planteada por las alianzas multiétnicas –creadas sobre la base de experiencias vividas compartidas entre personas de ascendencia europea y africana–, a aquellos categorizados o racializados como blancos, en el transcurso de la historia de los Estados Unidos, se les concedería formalmente acceso a beneficios que fueron negados a los Afrodescendientes. Esto es lo que W.E.B. Dubois (1935) llamó el salario psicológico de la comunidad blanca: ser blanco era similar a tener una moneda valiosa.<sup>168</sup> Sin embargo, tener esta moneda también significaba temer que se aceptara y protegerla a toda costa. Este miedo dio lugar a lo que se ha denominado “la rabia psicológica de la comunidad blanca”, o:

*Desprecio por los pueblos minoritarios que representan una amenaza percibida consciente o subconsciente o temor de que les quiten o nieguen a los blancos algo de valor que solo los miembros del grupo, otras personas identificadas como blancas, merecen o tienen derecho a poseer. Este derecho se deriva de la creencia de que los blancos son los únicos arquitectos, constructores, cuidadores y benefactores de la civilización estadounidense. Los derechos de los blancos incluyen, entre otros, a Dios, el poder, el empleo, la libertad, la riqueza, la tierra, las armas, la salud, el cuerpo de todas las mujeres, la educación, la cultura, el matrimonio, etc. Cuando los grupos minoritarios representan una amenaza percibida a estos derechos, los estadounidenses blancos desatan una furia implacable. Las furias psicológicas de la comunidad blanca conducen a comportamientos criminales con impunidad. Racionalizados como necesarios bajo el disfraz de la seguridad colectiva, estos actos nefastos, tal como están diseñados para hacerlo, resultan en el control de otras poblaciones y el mantenimiento del poder en grupo (blanco).*<sup>169</sup>

Cuando Elijah White describió a Saules como un “sujeto peligroso”, promulgó la ira psicológica de la comunidad blanca. Lo que Saules hizo, como un hombre Afrodescendiente que

hacía alianzas con gente Indígena, fue percibido como una amenaza existencial a la presencia de la comunidad blanca y sus intereses en Oregón. La respuesta de White apuntó a un deseo de proteger el salario de la comunidad blanca con una proposición extrema: en una carta al Secretario de Guerra de los Estados Unidos, White “preguntó sobre implementar una prohibición para que los Afroamericanos no se asienten en el territorio. Un mes después, el 26 de junio de 1844, Oregón aprobó su Ley de Exclusión de Afrodescendientes”.<sup>170</sup> Tales medidas fueron probablemente bien recibidas por los blancos recién llegados al territorio de Oregón, cuyo sentido de desconocimiento e incomodidad al encontrarse con una región diversa y multiétnica creó el deseo de maximizar “la homogeneidad de su nueva patria”.<sup>171</sup>

Saules fue aprehendido y puesto bajo custodia federal. Como castigo, Saules fue obligado a abandonar el Valle de Willamette. Se registra que permaneció en la región durante unos años, instalado en Cabo Decepción en la desembocadura del Río Columbia. Sin embargo, después de eso, poco más se sabe sobre su paradero o su destino.<sup>172</sup>

A través de una lectura de la historia de Saules, podemos comprender mejor cómo Oregón se convirtió en un lugar que buscaba negar la pertenencia a los Afrodescendientes, un lugar donde fueron relegados a ser “peligrosos” para los intereses de los colonos blancos. La historia de Saules también nos recuerda que Oregón no siempre fue así. La región existió durante milenios con una diversidad de pueblos, costumbres, idiomas y economías. Primero, con la presencia de muchas naciones Indígenas y, más tarde, con el advenimiento del comercio marítimo global a gran escala, Oregón albergó comunidades prósperas y diversas que coexistieron durante siglos antes de que se crearan las leyes de exclusión.

A continuación, contamos la historia de Jacob Vanderpool, un empresario Afrodescendiente que vivía y trabajaba en la Ciudad de Oregón a mediados de los años 1800. La trayectoria de la vida de Vanderpool fue moldeada por el contexto más amplio de Oregón que se fundó como un estado contra la esclavitud y contra la comunidad Afrodescendiente. Discutimos cómo estas dos posturas no eran contradictorias y, de hecho, crearon las condiciones que veían a los Afrodescendientes como “sujetos peligrosos”. Para Vanderpool, las consecuencias fueron devastadoras: fue la primera persona Afrodescendiente expulsada de Oregón según sus leyes de exclusión de personas Afrodescendientes.

### **Jacob Vanderpool**

Un aspecto importante de la historia de Oregón es que fue fundado como un estado contra la esclavitud y contra la comunidad Afrodescendiente. A medida que llegaron colonos blancos a Oregón, muchos de ellos, procedentes de estados poseedores de esclavos que no habían cosechado los beneficios económicos de la propiedad de la tierra, entendieron la esclavitud como una amenaza para sus intereses económicos. No querían que Oregón fuera un estado esclavista; el trabajo forzado y no compensado de los esclavos comprometería sus susten- tos. Este razonamiento se extendió a cualquier persona Afrodescendiente libre que vivía en la región: “Los pioneros de Oregón vieron a los Afroamericanos no como la ayuda sino como la competencia, una competencia que querían eliminar. Los historiadores estiman que la población de residentes Afrodescendientes en el Territorio de Oregón en la década de 1840 era de alrededor de quince. Para algunos colonos blancos, quince era demasiado”.<sup>173</sup> Como dice Walida Imarisha, “La gente que tenía un interés económico en la industrialización y la gente blanca de la clase obrera a la que se les decía que el sistema de esclavos era la razón por la que estaban siendo explotados, estaban en contra de la esclavitud y en contra de la

comunidad Negra. Este es el nacimiento de Oregón: estar en contra de la esclavitud y en contra de la comunidad Negra".<sup>174</sup>

Este contexto histórico es importante para entender la experiencia y el destino de Jacob Vanderpool, uno de los pocos Afrodescendientes dueño de un negocio en Oregón. La primera mención de Jacob Vanderpool en la Ciudad de Oregón fue en 1851. Vanderpool creció en las Indias Occidentales, probablemente el hijo de un dueño de una plantación holandesa y una mujer Africana esclava. Se convirtió en marinero<sup>175</sup> y, antes de mudarse a la Ciudad de Oregón, vivió en Nueva York con su esposa Eliza y sus tres hijos: las gemelas de cuatro años Amelia y Jane y un hijo pequeño, Martin.<sup>176</sup> Mientras estaba en la Ciudad de Oregón, abrió un hotel que se llamaba The Oregon Saloon and Boarding House. Vanderpool anunciaba su negocio semanalmente en el periódico local y también era un miembro conocido y visible de la comunidad en la Ciudad de Oregón (vea la imagen del anuncio de la Figura 5.1 a continuación).

### FIGURA 5.1

Anuncio de Jacob Vanderpool sobre su hotel<sup>177</sup>



Hay muy poca documentación escrita sobre la vida de Jacob Vanderpool más allá de estos pocos hechos. Sin embargo, a pesar de la falta de registros históricos, sí sabemos acerca de una serie de eventos que rápidamente llevaron a un resultado muy histórico: fue expulsado de Oregón y se convirtió en "la única persona en la historia de los Estados Unidos condenada y castigada únicamente por el delito de ser Negro". Estos son los acontecimientos que llevaron a este devastador resultado:<sup>178</sup>

- Se abre otro hotel cerca del de Vanderpool que es propiedad de un hombre llamado Theophilus Magruder.
- Magruder presenta una denuncia formal ante la Corte Suprema del territorio de Oregón.
- Vanderpool es arrestado al día siguiente.
- El juez que presidió el caso de Vanderpool, Thomas Nelson, había sido huésped en el hotel de Magruder.
- El fallo de Nelson establece un precedente para usar las leyes en contra de las personas Afrodescendientes de Oregón, que fueron diseñadas para prohibir que los Afrodescendientes se establecieran en Oregón, para expulsar a Jacob Vanderpool.
- A Vanderpool se le dan 30 días para irse. Nunca regresa a Oregón.

Se podría concluir razonablemente que Magruder percibió dos indiscreciones que no podían pasarse por alto: el hotel de Vanderpool competía directamente con el suyo y, además, Vanderpool era Negro. Ninguna opción era deseable y, por lo tanto, Vanderpool tuvo que ser erradicado. En otras palabras, la historia de Jacob Vanderpool puede resumirse de la siguiente manera:

Jacob Vanderpool vivió en la Ciudad de Oregón y es la única persona que se conoce que fue expulsada de Oregón según las leyes de exclusión de personas Afrodescendientes del estado. Él era dueño de un negocio y se vio obligado a abandonar Oregón después de que un dueño blanco de un negocio de la competencia lo denunció a las autoridades... ¿Cuál fue su crimen? Ser Negro en el estado de Oregón.<sup>179</sup>

El caso Vanderpool demostró ser un poderoso catalizador para otras demandas contra personas Afrodescendientes que todavía vivían en el territorio de Oregón. El caso de Vanderpool también fue un poderoso elemento disuasorio para los Afrodescendientes que querían establecerse en el territorio. La ley funcionó para los fines con los que fue diseñada.

## Avanzar hacia la justicia como la reconciliación: Oregon Remembrance Project

*“No necesitamos ser impotentes ante las historias de injusticia histórica porque tenemos el poder de reescribir los finales de estas historias”.*

*–Oregon Remembrance Project*

Imagínese, por un momento, si no existieran leyes de exclusión de las personas Afrodescendientes. Imagínese si James D. Saules y Jacob Vanderpool hubieran podido quedarse en la Ciudad de Oregón. ¿Cuántas otras personas y familias Afrodescendientes se habrían mudado a la Ciudad de Oregón y comenzado negocios, cultivado y construido comunidades y conexiones con este lugar? ¿Podría la Ciudad de Oregón haber sido un centro para negocios y comercio prósperos de la comunidad Afrodescendiente, similar tal vez a “Black Wall Street” en Tulsa, Oklahoma, u otras concentraciones de prosperidad de la comunidad Afrodescendiente?<sup>180</sup> Imagínese si la Ciudad de Oregón y el condado de Clackamas fueran considerados lugares seguros para que los Afrodescendientes y otras personas de color se asentaran. ¿Qué otras historias estaríamos escribiendo hoy? Trágicamente, las leyes, las personas y las instituciones que aplicaron estas leyes impidieron esta posibilidad.

Sin embargo, aunque la historia es ciertamente instructiva, no tiene por qué ser prescriptiva. No tenemos que reproducir las tragedias del pasado. En cambio, debemos preguntarnos: ¿Cómo es un compromiso con la reconciliación y la justicia restaurativa? ¿Cómo podemos aprender de la historia y avanzar en un camino hacia adelante donde todos puedan prosperar?

Afortunadamente, aprender de la historia de Oregón es un esfuerzo que algunas personas y organizaciones comprometidas están comenzando. Se debe alentar y apoyar el arduo trabajo de recuperar las historias de los Afrodescendientes y hacerlas ampliamente accesibles. Aquí, queremos destacar especialmente el trabajo de Oregon Remembrance Project, que comenzó como un esfuerzo para conmemorar a Alonzo Tucker, “la víctima Afroamericana más ampliamente documentada de linchamientos de Oregón”.<sup>181</sup> El proyecto se ha expandido al condado de Clackamas y la Ciudad de Oregón en particular, para comenzar el trabajo de conmemorar la vida de Jacob Vanderpool.

Es importante subrayar que hacer realidad la justicia como reconciliación significa establecer las condiciones para su éxito. Para el fundador de Oregon Remembrance Project, Taylor Stewart, esto implica primero recordar y participar en “la verdad necesaria”.<sup>182</sup> A esto le sigue

la reparación, que para Taylor y los autores del presente informe significa garantizar que los legados del racismo y la injusticia no se reproduzcan hoy en día. Por ejemplo, existe una línea directa entre el linchamiento de los Afrodescendientes y el hecho extremadamente injusto e inmoral de que los Afrodescendientes hoy son más propensos a ser encarcelados y castigados con la pena de muerte.<sup>183</sup> Reparar requiere que seamos honestos sobre cómo el racismo continúa operando en nuestras instituciones y que reconozcamos que incluso leyes como la Ley de Derechos Civiles de 1964 son insuficientes para abordar los daños continuos. Necesitamos diversificar nuestras estrategias de reparación con el entendimiento de que algunas estrategias tendrán que ser adaptadas a los contextos locales y diseñadas y dirigidas por las comunidades más afectadas por las injusticias, mientras que otras tendrán que ser más expansivas.

Debemos apoyar muchas estrategias para la reparación de los daños causados. Estas estrategias suelen fomentarse mejor dentro de las instituciones sosteniendo iniciativas de equidad y apoyando a las personas que están más comprometidas con su desarrollo. Necesitamos defensores dentro del Condado de Clackamas, las ciudades, nuestro gobierno regional y nuestras agencias de servicios públicos y transporte que, por ejemplo, entiendan el valor de un mejor reclutamiento y retención de empleados Afrodescendientes y lo que significa fomentar un lugar de trabajo acogedor donde los Afrodescendientes no tengan que experimentar racismo y otras agresiones a diario. Además, “reclutamiento y retención” debe entenderse como un compromiso y una práctica más allá del lugar de trabajo. ¿Qué significaría para el condado de Clackamas ser un lugar donde los Afrodescendientes deseen vivir y permanecer? ¿Cómo puede el condado agregar nuevos capítulos a los arcos de la historia de Saules y Vanderpool, en los que las estrategias de reparación conduzcan a “actos contemporáneos de justicia” que se sumen a sus historias?<sup>184</sup>

## Historias de comunidades Chinas en el Condado de Clackamas: abandono organizado y resiliencia comunitaria

Ser una persona de color en una región predominantemente blanca a menudo se experimenta a través de la contradicción de ser visible e invisible. Nos volvemos hipervisibles cuando pisamos un pie en el público: cuando tomamos el autobús, visitamos un parque, comemos en un restaurante, vamos de compras y buscamos atención médica, por ejemplo. Cuando somos las pocas personas Negras y Morenas y, visiblemente, las “otras” personas en estos espacios, es inevitable ser escrutados. Este escrutinio puede ser en forma de miradas extendidas o curiosidad. Muchas personas de color comparten la experiencia de que se les pregunte: “¿De dónde eres? No, pero ¿de dónde eres realmente?”. El escrutinio también puede manifestarse de maneras más peligrosas: ser seguido en tiendas u otros lugares públicos, ser atacado y detenido por la policía y los funcionarios de inmigración (es decir, recibir un perfil racial) y ser víctimas de crímenes de odio. Esta experiencia de hipervisibilidad está codificada esencialmente como “No perteneces aquí”. Además, la historia de labor y trabajo en este país está altamente racializada. Esto significa que las personas de color son más visibles en ciertos trabajos, muchos de los cuales son devaluados por la sociedad dominante blanca (por ejemplo, el trabajo doméstico, el trabajo agrícola, el trabajo de custodia).

Mientras que las personas de color se vuelven muy visibles en algunos aspectos de la vida social, también se hacen invisibles por y para la sociedad blanca dominante. Invisibilizar a las comunidades de color es, a menudo, una elección explícita hecha por las personas que hacen el trabajo de las instituciones dominantes. La invisibilización intencional es lo que Ruth Wilson Gilmore llama “abandono organizado”, una táctica institucional de desinvertir en las comunidades de color que conduce a su segregación de la sociedad blanca y la consiguiente “desaparición de viviendas seguras, empleos confiables, agua potable, alimentos saludables y una red de seguridad social”.<sup>185</sup>

El ejemplo más claro de esta táctica en el siglo XX fue la implementación de prácticas discriminatorias o la conspiración entre el gobierno y las instituciones financieras para excluir a las comunidades mayoritariamente Afrodescendientes y Latines de obtener hipotecas de vivienda. La implementación de prácticas discriminatorias fue una forma de abandono organizado; creó el marco legal y político para la segregación total de las comunidades de color y la desinversión asociada en educación, salud, empleo e infraestructura de transporte, solo por nombrar algunos. La segregación legalizada es, por su propia naturaleza, la imposición de la invisibilidad a través de la desinversión sistémica.

El abandono organizado no es solo una táctica de los siglos XX y XXI. En Oregón, durante el siglo XIX, el robo de tierras de las naciones Indígenas y las leyes de exclusión de las personas Afrodescendientes eran esenciales para la invisibilización a gran escala de las comunidades de color. Esta invisibilización era necesaria para cumplir con el Destino Manifiesto –un mandato otorgado a los europeos occidentales y del norte (que serían racializados como blancos) y legitimado a través de la doctrina cristiana que los autorizaba a conquistar y poseer la tierra y los pueblos del mundo no europeo en nombre de la “civilización”. El abandono organizado

es el mecanismo de marginación y es también el mecanismo que produce aislamiento, miedo y desconfianza entre las comunidades de color.

El proceso de abandono organizado es, a menudo, violento. Con el fin de “hacerlos invisibles”, las personas de color se convierten en blanco de genocidio, violencia masiva y monitoreo y vigilancia. Por lo tanto, la ironía del deseo de hacer invisibles a las personas de color es que se vuelven hipervisibles para la sociedad blanca. Este proceso de hacer a las personas de color invisibles y visibles se presta, de nuevo, al sentimiento general de “no perteneces aquí”.

Introducimos el abandono organizado para enmarcar la dualidad (pero interconexión) de la visibilidad y la invisibilidad, lo que nos ayuda a entender la historia de las comunidades Chinas en el condado de Clackamas en el siglo XIX. Esta historia es la historia de cómo las comunidades Chinas han sido hipervisibles en las mentes de los estadounidenses blancos como amenazas y cómo esta visibilidad resulta en violencia contra las comunidades Chinas. Esta historia también trata sobre cómo las instituciones responden a la amenaza percibida mediante la introducción de leyes y políticas que buscan aislar, segregar, castigar y restringir al pueblo Chino, utilizando efectivamente la táctica del abandono organizado para invisibilizar/marginar a las comunidades Chinas. Además, como veremos a continuación, el abandono organizado sirve para legitimar a las comunidades Chinas como amenazas, lo que las lleva a convertirse en blancos altamente visibles de más violencia.

Para contar esta historia, nos centramos en:

- La historia contra los Chinos que prevalece en la costa oeste y que establece el contexto para la trayectoria de la vida de un hombre: Ah Bing, quien cultivó la famosa cereza de Bing en Milwaukie, Oregón.
- La Ley de Exclusión de Chinos de 1882 y cómo las políticas restrictivas de inmigración son una manifestación del abandono organizado.
- La violencia experimentada por las comunidades Chinas en la Ciudad de Oregón y sus implicaciones para la visibilidad, seguridad y resiliencia de la comunidad.

## **El racismo contra los Chinos y la historia de Ah Bing**

No se sabe mucho sobre Ah Bing, a pesar de su contribución a la historia de la agricultura. Para entender la historia de Ah Bing, primero tenemos que preparar el escenario para lo que estaba sucediendo en la costa oeste en el momento de su llegada a Oregón alrededor de 1855. La historia comienza con la fiebre del oro de California a mediados de la década de 1800, que era una perspectiva potencialmente lucrativa no solo para los colonos blancos, sino también para miles de hombres Chinos (en su mayoría) que tomaron trabajos en las minas de oro. Estos hombres zarparon de China a California; muchos huían debido a las malas cosechas en el sur de China.<sup>186</sup> “A finales de la década de 1850, los inmigrantes chinos constituían una quinta parte de la población de los cuatro condados que constituían las Minas del Sur”.<sup>187</sup> Con el aumento relativamente rápido de los mineros Chinos, era solo cuestión de tiempo que los blancos sintieran que sus intereses, su seguridad y sus medios de vida estaban amenazados. Como resultado del sentimiento contra los Chinos que prevalecía, California aprobó el Impuesto a los Mineros Extranjeros, que estaba dirigido a los mineros

Chinos, así como leyes que impedían que los Chinos testificaran en los tribunales (al igual que los Afrodescendientes y los Indígenas). A medida que la violencia contra las comunidades Chinas aumentaba y las condiciones empeoraban, muchos decidieron abandonar California para ir a Oregón.

Sin embargo, Oregón también era poco acogedor. “Aunque muchos [Chinos] fueron capaces de encontrar empleo en la minería y otras industrias, desafortunadamente, se encontraron con un clima político y social en Oregón que no era mucho mejor que el de California”.<sup>188</sup> A mediados de la década de 1800, Oregón había establecido su curso para ser un estado “solo para blancos”, con la introducción de las leyes de exclusión de personas Afrodescendientes y la remoción forzada de las naciones Indígenas y la toma de sus tierras. Luego, en 1959, se agregó una cláusula contra las personas Chinas a la constitución de Oregón, que afirmaba que “a toda persona no residente originaria de China se le prohibió la propiedad de reclamos mineros y bienes raíces”<sup>189</sup> además de que se le prohibió la ciudadanía y el derecho a votar.<sup>190</sup>

Ah Bing llegó a Oregón en un momento en que se estaban escribiendo leyes contra las personas Chinas y el sentimiento contra los Chinos era alto. A pesar de estas barreras, Bing hizo una vida para sí mismo durante 35 años; gran parte de este tiempo trabajó como capataz en los huertos de frutas de la familia Lewelling en Milwaukie. Como poco se sabe sobre la vida de Bing, incluimos aquí un breve artículo escrito sobre él en el sitio web del [Museo de Chinos en los Estados Unidos](#):

*Ah Bing fue un horticultor del siglo XIX y fue acreditado como el cultivador y homónimo de la popular cereza de Bing. Bing emigró a los Estados Unidos alrededor de 1855 y trabajó como capataz en los huertos de frutas de la familia Lewelling en Milwaukie, Oregón. Los antecedentes manchurianos de Bing y su estatura dominante de 6'2" lo distinguieron de otros inmigrantes Chinos, que en su mayoría fueron reclutados de Guangdong para trabajar en el Ferrocarril Transcontinental; su empleador también era atípico, un agricultor cuáquero a favor de la abolición que se opuso a la creciente discriminación y violencia contra los Chinos presente en esa época. Durante los 35 años de Bing como capataz en el huerto de frutas Lewelling Orchard, dirigió una tripulación de treinta hombres y trabajó estrechamente con el propietario de la granja, Seth Lewelling, en el injerto y la propagación de los árboles. En 1875, Bing fue acreditado (en diferentes grados) con el cultivo de un delicioso injerto cruzado, que Lewelling nombró Bing en su honor. La innovadora cereza ganó premios y se vendió por USD 1 por libra (USD 25 por libra hoy).<sup>191</sup>*

Lamentablemente, el tiempo de Bing en Oregón fue poco. Después de visitar a su familia en China, a Bing se le negó el reingreso a los Estados Unidos tras la aprobación de la Ley de Exclusión de personas Chinas de 1882. Aunque gran parte de la vida de Bing está enterrada en los archivos o en artefactos e historias orales aún por descubrir, su contribución a la agricultura ha sido recientemente conmemorada fuera del antiguo ayuntamiento de Milwaukie. El 6 de diciembre de 2023, el artista de Oregón, Tyler Fuqua, instaló una “pieza de arte brillante de 300 libras con cautivadoras bobinas carmesí y un tallo”<sup>192</sup> que replica una cereza de Bing. En 2020, Milwaukie también presentó un mural creado por Jeremy Okai Davis que presenta

a Ah Bing, junto con Hurtis y Dorothy Hadley, propietarios de la primera panadería propiedad de Afrodescendientes en la ciudad y en Oregón (vea la Figura 5.2).<sup>193</sup>

### IMAGEN 5.2

Torre de agua de la cereza Bing en Milwaukie



Si bien esta conmemoración llama la atención sobre la contribución de Ah Bing, también debería animarnos a reflexionar sobre la violencia racista y la traición institucional que moldearon la vida de Bing. Reconciliarse con esta historia y concientizar más al público sobre ella es una parte esencial del trabajo hacia la justicia racial. En el resto de este capítulo, discutimos la Ley de Exclusión de personas Chinas, las condiciones que llevaron a su aprobación y sus implicaciones para las comunidades Chinas en el condado de Clackamas y en Oregón en general.

## El abandono organizado como estrategia nacional: Ley de Exclusión de personas Chinas de 1882

Mucho antes de 1882, las leyes y políticas en toda la costa oeste estaban institucionalizando el racismo antichino y legitimando los temores de los blancos de que los Chinos fueran amenazas a su seguridad y sus sustentos. Oregón y California ya habían aprobado este tipo de leyes y políticas.

El abandono organizado como táctica institucional de marginación ya estaba en pleno vigor. La ira y el miedo de la comunidad blanca se articularon con mayor claridad en el eslogan “Los inmigrantes están tomando nuestros trabajos”. Por supuesto, el eslogan era una manifestación de la supremacía blanca y se alimentaba de la histeria del “Terror amarillo” de la época, que se veía más claramente en las representaciones mediáticas de los Chinos como villanos, malévolos e indeseables.<sup>194</sup> Pero el lema nativista también fue una respuesta al empeoramiento y la incertidumbre de las condiciones económicas. La década de 1870 experimentó la “Gran Depresión”, que perjudicó más agudamente a la clase obrera. El auge de la minería y el ferrocarril estaba disminuyendo y la competencia por puestos de trabajo era más intensa. Era más fácil culpar al “extranjero” que señalar el sistema del capitalismo que estaba causando gran parte de la inestabilidad económica.

En última instancia, fue este contexto de racismo, miedo e incertidumbre sembrado en la costa oeste lo que catalizó una respuesta nacional. “Debido a las animosidades hacia los Chinos en los estados del extremo oeste y, en parte, debido a las protestas de los trabajado-

res blancos, el Congreso aprobó la Ley de Exclusión de personas Chinas en 1882”.<sup>195</sup> La Ley hizo, principalmente, lo que California y Oregón ya habían aprobado como ley. En la Ley de 1882, se incluyeron los siguientes aspectos:<sup>196</sup>

- Una prohibición absoluta de 10 años a los trabajadores Chinos (“calificados y no calificados”) que emigran a los Estados Unidos.
- El requisito de que los Chinos que ya vivían en el país tenían que obtener una certificación para volver a entrar, que establecía su condición de “obrero, académico, diplomático o comerciante”.<sup>197</sup>
- Una prohibición de que los Chinos obtengan la ciudadanía.

La Ley de Exclusión de personas Chinas fue la primera de su tipo en restringir federalmente a un grupo étnico con la premisa de que “ponían en peligro el buen orden de ciertas localidades”.<sup>198</sup> La prohibición de 10 años fue renovada en virtud de la Ley Geary y siguió siendo una política de inmigración excluyente hasta que fue derogada en 1948. La ley también sentó un precedente que continúa dando forma a la política de inmigración hoy:

*La Ley de Exclusión de personas Chinas no solo afectó a los individuos Chinos, sino que también dio forma significativa a la política de inmigración estadounidense. Marcó un punto de inflexión en el que Estados Unidos empezó a restringir más sus fronteras, legalizó la xenofobia a gran escala y creó el concepto de inmigración ilegal, etiquetando a los que caen en esta categoría como delincuentes.*<sup>199</sup>

Las políticas restrictivas de inmigración, como la Ley de Exclusión de personas Chinas, son manifestaciones de abandono organizado. Están diseñados para “desaparecer” a aquellas personas y comunidades consideradas amenazantes o indeseables, negarles derechos y acceso a recursos; estas políticas y leyes resultan en una forma extrema de desinversión. Al mismo tiempo, ponen un objetivo en las espaldas de estas mismas personas y comunidades y fomentan la violencia contra ellos. Las comunidades seleccionadas existen en condiciones de invisibilidad e hipervisibilidad. Discutimos las consecuencias a continuación.

## **Expulsión y resiliencia en el Condado de Clackamas y en general**

Tras la aprobación de la Ley de Exclusión de personas Chinas, el racismo y la violencia contra China aumentaron, especialmente a lo largo de la costa oeste. En 1885, Seattle y Tacoma fueron los sitios de algunas de las expulsiones más violentas y generalizadas de residentes Chinos. En Tacoma, cientos de residentes blancos marcharon por el barrio Chino de la ciudad y expulsaron a la fuerza a los dueños de negocios y residentes Chinos, a veces, les daban 48 horas para irse y, otras veces, los obligaban a ir a la estación de tren de inmediato. Algunos miembros de esta comunidad blanca fueron acusados, pero nunca llevados a juicio. Varios terminaron convirtiéndose en influyentes en la política local.<sup>200</sup>

En Oregón, las actitudes hacia la población China vacilaron desde el deseo de explotar su

trabajo mal pagado hasta separarlos de los blancos o expulsarlos directamente. Como ya se mencionó, las representaciones del “Terror amarillo” que las presentaban como amenazas extranjeras inasimilables fueron legitimadas por la aprobación de legislación local y federal contra los Chinos. En 1886, en la Ciudad de Oregón, el péndulo se desplazó hacia la expulsión como solución a la “amenaza”. En febrero de ese año, cuarenta hombres blancos se reunieron en el sitio actual de la Casa McLoughlin, un sitio histórico prominente en el condado de Clackamas, que era entonces el Hotel Phoenix, y votaron para expulsar a la población China de la ciudad. Después de la votación, la secuencia de los acontecimientos fue la siguiente:

*Los hombres marcharon al Hotel Washington, donde dormían los trabajadores Chinos, los arrebataron de sus camas y los llevaron al Río Willamette. Entre cuarenta y cincuenta y cinco trabajadores fueron forzados a subir a bordo del barco de vapor Latona, que los llevó a Portland. Doce hombres fueron detenidos por la expulsión. Ninguno fue llevado a juicio.<sup>201</sup>*

Las réplicas de esta violencia se sintieron en la comunidad China en el condado de Clackamas y en todo Oregón. Durante décadas, la comunidad se aisló estratégicamente y eligió “permanecer menos visible, porque si era menos visible, estaba más segura”.<sup>202</sup> Esa era una estrategia de supervivencia y resiliencia, con comunidades Chinas aisladas mientras construían sus propias economías e instituciones. “En aquel entonces, el gobierno blanco realmente no se preocupaba por nosotros, así que teníamos que cuidar de los nuestros”.<sup>203</sup> Esta declaración capta cómo la autodeterminación y la resiliencia de la comunidad pueden ser poderosamente manejadas para resistir los daños del abandono organizado.

Todavía se debe crear una gran cantidad de conciencia sobre las comunidades Chinas en el condado de Clackamas, incluyendo sus historias, sus contribuciones y sus actos de resiliencia. ¿Qué más podemos aprender sobre Ah Bing? ¿Quiénes fueron los trabajadores Chinos expulsados de la Ciudad de Oregón? ¿Cómo fueron sus vidas en la Ciudad de Oregón? Excavar estas historias honrará las vidas vividas y perdidas, así como sus contribuciones con el condado de Clackamas.

## Historias de comunidades Latines en el Condado de Clackamas: trabajo, movilización y creación de espacios

Hasta ahora, hemos presentado las historias de las comunidades Indígenas, Afrodescendientes y Chinas en el condado de Clackamas a través de una historia basada en el lugar, que se ha centrado en Willamette Falls, la Ciudad de Oregón y Milwaukie. Conectar la historia de estas comunidades con el corazón de algunos de los sitios más famosos y conocidos del condado de Clackamas es deliberado. Nuestro objetivo es contrarrestar la creencia generalizada de que las personas de color tienen poca conexión con el condado y que sus huellas en el condado son insignificantes para su historia. Esperamos que lo que hemos presentado hasta ahora aliente a los lectores a desafiar sus suposiciones sobre la historia del condado y quién ha contribuido a ella y catalice una lectura más profunda y mayor conciencia sobre todas las personas y comunidades diversas que están conectadas con la región.

En esta sección, presentamos, de la mejor manera posible, la historia de las comunidades Latines en el condado. Esto tomará un enfoque diferente porque ha resultado difícil anclar esta historia a un lugar singular de importancia. Esta dificultad no es simplemente una anomalía; está directamente relacionada con la historia del trabajo. Esta historia está conectada con las demandas de mano de obra de las lucrativas industrias agrícolas y ferroviarias que crecieron y se expandieron considerablemente en el siglo XIX y principios del XX en Oregón. Estas industrias dependían de trabajadores migrantes, en su mayoría del suroeste de Estados Unidos, México y Centroamérica. Las industrias agrícolas, en particular, dependen de que la mano de obra sea estacional, mal remunerada y transitoria, lo que garantiza que los trabajadores tengan dificultades para instalarse o estar conectados con un lugar determinado.

Sin embargo, a pesar del deseo de los empleadores de trabajadores transitorios y temporales y a pesar de las leyes y políticas que reforzaron la impermanencia de la fuerza laboral, los trabajadores migrantes Latines finalmente establecieron comunidades en todo el condado de Clackamas. Hoy en día, generaciones de comunidades Latines han estado viviendo en Canby, Wilsonville, Molalla, Estacada y Welches. Esta sección cuenta la historia de cómo la demanda de mano de obra trajo a muchas personas Latines al condado, y especialmente al adyacente Valle de Willamette. Si bien gran parte de este trabajo estaba conectado a las florecientes industrias agrícolas y ferroviarias, es importante señalar que las personas Latines también entraron en otras áreas de trabajo que datan de siglos atrás. La migración Latine más reciente a la región sigue estando conectada a la agricultura, pero también a otras industrias, incluido el comercio minorista, la cocina, la construcción, el turismo y las industrias domésticas/familiares. Esta diversidad de mano de obra se ejemplifica en un estudio de caso más adelante en este informe llamado “Voces de la Montaña”. Este estudio de caso se basa en narrativas en primera persona para contar las anécdotas e historias de los migrantes Latines que se establecieron en el área de Mt. Hood y que trabajaron, principalmente, en la industria del turismo.

Para entender la historia de las comunidades Latines en el condado de Clackamas, desglosamos la historia en los siguientes artículos:

- La estrecha e histórica conexión entre Oregón, México y los pueblos de habla hispana.
- Por qué la mano de obra es tan demandada y cómo el racismo institucionalizado y su influencia en las leyes y políticas garantiza la precariedad de la mano de obra migrante. Esto, especialmente, estableció las condiciones para que las comunidades Latines estuvieran en simultáneo en muchos lugares y ocultas de la sociedad dominante blanca. No fue hasta la década de 1980 que un número sustancial de trabajadores migrantes comenzó a establecer comunidades permanentes y a largo plazo en todo Oregón.
- Cómo los esfuerzos para superar el racismo institucionalizado y la marginación de las comunidades Latines resultaron en la creación de uno de los primeros sindicatos de trabajadores agrícolas en el país. Con más acceso a los derechos, seguridad y mejores condiciones, la sindicalización fue una parte importante de los asentamientos Latines más permanentes en Oregón y el condado de Clackamas.

## Mexicanos en Oregón y el Condado de Clackamas: una historia que abarca siglos

La historia de James D. Saules, el marinero Afrodescendiente que se estableció en la ciudad de Oregón a mediados de la década de 1880, nos recuerda que Oregón tenía una bulliciosa infraestructura comercial que fomentaba un contexto cultural multiétnico y multilingüístico. En ese momento, la frontera con México se opuso a la frontera del territorio de Oregón, justo al sur de la actual Ashland. Durante siglos, la región fue sede de hablantes de español, en gran parte debido a que era un destino para exploradores españoles y viajes marítimos. En su libro *Mexicanos in Oregon: Their Stories, Their Lives* (2010) (*Mexicanos en Oregón: sus historias, sus vidas*), Erlinda Gonzales-Berry escribe:

*Una mirada superficial a un mapa de la costa de Oregón se alza en nombres como Cabo Blanco, Cabo Heceta, Cabo Sebastián, Cabo Ferello y Cabo Falcón. Estos nombres atestiguan los numerosos viajes de exploración realizados en las aguas y a lo largo de la costa del Pacífico Noroeste bajo la égida de la Corona Española a partir del siglo XVI y vale la pena tener en cuenta que muchos de los marineros involucrados en estas exploraciones eran mestizos nacidos en lo que hoy se conoce como México... Esta breve visión establece inequívocamente una presencia hispana temprana en Oregón, una presencia que, aunque reconocida por los historiadores anglocéntricos, ha recibido una atención significativa solo en los últimos años.<sup>204</sup>*

Con la proximidad a México, Oregón era un destino establecido para muchos trabajadores Mexicanos calificados, incluso empacadores de mulas, mineros y vaqueros, o jinetes y pastores de ganado. Estos oficios calificados tenían una gran demanda porque contribuían a la infraestructura comercial de la región y a la floreciente industria ganadera. Y muchos de los colonos blancos recién llegados no tenían estas habilidades. Respecto a los empacadores de mulas, mineros y vaqueros, Jerry García escribe:

*Los empacadores y mineros Mexicanos fueron descendientes de generaciones de Españoles Mexicanos que aprendieron su comercio en México, el suroeste y California, y trasladaron suministros desde los puntos de distribución en el norte de California a áreas tan al norte como el Valle de Illinois en Oregón... Debido a su habilidad, los vaqueros fueron contratados por los ganaderos estadounidenses para ayudar a mover el ganado al territorio de Oregón.*<sup>205</sup>

Los empacadores de mulas Mexicanos fueron reclutados y confiados por el ejército colonial estadounidense en el territorio de Oregón y, según Erasmo Gamboa (1991), su habilidad fue valorada durante la tumultuosa Guerra del Río Rogue con los pueblos Indígenas.<sup>206</sup> Además, gran parte de la cultura vaquera estadounidense es heredada e influenciada por los vaqueros. “Los vaqueros Españoles y Mexicanos enseñaron a los trabajadores ganaderos estadounidenses cómo manejar el ganado. Las tradiciones siguen existiendo en el oeste de los Estados Unidos”.<sup>207</sup> Además, los vaqueros eran esenciales para alimentar a los soldados y otros trabajadores de la época, incluidos los trabajadores ferroviarios.<sup>208</sup> En 1860, hubo un registro de personas que vivían en Oregón que nacieron en México, que en ese momento podría haber incluido California y el suroeste como su lugar de nacimiento, ya que estas regiones eran parte de México hasta 1848. En el Censo del mismo año, “estas personas enumeran las siguientes como sus ocupaciones: minero, empacador de mulas, lavandera, costurera, obrero; y residían en la Ciudad de Oregón, los Dalles, Fairfield, Salem, el Río Rogue y el Condado de Josephine”.<sup>209</sup> Además, en las últimas décadas de la década de 1800 y antes de que Estados Unidos se uniera a la Primera Guerra Mundial, la mano de obra Mexicana fue fundamental para el trabajo de expansión de los ferrocarriles. “Justo antes de la Primera Guerra Mundial, la Compañía de Ferrocarriles y Navegación de Oregón, el Ferrocarril Union Pacific, y el ferrocarril de línea corta de Oregón reclutaron a Mexicanos para trabajar como obreros”.<sup>210</sup>

A mediados y finales de la década de 1800, varios eventos importantes hicieron que tanto la oferta como la demanda de mano de obra Mexicana fueran aún más urgentes. El primero fue la devastadora pérdida de tierras de México después de la guerra entre México y Estados

Trabajadores  
migrantes  
cosechando  
cebollas en  
el Valle de  
Willamette,  
Oregón, 1962.



Unidos y la firma del Tratado de Guadalupe Hidalgo en 1848. Este evento increíblemente consecuente resultó en el despojo de muchos Mexicanos de sus tierras tradicionales, lo que significa que muchos no estaban anclados en un lugar y necesitaban migrar para mantener un sustento. Discutimos esto con más detalle a continuación. El segundo evento fue el creciente sentimiento contra los Chinos y los Asiáticos que resultó en la “reducción de la inmigración China en 1882 y la firma del Acuerdo de Caballeros, que puso fin a la inmigración de Japoneses”,<sup>211</sup> que discutimos en la historia de la migración China al condado de Clackamas. Así que, incluso antes de la mayor migración de trabajadores Latines que ocurrió a principios del siglo XX cuando Estados Unidos entró en la Primera Guerra Mundial, vemos una trayectoria histórica mucho más larga que conectó a las comunidades Latines con Oregón.

## **No cruzamos la frontera, la frontera (EE. UU.) nos cruzó: racismo institucional y políticas de inmigración**

El lema “No cruzamos la frontera, la frontera nos cruzó” ha sido durante mucho tiempo “un grito de guerra de los movimientos de derechos de los inmigrantes Mexicanos/Chicanos en los Estados Unidos”.<sup>212</sup> Antes del final de la guerra entre México y los Estados Unidos en 1848, México se extendió hasta la actual frontera sur de Oregón. Tras la guerra y el Tratado de Guadalupe Hidalgo, México anexó más de la mitad de su territorio a Estados Unidos y perdió más de la mitad de su territorio. La anexión de tierras por los Estados Unidos incluyó gran parte de California, el suroeste y Texas. Muchas personas que vivían aquí eran ciudadanos Mexicanos.

El Tratado de Guadalupe Hidalgo aseguró una transferencia de derechos de propiedad a los Mexicanos que optaron por la ciudadanía estadounidense (90% optó por participar). Por supuesto, solo los Mexicanos que fueron racializados y contados como “blancos” –es decir, los de ascendencia española o mestiza– obtuvieron la ciudadanía y los derechos de propiedad que vienen con la ciudadanía.<sup>213</sup> Sin embargo, ni siquiera la ciudadanía podía proteger los derechos de muchos Mexicanos sobre sus propiedades. En 1851, el Congreso aprobó la Ley de Tierras de California (CLA, por sus siglas en inglés), que “puso la responsabilidad sobre los propietarios de la tierra de demostrar su título con pruebas”,<sup>214</sup> a pesar de la garantía del Tratado de Guadalupe Hidalgo para proteger “todos los derechos de propiedad de los ciudadanos Mexicanos”.<sup>215</sup> La aprobación de la Ley de Tierras de California y la ruptura del Tratado aseguraron que muchos Mexicanos fueran desposeídos de sus tierras debido a la presión política para liberar tierras para los colonos blancos.

Después de la guerra entre México y los Estados Unidos, a muchos Mexicanos se les permitió la libre circulación a través de la frontera, de acuerdo con los patrones de crecimiento estacional y para satisfacer las demandas laborales. Pero esta libertad se erosionaría con la introducción de políticas migratorias cada vez más estrictas, que interrumpieron las rutas comerciales y migratorias establecidas desde hace mucho tiempo, dividieron las tierras y conexiones Indígenas y establecieron las condiciones para una frontera entre los Estados Unidos y México cada vez más militarizada. La frase “no cruzamos la frontera, la frontera nos cruzó” sirve para dejar claras “reivindicaciones históricas de territorio, derechos de ciudadanía y legado cultural que son anteriores a la frontera actual entre México y Estados Unidos”.<sup>216</sup> También deja claro que el legado actual del racismo y las políticas respaldadas por el racismo y los deseos coloniales de tierras para los colonos blancos, han sido la fuerza motriz que ha dado forma a muchas de las experiencias compartidas de los pueblos y las comunidades Latines.

El tema de las fronteras y, por extensión, la política de inmigración, es central en la historia de los Latines de Oregón, al igual que la tensa relación entre la necesidad de mano de obra y el deseo de mantener a Oregón como un estado “solo para blancos”. Si bien el estado ha dependido de la mano de obra Latine durante siglos, también ha participado en campañas para deportar a las comunidades Latines, especialmente en tiempos de dificultades económicas nacionales cuando el sentimiento contra los inmigrantes ha estado fuertemente articulado.

Con la participación de los Estados Unidos en la Primera Guerra Mundial y la consiguiente escasez de mano de obra agrícola e industrial, Oregón necesitaba reclutar más trabajadores, entonces miles de Mexicanos migraron al estado. En la década de 1930, la Gran Depresión catalizó una ola de sentimientos y políticas nativistas y contra los inmigrantes; la más devastadora para la comunidad Latine fue la política de deportación. Durante este período, a nivel nacional, “500.000 Mexicanos, 250.000 de ellos ciudadanos estadounidenses de ascendencia Mexicana, fueron forzados a abandonar el país o fueron deportados a México”.<sup>217</sup> En Oregón, muchas familias Latines se retiraron a las zonas rurales del estado para evitar redadas de deportación.<sup>218</sup>

Este ciclo se repitió durante la Segunda Guerra Mundial, cuando, una vez más, los Mexicanos fueron reclutados como trabajadores para hacer frente a la escasez de mano de obra en tiempos de guerra a través del Programa Bracero y “Oregón importó más de 15.000 trabajadores de México entre 1942 y 1947”<sup>219</sup> como trabajadores agrícolas y ferroviarios. Muchos braceros se establecieron en Oregón pero, debido a su condición de indocumentados, muchos fueron blanco de otra campaña de deportación llamada “Operación Espalda Mojada”. La ciudad de Woodburn, Oregón, en particular, experimentó algunas de las incursiones más altas durante este tiempo: “La ciudad de Woodburn y otros lugares donde viven los trabajadores Mexicanos fueron marcados por la presencia de barridos a través de granjas y carreteras locales que recogieron a trabajadores indocumentados”.<sup>220</sup> En las décadas siguientes, hubo un aumento constante en el número de comunidades Latines que establecieron raíces en Oregón. La década de 1980 en particular vio un aumento de inmigrantes de Centroamérica y, especialmente, Guatemala, que se establecieron en Oregón para huir de la guerra civil y la violencia política y buscar estabilidad económica.<sup>221</sup> Sin embargo, la continua estigmatización de las comunidades Latines y las interrupciones arraigadas en el racismo, la xenofobia y la dura política de inmigración han creado, durante décadas, inseguridad económica. Como era de esperar, la inseguridad económica de comunidades enteras los hace deseables como trabajadores, porque los empleadores pueden explotar su trabajo con poco miedo a encontrarse con resistencia u organización colectiva en el lugar de trabajo. Si los derechos de los trabajadores y las reformas migratorias no motivan la ciudadanía y los derechos y la estabilidad conferidos con ese estatus, las comunidades Latines en Oregón continuarán siendo excluidas de la estabilidad económica.

## Movilización de trabajadores Latines en Oregón

El condado de Clackamas es una de las regiones agrícolas más productivas de los Estados Unidos. El condado es uno de los principales exportadores de árboles de Navidad y alberga un gran número de viveros. Además, debido a su proximidad al Valle de Willamette, muchas comunidades Latines viven en el condado y trabajan en el valle. Estas realidades han convertido al condado de Clackamas en un destino principal para los trabajadores migrantes; sin embargo, durante muchas décadas, los trabajadores agrícolas se han trasladado de acuerdo

con las condiciones estacionales de crecimiento y han permanecido en un lugar durante unos meses y luego se trasladan, a menudo, a lugares cerca de Columbia Gorge o Washington.

La naturaleza transitoria de este trabajo y la amenaza que las políticas de inmigración crean para el estatus de residencia permanente han hecho difícil para las comunidades Latines establecer un sentido de pertenencia en un lugar determinado. Sin embargo, esto no quiere decir que no experimenten pertenencia de otras maneras. Durante décadas, las conexiones y redes familiares han sido críticas para reclutar trabajadores y también son críticas para crear un sentido de pertenencia. Por lo tanto, el proceso de pertenencia a cualquier lugar, sin importar cuánto tiempo uno permanezca allí, es capturado por la noción de la “creación de espacios vividos”,<sup>222</sup> o las formas cotidianas en las que las personas crean un sentido de pertenencia, por ejemplo, a través de conexiones familiares, espacios informales de reunión y actividades recreativas y basadas en la fe. Esto es diferente de las formas dominantes de fomentar la pertenencia, denominadas como la “creación de espacios facilitados”,<sup>223</sup> que se crea a través de procesos formales que se basan en sistemas dominantes como el compromiso cívico, las leyes y políticas y las reuniones en espacios sancionados.

Una tensión que a menudo surge es cuando las estrategias de creación de espacios facilitados intentan interrumpir la creación de espacios vividos. Esto se demuestra más claramente por la forma en que las leyes y las políticas se utilizan para reforzar y defender el sentido de amenaza de las comunidades que practican la creación de espacios vividos. Por ejemplo, una de esas tácticas que utiliza enfoques gobernantes para interrumpir la creación de espacios es lo que Nicholas DeGenova (2002) llama “régimen de deportabilidad”.<sup>224</sup> A través del alarmino de los medios y la formulación de políticas racistas, este régimen trabaja para crear un temor generalizado a la detención y deportación que “convierte a la mano de obra migrante indocumentada en una mercancía claramente desechable”.<sup>225</sup> La desechabilidad, entonces, se convierte en una de las características operativas más poderosas de cómo el dominante intenta interrumpir los esfuerzos para crear pertenencia entre las comunidades Latines.

¿Cómo han luchado las comunidades Latines contra los intentos de interrumpir sus esfuerzos por pertenecer? Una de las formas más eficaces de acción colectiva ha sido garantizar los derechos de los trabajadores a través de la sindicalización. Los sindicatos de trabajadores agrícolas en particular han estado a la vanguardia de la construcción de poder entre las comunidades Latines. Uno de esos sindicatos en Oregón es Pineros y Campesinos Unidos del Noroeste (PCUN). Al ser un representante directo de los trabajadores agrícolas migrantes, la movilización ascendente de PCUN fomenta y apoya la creación de espacios vividos que son tan críticos para el sentido de pertenencia de las comunidades Latines. A diferencia de la creación de espacios facilitados dominante, que ocurre a través de canales de poder ya establecidos y, a menudo, se hace de manera descendente, el trabajo de PCUN es culturalmente específico y actúa para contrarrestar el poder institucional dominante que, históricamente, ha interrumpido los esfuerzos Latines para construir riqueza, seguridad y un sentido de hogar en Oregón. Cuando los trabajadores tienen acceso a viviendas asequibles, prácticas de empleo justas y salarios dignos, pueden integrarse más en sus comunidades y crear las condiciones para el bienestar para ellos y para las generaciones futuras.

## Una conversación con Johanna Ogden: desestabilizar la narrativa del pionero blanco y aumentar la conciencia pública sobre las historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes

El objetivo de este capítulo ha sido demostrar las conexiones profundas y de larga data que las comunidades de color han tenido con el condado de Clackamas y con Oregón. Esperamos que contribuya a la creciente comprensión y reconocimiento de estas conexiones y eleve las historias menos conocidas de personas de color que han vivido en la región. También fuimos intencionales acerca de contextualizar estas historias al aclarar cómo el racismo opera y restringe las aspiraciones, los deseos y las vidas de las personas de color. Sin ser honestos y claros sobre este contexto, nos robamos la posibilidad de avanzar hacia la justicia racial con integridad.

En Oregón, estamos en un momento de aceptación y reconciliación con nuestro pasado. Durante demasiado tiempo, la historia de Oregón se ha contado desde una perspectiva poderosa pero limitada: la del pionero blanco. El poder y el peligro de esta perspectiva es que crea y perpetúa la narrativa y la creencia de que el “oeste de Estados Unidos” era un lugar en gran parte vacío que fue civilizado y pertenece únicamente a los colonos blancos. Sin embargo, esta narrativa arraigada desde hace mucho tiempo hoy está interrumpida. Particularmente en los últimos 15 años, se están descubriendo y escribiendo historias que añaden matices y complejidad a la narrativa del “pionero blanco” y desafían su dominio.

En esta sección final, nos centramos en las perspectivas de un historiador con sede en Oregón que hace el trabajo de desestabilizar la narrativa de los pioneros blancos y centrar la vida de las personas de color en la región. Johanna (Jo) Ogden ha estado recopilando historias orales durante años y visitando archivos en todo el noroeste del Pacífico –en Oregón, Washington y Columbia Británica– para descubrir la historia de las comunidades punyabíes. En 2012, Jo publicó un artículo innovador en el periódico *Oregon Historical Quarterly* llamado “Ghadar, silencios históricos y nociones de pertenencia” (*Ghadar, Historical Silences, and Notions of Belonging*). En 2024, Jo publicó su primer libro, llamado *Rebeldes punyabíes del Río Columbia: la lucha global por la independencia y la ciudadanía de la India (Punjabi Rebels of the Columbia River: The Global Fight for Indian Independence and Citizenship)*.<sup>226</sup> A través de una meticulosa investigación, Jo descubre los orígenes de Oregón de principios del siglo XX de uno de los movimientos anticoloniales más importantes, el Movimiento Ghadar, que desafió el dominio británico en la India. Rompe el silencio sobre esta comunidad y la contextualiza dentro de la violencia antiasiática desenfadada que experimentaron a lo largo de la costa oeste y su opresión en la India. Incluso el condado de Clackamas figura en esta historia: En Boring, “un hombre Indoasiático fue asesinado a tiros en Halloween en 1907, víctima de un crimen de odio”.<sup>227</sup> El ataque de Boring resultó en el primer juicio y condena de conocimiento público del occidente contra aquellos que atacaron a los Indios. A pesar de la violencia racista, los Indios se asentaron en Oregón a su paso. Cinco años más tarde, organizaron un movimiento político y movilizaron a su comunidad a lo largo del Río Columbia, desde Astoria

hasta los Dalles, formando un movimiento que se extendió por el mundo.

El 16 de mayo de 2024, Mira Mohsini entrevistó a Jo sobre su trabajo, cómo se interesó en contar estas historias y cómo crear conciencia sobre las historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en Oregón. Nuestra conversación telefónica no fue grabada, pero Mira tomó notas. Lo que se presenta a continuación es una síntesis editada de nuestra conversación, que incluye algunas ediciones hechas por Jo.

**Mira:** ¡Hola, Jo! Gracias por aceptar esta llamada conmigo. Me gustaría comenzar preguntándole sobre el estado de la investigación histórica en Oregón, específicamente sobre las comunidades Indígenas y Afrodescendientes.

**Jo:** He estado involucrada con el trabajo histórico durante varios años. Comencé como voluntaria en la co-munidad histórica y luego en PSU [Universidad Estatal de Portland] estudiando la historia de Oregón, incluso la historia de las comunidades Afrodescendientes y Afroamericanas, Chicana y Latine, la historia pública y, más tarde, como estudiante de posgrado en Columbia Británica. A través de todo esto, llegué a darme cuenta de que la historia de las personas de color en Oregón estaba terriblemente subrepresentada. Sin embargo, cuando regresé de Columbia Británica, me sentí alentada por algunos de los cambios... especialmente en el periódico Oregon Historical Quarterly. Pero, en muchos lugares y maneras, realmente hemos visto un cambio lejos de la narrativa de pioneros blancos que había sido tan dominante. Muchas personas han contribuido a este cambio, además de la Sociedad Histórica de Oregón. Eventos como "Race Talks" han sido importantes. Hemos visto más conciencia sobre la exclusión de personas Negras, Afroamericanas y Afrodescendientes en Oregón y la historia de los asentamientos Chinos. Muchas cosas nos han ayudado a abrir los ojos. Pero los desafíos continúan, especialmente en torno a la diversificación de los archivos. Si los archivos no son diversos, entonces nuestras historias no están diversificadas. Hay mucho más trabajo por hacer y hay mucha gente que contribuye con un excelente trabajo.

**Mira:** ¿Puede compartir más sobre lo que llevó a estos cambios en la última década?

**Jo:** Desde mi perspectiva, destaco que Eliza Canty-Jones tome el timón del periódico Oregon Historical Quarterly (OHQ). "Race Talks" y el trabajo de Walidah Imarisha en la Universidad Estatal de Portland ha sido importante para preguntar y responder a la pregunta: "¿Dónde está la historia de la comunidad Afrodescendiente de Oregón?". El trabajo individual de Carmen Thompson y Darrell Millner y su edición invitada del tema de la supremacía blanca de OHQ fue increíble. Hemos visto el crecimiento de museos, como los Chinos, Judíos y Japoneses. El trabajo publicado por Jennifer Fang en OHQ y también su trabajo en la Mansión Pittock. Los escritos de la profesora Katy Barber y la formación de historiadores públicos de la PSU han sido extremadamente influyentes. La obra de Vanport Mosaic. La gente detrás del podcast y libro Lo que sucedió aquí (It Did Happen Here). Ellos son solo algunos de todos lo que están contribuyendo.

**Mira:** ¿Cómo puede la narrativa de los pioneros blancos, que es tan central para contar la historia de Oregón, ser descentrada o alterada?

**Jo:** ¡Debemos darlo todo! Debemos tener un compromiso, una razón para hacerlo. También debemos tener una manera de entrar en ella. Para mí, el 9 de septiembre fue fundamental. Estaba claro que necesitamos hacer más trabajo histórico sobre la gente del mundo

Árabe y Musulmán y examinar cómo la gente se convierte en la otredad en un abrir y cerrar de ojos políticamente, como sucedió después del 11 de septiembre. Recién en la escuela de posgrado pude retomar esa idea. Un erudito de Musulmanes en Estados Unidos sugirió que mirara a los Sijis a principios de la década de 1900 en Oregón y, cuando lo hice, quedé asombrada. Así que fue mi propio interés y mucha suerte que la historia terminó siendo mi punto de inicio.

Empecé investigando en Astoria, que era un centro de la vida Punyabí en Oregón a principios del siglo XX. Leí periódicos y microfichas y comencé a ver los contornos de una historia mucho más grande. Debido a que estaba en la escuela de posgrado en ese momento, tenía una tarjeta de biblioteca poderosa y podía acceder a historiadores en la India y en otros lugares. También viajé por todo el Río Columbia y pasé por registros de microfichas en ciudades pequeñas –esto fue justo antes de que las cosas se digitalizaran. Es mucho trabajo tratar de encontrar gente, gracias a la supremacía blanca. Creo que es importante entender que la supremacía blanca no es una conspiración; es más profundo que eso. Es una perspectiva dominante que actúa como un poderoso filtro sobre quién cuenta y quién no, y se puede ver al buscar archivos: exclusión, limitación y categorización. Pero no es que no haya registros; los hay, aunque suelen contener muy poca información. Una tarea de los historiadores es la excavación y ese es un trabajo profundo e importante. Todos tenemos que lidiar con cómo la exclusión y la subyugación han sido parte integral del proyecto americano.

**Mira:** ¿Cómo se puede crear conciencia pública sobre las historias y contribuciones de las comunidades de color en Oregón?

**Jo:** Hay muchas maneras. Hay, por supuesto, museos. No solo los emblemáticos como la Sociedad Histórica de Oregón, sino otros importantes en todo el estado. El periódico Oregon Historical Quarterly es popular y riguroso. La programación pública de todo tipo también es eficaz. Por ejemplo, funcionarios de la ciudad de Astoria, la comunidad Sij y yo organizamos una conmemoración de tres días de Ghadar en Astoria en 2013 que reunió a personas de todo el oeste y difundió la voz sobre los vínculos de Oregón con esta historia mucho más allá de la región. El evento de Astoria nunca habría ocurrido sin que OHQ publicara mi investigación en 2012. Así que creo que hay una relación importante entre escribir historia y tenerla arraigada. También hay una importante membrana permeable entre la historia que escribimos y lo que se recopila en la calle, y viceversa. Creo que la sinergia entre el movimiento “Las vidas de las personas Negras importan” (Black Lives Matter o BLM) de 2020 aquí en Portland y el casi coincidente problema de la supremacía blanca de OHQ es un ejemplo de eso. El periódico profundizó la comprensión de algunas de las personas en las calles y también de miles de espectadores simpáticos. Un pequeño ejemplo de esta dinámica entre la historia formal y la conocida fue una obra de grafiti de BLM de dos cuadras de largo que apareció en las calles de St. Johns ese verano. Cada carta incluía fragmentos de la historia de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes de Oregón, incluso sobre el disturbio contra los Indios en San Juan en 1910 sobre el que había escrito recientemente.

Parte de lo que causa escribir la historia es que nos da una forma de hablar sobre quiénes somos con una lente más profunda. Por otro lado, verse a uno mismo y a su comunidad representados e integrados en nuestra historia colectiva da un punto de apoyo, un entendimiento de que han estado aquí y pertenecen. Esa es una forma de resistencia.

**Mira:** Muchas gracias, Jo. ¿Hay algo más que le gustaría añadir?

**Jo:** Este lugar siempre ha sido mucho más diverso de lo que la mayoría de nosotros cree. Tenemos que ser cuidadosos con la forma en que hablamos de la falta de diversidad, porque, sin darnos cuenta, puede borrar aún más [a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes]. Cuando decimos cosas como “Oregón es el estado más blanco del país” sin entender las complicaciones de eso, inadvertidamente podemos reforzarlo. La blancura es y ha sido un proceso activo; no es una abstracción, sino una acción contra una realidad vivida. Oregón ha sido un lugar de muchos pueblos por muchos, muchos años y sigue siéndolo. Tenemos que seguir preguntándonos cómo la blancura activa es esencial para la historia de Oregón y cómo complican nuestras historias en consecuencia.

# CAPÍTULO SEIS

## ESTUDIOS DE CASO

*“Las historias que la gente cuenta están profundamente entrelazadas con su sentido de justicia y pertenencia. Entender estas narrativas es comprometerse con sus luchas por la justicia”.*

*– Lila Abu-Lughod<sup>228</sup>*

---

*“La historia de un pueblo es la historia de su lucha. A través de la narrativa, entendemos las injusticias y buscamos superarlas”.*

*– José Martí<sup>229</sup>*

Sitio de recreación de  
Wildwood.  
Oficina de Administración  
de Tierras

## **Le damos la bienvenida, querido lector, al corazón de este estudio de justicia en la investigación.**

En este capítulo, lo llevamos a un recorrido por el condado de Clackamas desde la perspectiva de las personas de color que viven, trabajan, adoran y juegan allí. Similar a nuestro recorrido histórico por el condado en el Capítulo cinco, donde elevamos historias menos conocidas de las conexiones que las comunidades de color tienen con este lugar, aquí, elevamos sus experiencias vividas en el presente.

Los 10 estudios de caso presentados en este capítulo se agrupan en cuatro temas:

- Recién llegados
- Siempre han estado aquí
- Navegar por las instituciones esenciales
- Participación dominante en la pertenencia a la comunidad

Cada estudio de caso involucró alguna forma de participación de la comunidad, ya sea la organización de una reunión comunitaria, la circulación de una encuesta o la realización de entrevistas. Cada estudio de caso sigue un formato similar: propósito, entorno del compromiso, realidad, fortalezas, desafíos y soluciones. Estos estudios de caso establecen el contexto de cuestiones importantes para los miembros del comité directivo y sus comunidades. Se centran en un área y población en particular para entender sus preocupaciones y deseos. Más detalles sobre cada estudio de caso, incluidos los datos cuantitativos específicos del estudio, se pueden encontrar en los Apéndices A y B. Las preguntas formuladas durante la recopilación de datos para cada estudio de caso se pueden encontrar en el Apéndice C.

## PARTE UNO:

# RECIÉN LLEGADOS

---

Los tres estudios de caso incluidos en “Recién llegados” iluminan las experiencias de los inmigrantes que se instalan en el condado de Clackamas. Aunque las comunidades de inmigrantes tienen diversas experiencias al llegar y establecerse en el condado, a menudo, comparten un fuerte deseo de encontrar trabajo estable. Sin embargo, encontrar empleo, especialmente si el inglés es un segundo (o tercer o cuarto) idioma, puede resultar difícil. Además, aquellos inmigrantes que se convierten en autónomos y comienzan sus propios pequeños negocios enfrentan múltiples desafíos al navegar por los sistemas burocráticos. Los tres estudios de casos en esta sección tratan sobre: (1) comunidades Latines que migran y trabajan en Mt. Hood; (2) miembros de la comunidad China y Latine que buscan empleo en el condado; (3) inmigrantes de color que abren pequeños negocios en el condado y, más ampliamente, experiencias de personas Indígenas y Afrodescendientes dueñas de pequeños negocios.

# Memoria y migración: voces de comunidades Latines de Mt. Hood

## *Propósito*

Cuando la gente piensa en las comunidades de color en Clackamas, tienden a asumir que estas comunidades viven, en gran medida, en lugares suburbanos y urbanos que rodean el área metropolitana de Portland. Sin embargo, las comunidades de color, especialmente las comunidades Latines, abarcan el paisaje y se encuentran incluso en las áreas más remotas que se presume que son principalmente blancas. Estas comunidades se instalan en estos lugares inverosímiles, en parte por necesidad, o porque huyen de un conflicto o para encontrar oportunidades económicas. Los medios de comunicación han prestado especial atención a la tasa de inmigración en los últimos años. Sin embargo, sabemos por secciones anteriores de este informe que la migración en Clackamas y Oregón no es novedosa, sino que ha ocurrido a lo largo de la historia en olas que coinciden con el flujo y reflujo de la necesidad y la oportunidad. Debido a esta historia, aquellos que han migrado a comunidades rurales han establecido raíces allí durante décadas y sus familias han convertido el paisaje de Clackamas en lo que es hoy. Cristina (Cris), miembro de nuestro comité directivo, vino de una comunidad con tales raíces en la base de Mt. Hood.

Los abuelos de Cris llegaron a Mt. Hood desde México y, desde entonces, ella, su familia y la comunidad han visto cómo ha cambiado el lugar. Ella y su hermana son cofundadoras de Mt. Hood Unidas, una organización sin fines de lucro que empodera a las personas Latines en la región de Mt. Hood a través de recursos y creación de comunidades. Cris es una líder comunitaria por excelencia y se ha destacado por su dedicación a los que viven cerca de la montaña desde el comienzo de nuestro tiempo juntos. Cris inicialmente estaba preocupado por participar en nuestro proyecto debido a nuestra asociación con el gobierno del Condado de Clackamas. Esta aprehensión estaba arraigada en un temor común de que el Condado explotaría las voces y experiencias de aquellos a quienes ella aprecia. No solo entendimos su aprehensión, sino que también respetamos su negativa a que su comunidad fuera tergiversada y puesta en peligro. Estamos tan agradecidos de que Cris nos haya confiado las historias de su comunidad. Su proyecto es una carta de amor a la comunidad a la que ha dedicado su vida e ilustra una parte del condado de Clackamas que tuvimos el privilegio de ver de cerca.

## *Métodos*

Cris llevó a cabo 10 entrevistas con miembros de la comunidad que viven cerca de Mt. Hood. Muchos de los miembros de la comunidad que entrevistó han estado viviendo en el área durante décadas. Los entrevistados habían migrado a Clackamas por una variedad de razones. Algunos fueron los primeros en construir la comunidad Mexicana en la década de 1960 como adultos jóvenes, mientras que otros llegaron más tarde, durante la infancia. A pesar de sus diferencias, cada historia nos cuenta lo que implica crear una comunidad en el condado de Clackamas.

Durante las entrevistas, se preguntó a los miembros de la comunidad sobre sus experiencias al llegar al condado de Clackamas, qué contribuyó a sus sentimientos de pertenencia y qué impidió un sentido de pertenencia. Como estas eran entrevistas semiestructuradas, Cris a menudo dejaba que el entrevistado se desviara hacia la narración de historias o que haga conexiones a su manera. Esta es una excelente manera de recopilar datos ricos y sólidos sobre las experiencias vividas que, de otro modo, podrían perderse si, por ejemplo, se admi-

nistrara una encuesta en lugar de esta entrevista. Las entrevistas duraron entre 30 minutos y una hora. Cris recibió permiso para grabar en audio sus entrevistas. En CCC, analizamos las entrevistas utilizando un software de datos cualitativos y compartimos nuestro análisis con Cris para confirmar nuestra interpretación.

### **Realidad**

En Clackamas, hay más de 35.000 inmigrantes y el 30% de ellos nació en países latinoamericanos.<sup>230</sup> Los caminos de llegada son tan numerosos como las razones para migrar a Clackamas. Algunas personas en la comunidad de Mt. Hood siguieron a familias ya establecidas y se reunieron con un miembro de la familia u otras familias asentadas allí. Algunas personas trajeron a otros miembros de la comunidad a la montaña en sus viajes o se reunieron con gente en el camino. Muchos miembros de la comunidad recuerdan viajar de México a Oregón a través de muchos medios de transporte. Otros experimentaron la llegada con la ayuda de contrabandistas, también conocidos como “Coyotes”. Pocos miembros de la comunidad creían que Mt. Hood iba a ser su hogar a largo plazo. Estaban allí debido a una oportunidad de trabajo a corto plazo que se convirtió en un trabajo a largo plazo. Al mismo tiempo, otros decidieron conformarse permanentemente con la familia o porque sus empleadores los patrocinaban.

Independientemente del modo de transporte y la razón para establecerse, el siguiente paso para todos era encontrar un ingreso estable. En el área de Mt. Hood, la mayoría de los miembros de la comunidad tenía trabajos en las industrias de restaurantes y centros turísticos. En todo el condado de Clackamas, la mayoría de los inmigrantes latinoamericanos tiene trabajo (72,9%) y más de la mitad trabaja en ocupaciones de servicio o mantenimiento (por ejemplo, construcción).<sup>231</sup> Las experiencias de los miembros de la comunidad de Mt. Hood que trabajaban en el área rural de Clackamas fueron muy variadas. Muchos tuvieron experiencias positivas: hicieron amigos rápidamente entre sus compañeros de trabajo y sus empleadores los trataban como familia. A veces, estas condiciones favorables no duraban mucho, especialmente cuando la gerencia cambiaba y el lugar de trabajo se volvía tóxico. El trabajo que encontraron no estaba exento de dificultades. Aquellos que trabajaban en complejos turísticos se encontraron con una caminata físicamente exigente y peligrosa por la montaña, que se volvió aún más arriesgada para aquellos que hacían turnos nocturnos. A nivel nacional, los inmigrantes Latines tienen el mayor número de lesiones mortales en el lugar de trabajo, especialmente aquellos que trabajan en la construcción.<sup>232</sup>

Para aquellos individuos que carecían de documentación, su estatus migratorio creó profundos desafíos para establecerse en Clackamas. Los miembros de la comunidad sin documentación necesitan encontrar formas informales de ganar dinero. Muchos tuvieron que mantenerse vendiendo bienes bajo el radar regulador del estado. Estos miembros de la comunidad tuvieron que vivir con el temor de que el estado cerrara sus negocios, que los propietarios los desalojaran y, en el peor de los casos, la remoción y deportación de ellos mismos y sus familias. Este miedo obligó a los miembros de la comunidad a tomar posiciones difíciles, como trasladarse de un lado a otro entre Clackamas y México. Otros se vieron obligados a vivir en condiciones difíciles por necesidad para permanecer imperceptibles por el Estado. Este miedo se agravó por la dificultad constante de encontrar vivienda y mantenerla, una realidad compartida por muchos que viven en el área rural del condado de Clackamas. Por los datos recogidos a través de los grupos de enfoque <sup>233</sup>, sabemos que los residentes Indígenas y Afrodescendientes comparten preocupaciones sobre la falta de opciones de vivienda asequible; esto se ve agravado por la falta de límites de renta en las zonas rurales.<sup>234</sup> Además, sabemos que las unidades de renta suelen tener poco mantenimiento.

### Soluciones deseadas por la comunidad

Uno de los sentimientos compartidos que surgió de las entrevistas es que pertenecer es un sentido de hogar y se siente como ser parte de una familia extensa. Hoy en día, hay generaciones de familias Latines que llaman a la montaña su hogar y han contribuido inmensamente a la comunidad que vemos allí hoy. Hay un sentido de continuidad: desde entonces, los primeros migrantes de la década de 1960 han tenido hijos y nietos; continúan siendo anclas de la comunidad y continúan apoyando a sus familias. Cuando otros llegaron en décadas posteriores, muchos fueron recibidos por una gran comunidad de vecinos Latines en su mayoría. La comunidad al pie de la montaña proporcionó atención comunitaria y un sentido de hogar a los recién llegados. Extendieron sus amistades y compartieron su cultura, a pesar de las diferencias lingüísticas y culturales entre vecinos fuera de la comunidad Latine.

En Clackamas, el 11,2% de la población habla un idioma distinto del inglés.<sup>235</sup> Las barreras lingüísticas impiden que muchos sientan que pertenecen. Muchos miembros de la comunidad tuvieron que aprender inglés cuando llegaron; aquellos que no pudieron, especialmente los miembros mayores de la comunidad, sintieron una clara sensación de aislamiento. Algunos miembros de la comunidad bloquearon los recuerdos de no poder comunicarse en inglés. Aquellos que sí recordaban relatan lo alienante que era sentirse atrasado en comparación con sus compañeros de clase. Muchos jóvenes Latines en todo el condado pueden estar experimentando sentimientos similares de alienación. Se estima que hay 4.733 jóvenes (de 5 a 17 años) que hablan español y el 6,2% de estos jóvenes tiene un inglés limitado.<sup>236</sup> Aprender inglés debe ser divertido y debe proporcionar recuerdos positivos para jóvenes y adultos. Se necesitan maestros más solidarios para ayudar a los miembros de la comunidad a aprender inglés mientras fomentan la pertenencia y la aceptación.

Aprendimos de los miembros de la comunidad que pertenecer no es necesariamente una experiencia fija y puntual (“Ahora pertenezco”), sino que puede cambiar a lo largo de la vida de una persona. Un participante compartió que se sintieron bienvenidos por la comunidad Latine cuando llegaron desde niños. Aun así, cuando eran adolescentes, querían encajar con los blancos, pero nunca lo hicieron, y más tarde en la vida, se reconectaron con la comunidad Latine. Otros experimentaron cambios similares en su sentido de pertenencia a lo largo del tiempo. Para algunos, la pertenencia tomó años, mientras que otros experimentaron menos pertenencia con el tiempo. Otros sintieron que pertenecían a comunidades insospechadas (no Latines o blancas), mientras que otros se sintieron desconectados de todos. De manera general, para los entrevistados, la pertenencia se refiere a la aceptación de las diferencias, incluidas las diferencias lingüísticas. Además, pertenecer es algo que se siente como ser parte de una familia; es una forma de parentesco. Si bien no todos los miembros de la comunidad experimentaron directamente la pertenencia de todas estas maneras, hubo un sentido de acuerdo entre los entrevistados en que la noción de pertenencia consiste en ciertos componentes comunes.

Como la pertenencia se experimenta como un profundo sentimiento de conexión similar a la familia, tanto biológica como no biológica, las experiencias de desconexión y asimilación forzada a menudo impiden el fomento de la pertenencia. Cuando se trató de construir conexiones con la comunidad blanca que vive en Mt. Hood, muchos miembros de la comunidad Latine compartieron desafíos similares. No todos los miembros de la comunidad Latine se sintieron conectados o bienvenidos por sus vecinos blancos. Los entrevistados compartieron que los residentes blancos tenían estereotipos negativos sobre los Latines y sus vecindarios. Los miembros de la comunidad notaron que los vecinos blancos tenían un sentimiento de

complejo salvador hacia la comunidad Latine, lo que causó más división. Estas diferencias en la cultura y la clase hacían que fuera incómodo para los miembros Latines aventurarse fuera de sus comunidades. Otros miembros de la comunidad señalaron que deseaban estar más cerca de la comunidad blanca a medida que envejecían. Por ejemplo, cambiarían sus nombres a versiones más inglesas. En cuanto a las comunidades Latines, Indígenas y Afrodescendientes, se espera que se asimilen en las culturas dominantes blancas para ser aceptadas. Sin embargo, la asimilación no conduce a la pertenencia que desean y contribuye a la alienación de la comunidad Latine. Hay muchas cosas positivas para abrazar la diversidad en lugar de excluir a las comunidades o forzar la asimilación. Para alentar a las comunidades rurales prósperas, es esencial que los miembros de la comunidad blanca hagan espacio para diferentes culturas y sean curiosos y respetuosos de las diferencias en lugar de esperar que otros se alineen con la cultura dominante. Tenemos modelos de todo el país de comunidades rurales predominantemente blancas dando la bienvenida a los inmigrantes recién llegados y cómo esto ha llevado al crecimiento de la comunidad.<sup>237</sup>

## **Inmigrantes que buscan empleo: desafíos de las comunidades Chinas y Latines con la búsqueda de empleo**

### **Propósito**

Encontrar empleo es esencial para pertenecer y el costo de vida cada vez mayor hace que sea más difícil para los residentes establecerse y permanecer en el condado de Clackamas. Emily Cooper ha sido residente del condado por mucho tiempo y conoce íntimamente los desafíos sociales y económicos de ser inmigrante. Durante nuestra colaboración, tuvimos muchas conversaciones sobre lo alienante que puede ser el condado de Clackamas, especialmente con la presión de integrarse. Ser una estadounidense no blanca en el condado de Clackamas tiene sus dificultades, pero eso nunca ha disuadido a Emily de construir y mejorar la comunidad que la rodea.

Emily es miembro desde hace mucho tiempo del Consejo de Líderes de Equidad, Diversidad e Inclusión (LEDIC) del Condado, un grupo dedicado a examinar lo que el Condado de Clackamas podría estar haciendo mejor para sus diversos residentes. Emily ha trabajado en el Condado durante la pandemia de COVID-19. Ella era una de las muchas personas de color en todo Oregón en las que el gobierno dependía para llegar a las comunidades que no hablan inglés, rurales e inmigrantes en los esfuerzos por obtener información, equipo de protección personal y vacunas. Al comienzo de nuestro trabajo juntos, empleos como estos estaban siendo eliminados gradualmente y Emily estaba buscando empleo. Al igual que otros condados, Clackamas tiene mucha práctica en contratar, despedir y volver a contratar a personas Indígenas y Afrodescendientes a medida que las crisis oscilan. Esta práctica beneficia de manera desigual a los gobiernos mientras que desfavorece a aquellos como Emily, de quien depende el condado. A través de esta experiencia, Emily diseñó una encuesta para capturar las experiencias de otros inmigrantes que buscaban y aseguraban trabajo en el condado de Clackamas.

### **Métodos**

La encuesta fue difundida en noviembre de 2021 a miembros de la comunidad Latine y Asiática. Emily y su colega, Pillar, enviaron el enlace de la encuesta a través de sus redes sociales y de boca en boca. La encuesta consistió en preguntas cuantitativas y cualitativas para

determinar los desafíos experimentados por los miembros de la comunidad desempleados y empleados al buscar trabajo. Los investigadores de CCC realizaron el análisis cuantitativo. El análisis cualitativo fue realizado por la Dra. Angie Carter, cuyas reflexiones están presentes en este estudio de caso. Hubo 142 participantes; 88 indicaron que estaban empleados y 54 indicaron que estaban desempleados.

No pedimos estatus migratorio en la encuesta, como práctica para mantener la seguridad de los miembros de nuestra comunidad. Sin embargo, sabemos que la mayoría de los participantes (60,6%) había estado en los Estados Unidos durante 10 años o más. Para este estudio de caso, nos centraremos en las experiencias de los encuestados que indicaron que actualmente están empleados o desempleados.

### **Características del participante desempleado**

Entre los miembros desempleados de la comunidad (n = 54), el 74% estaba empleado en el último año y estaba en el mercado en otro puesto hace bastante poco (refiérase a la Tabla 6.1 para ver el tiempo transcurrido desde el empleo anterior). La mayoría (81%) de estos miembros de la comunidad había solicitado empleos en el último año.

Durante el tiempo en que se administró esta encuesta, hubo un número récord de vacantes

**Tabla 6.1 – Tiempo transcurrido desde el último empleo**

TIEMPO DESDE EL ÚLTIMO EMPLEO	NÚMERO	PORCENTAJE
Menos de un mes	8	14,8
Un año	20	37
1 - 2 años	12	22,2
2 - 5 años	11	20,4
5 - 10 años	2	3,7
10 años o más	1	1,9

de empleo, que fue el más alto en los últimos siete años.<sup>238</sup> La mayor parte de las vacantes correspondía a las industrias del ocio, la hotelería, la atención médica y la asistencia social.<sup>239</sup> En promedio, los participantes desempleados solicitaron tres o cuatro empleos el año pasado. Sin embargo, el número de puestos de trabajo que solicitaron osciló entre uno y diez. Entre los pocos miembros de la comunidad que no se habían postulado a puestos de trabajo en el último año, había barreras muy específicas para las solicitudes de empleo. Algunos no tenían la documentación correcta; otros tenían problemas personales o tenían dificultades para encontrar un trabajo que se ajustara a sus necesidades. La mayoría dijo que las necesidades de cuidado de niños, especialmente durante la pandemia, les impedían solicitar empleo.

Miembros desempleados de la comunidad compartieron que están buscando empleo en una variedad de áreas. La siguiente tabla muestra los tipos de trabajo que solicitaron los encuestados (vea la Tabla 6.2).

**Tabla 6.2 – Solicitudes por tipo de empleo**

TIPO DE EMPLEO	NÚMERO	PORCENTAJE
Contabilidad/finanzas	11	20,4
Administrativo	1	1,9
Arquitectura/diseño	3	5,6
Construcción/instalaciones	1	1,9
Servicio al cliente	4	7,4
Cuidado doméstico (cuidador familiar)	2	3,7
Educación/formación	5	9,3
Ingeniería/computación	7	13
Atención médica	4	7,4
Hotelería/turismo	3	5,6
Aplicación de la ley/seguridad	1	1,9
Fabricación/mano de obra	7	11,1
Marketing/publicidad	7	13
Venta al por menor/ventas	7	13
Transporte/logística	5	9,3
Alta dirección/consultoría	2	3,7
Otro: por favor, especifique	1	1,9

### Características de los participantes actualmente empleados

Entre los miembros de la comunidad empleados, el 65% había estado empleado en su trabajo actual durante cinco años o menos (vea la Tabla 6.3).

**Tabla 6.3 – Duración del empleo**

DURACIÓN DEL EMPLEO	NÚMERO	PORCENTAJE
Menos de un año	23	26,1
1 - 2 años	17	19,3
2 - 5 años	25	28,1
5 - 10 años	12	17
10 años o más	7	8
Falta de datos	1	1

Se preguntó a los participantes empleados qué papel desempeñaban en su puesto actual. La gran mayoría se encontraba en puestos de nivel inicial (59,0%) o de gerente (28,4%) (vea la Tabla 6.4). Los miembros empleados de la comunidad tenían empleos en diversos sectores (vea la Tabla 6.5).

**Tabla 6.4 – Función actual en la organización**

FUNCIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Nivel de principiante	52	50,1
Gerente	25	28,4
Dirección de rango superior	2	2,3
Director ejecutivo	8	9
Otro	1	1,1

**Tabla 6.5 – Empleo actual por tipo de empleo**

TIPO DE EMPLEO	NÚMERO	PORCENTAJE
Contabilidad/finanzas	8	9,1
Administrativo	4	4,5
Arquitectura/diseño	1	1,1
Construcción/instalaciones	2	2,3
Servicio al cliente	6	6,8
Cuidado doméstico (cuidador familiar)	3	3,4
Educación/formación	10	11,4
Ingeniería/computación	7	8
Gobierno	3	3,4
Atención médica	6	6,8
Hotelería/turismo	4	4,5
Aplicación de la ley/seguridad	1	1,1
Fabricación/mano de obra	6	6,8
Marketing/publicidad	6	6,8
Venta al por menor/ventas	13	14,8
Transporte/logística	7	8
Alta dirección/consultoría	4	4,5
Otro: por favor, especifique	5	5,7

**Realidad****El empleo es necesario para permanecer en Clackamas.**

El deseo de trabajar y vivir en el Condado de Clackamas era alto para aquellos que buscaban empleo y estaban empleados. Los miembros de la comunidad sintieron que el condado de Clackamas tenía mucho que ofrecer con respecto a la naturaleza, la recreación al aire libre y el fácil acceso a espacios tranquilos. Los miembros de la comunidad disfrutaron de la diversidad de personas y creencias del condado de Clackamas y notaron que era un gran lugar para formar una familia. Muchos deseaban permanecer en la zona por estas razones y permane-

cer cerca de sus familias extensas que habían sido residentes durante mucho tiempo. Estos miembros de la comunidad notaron lo mucho que disfrutaban contribuyendo a la comunidad Clackamas. Sin embargo, entre los miembros de la comunidad, el 76% dijo que conseguir un trabajo en el condado de Clackamas era esencial para permanecer allí.

Estos miembros de la comunidad buscaban ganar suficientes ingresos para permitirse vivir en el lugar y tener acceso a la alta calidad de vida que valoraban. Además, para muchos era importante permanecer en el condado de Clackamas porque les ahorraría mucho tiempo de viaje y les permitiría estar más tiempo con la familia. Sin embargo, los inmigrantes y las comunidades Indígenas y Afrodescendientes tienen barreras específicas para buscar y asegurar empleo en Clackamas.

### **Las redes sociales son necesarias para el empleo en Clackamas**

Entre los miembros de la comunidad que pudieron encontrar empleo, la mayoría encontró su trabajo a través de sus redes sociales: amigos (33), familia (uno) y redes específicas de sus grupos culturales, por ejemplo, Centro de Servicios para Chinos (uno), periódico Chino (uno) o red Taiwanesa (uno). Los miembros de la comunidad identificaron la importancia de las redes sociales en el desarrollo de las estrategias prácticas necesarias para navegar por el mercado laboral y el apoyo emocional para continuar la búsqueda de empleo. Para aquellos con pocas habilidades de informática o inglés, la familia y los amigos eran especialmente valiosos para buscar empleo. Algunos miembros de la comunidad (33) señalaron el uso de sitios web en línea como Monster, LinkedIn, Indeed, etc. Es esencial ser conscientes de la brecha digital en el condado de Clackamas; los datos disponibles públicamente para grupos Asiáticos y multirraciales en el condado muestran que más de 1.200 no tienen acceso a Internet y 1.000 no tienen una computadora en casa.<sup>240</sup> Muchos participantes señalaron que necesitaban apoyo de amigos y familiares cuando hacían búsquedas en línea o sitios web. Todavía hay barreras significativas en el proceso de búsqueda de empleo para aquellos con y sin redes sociales.

Las redes sociales siempre son cruciales en una búsqueda de empleo, especialmente para aquellos que no están familiarizados o son nuevos en buscar empleo en la zona. Se dice que el 80% de los puestos de trabajo está asegurado a través de conexiones personales.<sup>241</sup> Las barreras de las redes sociales para las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes están bien documentadas a nivel nacional. Los posibles empleados blancos a menudo tienen acceso a las redes sociales a través de relaciones familiares o redes de antiguos alumnos que las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes no tienen.<sup>242</sup> El hecho de que las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes tengan conexión con personas de su industria deseada no significa que tengan el mismo acceso a las oportunidades de empleo. Un estudio de 2019 que investigó la diferencia en las redes de posibles empleados blancos y de color encontró que usaban las redes sociales de la misma manera. Ambos grupos participantes tenían redes sociales estratégicamente ubicadas en la empresa, lo que significa que conocían a alguien familiarizado con el empleador o la empresa. Sin embargo, los participantes de color en última instancia estaban en desventaja porque aquellos en sus redes sociales eran menos propensos a abogar por ellos en su nombre.<sup>243</sup> Aunque las redes sociales son útiles, las personas y los inmigrantes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes necesitan más apoyo para tener igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

## Desafíos

Se pidió a los participantes que describieran los desafíos y recursos necesarios en el proceso de contratación, que incluye cuatro etapas: búsqueda de empleo, solicitud, entrevista y proceso posterior a la entrevista. En el análisis, se identificaron tres tipos de desafíos para el proceso de contratación:

- **Desafíos personales** (aquellos únicos a las situaciones/experiencias de los solicitantes).
- **Desafíos culturales** (aquellos que surgieron de no entender las expectativas o normas en la industria o las búsquedas de empleo en los Estados Unidos).
- **Desafíos institucionales** (aquellos que están incrustados en el propio proceso de contratación).

**Desafíos personales:** entre los miembros de la comunidad, los desafíos personales más mencionados fueron la ubicación del trabajo, la educación y los requisitos de dominio del idioma inglés. Como se mencionó anteriormente, los miembros de nuestra comunidad necesitan permanecer en Clackamas, pero muchas oportunidades de trabajo se encuentran en lugares que requieren un viaje largo y sin opción de trabajo remoto o a tiempo parcial. Esto es especialmente difícil para aquellos con responsabilidades familiares, como encontrar algún lugar de cuidado de niños. Muchos miembros de la comunidad mencionaron el nivel de educación como una barrera para la contratación para un puesto. Algunos puestos están sesgados hacia aquellos con un título universitario o requieren una certificación específica. Otros mencionan que necesitan más conocimientos o experiencia en el campo en el que están interesados, mientras que los que continúan su educación notaron desafíos en el manejo del tiempo entre el trabajo y la escuela.

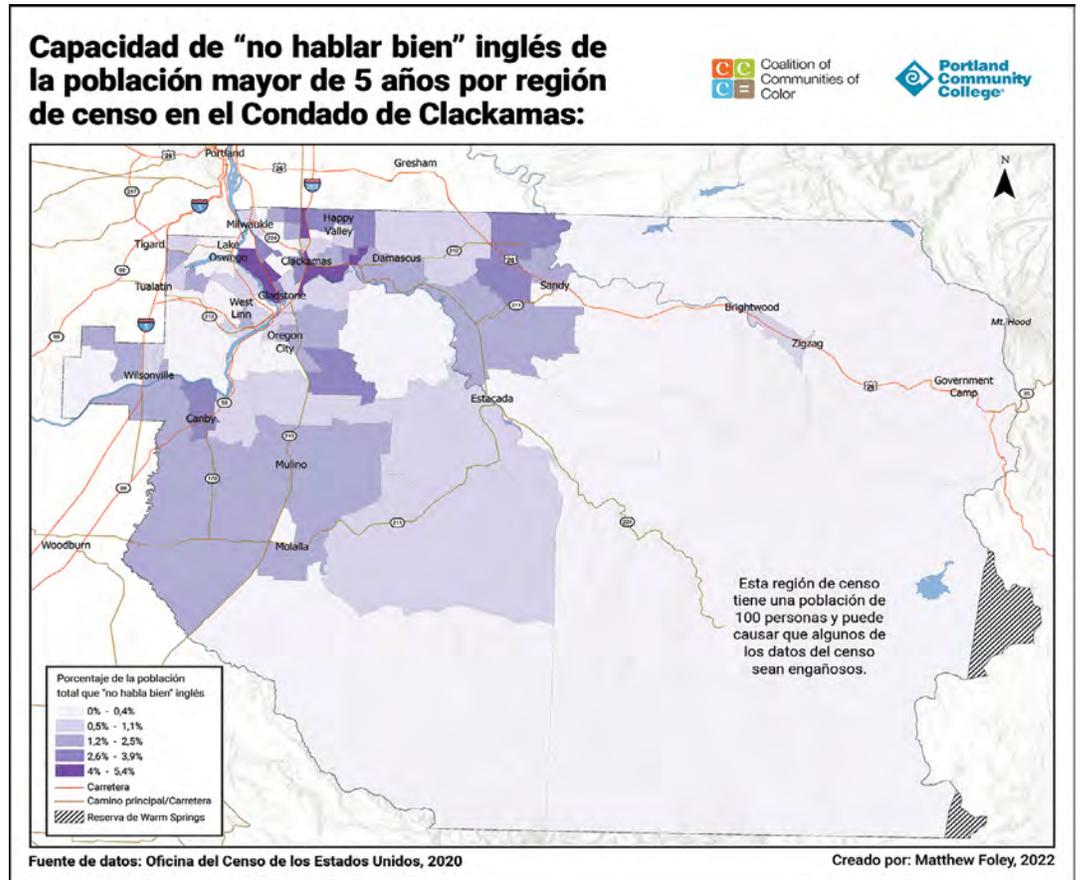
El dominio del inglés era una barrera significativa para los miembros de la comunidad en cada paso del proceso de contratación. Los miembros de la comunidad encontraron barreras ya que las solicitudes y cartas de presentación se aceptaban solo en inglés y necesitaban ayuda para comunicarse durante las entrevistas y con sus compañeros de trabajo si eran contratados. De la encuesta, el 14% de los miembros de la comunidad dijo que podría haber hablado mejor. Incluso entre aquellos con un mayor dominio del inglés, comunicar su experiencia o responder preguntas técnicas de manera efectiva tomó tiempo y esfuerzo. Los recursos y el apoyo son necesarios para los solicitantes de empleo con un menor dominio del inglés. Los datos muestran que esta necesidad está presente en todo el condado. El mapa a continuación se basa en los datos del Censo de 2020 y muestra el porcentaje de residentes de Clackamas que indicó que “no habla bien” inglés (Figura 6.1). Hay varias áreas donde más del 4% de la población (morado más oscuro) no puede hablar bien inglés. El mapa muestra que las necesidades lingüísticas están presentes en todo Clackamas, más allá de las áreas urbanas.

**Desafíos culturales:** muchos miembros de la comunidad se enfrentaron a desafíos culturales que actuaron como barreras para asegurar un puesto. Algunos desafíos fueron mencionados durante y después de la entrevista de trabajo. Los miembros de la comunidad a veces luchan por conectarse con el entrevistador. A algunos les resultó difícil responder preguntas o entender lo que el entrevistador buscaba en su respuesta. Otros tenían dificultades para entender al entrevistador cuando usaba ironía o sarcasmo. Después de la entrevista, los miembros no sabían si era apropiado hacer un seguimiento o cuándo. Aquellos que sí lograron obtener empleo encontraron un desafío para lograr una conexión personal con los compañeros de trabajo.

Estados Unidos tiene un proceso de entrevista específico y una cultura laboral muy diferente de los demás y plantea un desafío único para aquellos que inmigran. Por ejemplo, algunos participantes necesitaban orientación sobre cuándo era apropiado pedir retroalimentación después de las entrevistas o se sentían confundidos durante las preguntas de la entrevista.

**FIGURA 6.1**

Residentes con un bajo dominio del idioma inglés en el Condado de Clackamas\*



\*Este mapa también aparece en la Figura 3. 1.

**Desafíos institucionales:** además de preguntar sobre las barreras que los miembros de la comunidad enfrentaron durante el proceso de trabajo, les pedimos que describieran cualquier experiencia de injusticia. Aunque 43 encuestados señalaron que no experimentaron injusticia, muchos de ellos destacaron alguna forma de discriminación durante el proceso de trabajo (por motivos de edad, sexismo, racismo [específicamente, racismo antiasiático], discriminación por orientación sexual, prejuicios contra los no ciudadanos o hablantes de inglés como segunda lengua).

La mayoría de los encuestados no dio ejemplos específicos sobre cómo se veía esta discriminación en la práctica, sino que hizo declaraciones amplias como “los Asiáticos tienen menos oportunidades de entrevistas” o “la empresa es sexista”. Un entrevistado observó una práctica discriminatoria específica, pero no notó con qué empleador ocurrió, solo señaló que, en la entrevista, el entrevistador “preguntó sobre la orientación sexual”. Tiene sentido que los solicitantes no puedan reportar incidentes o preguntas inapropiadas o que señalen a empleadores específicos, ya que los encuestados se encuentran en una posición vulnerable como solicitantes que necesitan trabajo.

La interseccionalidad tuvo un impacto en las experiencias de los miembros de la comunidad, especialmente entre las mujeres Asiáticas. Expresaron que no son vistas ni tienen los mismos privilegios que las mujeres blancas y que no reciben los mismos recursos que las mujeres de otros grupos minoritarios. Por ejemplo, una de las encuestadas explicó: “Una percepción general sería que, como mujeres Asiáticas, no somos consideradas personas de color o mujeres que realmente necesitan el tipo de ayuda que otras personas de color y otras mujeres de color necesitarían. A veces, siento que debería estar orgullosa, a veces triste y, a veces, enojada por esto”. Del mismo modo, una encuestada dijo: “He estado en la feria de empleo para las minorías de la ciudad de Portland, he repartido un par de currículums, pero nunca me escucharon. Sospecharía que fue porque soy una mujer Asiática y no de otra cultura”, y otro señaló: “La diversidad parece no favorecer a los Asiáticos”.

Otros sesgos crean desafíos para las comunidades Indígenas y Afrodescendientes que se originan en barreras institucionales. Los miembros de la comunidad se sintieron discriminados por su nivel de educación o la falta de títulos universitarios. Otros factores incluyen el sesgo hacia ser un padre/madre soltero/a, tener hijos y el estado civil. Los miembros de la comunidad sintieron que los empleadores preferían a los locales o aquellos con títulos de instituciones de idioma inglés, que estaban presentes durante todo el proceso de búsqueda de empleo y, luego, de nuevo al iniciar y mantener empleos.

También es importante considerar cómo se manifiestan las prácticas discriminatorias incluso en lo que se supone que son partes neutrales del proceso de contratación laboral. Durante la encuesta, los miembros de la comunidad mencionaron varias maneras en que la infraestructura de solicitud de empleo les impide solicitar y obtener puestos. Un miembro de la comunidad señaló que los formularios de solicitud en línea a menudo no permiten números de teléfono internacionales que los inmigrantes o aquellos con experiencia laboral internacional deben ingresar para antiguos empleadores y/o referencias. Esto coloca a esos solicitantes en una desventaja injusta y puede significar que sus solicitudes se rechacen. Además, los miembros de la comunidad explicaron cómo la falta de transparencia en las descripciones de puestos les hace perder su tiempo en trabajos que no se adaptan a sus necesidades. Se debe instruir a los empleadores sobre la importancia de la claridad en las descripciones de puestos, los salarios enumerados y si se pueden negociar opciones remotas o híbridas. Los participantes también necesitaban flexibilidad para programar servicios de cuidado de niños/ancianos; además, cierta información de trabajo en línea en los bancos de empleo es inexacta. A diferencia de los desafíos institucionales anteriores, estos desafíos pueden ser resueltos por los empleadores.

***“Crecí aquí, fui a la escuela aquí y siempre me han atraído los hermosos paisajes y la gente amable. Es un gran lugar para criar una familia y me gusta vivir aquí. Hay muchas cosas que me gustan de vivir en el condado de Clackamas, pero lo más importante es tener un trabajo para poder mantener a mi familia”.***

**- Encuestada**

### ***Soluciones deseadas por la comunidad***

Para abordar las barreras que impiden que las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes encuentren y obtengan empleo, los recursos deben estar disponibles para aquellos que buscan empleo y los empleadores deben hacer cambios. En cuanto a los recursos, los miembros de la comunidad necesitan oportunidades para profundizar sus habilidades en todos los aspectos del proceso de solicitud de empleo. Estos incluyeron capacitación en conocimientos básicos de computación, realización de búsquedas en línea, desarrollo de sus perfiles en sitios web profesionales (por ejemplo, LinkedIn), preparación de materiales de solicitud (por ejemplo, currículums y cartas de presentación personalizadas), práctica de entrevistas y práctica para negociar el salario. Estas clases deben ser accesibles y flexibles con los horarios de los miembros de la comunidad al tener capacitaciones en línea que se puedan descargar. Todos los recursos deben ofrecerse en varios idiomas.

Entre los empleados, las estrategias para encontrar y asegurar un trabajo incluían la participación de sus redes sociales de familiares, amigos y colegas para identificar oportunidades y encontrar tutoría en el proceso de búsqueda de empleo. Estas estrategias ayudaron en varios frentes: Adaptar un currículum vitae y cartas de presentación, desarrollar sólidos materiales de solicitud, prepararse para entrevistas a través de la investigación de las empresas, hacer prácticas o simular entrevistas, desarrollar preguntas para hacer durante la entrevista y asegurarse de que se enviaron agradecimientos y solicitudes de retroalimentación a los entrevistadores. Sin embargo, aquellos residentes recién llegados que aún no tienen redes sociales robustas reconocieron que estaban en desventaja.

El condado debe proporcionar vías para la tutoría y el apoyo entre pares para aquellos que buscan empleo. Tener un curso corto sobre la realización de una búsqueda de empleo en línea y luego adaptar los materiales de solicitud de empleo para resaltar las fortalezas de los solicitantes mientras se abordan las palabras clave y los requisitos en la publicación de empleo ayuda a los solicitantes de empleo a sentir que están menos en la oscuridad y no pierden su tiempo. Un curso de seguimiento podría incluir prepararse y tener éxito en entrevistas o crear cuentas en línea en LinkedIn y otros sitios de redes. Estos incluso podrían grabarse como un seminario web y publicar en línea, aunque todavía no llegaría a aquellos que necesitan ayuda con sus habilidades en línea. Los empleadores también deben ser conscientes de las redes culturalmente específicas que los miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente utilizan para compartir puestos, como el Centro de Servicio para Chinos, los periódicos Chinos y la red Taiwanesa. Publicar puestos disponibles en estas plataformas asegurará que todos los residentes de Clackamas conozcan las oportunidades disponibles.

Se debe ofrecer capacitación a los empleadores para que entiendan y puedan arreglar las formas en que sus sistemas discriminan a los miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente. Por ejemplo, un miembro de la comunidad compartió que proporcionar números de teléfono para referencias o empleadores anteriores es difícil cuando estos números son internacionales y requieren más de 10 dígitos. Aun así, los formularios en línea tienen espacio para solo 10 dígitos. Hacer que sea una política estándar publicar el salario de trabajo o los rangos de compensación por hora en las publicaciones y mantener los puestos disponibles actualizadas en los portales en línea ayudaría a los solicitantes a ahorrar tiempo solicitando puestos que pagan demasiado bajo para ellos o que ya no están disponibles. Estas son algunas de las muchas soluciones propuestas por los miembros de la comunidad que harían el proceso de búsqueda de empleo más accesible y facilitarían la creación de un hogar en Clackamas.

## Ambición y propiedad de pequeñas empresas: inmigrantes Indígenas y Afrodescendientes comenzaron negocios y desarrollaron una comunidad

### Propósito

Dos miembros del comité directivo, Chomba y Kalkidan, fueron los anfitriones de este evento. Chomba es inmigrante de Zambia y es propietario de Energy Iz Everything LLC, un negocio que se centra en la consultoría de desarrollo de capacidades organizativas. Trabaja estrechamente con organizaciones comunitarias en el condado de Clackamas y la División de Salud Pública del Condado de Clackamas. Kalkidan Ezra es inmigrante de Etiopía y, en los últimos 14 años, ha sido proveedora de hogares de crianza para adultos que sirve a personas con discapacidades del desarrollo. Ella ha estado trabajando estrechamente con el Departamento de Discapacidad del Desarrollo del Condado y es uno de los aproximadamente 130 proveedores. Tanto la pasión de Chomba como de Kalkidan por las comunidades de color ha sido palpable desde nuestro primer encuentro del proyecto. Verlos reunirse en comunidad y convertirse en buenos amigos mientras trabajaban juntos fue una alegría.

El evento ocurrió en el centro de la ciudad de Portland y el tema fue “Lujo”. Una familia Etíope local sirvió comida para el evento y se decoró bellamente una “pared de globos” para enfatizar un espíritu de comunidad y alegría (vea la Figura 6.2). Pasamos mucho tiempo discutiendo dónde celebrar este evento para las personas que tienen una relación complicada con el condado y, a menudo, sienten que necesitan ser más apreciados. El evento y el tema fueron elegidos para proporcionar una experiencia lejos del Condado de Clackamas, el trabajo y la responsabilidad. El entorno era precioso, con vistas extensas de la ciudad, una intrincada escultura de globo, deliciosa comida etíope y una conversación profunda. Fue un espacio perfecto para organizar un evento y reunir a la gente en una noche para soñar con un mejor Clackamas.

**FIGURA 6.2**  
Reunión comunitaria de dueños Indígenas y Afrodescendientes de pequeñas empresas



*“Una de las razones por las que algunos de nosotros hacemos negocios es porque sabemos lo que es mejor para nosotros y queremos más para nuestras familias y comunidades. También es cierto que, por mucho que nos guste hacer negocios, a veces, puede parecer un camino solitario, un viaje donde siempre estamos ocupados trabajando y no conectando mucho con los demás en nuestras comunidades.... Lo invitamos a una noche donde podrá conectar y conversar con otros sobre lo que significa ser dueño Indígena o Afrodescendiente de un negocio, en especial en el Condado de Clackamas”*

*- Chomba Kaluba y Kalkidan Ezra, Carta a los miembros de la comunidad.*

### **Métodos**

Los datos se recopilaron en una discusión estilo grupo de enfoque facilitada y registrada por los investigadores. A los asistentes se les hicieron seis preguntas sobre sus experiencias de negocios en el condado de Clackamas y lo que les gustaría ver que cambie. La mayoría de los asistentes estaba en la industria del cuidado de crianza por discapacidad del desarrollo, pero otros habían trabajado en otro lugar o eran dueños de otros negocios en Clackamas. Las áreas de trabajo de los asistentes abarcaron desde consultores que operan una organización sin fines de lucro hasta ingeniería. Los datos que figuran a continuación reflejan lo aprendido en estos debates.

### **Realidades**

Los asistentes habían estado trabajando y viviendo en el condado de Clackamas durante seis a 20 años y muchos de ellos influyeron para ayudar a otros dueños de negocios en sus comunidades a comenzar en el condado. Las relaciones entre pares fueron invaluable para construir y mantener negocios exitosos en el condado. Los dueños de negocios a menudo comparten recursos, tutoría y oportunidades de conectar con otros y ofrecen apoyo emocional para los aspirantes a ser dueños de negocios. Sin este apoyo, muchos propietarios de nuevos negocios que participaron en este evento no habrían sabido por dónde empezar. Sin embargo, todo el trabajo que estos propietarios de negocios establecidos hacen no es pago. ¿Por qué lo hacen? La razón principal es proporcionar oportunidades a los miembros de su comunidad, pero también lo hacen porque el Condado no proporciona este tipo de información o apoyo. El sentimiento general era que, debido a la falta de recursos organizados del Condado, es responsabilidad de los Indígenas y Afrodescendientes dueños de negocios marcar el comienzo de la próxima generación de empresarios.

Convertirse en dueño de un negocio ofrece libertad, pero también viene con una gran cantidad de desafíos. Estos desafíos son particularmente agotadores como inmigrante en el condado de Clackamas. Para empezar, el Condado proporciona pocos recursos y la información (por ejemplo, recursos para obtener autorizaciones) se ofrece principalmente en inglés. En Clackamas, el 1,15% de los adultos (de 18 a 64 años) habla un idioma distinto del inglés,<sup>244</sup> y el 4,2% de todos los hogares habla inglés limitado.<sup>245</sup> Los residentes que no hablan inglés necesitarán ayuda para utilizar los recursos de inglés del Condado. Los nuevos dueños de

**“Los inmigrantes nunca carecen de ambición”.**

**-Asistente**

negocios necesitan apoyo para entender lo que se requiere legal, física y mentalmente para dirigir su propio negocio.

Luego están los desafíos experimentados por los dueños de negocios establecidos. No solo necesitan más recursos, sino que también necesitan ayuda con las demandas de las tareas cotidianas como la contabilidad y los requisitos de cumplimiento. Ambos requieren una capacidad que no es accesible para muchas pequeñas empresas. El Condado no proporciona capacitación o recursos para abordar estas barreras y aquellos que no cumplen son castigados financieramente. Además, encontrar una ubicación física en el condado de Clackamas es extremadamente difícil; hay pocas opciones. Encontrar una ubicación es esencial para registrar un negocio en el condado y puede ser un proceso que dure meses.

Los dueños de negocios establecidos son, a menudo, fuentes de empleos y servicios para las comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Esto también puede ponerlos en un puesto para ser buenos mentores y administradores comunitarios. En 2018, los Indígenas y Afrodescendientes dueños de pequeñas empresa emplearon a 7.152 habitantes de Oregón.<sup>246</sup> Los Indígenas y Afrodescendientes dueños de negocios brindan apoyo adicional en sus comunidades en Clackamas, como oportunidades de educación para jóvenes. Estos dueños de negocios valoran las habilidades específicas que las personas de color aportan a su negocio, que otros establecimientos pueden creer que es solo una necesidad temporal. Por ejemplo, un dueño de negocio en cuidado de crianza por discapacidad del desarrollo contrató a un empleado bilingüe y lo mantuvo incluso después de que su cliente ya no estuviera usando sus servicios. En lugar de que el Condado refiera a otro cliente, aconsejaron a este dueño del negocio que despidiera a su empleado. Sin embargo, el dueño de este negocio eligió retenerlo, a pesar de ser un costo extra para el negocio, porque valoraba el medio de vida de este empleado y sabía que podrían tener clientes que no hablan inglés en el futuro. Este empresario priorizó al empleado y a la comunidad por encima de la recomendación de una institución dominante.

Muchos de estos negocios podrían proporcionar más servicios y valor económico si tuvieran más oportunidades de financiación. En el condado de Clackamas, los negocios de dueños Indígenas y Afrodescendientes no reciben las mismas corrientes de fondos que las organizaciones sin fines de lucro, a pesar de servir a comunidades similares. La falta de oportunidades dadas a los Indígenas y Afrodescendientes dueños de negocios no es un problema solo en el condado de Clackamas. El Estudio de Disparidades del Estado de Oregón de 2023 descubrió que las agencias gubernamentales estatales no proporcionaron vías para trabajar con dueños de negocios propiedad de minorías y mujeres debido a la naturaleza costosa y competitiva del proceso de adquisiciones.<sup>247</sup> Con más fondos, recursos accesibles, capacitación y apoyo general del Condado, podrían florecer más negocios con dueños Indígenas y Afrodescendientes en Clackamas.

Los Indígenas y Afrodescendientes dueños de negocios se dedican a servir a sus comunidades porque desean verlas prosperar, incluso cuando son conscientes de la falta de apoyo de las instituciones. Durante el evento de participación comunitaria, los dueños de negocios discutieron las barreras que desalientan a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes de iniciar y operar negocios. El proceso de iniciar un negocio en Clackamas es engorroso. Hay pocos recursos para empezar y menos recursos para aquellos que son inmigrantes y no hablan inglés. En Oregón, se estima que hay 31.058 inmigrantes propietarios de pequeñas empresas.<sup>248</sup> Aunque los Indígenas y Afrodescendientes propietarios de empresas estable-

cidas ofrecen apoyo, no existen suficientes modelos a seguir para quienes acaban de empezar. Es necesario que haya una mejor infraestructura institucional y programas para apoyar y colaborar con los inmigrantes y los Indígenas y Afrodescendientes dueños de negocios. Esta es una necesidad clara expresada por los asistentes que trabajan estrechamente con el Condado en Servicios y Programas para Personas con Discapacidad.

Durante el evento de participación, todos los asistentes estuvieron de acuerdo en que navegar por el sistema de proveedores de cuidado de crianza temporal vino con confusión y frustración. Muchos asistentes expresaron su pasión por ayudar a los necesitados, pero expresaron su preocupación acerca de cómo las acciones del Condado hicieron que esto fuera un esfuerzo difícil. Los proveedores compartieron que sí necesitan apoyo del Condado (por ejemplo, préstamos y fondos), especialmente en lo que respecta a la capacidad, mejorar el acceso a la información y tratar con clientes racistas. Sin embargo, cuando se expresa una necesidad, el Condado no ofrece apoyo o reconocimiento. Los asistentes dijeron que el Condado a menudo los trata de manera punitiva y paternalista. Por ejemplo, en lugar de abordar el problema, el Condado castiga al dueño del negocio al eliminar al cliente –a menudo, para determinar tanto al dueño del negocio como al cliente.

Además, la comunicación consistente y útil con el Condado puede ser complicada para los proveedores. Se establecen reuniones mensuales, pero carecen de los recursos pertinentes que necesitan los proveedores. Con la tendencia a tratar a los proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes punitivamente, la relación continúa siendo tensa. Esto se ve agravado por la falta de acción tomada por el Condado para solucionar estos problemas, y peor aún, por el hecho de que cuando las personas hablan, son castigadas. El poder colectivo también es desalentado por el Condado y es difícil colaborar con otros proveedores. Los sindicatos eran una estrategia anterior utilizada para ayudar a los proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, pero los que estaban en los sindicatos obtenían ingresos insosteniblemente bajos en comparación con los que no estaban afiliados, entonces, los sindicatos se disolvieron. La dinámica de poder entre el Condado y los proveedores es evidente en lo fácil que es para el Condado controlar los medios de vida de los proveedores. Es bien conocido entre los asistentes que el Condado favorece fuertemente a las empresas establecidas blancas al referir clientes. Está claro para los proveedores que la capacitación en diversidad e inclusión es necesaria entre el personal del Condado.

*“A pesar de que hacemos tanto por el Condado, no nos sentimos valorados y sentimos que es porque somos de color”.*

**-Asistente**

### ***Soluciones deseadas por la comunidad***

A los asistentes se les preguntó: ¿Qué haría al Condado de Clackamas más hospitalario para las comunidades Indígenas y Afrodescendientes y los negocios de los inmigrantes? Hubo consenso sobre la necesidad de disponer de recursos más accesibles para todas las personas, no sólo para los que hablan inglés. Entre estos recursos, es necesario ofrecer un manual o capacitación para nuevos o potenciales dueños de negocios. Además, todos los asistentes querían que los dueños de negocios tuvieran una red para reunirse, compartir experiencias y conectarse para recibir apoyo entre pares. Los dueños de negocios que ofrecen tutoría deben ser compensados financieramente por el tiempo y la energía invertidos en apoyar a la próxima generación de dueños de negocios.

Los proveedores pidieron más transparencia del Condado sobre sus operaciones (por ejemplo, el proceso de referencia). Además, el Condado necesita restablecer la capacitación para que los proveedores continúen su educación y reciban recursos. Una vez más, esta capacitación debe ofrecerse en varios idiomas. Las reuniones y comunicaciones con el Condado

deben incluir información más relevante y accesible. Con respecto a mejorar la relación del Condado con todos los dueños de negocios, los asistentes pidieron una mayor responsabilidad y participación del comisionado en sus preocupaciones. Los inmigrantes Indígenas y Afrodescendientes dueños de negocios exigen ser reconocidos por sus contribuciones al Condado. Para que esto ocurra, sus comunidades y valores deben estar adecuadamente representados y reflejados en la toma de decisiones.

Las personas recién llegadas siempre han sido esenciales en la creación de nuestras comunidades, pero no siempre han sido apoyadas y bienvenidas institucionalmente. Para fomentar la pertenencia entre nuestras comunidades de inmigrantes y comunidades Indígenas y Afrodescendientes, se necesitan más recursos cultural y lingüísticamente relevantes cuando llegan. Debe haber recursos para iniciar el proceso de visa o ciudadanía y qué empleos están disponibles. También es necesario que haya más oportunidades de capacitación para los miembros de la comunidad para mejorar sus habilidades para la fuerza laboral o el proceso de contratación (por ejemplo, entrevistas, cartas de presentación, currículum vitae). Además, las comunidades Indígenas y Afrodescendientes y las comunidades inmigrantes necesitan contar con recursos y capacitación para iniciar sus emprendimientos empresariales y saber cómo iniciar el proceso y operar un negocio a largo plazo.

También es importante que las comunidades Indígenas y Afrodescendientes y las comunidades de inmigrantes necesitan más vías para conectarse. La mentoría es útil para aquellos que acaban de comenzar sus negocios o están buscando empleo y también puede ayudarlos a encontrar una comunidad cuando llegan. Encontrar caminos para hacer estos recursos disponibles demuestra que el condado de Clackamas es donde los inmigrantes son bienvenidos y pertenecen. Si apoyamos a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes y a los inmigrantes, Clackamas será aún más fuerte.

## PARTE DOS:

# SIEMPRE HAN ESTADO AQUÍ

---

Las necesidades y los deseos de las comunidades de color que no tienen una historia de inmigración reciente al condado se destacan aquí. En particular, nos enfocamos en las comunidades Indígenas y Afrodescendientes que, a pesar de ser el objetivo de políticas, leyes y prácticas racistas y formas violentas de eliminación durante siglos, han continuado conectadas con el condado. Los dos estudios de casos en esta sección se centran en (1) cómo los miembros de la comunidad Indígena desean espacios de seguridad y pertenencia y (2) cómo los miembros de la comunidad Afrodescendiente desean crear estrategias y espacios que visibilicen sus historias y conexiones con el condado.

## Condiciones de seguridad: los deseos de pertenencia de las comunidades nativas

### Propósito

Trish Jordan y Annessa Hartman son mujeres Indoamericanas que han estado sirviendo a su comunidad en el condado de Clackamas durante décadas. Trish es Creek y, además, es cofundadora y directora ejecutiva de Red Lodge Transitional Services, una organización sin fines de lucro que apoya a las mujeres Indígenas que salen de la cárcel y proporciona tratamiento y rehabilitación culturalmente específicos. Ha estado trabajando con mujeres en prisiones desde el 2000 y se dedica a asegurarse de que su comunidad dentro y fuera de la cárcel no se abandone. Annessa es miembro de Haudenocaunee, la Nación Cayuga y el Clan del aire (Snipe) y es la tercera persona Indígena elegida para la Legislatura del Estado de Oregón. Ella sirve a las personas que viven en la Ciudad de Oregón, Gladstone, la Ciudad de Johnson, Jennings Lodge, Oatfield y otras partes del norte no incorporada del Condado de Clackamas.

**“Lo invitamos a conocer y visitar a otros Indígenas del Condado de Clackamas en una noche de cena y conversación.**

**Nunca ha sido tan esencial crear y construir una cultura solidaria, segura e inclusiva.”**

**- Folleto del evento**

Ambas mujeres están trabajando hacia una visión del condado de Clackamas que honre a los pueblos Indígenas. Juntos, organizaron un evento de participación comunitaria que reunió a los miembros de la comunidad nativa para imaginar colectivamente cómo es en realidad la seguridad para los Indígenas en el condado de Clackamas.

El evento tuvo lugar en la propiedad de Red Lodge Transition Services, un hermoso espacio situado en el área rural del condado de Clackamas (ver Figura 6.3). El evento se llevó a cabo durante el verano. Al caminar por toda la propiedad, hay una sensación distinta de calma. Los arroyos y la vibrante vegetación enmarcan una casa roja brillante. Al caminar hasta la casa en la cálida noche de verano, el sonido de las personas saludándose y participando en la conversación se hizo más fuerte. La casa estaba llena de personas Indígenas (jóvenes y viejas) sentadas o de pie en todo el primer piso. Se estaba preparando una comida casera; el plato principal era salmón.

Cuando comenzó la conversación grupal, se notó que esa era la primera reunión a la que asistían muchos en la sala. Un asistente compartió que había sido empleado en el Condado de Clackamas por más de 18 años y nunca supo que tenía otros colegas Indígenas. Otros compartieron que el condado de Clackamas puede ser un lugar difícil para encontrar su comunidad; esto es especialmente conmovedor para los pueblos que han sido sistemáticamente alejados de su comunidad y de sus tierras. Como investigadores externos, nos sentimos particularmente honrados de presenciar esta reunión comunitaria en un espacio diseñado para la sanación. Había una sensación palpable de alivio y alegría en la casa; había una sensación de que este era un espacio seguro para conectarse a través de la ceremonia, la historia y la narración de historias y una sensación de esperanza de que eventos como este serán más comunes en el futuro.

### Métodos

Los datos se recopilaron a través de una serie de conversaciones secuenciadas intencionalmente que se construyeron unas sobre otras. La primera era distinguir las condiciones de seguridad. Los participantes hicieron esto de manera individual al principio enumerando palabras que asociaron con la seguridad y luego compartieron su lista con todo el grupo y tuvieron una discusión. Luego, los investigadores crearon en conjunto categorías a partir

**FIGURA 6.3**

Folletos del evento de participación Indígena



de estas listas para priorizar los aspectos más relevantes de la seguridad. Por último, los participantes enumeraron las formas en que Clackamas había establecido —o no— las condiciones de seguridad. Se discutieron estos detalles y se crearon en conjunto formas en que la comunidad y las instituciones dominantes en el condado de Clackamas podrían apoyar los aspectos de seguridad identificados por el grupo.

Un aspecto esencial de este compromiso fue crear tiempo y espacio para contar historias durante la recopilación de datos. Los Indígenas, como muchas comunidades de color, son narradores de historias, por lo tanto, excluir sus historias necesariamente significa borrar sus realidades y experiencias vividas. Se señaló que las instituciones dominantes en particular no tenían en cuenta el valor y las verdades que emanaban de las historias ni la forma de utilizarlas para la adopción de decisiones. Esperamos que este estudio de caso ayude a demostrar una manera de honrar este deseo.

## Realidad de la inseguridad: información de los datos dominantes

Antes de describir lo que los participantes en el evento de participación compartieron sobre sus experiencias y visiones de seguridad, proporcionamos un poco de contexto sobre cómo es la inseguridad para las comunidades Indígenas (así como otras comunidades de color). En primer lugar, presentamos datos cuantitativos dominantes que hablan de las preocupaciones más apremiantes de los asistentes al pensar en lo que contribuye a sentirse inseguro: inseguridad de ingresos, inseguridad de vivienda, familiares desaparecidos y asesinados y violencia policial.

**Inseguridad de ingresos:** los datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (2021) reportan que casi el 13% de todos los Indígenas adultos en el condado de Clackamas, incluidas las personas que se identifican como Indoamericanos además de una o más razas, recibe ingresos por debajo de la línea de pobreza. Las mujeres Indígenas son particularmente vulnerables a la inseguridad económica; por lo general, se les paga solo 55 centavos por cada dólar que se les paga a los hombres blancos no hispanos.<sup>249</sup>

**Inseguridad de la vivienda:** los datos del mercado de viviendas de las agencias privadas muestran que el precio medio de venta de la vivienda en Clackamas ha aumentado año tras año: “En julio de 2024, los precios de las casas en Clackamas aumentaron un 14,0% en comparación con el año pasado y las casas se vendían por un precio medio de USD 695K.”<sup>250</sup> Los precios de la renta, así como la proporción de ingresos que las personas destinan a la renta, también han aumentado en todo el condado. Según la encuesta ACS del Censo de 2019, los arrendatarios en el Condado de Clackamas pagaron más del 20% de su ingreso familiar medio en la renta bruta mensual, que es la fracción más alta registrada desde que el Censo incluyó esta serie de datos en 2005.<sup>251</sup> Además, el recuento de personas sin hogar realizado en 2022 por el Condado de Clackamas encontró que más del 4% de los encuestados se identificó como Indoamericano/Nativo de Alaska, a pesar de representar solo el 1,1% de la población del condado.<sup>252</sup> Además, los proveedores culturalmente específicos continúan recordándonos que este método de recopilación de datos en un momento determinado subestima y, por lo tanto, no atiende a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes sin hogar.<sup>253</sup>

**Familiares desaparecidos y asesinados:** los datos del Sistema Nacional de Estadísticas Vitales (NVSS, por sus siglas en inglés) de 2016 del Centro para el Control de Enfermedades muestran que el homicidio fue la tercera causa de muerte entre los hombres Indoamericanos de entre 1 y 44 años en los Estados Unidos, así como la sexta causa de muerte entre las mujeres Indoamericanas de la misma categoría de edad.<sup>254</sup> Sin embargo, muchos informes, incluido el Informe de la Policía del Estado de Oregón de 2020 sobre mujeres Indoamericanas desaparecidas y asesinadas, sugieren que el número real de mujeres desaparecidas y asesinadas es mucho mayor que el número denunciado a y por las fuerzas del orden por varias razones, que incluyen la falta de comunicación entre agencias, protocolos de denuncia inconsistentes y desconfianza institucional.<sup>255</sup> Por ejemplo, en 2016, el Centro Nacional de Información de Delitos enumeró 5.712 denuncias de mujeres y niñas Indoamericanas y Nativas de Alaska desaparecidas a través de la base de datos federal de personas desaparecidas, aunque el Sistema Nacional de Personas Desaparecidas y No Identificadas registró solo 116 de esos casos.<sup>256</sup>

**Violencia policial:** los datos de 2020 del Centro para el Control de Enfermedades sobre “muertes por intervención legal”,<sup>257</sup> después de ajustar por población, reportan que la tasa de asesinatos de la policía contra hombres Indígenas y Nativos de Alaska en todo Estados Unidos fue la más alta, seis veces más alta que los hombres blancos. Esta ha sido una tendencia persistente durante más de una década.<sup>258</sup> De hecho, los investigadores del Centro de Medicina de Penn afirman que los tiroteos mortales de la policía son tan frecuentes entre las personas de color en los Estados Unidos que constituyen una emergencia de salud pública y contribuyen significativamente a los malos resultados de salud para estas comunidades.<sup>259</sup> Aún más alarmante es que un estudio de metarregresión compilado en 2019 de los datos disponibles sobre la violencia policial en los Estados Unidos sugiere que el NVSS no informó más del 50% de todas las muertes atribuibles a la violencia policial.<sup>260</sup> Las altas tasas de violencia policial mortal en las comunidades de color se han relacionado con factores como el aumento de la presencia policial en las comunidades racializadas, el aumento del contacto

policial debido a las detenciones de tráfico más frecuentes y las percepciones racistas de amenazas por parte de los agentes de policía.<sup>261</sup>

Además de entender lo que los datos dominantes pueden decirnos sobre la inseguridad, es esencial entender cómo los pueblos Indígenas experimentan la inseguridad en sus propias palabras y, a su vez, la seguridad.

## Ideales de seguridad e inseguridad de los participantes

Los participantes Indígenas en este estudio de caso definen la seguridad al compartir valores, visiones del mundo y deseos de indigenizar (hacer que nuestras vidas estén más alineadas con las formas Indígenas) nuestra sociedad de las comunidades Indígenas. A partir del compromiso, cinco áreas surgieron como críticas para entender las perspectivas de los participantes Indígenas. Aprendimos que la seguridad es la **presencia de** (1) relaciones y reciprocidad, (2) honrar las culturas y el conocimiento Indígena, (3) estabilidad, (3) representación auténtica y (5) poder comunitario. La inseguridad, por otro lado, aparece y se experimenta cuando estos elementos faltan. Exploramos cada uno de los cinco elementos a través de las enseñanzas y el estudio de las comunidades Indígenas. A continuación, presentamos los datos recopilados durante el evento de participación para explicar desde la perspectiva de los participantes qué significa la seguridad cuando el elemento está presente y qué significa la inseguridad cuando el elemento está ausente.

Comenzamos con los conceptos de **relaciones y reciprocidad**. Todas las cosas son de la tierra; por lo tanto, todos estamos igualmente relacionados entre sí (humanos, animales y roca), parte de un tapiz más grande de relaciones que se requiere para que el mundo funcione.<sup>262</sup> La salud del mundo y la diversidad de la existencia en él dependen del mantenimiento de estas relaciones. Estar en relación con los demás y el mundo es la base de la realidad. Una manera de entender cómo mantenemos buenas relaciones es asegurando la reciprocidad: una creencia y práctica de mantener una relación mutua entre recibir y dar, respetando nuestra relación con toda la vida.<sup>263</sup> En otras palabras, cuando las cosas interactúan (humano con humano o humano con otros seres), es esencial un intercambio de energía, cuidado, apoyo,

### La seguridad incluye la presencia de relaciones y reciprocidad

- Vecinos que se cuidan el uno al otro
- Compartir recursos, incluso tiempo y energía
- Amigos que son como familia
- Crear las condiciones para las reuniones, las conexiones y la unión
- Más eventos comunitarios
- Ayudar a otros (por ejemplo, voluntariado)
- Respeto mutuo
- Tener un sentido de pertenencia

### La inseguridad incluye la falta de relaciones y reciprocidad

- No conocer a mis vecinos
- Relaciones abusivas
- División
- Alienación
- Desconexión de la naturaleza y la belleza
- Recibir amenazas
- Experimentar racismo y el sexismo
- Cuestionamiento de mi presencia en espacios públicos
- Desconfianza

etc. Mientras que los detalles de la reciprocidad son culturalmente específicos y a menudo sagrados, el sentimiento es lo que más importa. Los participantes en este estudio nos ayudaron a entender cómo las relaciones y la reciprocidad son formas de ser conscientes de la integridad y son esenciales para mantener la seguridad.

Aquí, empezamos a entender que tener buenas relaciones significa cuidarse unos a otros, confiar en los vecinos, compartir recursos, construir lazos más profundos que solo ser vecinos, tener respeto mutuo y tener un sentido de pertenencia. Estas son formas esenciales de seguridad y su intercambio es la reciprocidad deseada por los participantes.

A continuación, los participantes vieron su seguridad a través de cómo se honran sus **culturas y conocimientos Indígenas**. Debido a la colonización y la dominación del pensamiento occidental, muchos pueblos no nativos o no Indígenas en los Estados Unidos podrían considerar las culturas y el conocimiento Indígenas como reliquias del pasado, lo que los hace más susceptibles a ser definidos, categorizados y comparados.<sup>264</sup> Sin embargo, hay miles de tribus en estas tierras y sus culturas y conocimientos varían y están intactos, operando y creciendo continuamente hoy en día. Además, estos valores culturales nos ayudan a contrarrestar el daño del colonialismo de colonos blancos.<sup>265</sup> Los participantes en este estudio detallaron que no es importante acotar estos valores y saberes a un conjunto de definiciones o categoría que les permita ser más comprensibles a las formas no Indígenas de saber y ser, sino fomentar un sentido de curiosidad y deseo de entender diferentes realidades y formas de conocer y vivir en el mundo que pueden transformar nuestros sistemas y realidades actuales. Con este fin, los participantes expresaron todas las maneras en que sentían que su cultura y conocimientos eran desafiados y no deseados; también compartieron lo que significa honrar sus diversas culturas y conocimientos.

### **La seguridad es honrar las culturas y el conocimiento Indígena**

- Retrato preciso de la historia
- Conciencia cultural para adultos y niños
- Practicar tradiciones y ceremonias
- Crear eventos culturales acogedores
- Tener acceso a alimentos tradicionales
- Estar en una relación lingüística adecuada
- Estar orgulloso de tener raíces Indígenas

### **La inseguridad es no honrar las culturas y el conocimiento Indígena**

- No permitir practicar ceremonias tradicionales en ciertos lugares (por ejemplo, ceremonia del sahumero)
- Borrado de historias y contribuciones Indígenas
- Centrar historias de “pioneros”
- Falta de planes de estudio escolares sobre las historias Indígenas y las realidades presentes

Sentir un sentido de pertenencia y seguridad en Clackamas requiere, como mínimo, algo de verdad sobre los pueblos Indígenas y sus culturas y conocimientos. Este no es el caso cuando su historia falta en el plan de estudio escolar, cuando las contribuciones y las historias Indígenas se borran y, en su lugar, domina y prospera una narrativa de pioneros. Más allá de esto, los Indígenas están aquí y prosperan, y sus rituales, alimentos y enseñanzas deben jugar un papel en la manera en que las comunidades llegan a entender la tierra, las historias de este lugar y las generaciones actuales y futuras que desean sanación, comunidad y abundancia.

Mientras que la cultura, el conocimiento, las historias, las relaciones y la reciprocidad son claves para la seguridad, los participantes tuvieron claro que uno no puede sentirse seguro si sus vidas carecen de **estabilidad**. Al entender la historia de los Estados Unidos desde perspectivas Indígenas, queda claro que el gobierno de los Estados Unidos ha creado repetidamente las condiciones para la inestabilidad de las comunidades Indígenas. El robo de tierras, la violación de tratados, la eliminación y el reasentamiento en reservas y las políticas de asimilación y prohibición de la práctica del idioma y la cultura han dado lugar a una gran inestabilidad económica, social, cultural, ecológica y política. Estas realidades, como se ha descrito anteriormente en la sección de datos cuantitativos, han asegurado la inestabilidad generacional para los Indígenas. Si bien estas son realidades, los Indígenas son personas fuertes, amorosas, holísticas y duraderas que trabajan duro para honrar a sus antepasados y a sus generaciones futuras asegurando la estabilidad de su pueblo.

### La seguridad es la presencia de estabilidad

- Libertad financiera
- Acceso a vivienda asequible
- Facturas pagas
- Acceso a oportunidades
- Sentirse cómodo
- Tener una despensa y cocina completas
- Abundancia
- Vecinos con vivienda
- Acceso a la atención médica y a la medicina tradicional
- Sanación
- Tener vehículo propio

### La inseguridad es la falta de estabilidad

- Inseguridad financiera
- Vivienda y renta inasequibles
- Atención médica inasequible
- Desempleo
- Falta de movilidad laboral
- Incapacidad para ayudar a los vecinos sin vivienda y con inseguridad en la vivienda
- Gentrificación
- Vivir con trauma
- Vivir con enfermedad y/o adicción
- Encarcelamiento

La estabilidad es clave para que cualquiera tenga una sensación de seguridad. Estos deseos no son solo para la gente Indígena, sino para todas las personas. Los Indígenas de este estudio dejaron claro que una seguridad que funciona para asegurar estos derechos para todos es el trabajo de garantizar la seguridad.

Los dos últimos elementos que contribuyen a la seguridad son **la representación auténtica y el poder comunitario**. La representación Indígena en las mesas de toma de decisiones en nuestra sociedad lidera el camino hacia la autodeterminación, construye futuros sostenibles para las próximas generaciones, protege tierras, aguas y animales y hace que las comunidades sean más seguras, más saludables y colaborativas. En otras palabras, todos se benefician cuando el liderazgo Indígena se centra en todos los ámbitos de la toma de decisiones. La representación auténtica es esencial para construir el poder comunitario. Los participantes describieron el poder comunitario como ser capaz de tener autonomía sobre el cuerpo y las decisiones de uno, pero también de ser responsables y creativos entre sí para construir el mundo en el que queremos vivir y proteger en los siguientes años. También describieron cómo el poder de la comunidad disminuye cuando ciertos grupos continúan siendo

favorecidos sobre otros y no se apoyan procesos significativos liderados por la comunidad. Los participantes expresaron su frustración por ser desatendidos y perjudicados de manera activa y continua por las instituciones en el condado, sin tener en cuenta las diversas formas en que los Indígenas son afectados. Experimentar discursos de odio, ver a los niños dañados en las escuelas sin rendición de cuentas y no tener representación Indígena en posiciones de poder eran todas áreas de mejora deseada de la seguridad.

**La seguridad es la presencia de representación auténtica**

Otros ven y entienden mi identidad  
Mi pueblo está representado  
Espacios para todos  
Respetar las diferencias  
Inclusión

**La inseguridad es la falta de representación auténtica**

Negligencia  
Falta de inclusión o invitación a participar  
Ir demasiado rápido sin tener en cuenta el impacto  
Todos los espacios son para blancos  
Discursos de odio  
Niños dañados en la escuela

El poder comunitario requiere una representación auténtica, pero no se trata solo de representación. El poder comunitario consiste fundamentalmente en tener soberanía y libertad para ser y actuar de maneras que fomenten no solo la supervivencia, sino una comunidad próspera ahora y para las generaciones futuras.

**La seguridad es la presencia de poder comunitario**

Hablar por mí mismo  
Libertad para tomar decisiones sobre mi salud y cuerpo  
Tener poder de decisión  
Ser responsables unos con otros  
Propiedad comunitaria  
Guardar espacio para el cambio  
Autodeterminación  
Soberanía  
Creatividad

**La inseguridad es la falta de poder comunitario**

Continuos impactos cotidianos y encuentros con el colonialismo y la supremacía blanca  
Reglas que solo benefician a ciertos grupos  
Electos, comisionados y otras personas en el poder que afirman el control sobre las comunidades (es decir, “poder sobre”)  
Electos, comisionados y otras personas en el poder acumulando poder

## Soluciones deseadas por la comunidad

Durante el compromiso, pedimos a los participantes que compartieran qué soluciones fomentarían las condiciones de seguridad. Las soluciones presentadas a continuación abarcan las cinco áreas discutidas anteriormente y se categorizaron en tres áreas: financiación, representación y trabajo de reparación.

SOLUCIONES	ESTRATEGIA	EJEMPLOS
<b>FINANCIACIÓN</b>	<p>Fondos ilimitados para eventos culturalmente específicos, organizaciones que satisfacen necesidades culturalmente específicas y acceso a espacios para las necesidades generales de reunión de la comunidad.</p> <p>Maestros y educadores Indígenas que proporcionan conocimientos culturales/tradicionales y espirituales.</p>	<p>Eventos: Día de los Pueblos Indígenas, Powwows, ceremonias y lectura de cuentos.</p> <p>Necesidades culturalmente específicas: salud mental, vivienda, jóvenes y ancianos, desarrollo de la fuerza laboral, alimentos tradicionales y hogares de descanso (por ejemplo, expansión del trabajo de NAYA y NARA).</p> <p>Sanar el trabajo de la justicia.</p> <p>Educación pública Indígena al aire libre (por ejemplo, granjas/trabajos de conservación).</p>
<b>REPRESENTACIÓN</b>	<p>Apoyo y capacitación para que los Indígenas se postulen para un cargo: consejo escolar, de la ciudad, el condado, la oficina del alguacil y el estado.</p> <p>Mejor educación sobre otras culturas.</p> <p>Espacios seguros en instituciones dominantes.</p>	<p>Apoyar la organización y la capacitación liderada por Indígenas.</p> <p>Grupos y espacios de afinidad específicos para Indígenas.</p> <p>Apoyar los enfoques de espacio seguro de la Biblioteca en todo el condado para todos los miembros de la comunidad (por ejemplo, la Biblioteca de Estacada).</p>
<b>TRABAJO DE REPARACIÓN</b>	<p>Crear conciencia sobre los impactos duraderos del colonialismo y trabajar para abordarlos.</p> <p>Apoyar los enfoques definidos por la comunidad para el acceso a los alimentos.</p> <p>Capacitación y rendición de cuentas para que la policía haga menos daño, especialmente a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes.</p> <p>En el futuro, garantizar que la inclusión sea un valor central para todos los enfoques comunitarios.</p>	<p>Educación pública sobre la eliminación sistémica y el genocidio Indígena pasado y presente.</p> <p>Honrar la soberanía, los tratados y las leyes hechas para proteger las culturas y tradiciones Indígenas.</p> <p>Iniciativas #LandBack (por ejemplo, Barbies Village en Portland).</p> <p>Apoyar los esfuerzos de soberanía alimentaria Indígena.</p> <p>Desgravaciones fiscales y otros recursos para los Indígenas sin condiciones.</p>

# Historias de comunidades Afrodescendientes y su visibilidad: estrategias de historiadores y comunidades Afrodescendientes

## *Propósito*

Hay muchas suposiciones sobre las comunidades Afrodescendientes de Oregón. La mayoría asume que las comunidades Afrodescendientes solo residen en el área metropolitana de Portland y no existen en las partes más rurales del estado, como en el condado de Clackamas. Sin embargo, lo pequeño no es insignificante. A pesar de las historias de exclusión de Afrodescendientes –discutidas con más detalle en el Capítulo cinco– y la marginación continua, las comunidades Afrodescendientes han estado arraigadas en Oregón durante mucho tiempo. Este estudio de caso está dedicado a las historias, las contribuciones y los deseos de los miembros de la comunidad Afrodescendiente, que son desconocidos o raramente celebrados en Clackamas. Aquí, centramos las historias de historiadores y miembros de la comunidad Afrodescendientes que relatan su conocimiento y experiencia de estar conectados con este lugar. Tory Blackwell, miembro del comité directivo de este estudio, es un destacado líder Afrodescendiente en el condado de Clackamas y se dedica a crear oportunidades para las personas de color en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) y a través de la creación de la comunidad. Es originario de St. Louis, Missouri, pero actualmente reside en la Ciudad de Oregón. Tory también es profesor de biología en Clackamas Community College. El compromiso de Tory con este proyecto fue más allá de la recopilación de datos con historiadores y miembros de la comunidad Afrodescendientes. La familia Blackwell fue integral en conectarnos con Clackamas Community College y estuvo activa en ayudarnos a planificar y ejecutar varios eventos de participación comunitaria. Agradecemos a los Blackwell por su apoyo y participación a lo largo de este proyecto de investigación.

## *Métodos*

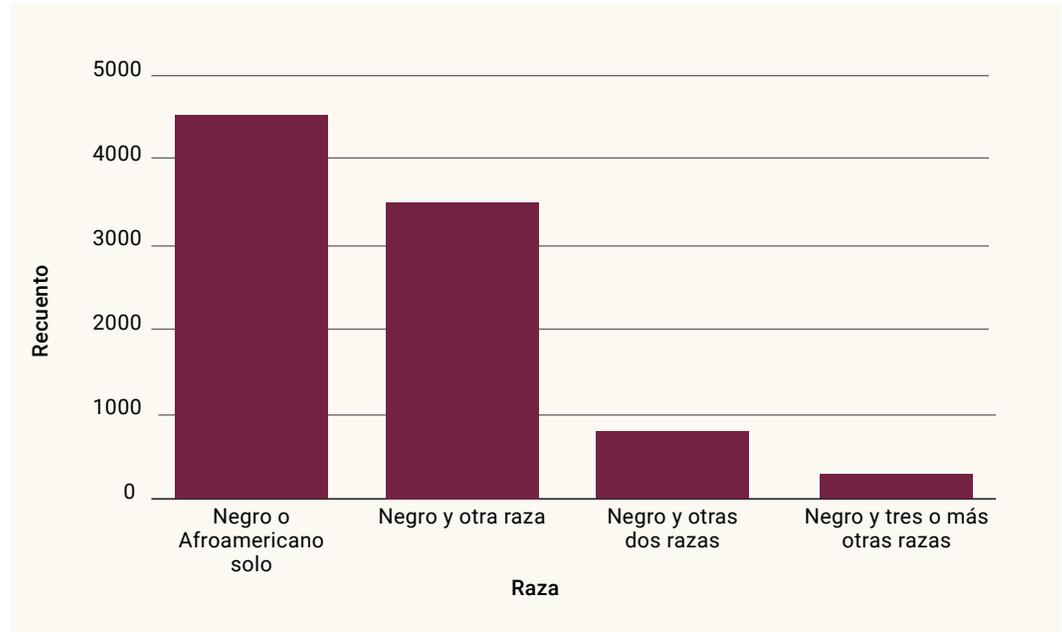
Tory realizó cuatro entrevistas con historiadores y ocho entrevistas con miembros de la comunidad. Se les preguntó a los miembros de la comunidad sobre lo que disfrutaban de Clackamas, por qué decidieron quedarse y sus deseos para la comunidad Afrodescendientes. A los historiadores, se les hicieron preguntas similares, con una pregunta adicional sobre la historia de los Afrodescendientes en Clackamas. Las entrevistas nos dieron una comprensión de qué estrategias usan los Afrodescendientes para conectarse entre sí y qué debe cambiar en Clackamas para promover una comunidad Afrodescendiente próspera.

## *Realidad*

Clackamas es el hogar de una diversidad de personas Afrodescendientes que disfrutan de muchos aspectos del medio ambiente y las oportunidades que se encuentran aquí. Los Negros, Afrodescendientes y Afroamericanos representan más del 2% de la población de Clackamas, pero la gran mayoría es multirracial<sup>266</sup> (vea la Figura 6.4). La mayoría de los entrevistados es residente de larga data del condado de Clackamas. Algunos entrevistados nacieron en Oregón, se mudaron fuera del estado y luego regresaron para apoyar a su comunidad. La mayoría fue atraída por Clackamas desde otros lugares. Cuando se les preguntó por qué se mudaron a Oregón, algunos compartieron que estaban siguiendo oportunidades como un trabajo o continuar su educación. Otros se sintieron atraídos por el medio ambiente, no solo por la belleza sino también por la falta de contaminación en comparación con otras áreas. El acceso a una vivienda asequible, una comunidad más unida, oportunidades y seguridad

percibida para sus familias también fue una atracción. Muchas comunidades de color que se mudan al condado se sienten atraídas por estas mismas razones.

**FIGURA 6.4**  
Diversidad de la comunidad Negra en el Condado de Clackamas, Censo de 2020



Con una comunidad Afrodescendiente más pequeña, las relaciones y las oportunidades de creación de la comunidad son importantes. Cuando se les preguntó a los miembros de la comunidad cómo se conectaban con la gente, la mayoría mencionó que crearon la comunidad a través de la escuela, el trabajo, el servicio comunitario, la adoración y el activismo. Muchos sintieron que la comunidad les servía más a ellos que lo que ellos servían a la comunidad. Los miembros de la comunidad se involucraron participando en el activismo, a veces viajando grandes distancias para conectarse con otras personas Afrodescendientes con experiencias de vida similares. Los historiadores construyeron comunidad compartiendo la historia colectiva de los Afrodescendientes en Oregón, documentando dónde vivían los Afrodescendientes y mostrando a la comunidad cuán arraigados están los Afrodescendientes en los lugares más inesperados de Clackamas. Otros encontraron comunidad retribuyendo a los jóvenes. Estas personas encontraron conexión al preparar a la próxima generación para la adultez al tener discusiones difíciles y abordar la discriminación contra los Afrodescendientes en sus vecindarios. Como compartió un historiador durante una entrevista: “Acabo de ver una oportunidad, especialmente para los estudiantes jóvenes, de proporcionar algún tipo de apoyo que mi generación realmente no tuvo”.

*“A veces, es una carga pesada porque sé que solo puedo hacer lo correcto a los ojos de aquellos que están mirando. De lo contrario, estoy condenado...”*

*- Miembro de la comunidad*

Las personas Afrodescendientes que viven en áreas rurales usaron métodos más expansivos y creativos para encontrar su comunidad. Encontraron conexiones en otras culturas, como la comunidad Latine, mientras que otros encontraron conexiones a través de redes de negocios. Sin embargo, muchos luchan con la desconexión de la comunidad Indígena y Afrodescendiente en el condado de Clackamas. Conectarse con la gente requiere un esfuerzo considerable, lo que hace que la construcción de la comunidad sea más inaccesible para algunos. Aquellos que eran más introvertidos, incapaces de viajar o experimentaban otras barreras tenían dificultades para establecer conexiones en Clackamas. Esta desconexión se ve agravada por la falta de infraestructura y apoyo disponible en el condado de Clackamas que fomenta la conexión con la comunidad, contribuye a sentimientos de aislamiento

y sofoca el sentido de pertenencia. Todos los entrevistados señalaron que la comunidad Afrodescendiente se siente significativamente fracturada y, debido a lo pequeña que es, hay muy pocas oportunidades para conectarse con otras personas Afrodescendientes. Muchos señalaron que la conexión comunitaria, la aceptación y, lo que es más importante, la familia-ridad son necesarias para sobrevivir en el condado de Clackamas.

Hay preocupaciones de seguridad cuando la gente Afrodescendiente se vuelve más visible en un área predominantemente blanca como el condado de Clackamas. El escrutinio es ineludible: ya sea que los Afrodescendientes estén en la tienda de comestibles, en el centro comercial, o conduciendo por la calle, son observados por los blancos. Esta es una materia-lización continua del racismo, por el cual los Afrodescendientes son vigilados excesivamente por existir en espacios a los que se presume que no pertenecen. Es más, la omnipresente discriminación contra los Afrodescendientes continúa reforzando la idea racista de que las personas Negras son peligrosas y sirve aún más para devaluar las vidas de las personas Negras. Para muchos, la hipervisibilidad, las microagresiones y la discriminación no son solo inconvenientes; pueden costarle la vida.

Las experiencias cotidianas de racismo compartidas por los entrevistados se ven agravadas por la falta de conciencia y empatía sobre las experiencias de los Afrodescendientes en el condado de Clackamas. Los incidentes de racismo y discriminación rara vez reciben la atención que merecen.

**“Estas otras historias de injusticia histórica se parecen a lo que está sucediendo hoy”.**

**- Historiador**

El condado de Clackamas tiene una reputación insidiosa en el trato a los Afrodescendientes. Muchos Afrodescendientes en otras partes del estado se niegan a interactuar con el condado de Clackamas debido al miedo a la discriminación y los datos confirman sus temores. El informe de la Comisión de Justicia Criminal de Oregón (2020) determinó que la Oficina del Alguacil del Condado de Clackamas fue el único departamento de policía que detuvo en exceso a los residentes Afrodescendientes y Latines citándolos o realizando una búsqueda excesiva de los residentes Latines.<sup>267</sup> Esto significa que la Oficina del Alguacil del Condado de Clackamas sobrevigilaba a los miembros de la comunidad Afrodescendiente y Latine citándolos con más dureza o realizando búsquedas sin éxito, lo que significa que no encontraron nada que justificara una causa probable significativamente más que con los de cualquier otro grupo racial.<sup>268</sup>

Lake Oswego es un excelente ejemplo de una ciudad con una larga historia de convertirla en un lugar imposible para que los Afrodescendientes vivan pacíficamente, como lo demuestra su sobrenatural apodo “Lake No Negro”. Los restos de las leyes, políticas y prácticas de exclusión de personas Afrodescendientes siguen acosando muchos lugares, incluido Lake Oswego. Algunas de las escrituras de las casas todavía incluyen lenguaje que impide su venta a los Afrodescendientes. Un documental estudiantil creado por Mya Gordon (2020), “Lake No Negro”, “muestra cómo los jóvenes Negros han sido atacados en las escuelas”.<sup>269</sup> Lake Oswego no es el único lugar; muchas ciudades, como la Ciudad de Oregón, Milwaukee y otros lugares en las zonas rurales de Clackamas, tienen la reputación de ser inseguras para los Afrodescendientes y, especialmente, para los jóvenes. Aunque muchas de estas ciudades han dado algunos pasos sorprendentes hacia la visibilidad y apreciación positiva de los Afrodescendientes, el miedo es profundo y la posibilidad de daño permanece.

### **Soluciones deseadas por la comunidad**

Si bien es fácil quedar atrapado en las narrativas que rodean al condado de Clackamas, los entrevistados propusieron muchas estrategias para hacer que el condado sea más hospitalario para una comunidad Afrodescendiente próspera.

**“Bueno, siento que es crucial para nosotros entender de dónde venimos y todos necesitamos saber quiénes somos y parte de eso significa entender quiénes son las personas”.**

#### **- Historiador**

Los miembros de la comunidad pidieron más oportunidades para construir el entendimiento mutuo entre las culturas en el condado de Clackamas. Esto significa abordar el sesgo interno contra las comunidades de color, reconocer los daños y tomar medidas deliberadas para reducir las desigualdades. Para hacer esto, es necesario que haya más conciencia histórica de la comunidad sobre las políticas racistas y sus impactos en la vida de los Afrodescendientes en el condado de Clackamas. Esto incluye tener marcadores históricos y recursos accesibles en espacios públicos (por ejemplo, calles, parques, bibliotecas) que conmemoran las contribuciones de los Afrodescendientes y digan la verdad sobre cómo sus vidas fueron impactadas por el racismo. Estos marcadores o, como lo describió uno de los entrevistados, “puntos de referencia de la justicia”, serán un lugar donde todas las comunidades puedan congregarse para aprender del pasado y trabajar hacia un futuro mejor. Ejemplos de estos puntos de referencia de la justicia ya están sucediendo en Clackamas a través del Proyecto de Linchamiento de Oregón, el mural de Milwaukie y el Proyecto de Willamette Falls.

En Clackamas, hay orgullo entre los que han estado en el condado durante generaciones y se necesita la misma conmemoración de las contribuciones de Indígenas y Afrodescendientes que las de los colonos blancos. Hacer estas contribuciones históricas más visibles fomentará el entendimiento de la comunidad e indicará a otros Afrodescendientes que su cultura es bienvenida en Clackamas.

Más allá de este punto, debe haber un lugar en Clackamas dedicado a visibilizar la cultura Negra. Los historiadores pidieron utilizar estratégicamente ciertos espacios y grupos que serían receptivos, como asociarse con escuelas (jardín de infantes hasta grado 12 y universidades), empresas de dueños Afrodescendientes u otros espacios públicos (por ejemplo, bibliotecas). Los miembros de la comunidad e historiadores pidieron un centro de recursos centrado en los Afrodescendientes o un centro que ofrezca eventos culturales específicos, apoyo de salud mental, asistencia para satisfacer las necesidades básicas y recursos financieros. Este centro o foco podría ser un espacio físico para que la comunidad Afrodescendiente construya poder comunitario y colectivo.

Un espacio físico donde los Afrodescendientes y las personas de color puedan reunirse, apoyarse mutuamente y tener discusiones fructíferas con la comunidad que requiere financiamiento intencional. Invertir en un espacio físico de reunión también fomenta los esfuerzos que pueden apoyar la ayuda mutua y la mentoría de la comunidad. Además, es necesario que haya más oportunidades para que los miembros de la comunidad aprendan sobre la diversidad de historias en Clackamas. Hay muchos proyectos en marcha para descubrir la verdad, pero Clackamas necesita asumir la responsabilidad de mostrar esos aprendizajes.

Para cumplir estos deseos, los participantes pidieron la colaboración entre la comunidad y el gobierno del Condado. La comunidad debe facilitar, organizar y dirigir, creando esfuerzos de apoyo mutuo e invitando a las organizaciones comunitarias a colaborar. Por otro lado, el Condado debe proporcionar fondos e inversiones políticas en la prosperidad de los Afrodescendientes. Esto significa financiar esfuerzos colectivos de poder y recursos culturalmente específicos. Significa proporcionar vivienda asequible para que se puedan construir diversos vecindarios para todos. Significa invertir en reparaciones. Significa reconocer cómo las instituciones han perjudicado históricamente a los Afrodescendientes y a otras personas de color y tomar en serio sus deseos de seguridad y apoyo más allá de la policía.

## PARTE TRES:

# NAVEGAR POR LAS INSTITUCIONES ESENCIALES

---

Los estudios de caso presentados hasta ahora han demostrado que, cuando nos reunimos, hablamos unos con otros, hacemos preguntas puntuales y articulamos nuestras soluciones, ampliamos nuestra comprensión de los problemas y forjamos caminos para abordarlos. En esta sección, continuamos desentrañando diferentes aspectos de las experiencias cotidianas de los residentes Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas, con los mismos objetivos de aprender de las realidades actuales y presentar soluciones deseadas por la comunidad. Aquí, nos centramos en estudios de caso que hablan de cómo los adultos y jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes navegan por dos instituciones esenciales: los sistemas educativos y de salud. Con respecto a la educación, presentamos dos estudios de caso que ilustran cómo, en primer lugar, los maestros y padres biculturales y bilingües navegan por el sistema escolar y, en segundo lugar, cómo los jóvenes Indígenas y Afrodescendientes se organizan en torno a la lucha contra el odio y la reducción de daños en sus escuelas. El tercer y último estudio de caso de esta sección se centra en las experiencias de los pacientes y proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en los sistemas de salud.

## Enseñanza y equidad: apoyar a las familias de estudiantes de inglés, comunidades Indígenas y Afrodescendientes y LGBTQ

### *Propósito*

Las escuelas en los Estados Unidos hasta finales de la década de 1960 segregaban a los estudiantes blancos de los estudiantes Negros, Latines e Indoamericanos y fueron financiadas a tasas abrumadoramente más bajas que las escuelas para blancos. Aunque ciertamente ha habido cambios en esto en los últimos 54 años, las escuelas siguen siendo parcialmente segregadas y financiadas injustamente, principalmente debido al sistema de financiamiento de las escuelas públicas y los límites y tamaños de los distritos escolares.<sup>270</sup> Los distritos escolares predominantemente blancos reciben USD 23 mil millones más que los distritos donde predominan los Indígenas y Afrodescendientes,<sup>271</sup> y dos tercios de todos los estudiantes que se identifican como Indígenas y Afrodescendientes asisten a escuelas que son predominantemente de Indígenas y Afrodescendientes.<sup>272</sup> Un estudio realizado por Education Trust demostró este impacto al calcular que los distritos escolares con más estudiantes Indígenas y Afrodescendientes reciben alrededor de USD 1.800 menos por estudiante que aquellos con menos estudiantes Indígenas y Afrodescendientes; entre las áreas de bajos ingresos y de altos ingresos, las diferencias de financiamiento son de USD 1.000 por estudiante.<sup>273</sup> Estos recursos afectan el tamaño de las escuelas y las aulas, el nivel desafiante del plan de estudios y el nivel de educación de los maestros, todos factores bien investigados que impactan en gran medida el desempeño de los estudiantes. Estas preocupaciones se amplifican para los estudiantes de inglés en los Estados Unidos: los estudiantes que no hablan inglés con fluidez, que en 2021 constituían el 11% de todos los estudiantes y el 20% de los estudiantes no blancos,<sup>274</sup> están sobrerrepresentados en las escuelas de alta pobreza y el grupo de más rápido crecimiento en el cuerpo estudiantil de los Estados Unidos.<sup>275</sup> Los estudiantes de inglés no solo están lidiando con barreras lingüísticas para comunicarse y entender los materiales del curso, y a menudo tienen padres que no hablan inglés, sino que también están en un sistema escolar racializado que carece de comprensión de esos impactos.

Ana (Milwaukie) y Janet (Canby) son residentes del Condado de Clackamas y padres profundamente comprometidos a apoyar a sus hijos, sus escuelas y los distritos para asegurar que los estudiantes Latines y sus padres, independientemente de su dominio del inglés, tengan las mismas oportunidades y experiencias que los estudiantes blancos. Ambas son Latines: Ana es una maestra del idioma inglés (ELL, por sus siglas en inglés) en el condado y Janet trabaja para una organización comunitaria. Durante nuestro tiempo juntos durante este proyecto, ambos expresaron preocupaciones basadas en su experiencia vivida y la de sus compañeros sobre cómo los estudiantes Latines y sus padres experimentan discriminación, exclusión y eliminación en las escuelas de todo el condado. Ana lo ve desde su experiencia como maestra de escuela primaria y Janet lo ve como una madre muy involucrada que organiza a las familias Latines en Canby para apoyar a su comunidad y estar involucrada en el distrito escolar. Además, comprendieron profundamente que estas experiencias no eran exclusivas de los estudiantes y padres Latines y expresaron su preocupación por otras personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, inmigrantes y comunidades LGBTQ que también comparten experiencias similares.

## Métodos

El objetivo de este compromiso era escuchar directamente a los maestros y administradores que se identificaron como maestros de comunidades Indígenas y Afrodescendientes y estudiantes de inglés en todo el condado para entender los problemas de equidad e inclusión en torno al plan de estudios, apoyo interno de maestros, capacitación culturalmente específica, traducción, necesidades del idioma que no es el inglés y apoyo para Indígenas, Afrodescendientes, LGBTQ y padres inmigrantes. Ana y Janet anunciaron los contactos que generamos a lo largo de este estudio a través de sus redes y con el apoyo de la publicidad en línea y a través de listservs del Distrito de Servicios Educativos (ESD, por sus siglas en inglés) del Condado de Clackamas (vea la Figura 6.5). Organizaron un grupo de enfoque por Zoom de dos horas con 31 participantes de todo el condado que cubrieron tres actividades para la recopilación de datos: un ejercicio de Jamboard, encuesta y discusión de grupos pequeños y grandes. Ana y Janet comenzaron la reunión contando al grupo sobre sus familias y por qué este tema era tan importante para ellos. Todos los participantes estaban activos y ansiosos por compartir sus experiencias y deseos para el futuro.

## Realidad

Comenzamos con algunos números para una perspectiva ampliada sobre comunidades Indígenas y Afrodescendientes, estudiantes de inglés y estudiantes LGBTQIA+ en Oregón y el Condado de Clackamas. De acuerdo con el Informe Estatal de Oregón de 2021-2022, los estudiantes Indígenas y Afrodescendientes representan el 40% de los estudiantes inscritos en Oregón, con el mayor aumento de grupo desde 2017-2018, entre los que se identifican como multirracial (10%), Nativos de Hawái/Isleños del Pacífico (5%) y Latines (3%).<sup>276</sup> El “Informe Anual de Estudiantes de Inglés en Oregón” de Oregón,<sup>277</sup> identificó que al 1 de mayo de 2023, el 11% (n= 59.263) de todos los estudiantes inscriptos son estudiantes de inglés en la actualidad, de los cuales el 76% tiene como idioma materno el español y alrededor del 2% tiene como idioma el ruso, chino, vietnamita, árabe, chuukés o ucraniano (hay un total de 222 idiomas maternos únicos documentados).

En el Condado de Clackamas, el Distrito de Servicios Educativos de Clackamas consta de 10 distritos de escuelas públicas del condado que atienden al 10% de los estudiantes de Oregón y apoya a Clackamas Community College. Desafortunadamente, no ofrecen análisis sobre la demografía racial agregada en sus distritos. Sin embargo, de acuerdo con los perfiles y detalles de responsabilidad del resumen de escuelas y distritos del Departamento de Educación de Oregón (ODE, por sus siglas en inglés) de 2022-2023, después de agregar los datos de cada distrito escolar del condado, el condado de Clackamas tiene aproximadamente 7%

LLAMADO A TODOS LOS MAESTROS DE PUEBLOS INDÍGENAS Y AFRO-DESCENDIENTES Y DE ESTUDIANTES DE INGLÉS COMO SEGUNDO IDIOMA

## EQUIDAD Y ENSEÑANZA EN EL CONDADO DE CLACKAMAS

En asociación con los miembros del comité directivo de nuestro estudio de investigación objetiva, Coalition of Communities of Color invita a todos los maestros de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes y de estudiantes de inglés como segundo idioma del Condado de Clackamas en escuelas de educación preescolar, primaria y secundaria a un fórum de equidad en línea.

**Temas:**

- Plan de estudios y apoyo docente
- Formación culturalmente específica
- Necesidades de idiomas distintos al inglés
- Apoyos para estudiantes y padres

Únase a nosotros por Zoom el 16 de marzo de 6:00 a 8:00 P.M.

CONFIRME ASISTENCIA AQUÍ

Este proyecto es en colaboración con la Oficina de Equidad e Inclusión del Condado de Clackamas. Se proporcionarán estipendios.

FIGURA 6.5

Folleto del evento de participación sobre equidad y enseñanza

(n=8.004) de estudiantes de inglés, 34% (n=18.773) de estudiantes Indígenas y Afrodescendientes y 12% (n=349) de maestros de color. Y estos números ya están desactualizados, como el Distrito de Servicios Educativos de Clackamas ha informado (2024) un total de más de 66.000 estudiantes de jardín de infantes hasta el grado 12 que asisten a sus 10 distritos asociados.<sup>278</sup> El Distrito Escolar 12 del Norte de Clackamas ocupa el octavo lugar (n=2.160) en la lista de distritos de Oregón con el mayor número de estudiantes de inglés actualmente en 2022-2023. Fue uno de los 11 distritos escolares en Oregón que tenía 50 o más estudiantes (n=78) que obtuvieron el sello de alfabetización bilingüe, que cumplieron con todos los requisitos de graduación y calificaron en el nivel intermedio alto en escuchar, hablar, leer y escribir en dos idiomas.

La Encuesta Estatal de Salud Estudiantil de la Autoridad de Salud de Oregón (OHA, por sus siglas en inglés),<sup>279</sup> que se administra en todos los distritos del condado de Clackamas excepto uno, hace preguntas sobre sexualidad y género y determinó que, de los estudiantes de 11.º grado en 2022, el 69,6% (67,5% en el condado de Clackamas) se identificó como heterosexual, y los estudiantes restantes se identificaron en algún lugar del espectro LGBTQIA+, no están seguros, o prefieren no responder.<sup>280</sup> En términos de género, la encuesta determinó que el 91,5% (90,7% en el condado de Clackamas) de los estudiantes se identificó como niña/mujer o niño/hombre y el resto de los estudiantes se identificó en algún lugar a través de varias identidades de género, no están seguros o prefieren no responder.<sup>281</sup> Estas cifras reflejan la orientación sexual y la diversidad de género (SOGI, por sus siglas en inglés). Oregón no tiene prácticas sólidas para capturar estos datos en todo el estado como la raza, la etnia y el idioma. Sin embargo, esfuerzos como la Ley de Justicia de Datos, que requiere que la Autoridad de Salud de Oregón realice un seguimiento de los datos de orientación sexual y diversidad de género en los próximos años, apoyarán información más precisa sobre los números y tendencias de la orientación sexual y la diversidad de género en nuestras poblaciones y geografías.

En general, hay un gran número de estudiantes Indígenas y Afrodescendientes, estudiantes de inglés y LGBTQIA+ en Oregón y el condado de Clackamas y el número crece cada año. Entender las formas en que estos estudiantes reciben apoyo o no es clave para el futuro del condado de Oregón y Clackamas. A continuación, volvemos a escuchar directamente a los maestros y administradores que están trabajando para crear entornos más inclusivos y acogedores para estos tres grupos de estudiantes.

Muchos de los maestros con los que hablamos compartieron su aprecio por los diversos esfuerzos que ocurren en sus escuelas o distritos para apoyar a los estudiantes Indígenas y Afrodescendientes, inmigrantes y LGBTQ. Algunos de esos esfuerzos incluyen el crecimiento de grupos de afinidad de estudiantes y personal (por ejemplo, clubes organizados en torno a la cultura, la equidad y los esfuerzos contra el odio), conferencias de liderazgo para varios grupos de Indígenas y Afrodescendientes, honrar diferentes eventos del mes de la herencia y eventos culturales como el Día de los Niños, libros de biblioteca con autores de múltiples orígenes Indígenas y Afrodescendientes e iniciativas para contratar más maestros, personal y administradores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes para que tengan el mismo origen que la población estudiantil. Un educador de la comunidad Indígena y Afrodescendiente reflexionó:

*Nuestro distrito escolar tiene un grupo para educadores Indígenas y Afrodescen-*

*dientes. Me invitaron a unirme cuando me uní por primera vez al distrito escolar como personal certificado. Abrazo mi cultura y estoy feliz de abirme para unirme al grupo. Este es un espacio seguro para los educadores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Nos divertimos, celebramos y nos ocupamos de asuntos difíciles también. Tenemos que abogar por nosotros mismos y tenemos que unirnos.*

Estos son pasos críticos e importantes para proporcionar escuelas más seguras, saludables y afirmativas que estos maestros y administradores trabajan arduamente para apoyar. Sin embargo, la mayoría explicó que eran un mero punto de partida, con más apoyo, recursos y seguimiento necesarios para tener un impacto más significativo.

Los maestros que participaron cuestionaron el impacto de tales iniciativas, no porque no vean la importancia de ellas, sino porque muchas de sus escuelas carecen de ambientes inclusivos, afirmativos y diversos y se sienten contrarios a ambientes donde estas iniciativas puedan prosperar. Sus preocupaciones se encuentran predominantemente en las administraciones juntas y distritos escolares. Los participantes expresaron su frustración y confusión por las políticas y prácticas inflexibles o poco adaptadas y por no hacer un seguimiento cuando hay daño. Un maestro dijo:

*No sé específicamente cómo mi escuela está practicando la política antirracismo. Hubo un incidente en el que un maestro le dijo un insulto a un miembro del personal. No sé cómo se trató o si alguna vez se trató.*

Experimentar racismo en la escuela y no hacer nada al respecto también fue expresado en gran medida por los estudiantes que participaron en este estudio (puede leer más sobre eso en el siguiente estudio de caso). Otro maestro dijo:

*Mis estudiantes todavía se sienten segregados y nosotros, un grupo de maestros, siempre estamos tratando de hacer cosas para aliviar este sentimiento, pero no nos sentimos tan apoyados como nos gustaría por nuestra administración.*

Un tercer participante señaló:

*No creo que [nombre de la escuela]... esté practicando el antirracismo. Hay racismo, prejuicios, ignorancia que no se está abordando ni reconociendo. El distrito parece que tiene una postura fuerte sobre la práctica del antirracismo, pero no sé si son conscientes de lo que realmente está pasando.*

Los maestros explicaron que se necesita más para que estos esfuerzos tengan un mayor impacto, principalmente, apoyo para abordar el racismo que ocurre en las escuelas –estudiante contra estudiante, personal contra estudiante y personal contra personal.

*Siento que necesitamos administradores que se interesen en las preocupaciones de equidad. ...Siento que los administradores dicen que se preocupan por la equidad superficial; están contando números –proporción de estudiantes y maestros– no diversidad. Los administradores han comunicado que los maestros deben decirles a los padres que protesten por sus derechos y los derechos de sus hijos.*

Aunque la presión de los padres es ciertamente necesaria para mover algunas escuelas y distritos hacia la equidad, no abordar el racismo, la xenofobia y las prácticas antiequidad está perjudicando a los estudiantes y apoyando un ambiente de aprendizaje tóxico.

Más allá de sentir que no se está abordando nada, los participantes compartieron frustración de que las juntas escolares y la asociación entre padres y maestros en su mayoría conservadoras están altamente influenciadas por la comunidad mayoritaria y el pensamiento de extrema derecha, aparentemente debido a su falta de diversidad, y no entienden el daño experimentado por los estudiantes, el personal y la facultad y no están calificados para apoyar estos temas. Estas influencias llevan a que los distritos duden en actuar o ignoren la discriminación directa en las escuelas. Un maestro dijo:

*“Nuestra junta escolar es bastante aterradora... al contrario de las personas que no son como ellos. Tengo miedo de que perdamos toda la junta ante personas que toman decisiones radicales que no respetan a muchos miembros de la comunidad, especialmente a los más marginados”.*

Otro maestro habló directamente: “Los blancos se ponen a la defensiva cuando se habla del racismo... El distrito se disculpa demasiado y no quiere molestar a las familias blancas”.

Hubo algunos maestros que se sintieron apoyados por sus administradores y señalaron que los líderes de color son esenciales pero difíciles de retener. Un maestro expresó que “nuestro nuevo administrador es hispano y eso hace una gran diferencia; tener un administrador de comunidades Indígenas y Afrodescendientes es enorme para traer a colación temas de equidad”. Otro maestro se lamentó:

*Tuvimos un director asiático, pero luego esa persona fue retirada y está siendo reemplazada por una persona blanca. Es difícil hablar cuando los colegas no se toman en serio la información sobre la equidad; hacemos lo que podemos en nuestro propio salón de clases, pero eso no es equitativo para todos los niños.*

Otros explicaron que se había impartido capacitación para abordar estas cuestiones, pero también cuestionaron su eficacia. Comentaron que la formación era superficial y se sentía inadecuada para apoyar a sus estudiantes más vulnerables. Un participante explicó que:

*Se ofrece cierta capacitación, aunque no es obligatoria para todo el personal. Por lo tanto, los que quieren crecer más pueden, pero los que no, eligen no hacerlo. Esto también depende de la escuela en la que enseñes –[mi escuela] está muy avanzada comparada con los otros edificios.*

Muchas de las capacitaciones son ad hoc y, aunque algunas de las capacitaciones son continuas, los participantes expresaron que no están contribuyendo. Un participante explicó que:

*Tenemos una Conferencia de Equidad anual en el distrito, sin embargo, falta una representación diversa y un enfoque profundo en la lucha contra el racismo y los prejuicios. Algunos maestros asisten a la capacitación “Creando un lenguaje académico” (Building Academic Language) en el Distrito de Servicios Educativos*

*de Clackamas, pero no todos asisten y no es un curso continuo.*

En el mismo grupo de enfoque, otros explicaron que no han tenido ningún apoyo en absoluto, o al menos ninguno que se sintiera significativo. Un participante dijo:

*“No he recibido ninguna asistencia sobre cómo apoyar a los estudiantes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes y estudiantes de inglés. Esto es algo que anhelamos. Los maestros de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en mi edificio colaboran para determinar las mejores maneras de apoyar a nuestros estudiantes”.*

Otro mencionó: “En absoluto, me ha sorprendido mucho que en ninguna de las sesiones de desarrollo profesional que hemos celebrado en los últimos dos años estos temas hayan sido relevantes”. Con poco apoyo de la administración, los maestros a menudo toman la iniciativa y se sienten frustrados por la falta de tiempo, recursos y posibilidad general de cualquier impacto con tanto que hacer. Un maestro explicó:

*Empieza a sentirse inútil... conversar [sobre el daño hecho en las escuelas] sabiendo que no va a ser abordado ni reconocido. Hay algunos que escuchan y siguen adelante. Hay otros que ni siquiera escuchan. A veces, se siente como si fuera sin compasión o preocupación por el problema.*

Más allá de los maestros, el personal y los administradores de apoyo, las juntas escolares inclusivas, los comités de planificación y la capacitación significativa en equidad, los participantes hablaron sobre la importancia de un plan de estudios culturalmente diverso, traducción, honrar a varias culturas y apoyar a las poblaciones recién llegadas.

Una de las preocupaciones más fuertes expresadas por los participantes fue la falta de un plan de estudios culturalmente diverso. La mayoría de los participantes dijo que sus escuelas/distritos no ofrecen un plan de estudios completo sobre las comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Uno mencionó que el distrito proporcionó algo de información para el Mes de la Historia de personas Negra, pero que era muy limitado y se sentía insuficiente para hablar con precisión sobre las experiencias de las personas de origen Negro en los EE. UU. Los maestros de comunidades Indígenas y Afrodescendientes dijeron que tienen que hacer todo lo posible para encajar en algún plan de estudios en sus términos, pero realmente sienten que no están preparados para hacerlo, incluso cuando vienen de esas comunidades. Un maestro explicó que prepararse para un programa de inmersión significa dedicar la mayor parte de su tiempo de preparación a traducir el plan de estudios que ni siquiera cubre las historias de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Estos estudiantes recién llegados inician la escuela con mucho trauma y tienen poco conocimiento de las historias de su propia gente en este país y los maestros que no son de comunidades Indígenas y Afrodescendientes no están tomando estos pasos ni proporcionando información y apoyo a los estudiantes recién llegados. Pero incluso con el compromiso de llenar los vacíos, la mayoría de los educadores se sienten frustrados porque no están equipados con las habilidades para enseñar un plan de estudios más diverso o incluso sienten que pueden hacerlo sin meterse en problemas. Un educador de la comunidad Indígena y Afrodescendiente explicó:

*No hay un plan de estudios auténtico que se centre en las historias de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Enseño historia del mundo y se nos dice*

*que no enseñemos sobre figuras históricas no blancas de una manera que las victimice. Tenemos información curricular sobre la historia Latinx y Negra, pero no hay herramientas sobre cómo enseñarla de manera significativa. Se siente como hacerlo por obligación.*

Los maestros experimentan falta de apoyo curricular, herramientas, habilidades, recursos, tiempo o dinero para planificar fuera de los estándares de ciencias sociales para cubrir las historias de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, especialmente en diferentes niveles de grado. Saben que dejan de lado a muchos de sus estudiantes. Un maestro compartió:

*Algunos niños no saben cómo ir a la escuela cuando llegan, por lo que se están acostumbrando a lo que es la escuela. El aprendizaje socioemocional es muy importante. El estudiante necesita sentirse seguro/bienvenido para que el idioma les llegue. Pero no conocemos su situación antes de que llegaran a nosotros.*

Estaba claro que los participantes deseaban una formación más sólida para los maestros de aula que trabajan con estudiantes de inglés. Los maestros del aula y los maestros de desarrollo del idioma inglés (ELD, por sus siglas en inglés) necesitan más tiempo para trabajar y capacitarse juntos para satisfacer mejor las necesidades de sus estudiantes multilingües emergentes. Sin embargo, incluso con más formación de maestros de desarrollo del idioma inglés, la expectativa de apoyar a los estudiantes con necesidades lingüísticas diversas no debe recaer únicamente en ellos. Otro maestro lo dijo claramente:

*Este año, tenemos un número significativo de recién llegados de Ucrania, Rusia, China/Hong Kong. Hay que capacitar a los maestros del aula, no a los maestros especialistas de desarrollo del idioma inglés. Necesitan un protocolo para saber qué hacer cuando hay un recién llegado, especialmente a mitad del año escolar. Necesitamos ayudar a los estudiantes a transitar al nuevo entorno, cultura y acceder al contenido. Eso es demasiado para un maestro de aula. Necesitan apoyo, capacitación y herramientas apropiadas.*

Más allá del aula, los maestros y administradores mencionaron que hay un homenaje a los diferentes meses de herencia y se debe traer cierta representación a las escuelas. Esto se sintió más durante las reuniones familiares escolares, asambleas, celebraciones y festivales culturales (por ejemplo, Festival Cultural Asiático y estadounidense de origen Asiático; reunión de padres “Familias Unidas”). Los participantes compartieron que hay muchas ideas geniales para interactuar y participar y que muchas familias que están allí para recoger/dejar a sus estudiantes a menudo conocen a alguien más que habla su mismo idioma y ahí es donde obtienen su apoyo/comunidad. No es un sistema o comité de bienvenida, como otros dijeron que sucede en sus escuelas. Pero hubo un acuerdo de que sería poderoso tener un comité de bienvenida o un grupo de apoyo para las personas recién llegadas.

Otra área importante mencionada por los participantes se refería a materiales informativos traducidos (por ejemplo, correos electrónicos, anuncios, reuniones de la junta escolar, recaudaciones de fondos) y estrategias de comunicación (mensajes de texto con opción de traducción a través de la aplicación) para comunicarse con los padres; los participantes detallaron que estas herramientas no eran suficientes. Un maestro explicó eso:

*Es difícil lograr el alcance familiar; el distrito tiene recursos para inglés y español, pero no otros idiomas. La escuela tiene una alta población de familias de habla china; el traductor de Google no es muy bueno para el chino. Es posible conseguir un traductor, pero no es un proceso fácil –el secretario tiene que programarlo; es frustrante. Necesitamos un traductor específicamente para familias chinas. La aplicación Parent Square traduce [Google] para familias de idiomas que figuran como su lengua materna, pero no es exacta para algunos idiomas, como el cantonés o el mandarín. Es muy confuso para las familias.*

Las comunicaciones multilingües y multiculturales son un desafío y faltan intérpretes o traductores que hoy son muy escasos. Un maestro explicó:

*Las familias de habla hispana solo tienen dos personas en todo el distrito para interpretar. ...Este año tenemos una familia de habla rusa que depende de los servicios de traducción ruso y ucraniano y ahora están muy abrumados, así que eso es un desafío. Tenemos acceso a muchos traductores de español [y] los maestros en mi escuela se comunican directamente con las familias.*

Los problemas de traducción e interpretación tienen efectos dominantes en el apoyo a las familias para quienes el inglés no es su primer idioma. Un maestro mencionó que tienen varios grupos de apoyo de socios, pero no son realmente publicitados y, cuando se comunican, no parece efectivo. Más allá de las familias, los estudiantes luchan sin tener más apoyo lingüístico en las escuelas. Otro maestro explica:

*[La] barrera del idioma es un gran problema: niños de Rusia, Semolina, un niño que hablaba español. Nosotros y los otros niños no podemos comunicarnos con ellos. Tampoco pueden enfocarse. Necesitan practicar la misma rutina todos los días y lo consiguen, pero algunas partes son difíciles de mantener. No hay suficientes personas en el personal que sean fluidos; algunos no hablan el idioma en absoluto.*

Los participantes expresaron frustración porque los padres no entienden la información que están recibiendo y creen que no están participando porque no saben acerca de las oportunidades. El Distrito está tratando de mejorar, pero incluso los más diversos e impulsados por la equidad necesitan mucho trabajo. Un participante dijo:

*El... [distrito escolar] tiene un grupo de afinidad con las comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Tienen reuniones regularmente y es un espacio seguro para discutir lo que estamos viendo en nuestros edificios escolares/distrito. Fuera de eso, no veo mucha representación en el personal certificado. Nuestra escuela es considerada una de las escuelas más diversas y solo tenemos cuatro empleados licenciados que reflejan una gran parte de nuestra población escolar. En la educación primaria, no veo una manera positiva para que la comunidad LGBTQ se sienta bienvenida. Los padres han ido a la junta escolar para quejarse de los libros y las lecciones que se enseñan en el aula. No hay muchas oportunidades para que las familias se involucren con nuestra escuela, a menos que se ofrezcan como voluntarios. No organizamos muchos eventos escolares fuera del horario*

*del contrato. Sí, tenemos servicios de traducción en el distrito, pero no es genial. Es muy difícil conseguir un traductor como maestro. Así que no puedo imaginar cómo una familia inmigrante podría navegar y pedir ayuda. Además del español, hay cero recursos para otros idiomas que vemos en nuestra escuela.*

En general, los participantes identificaron fácilmente las desigualdades en todo el distrito y las distinciones entre las escuelas más nuevas y bien financiadas en comparación con otras. Expresaron su apoyo específico para los estudiantes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, estudiantes de inglés y LGBTQ y los departamentos, programas y enfoques que apoyan a esas poblaciones. Los maestros de clase en particular expresaron agotamiento y frustración por tener que asumir demasiadas necesidades sin el apoyo, los recursos o la aceptación adecuados de sus administraciones. Uno de los participantes compartió:

*Como maestro de aula, se me pide que satisfaga demasiadas necesidades diversas. Se siente como una tarea imposible a veces, especialmente con el comportamiento. También necesitamos más apoyo con los comportamientos y el trauma que estamos viendo.*

### **Soluciones deseadas por la comunidad**

Los maestros y administradores con los que participamos ofrecieron algunas excelentes recomendaciones sobre lo que debe cambiar en el futuro:

#### Alcance y compromiso con las familias

- Más comunicación y participación con las familias y comunidades, tanto sociales como informativos sobre las metas de equidad del distrito/la escuela/el salón de clases
- Alcance familiar y comunitario y educación sobre lo que realmente es la diversidad, la equidad y la inclusión y cuáles son sus metas
- Participación y apoyo de los padres centrados en comunidades Indígenas y Afrodescendientes
- Organización de una noche de padres/familias, colecta de comida comunitaria y comenzar un boletín de noticias en papel o por correo electrónico
- Comunicar a las familias metas para la diversidad en el aula

#### Formación y plan de estudio

- Formación y apoyo a estudiantes refugiados
- Formación para trabajar con estudiantes bilingües emergentes (EB, por sus siglas en inglés)
- Formación en equidad para estudiantes y el personal
- Formación en educación general sobre el apoyo a los estudiantes de inglés para todos los maestros en todo el distrito
- Plan de estudio más cultural y lingüísticamente diverso impartido de manera auténtica
- Hablar de la historia de comunidades Indígenas y Afrodescendientes de forma auténtica, no simplemente hacerlo porque corresponde durante ciertos meses
- Algún plan de estudios que esté bien traducido y sea culturalmente relevante para los

estudiantes

#### Servicios de apoyo

- Más servicios de salud mental en otros idiomas y consejeros Indígenas y Afrodescendientes
- Comité/sistema de bienvenida o grupo de apoyo para los recién llegados
- Más grupos de afinidad con un apoyo profundo entre ellos; tener una clara presencia en el campus
- Adaptaciones para estudiantes LGBTQ+
- Apoyo de traumas para nuestros estudiantes Ucranianos y otros estudiantes que huyen de las zonas de guerra
- Fácil acceso a servicios y apoyo para familias inmigrantes

#### Fuerza de trabajo diversa

- Contratar más personal de apoyo para brindar un mejor apoyo a los estudiantes
- Más personal para apoyar el desarrollo del idioma inglés (ELD)
- Necesidad de un puesto de enlace familiar Latinx
- Una junta escolar diversa e inclusiva/comités de planificación que no están influenciados principalmente por la comunidad mayoritaria y su pensamiento de extrema derecha
- Más maestros, personal, administradores y miembros de la junta directiva que sean de comunidades Indígenas y Afrodescendientes (inclusividad general)

#### Políticas y procesos equitativos

- Administradores, juntas escolares, familias, personal y estudiantes están a bordo con el trabajo de diversidad, equidad e inclusión
- Abordar el racismo que ocurre en la escuela
- Políticas de suspensión y expulsión y proceso por retórica y acciones de odio
- Programa Pathways para ayudar al personal clasificado y a los estudiantes de manera racial, cultural y lingüísticamente diversa

Además, un administrador mencionó que la Asociación de la Junta Escolar de Oregón tiene varias políticas que protegen a los estudiantes y las familias, pero no sabían qué distritos, escuelas y personal están al tanto de ellas y siguen las recomendaciones. Los maestros no se sintieron capacitados para apoyar los cambios que saben que son necesarios. Quieren apoyar mejor a sus estudiantes, pero se sienten tan agotados por todas las demás expectativas de la enseñanza que involucrarse con las familias y esforzarse en el camino parece imposible. Un maestro dijo:

*Estoy bastante agotado; la capacidad de relacionarse con las familias es inexistente. Pongo límites estrictos para el equilibrio entre el trabajo y la vida, pero el trabajo me consume. Podría hacerlo sin parar. No hay suficiente capacidad. Me pongo en contacto y envío correos electrónicos más positivos, pero interactuar con*

*las familias va mucho más allá de lo que puedo hacer. Lucho con mucha culpa, pero me doy gracia... Las familias pueden quitarte toda la energía. Trato de asegurarles que están haciendo todo lo posible para apoyar a su hijo, pero algunas familias son poco amables, muy necesitadas, sienten que su hijo es mucho más importante que los demás; es difícil relacionarse. En el tercer año, me siento muy agotado. No sé cómo la gente ha durado más. Los efectos de la pandemia lo han hecho aún más difícil. A menudo, soy el único adulto en la habitación; es muy difícil.*

Está claro que los maestros están avanzando y llenando los vacíos tanto como sea posible, pero nada cambiará si no hay más apoyo de los administradores/el distrito, juntas escolares y comités para interrumpir el odio y el daño entre los estudiantes, un mejor apoyo para las familias y experiencias y entornos más culturales y significativos.

## Amplificación de las voces de los jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes: deseos de reducción de daños en las escuelas

### Propósito

Mientras estábamos creando relaciones con una amplia gama de personas en el condado de Clackamas durante el primer año de este estudio de justicia en la investigación, escuchamos constantemente de maestros, padres, funcionarios electos, administradores escolares y otros que los estudiantes estaban liderando muchos esfuerzos de justicia racial en sus escuelas y comunidades locales. Desde el principio, decidimos que necesitábamos incluir las experiencias de los jóvenes en este estudio, por lo que invitamos a un grupo de estudiantes de secundaria de comunidades Indígenas y Afrodescendientes de todo el condado a unirse a un comité directivo separado. Trabajamos con el comité directivo estudiantil durante más de un año. El objetivo de las primeras reuniones de los comités era comprender mejor sus experiencias de organización contra el odio y el racismo en sus escuelas. Pasamos a discutir cómo les gustaría recopilar datos sobre estas experiencias de otros estudiantes y jóvenes de todo el condado. Decidieron que querían organizar un evento. El comité directivo estudiantil dirigió nuestros métodos de investigación y estableció la visión e intención del evento, más tarde llamado Step Up Clackamas (vea la Figura 6.6).

El objetivo de Step Up Clackamas era crear un evento que se centrara en las experiencias de los jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en

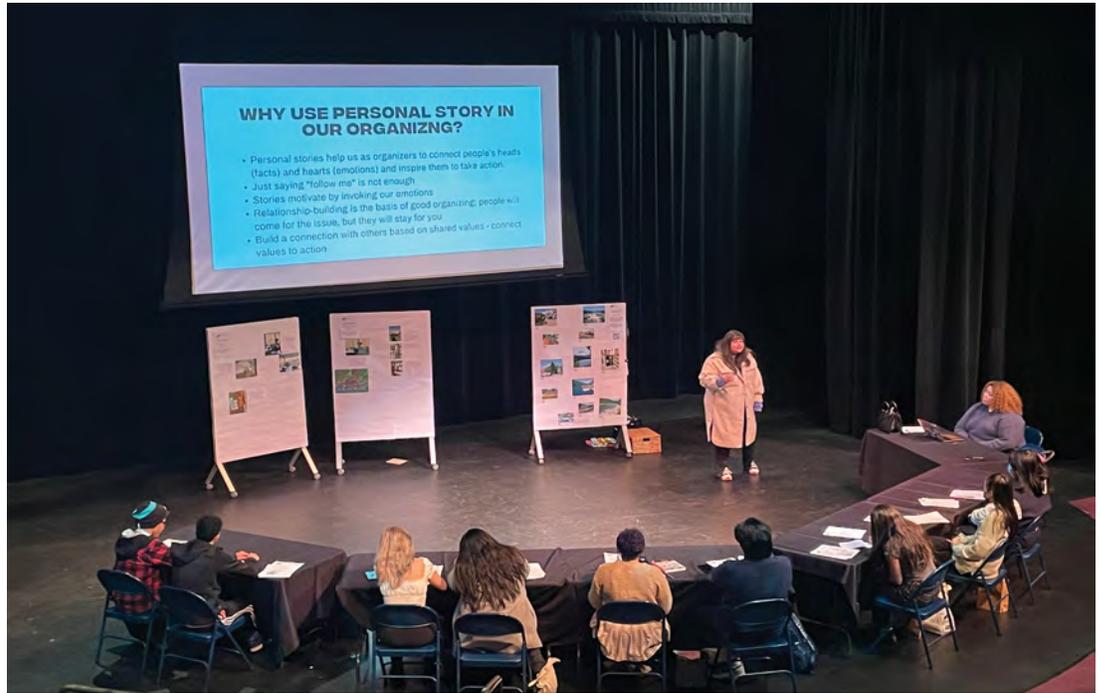


**FIGURA 6.6**  
Folleto de Step Up Clackamas

el condado. El comité directivo deseaba crear un evento accesible e impactante que permitiera a los asistentes aprender unos de otros y celebrar diversas comunidades, así como proporcionar a los jóvenes la oportunidad de compartir cómo el Condado de Clackamas podría ser un lugar más acogedor para todos. El evento incluyó un taller de escritura de testimonios por la tarde, facilitado por Next Up (vea la Figura 6.7) y un panel de discusión dirigido por estudiantes por la tarde (vea la Figura 6.8).

### FIGURA 6.7

Taller de escritura de testimonios



### Métodos

Para este estudio de caso, recopilamos una diversidad de datos a lo largo del proceso: los datos se recopilaron durante todas las reuniones del comité directivo a medida que planificamos el evento, durante el evento Step Up Clackamas y después del evento. Durante la fase de reunión, tomamos notas sobre las historias compartidas por los miembros del comité directivo sobre lo que los estudiantes podrían necesitar en todo el condado. Durante el evento, grabamos a un grupo de panelistas juveniles que hablaron y respondieron preguntas sobre sus experiencias en el condado de Clackamas. Por último, realizamos entrevistas después del evento con jóvenes que participaron en el evento. Todos estos datos se usaron para crear una historia de datos de lo que es ser un joven de color en el condado de Clackamas y cuáles son sus desafíos, necesidades y deseos.

### Realidad

Los jóvenes que contribuyeron al evento Step Up Clackamas tienen fuertes raíces en la comunidad establecida por sus familias y por ellos mismos. Compartieron todos los beneficios de crecer en el condado de Clackamas. En particular, señalaron la “vecindad” de la comunidad. Compartieron que hay varios espacios en sus vecindarios donde encuentran consuelo, que incluyen bibliotecas, lugares de trabajo, grupos de estudiantes, tiendas de comestibles culturalmente específicas y lugares de reunión. Los jóvenes mencionaron lo importante que era vivir en un lugar limpio donde uno se puede mover libremente y tener actividades centradas en la familia. Un panelista juvenil de Step Up Clackamas compartió “Paso mucho tiempo con

“Parte de la razón por la que todos conocen [a mi papá] en la tienda de comestibles es que, si no fuera así, sería una amenaza. Porque como hombre Negro, así lo ve la gente, y cuando entra en una tienda se da a conocer... aunque nunca debería tener que hacer eso para entrar en una tienda y sentirse seguro”.

- Panelista juvenil

mis primos y amigos de mi primo que son del [Distrito Escolar David Douglas en Portland]. Y no puedo salir o caminar por ese barrio, no de la misma manera que puedo en mi vecindario”.

Otros compartieron que, en relación con otros lugares en el área de tres condados, Clackamas es un área especialmente segura para tener una familia. Lejos de la imprevisibilidad del área metropolitana de Portland, Clackamas ofrece un refugio, pero más aún para los residentes blancos de clase alta. Respecto a lo demás, hay desafíos específicos que derivan del racismo y la supremacía blanca que les impiden sentirse plenamente bienvenidos.

Como persona de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en espacios dominados por blancos, se le requiere constantemente que demuestre que merece estar en la comunidad. Los jóvenes relataron historias de vecinos, estudiantes u otros residentes blancos que hacían que ellos y sus familias sientan que no pertenecían al usar discursos de odio, como insultos racistas y comentarios homofóbicos.

Según el [Departamento de Justicia \(DOJ\)](#) (2022), la raza, el origen étnico o la ascendencia (59,9%) fue motivación más alta de sesgo para los crímenes de odio en Oregón, seguida de la orientación sexual (22,7%).<sup>282</sup> Para los jóvenes y sus familias, no hay escape de este tipo de acontecimientos. El odio se experimenta en sus céspedes, en las tiendas de comestibles y en las redes sociales. El odio en Clackamas es un problema recurrente para los residentes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes y causa miedo entre los jóvenes y sus familias. Un panelista juvenil compartió que:

*Cuando niño, mirar a tus padres y ver esa mirada de miedo en su rostro es horrible. Es muy difícil tener acceso a estos espacios, pero no poder acceder a ellos.*

Ser un joven Indígena o Afrodescendiente en Clackamas significa crecer en un área con tanta riqueza y oportunidades, al mismo tiempo que se les recuerda que no está diseñado para ellos.

**FIGURA 6.8**

Panel de discusión dirigido por estudiantes



El sentido de un lugar que no es para uno se amplifica cuando hay violencia policial contra las personas de color y nadie es responsabilizado. El 5 de agosto de 2019, la policía del Condado de Clackamas agredió a un niño de color de doce años en el centro comercial Clackamas Town Center.<sup>283</sup> El incidente fue terriblemente similar al asesinato de George Floyd el año siguiente, con imágenes de video que muestran a tres policías aparentemente arrodillados sobre el niño mientras estaba en el suelo. Aunque el Departamento del Alguacil no admitió ningún delito, el Condado aceptó un acuerdo.<sup>284</sup> Sin embargo, hay muchos más incidentes que no son vistos por el tribunal.

Los jóvenes son muy conscientes del privilegio de Clackamas: los jóvenes que viven allí tienen acceso a oportunidades educativas que muchos no tienen. Las escuelas de Clackamas, especialmente en los suburbios del norte, tienen algunos de los mejores recursos estudiantiles, que incluyen múltiples campus, cursos de colocación avanzada (AP, por sus siglas en inglés), proporciones óptimas de maestros y estudiantes y acceso a tecnología de vanguardia. Aprendimos de los jóvenes que muchos de sus compañeros de clase que viven fuera de Clackamas viajan para acceder a los recursos educativos disponibles en los suburbios. La riqueza también contribuye a los recursos disponibles en la infraestructura de las zonas suburbanas del norte. Los jóvenes que viven aquí mencionaron tener acceso a buenos hospitales y mercados de agricultores con opciones alimentarias nutritivas. Sin embargo, el racismo y el clasismo que han acompañado a esta riqueza han llevado a experiencias de discriminación, segregación y mayor alienación de los jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en las escuelas.

Los jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes relataron historias de las microagresiones, los insultos y crímenes de odio que han experimentado mientras estaban en la escuela. A través de estas historias aprendimos que, en la escuela, el racismo es perpetrado principalmente por otros estudiantes y, a veces, por los maestros. Los jóvenes no son los únicos afectados por el racismo en la escuela; los maestros de comunidades Indígenas y Afrodescendientes también se ven muy afectados. El avance de todas estas historias fue la falta de rendición de cuentas por parte de otros maestros y administradores en relación con el tratamiento del racismo en las escuelas. Es más probable que los maestros y administradores blancos eviten discusiones o soluciones cuando ocurren eventos racistas debido a la falta de conocimiento o comprensión de lo que deben hacer o su impacto.

Para los jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, los adultos que más apoyo ofrecen son los maestros de Indígenas y Afrodescendientes. Como dijo un panelista: “Nuestros maestros de color son realmente importantes para nosotros, pero no es justo que ellos asuman la responsabilidad de ser los maestros de color”. Además de tanta labor emocional –sin compensación, por supuesto– que recae sobre los maestros de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, ellos también son sufren odio. Un estudiante relató un incidente en su escuela secundaria:

*Es devastador escuchar que el único maestro hispano renunció después de un año. Los niños con Trump, MAGA y Blue Lives Matters acuden [al maestro], sabiendo que es una amenaza. [El maestro] estaba haciendo muchas innovaciones en matemáticas, pero tomaron eso y lo desecharon.*

Las altas tasas de rotación de maestros son frecuentes para los maestros de color, que a menudo existen en entornos escolares dominados por los blancos y reciben poco apoyo de los maestros y administradores escolares blancos. Esta tendencia ciertamente fue notada por los jóvenes que participaron en el comité directivo y que se presentaron en el panel en Step Up. Como dijo un panelista: “Si no podemos defender a nuestros estudiantes de color, si no podemos defender a los maestros de color, bueno, déjenme decirles que hay una razón muy grande por la que nuestros maestros de color se van en masa”.

Los jóvenes compartieron que las experiencias de exclusión y discriminación por motivos de raza y la división de las clases se ven reforzadas aún más por la forma en que las diferentes escuelas secundarias en el condado de Clackamas reciben recursos. Compartieron el contraste, por ejemplo, entre Nelson y Clackamas High School. Nelson es reconocida como la escuela con mejores recursos, predominantemente blanca y con muy pocos maestros de color. Clackamas High School, por otro lado, se conoce como “Crackamas” y “gueto” y los estudiantes de color allí se llaman “gánsteres”, todos los cuales son términos altamente racializados. No se utilizan tales términos para referirse a Nelson o sus estudiantes. Uno de los panelistas juveniles compartió que, cuando se trasladó de Nelson a Clackamas High School, un amigo preguntó: “¿Por qué regresas al gueto?”.

También escuchamos que los estudiantes son menos alentados a interactuar entre sí cruzando las líneas raciales y son castigados socialmente por hacerlo. Esto se ve agravado por la falta de responsabilidad de los adultos cuando se trata del racismo infligido por estudiantes y maestros. Cuando los adultos descuidan abordar el racismo, las microagresiones y los crímenes de odio en sus escuelas, los perpetradores aprenden que es un comportamiento aceptable. Esto no solo es profundamente perjudicial para los estudiantes y maestros de color, sino que también la falta de responsabilidad obliga a los estudiantes a asumir el trabajo no compensado de movilizarse para el cambio y crear un ambiente seguro para ellos y otros estudiantes.

### ***Soluciones deseadas por la comunidad***

Los jóvenes han sido los líderes en justicia racial en el condado de Clackamas y, solo en los últimos años, a medida que los estudiantes han comenzado a organizarse, los adultos han comenzado a verlo. Aunque estaba claro que la defensa es una pasión para los jóvenes que asisten al evento Step Up Clackamas, enfatizaron la necesidad de que los adultos estén igualmente involucrados en sus esfuerzos. Clackamas tiene mucho que ofrecer, especialmente en sus escuelas, pero necesita haber un cambio cultural para apoyar plenamente a los jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes.

Los jóvenes desean construir una comunidad en su escuela y comunidad y que la cultura refleje la diversidad de Clackamas. Los jóvenes que formaron parte del evento estuvieron muy involucrados en el liderazgo escolar, sin embargo, se sienten más señalados que empoderados. Los líderes juveniles de comunidades Indígenas y Afrodescendientes no reciben las mismas oportunidades de liderazgo por parte del personal escolar que sus compañeros blancos de clase. En estos casos, y en muchos otros, está claro que los adultos son parte de la perpetuación de un entorno que impide que los jóvenes prosperen. Por lo tanto, los adultos necesitan participar más en la justicia racial junto con los jóvenes.

Los jóvenes pidieron que se priorice el apoyo culturalmente sensible en las escuelas para ellos y para los maestros de color. El apoyo a los jóvenes de color incluye tener maestros de color que sean valorados y apoyados en los sistemas escolares. Los jóvenes sugirieron

tener grupos de afinidad para los maestros de color en Clackamas, así como para los estudiantes. Estos grupos deben ofrecer apoyo entre pares y oportunidades para movilizar y abogar por mejores escuelas.

Falta de apoyo de salud mental en las escuelas para los estudiantes y los jóvenes no están recibiendo el apoyo que necesitan. La escasez de consejeros en general da como resultado encuentros y sesiones terapéuticas más cortas. Además, el apoyo a la salud mental que se ofrece en la escuela no tiene ningún componente multicultural, lo que hace que los estudiantes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes tengan que explicar su dinámica cultural durante sesiones que ya son cortas. La capacitación multicultural y de espectadores no solo es necesaria para la atención de la salud mental, sino que también permitirá que los miembros del personal escolar apoyen mejor a los estudiantes y maestros en las secuelas de incidentes racistas. Los jóvenes pidieron capacitación multicultural para todo el personal de la escuela para que puedan conducir cómodamente conversaciones sobre raza, racismo y privilegios con el cuerpo estudiantil y tener un protocolo para cuando ocurran incidentes racistas. Estas habilidades no solo previenen la violencia futura contra los de color, sino que también los cambios entre los adultos se filtrarán al cuerpo estudiantil.

## Salud y bienestar: reflexiones de Indígenas y Afrodescendientes sobre los sistemas de salud

### Propósito

Iyesha creció en Portland y es una profesional de la salud dedicada que vivía en el condado de Clackamas en el momento de este estudio. Por su trabajo, ella está muy bien informada de los sistemas de salud y cómo funcionan. Como mujer de color que creció en Oregón, es íntimamente consciente de cómo los sistemas de salud fallan a las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes a lo largo de su vida.

Las ideas de Iyesha siempre han sido audaces y se han centrado en reunir historias de la comunidad. El objetivo de su compromiso era reunir a los miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente para discutir sus experiencias de trabajar y ser atendido por los sistemas de salud en Clackamas (vea la Figura 6.9). Iyesha abrió la discusión con una historia de una experiencia familiar de violencia racial y el consiguiente despido médico repetitivo. Su intimidad con el fracaso del sistema de salud creó un espacio de confianza para que los participantes compartieran sus experiencias y mantuvieran una conversación franca sobre cómo sus empleadores y sus proveedores de atención también les han fallado. Estaba claro que esta era una conversación



¡Hablemos de salud y bienestar!

Un día para que los proveedores de atención médica y los pacientes Afroamericanos e Indígenas construyan una comunidad y se mimen.

Únase a la anfitriona Iyesha Rosser y Coalition of Communities of Color para una tarde de conversaciones abiertas y honestas sobre cómo crear un sistema de atención médica más inclusivo en el Condado de Clackamas.

Masajes, comida, recursos y cuidado infantil gratis.

**¿Cómo se ve el CAMBIO REAL?**  
Desde empleados hasta pacientes,  
**NUESTRAS VOCES IMPORTAN.**

SÁBADO 11 DE MARZO DE 2023  
1:00 A 4:00 P.M.

CLACKAMAS COMMUNITY COLLEGE  
HARMONY CAMPUS WEST  
7738 S.E HARMONY ROAD,  
MILWAUKIE, OREGON 97222

Patrocinado por  
Clackamas Community College  
HEALTH SCIENCES

REGÍSTRESE AQUÍ

<https://bit.ly/LetsTalkHealthWellness>

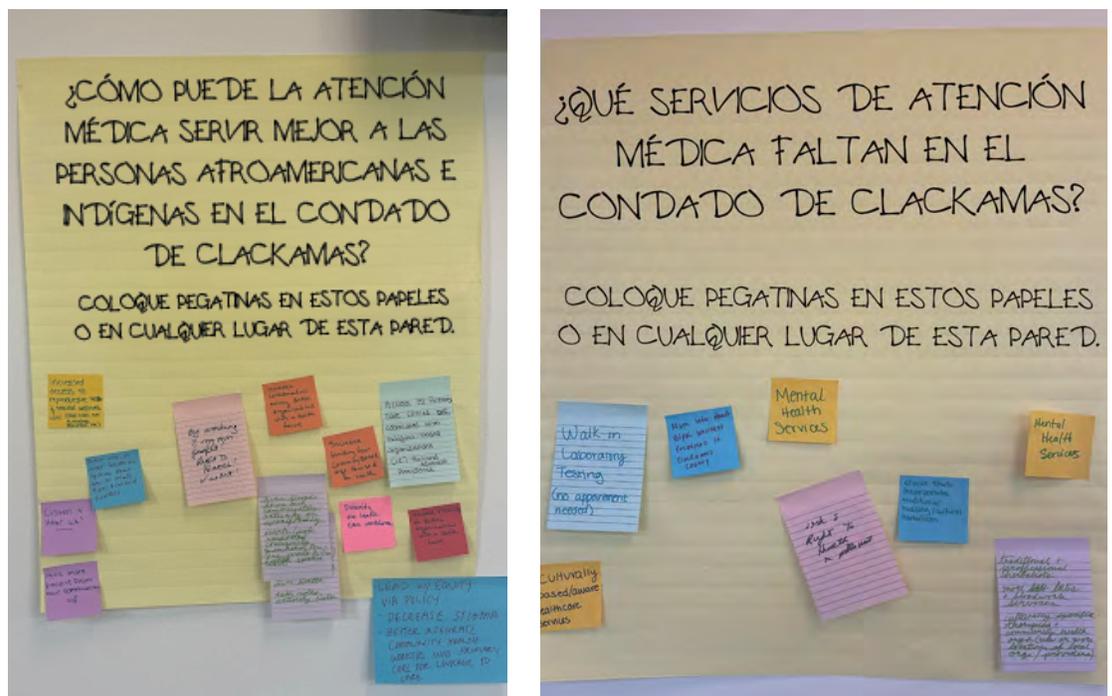
FIGURA 6.9  
Folleto del evento de salud y bienestar

que debía ocurrir. Al final, la pasión de Iysha por el cambio sistémico fortaleció a todos en la sala y pudimos entender qué soluciones se necesitaban para crear sistemas de salud que realmente sirvieran a todos.

### Métodos

Los asistentes recibieron una serie de preguntas para responder por escrito. Hubo diferentes preguntas para pacientes y proveedores. Después, Iysha dirigió una conversación y pidió a los participantes que compartieran sus experiencias. Los datos que figuran a continuación reflejan las respuestas escritas a esas preguntas. Además, a lo largo del evento, hubo grandes carteles donde los participantes pudieron compartir sus reflexiones en respuesta a un par de sugerencias: (1) ¿Cómo puede la atención médica servir mejor a los Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas? (2) ¿Qué servicios de salud faltan en el condado de Clackamas? (Vea la figura 6.10)

**FIGURA 6.10**  
Consejos sobre las necesidades de salud en el Condado de Clackamas



### Realidad

El racismo médico impregna el sistema de salud de los Estados Unidos y la medicina en general. Las investigaciones demuestran que, en comparación con las personas blancas, las personas Negras y Morenas reciben menos tratamiento para el dolor, tienen menos probabilidades de ser admitidas después de una visita a la sala de emergencias, tienen tasas más altas de mortalidad infantil después del nacimiento e informan experiencias significativas de discriminación en entornos de salud.<sup>285</sup> Cuando se trata de la atención de salud mental y conductual, una investigación estatal en Oregón realizada en 2021 destacó las experiencias de discriminación de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en entornos de atención:

*De los que sí experimentaron discriminación a veces, el 44% experimentó un servicio mediocre de sus proveedores y el 43% experimentó menos cortesía debido a su raza u origen étnico... De quienes experimentaron discriminación la mayor*

*parte del tiempo, el 19% dijo que su proveedor no los escuchó, el 16% experimentó menos cortesía y el 16% dijo que su proveedor presume que eran menos competentes debido a su raza u origen étnico. Además, la mayoría de los participantes (52%) indicó que sus proveedores de salud mental y conductual eran poco considerados de origen cultural.*<sup>286</sup>

Además, los niños de color también sufren discriminación y racismo en entornos médicos. Un análisis realizado por el Centro de Oregón para Niños y Jóvenes con Necesidades Especiales de Salud <sup>287</sup> en 2020 encontró que el racismo institucionalizado y mediado personalmente en entornos de atención médica inhibía a los niños Afrodescendientes y Latines con necesidades de salud especiales de recibir la atención necesaria y apropiada en todo el estado. La Academia Estadounidense de Pediatría nombra “el racismo como un determinante fundamental de la salud infantil” .<sup>288</sup>

Las experiencias de los residentes del condado de Clackamas con la atención médica no son diferentes a los hallazgos nacionales y estatales. Durante el compromiso, aquellos que principalmente tuvieron experiencias como pacientes contaron historias de cómo sentían que sus preocupaciones y experiencias médicas fueron ignoradas por los proveedores debido a su raza, edad o peso. Los proveedores de experiencia del paciente negligentemente no los examinan a fondo ni realizan pruebas innecesarias para lograr un diagnóstico. Los pacientes no pudieron ser remitidos a especialistas apropiados o eran remitidos a un especialista equivocado, lo que ha dado lugar a un retraso en los diagnósticos y el tratamiento adecuados.

El Proyecto para el Informe de Salud del Condado de Clackamas de 2023 reconoce que el racismo, la discriminación y el sesgo causan trauma y que ofrecer servicios y programas culturalmente específicos en todo el condado para entender y apoyar a las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes aumenta la resiliencia y la sanación.<sup>289</sup> El Panel de Disparidades del Proyecto demuestra aún más los resultados de salud dispares que enfrentan las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el Condado de Clackamas. Este indicador muestra que los residentes Indoamericanos y nativos de Alaska del condado de Clackamas tienen más probabilidades de vivir con cáncer, diabetes y discapacidad física en comparación con los residentes blancos. También son significativamente más propensos a sufrir de depresión. <sup>290</sup> Los datos del Proyecto también nos dicen que los residentes de color del Condado de Clackamas están gastando significativamente más en seguros de salud como una porción de sus ingresos totales en comparación con el promedio general de los residentes.<sup>291</sup>

Los pacientes, independientemente de su identidad, tienen derecho a ser respetados y escuchados en todos los entornos de salud. En estas historias, los pacientes expresaron cómo sus experiencias con los proveedores llevaron al miedo y la desconfianza. Como consecuencia de la discriminación médica, que es frecuente en los resultados de salud de Clackamas, los pacientes Indígenas y Afrodescendientes no pueden curarse.

Los pacientes participantes relataron lo difícil que es navegar por el Sistema de Salud del Condado de Clackamas como paciente Indígena o Afrodescendiente. El sistema de salud no está establecido para asistirlos, como lo indica la dificultad para encontrar proveedores de su origen cultural, recursos de salud y atención asequible. La falta de seguro a menudo impide que las personas Indígenas y Afrodescendientes tengan opciones de atención adecuada.

Según los datos del Censo, el 7% de las personas entre 19 y 64 años que se identificaron como Indoamericanos o nativos de Alaska carece de seguro médico.<sup>292</sup> En comparación, casi el 20% de los encuestados del mismo grupo de edad que se identificaron como Afrodescendientes o Afroamericanos no tienen seguro.<sup>293</sup>

Es vital que los pacientes Indígenas y Afrodescendientes accedan a recursos y atención para satisfacer sus necesidades. En las pocas situaciones en las que los pacientes Indígenas y Afrodescendientes se sentían respetados, sabían exactamente el tratamiento que necesitaban de los proveedores. Los pacientes valoran que sus preocupaciones se aborden directamente por los proveedores que los escuchan, que puedan repetir lo que dicen, que estén orientadas a soluciones y que proporcionen información precisa en notas y actualizaciones de los gráficos. Los buenos proveedores eran aquellos que hacían preguntas sobre la religión del paciente, usaban los pronombres correctos y llevaban a cabo atención informada sobre el trauma. Estas acciones indicaron a los pacientes que su proveedor los veía como una persona completa y podía proporcionar atención holística. Los pacientes señalaron la importancia de tener proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes que reflejen sus propias identidades y experiencias vividas. Según un informe de la Autoridad de Salud de Oregón de 2022, la mayoría de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes –aparte de las comunidades Asiáticas– está subrepresentada en los roles profesionales de la salud en todo Oregón. Esta tendencia se extiende a grupos especializados, incluidos los proveedores de atención primaria, los profesionales de la salud oral y los proveedores de atención de la salud conductual.<sup>294</sup>

Los proveedores de atención médica constituyen una porción significativa de la fuerza laboral. De las 216.118 personas mayores de 16 años que están empleadas en el condado de Clackamas, 13.689 o alrededor del 6% de ellas trabaja como profesional de la salud. Otros 8.109 miembros de la comunidad, o casi el 4%, trabajan en apoyo de la atención médica.<sup>295</sup> El condado de Clackamas tiene profesionales de atención médica primaria y profesionales de salud conductual en una cantidad por debajo de la proporción estatal respecto a los habitantes de Oregón: 14,1 y 14,8 por cada 10.000 habitantes de Oregón, respectivamente. Sin embargo, Clackamas tiene una proporción ligeramente más alta que el promedio estatal de los profesionales de la salud oral por cada 10.000 habitantes de Oregón: 6,3.<sup>296</sup>

Cuando se trata de las experiencias de los proveedores de atención médica de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, durante el compromiso, compartieron que los lugares de trabajo a menudo pueden alejarlos. Un proveedor compartió que “el racismo [en el lugar de trabajo] también se siente como lidiar con un campo minado de microagresiones”. Las experiencias de proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes añaden contexto a por qué los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes sienten que no son escuchados, que les faltan el respeto y discriminan en entornos de atención médica. La cultura de discriminación que se perpetúa en los entornos de atención de los pacientes también se refleja en el lugar de trabajo. Las microagresiones en el lugar de trabajo pueden parecer un lenguaje condescendiente y una amenaza constante a los proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, lo que increíblemente los aísla cuando son el único personal de comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Los proveedores Indígenas y Afrodescendientes se enfrentan a más escrutinio y tienen que trabajar más duro que sus colegas blancos para demostrar su valor a sus líderes. Hemos escuchado de los proveedores que los líderes afirman el poder abusivo sobre los proveedores de color. Los proveedores citaron hacerse más pequeños y retrasar su crecimiento profesional para hacer que sus líderes se sientan

cómodos cerca de ellos. Este campo minado de racismo causa un ambiente de trabajo hostil para los proveedores que los dreña emocionalmente y puede obligarlos a abandonar sus puestos. Como un proveedor atestiguó: “Me vi obligado a dejar un trabajo que amaba debido a un ambiente de trabajo que cada vez era más tóxico”.

El racismo en el lugar de trabajo suele ser perpetuado por el liderazgo. Los proveedores mencionaron haber experimentado racismo explícito, agresión y trato inapropiado por parte de sus empleadores y líderes. Otros proveedores Indígenas y Afrodescendientes reciben muy poco o ningún apoyo de sus líderes, y sus llamados a la equidad racial suelen ignorarse. El racismo y la discriminación a menudo se dejan de lado y no se reconocen. En situaciones en las que hay “aliados” en el lugar de trabajo, su apoyo no conduce a la acción, la defensa o el cambio. Las pocas iniciativas de equidad sanitaria disponibles son extractivas o señalizadoras de otras personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes. En algunos casos, cuando las herramientas de equidad se implementan incorrectamente, pueden reforzar aún más los estereotipos raciales en la atención al paciente. Un proveedor compartió que “el racismo en el trabajo indica que [todos] sabemos que el comportamiento que ocurre es malo, pero no decimos nada”.

Este contexto generalizado de discriminación y racismo se manifiesta en dos áreas de preocupación en relación con la atención al paciente:

1. La falta de educación antirracista y culturalmente sensible para los proveedores, y sus prejuicios contra los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, conduce a la discriminación y empeora la atención al paciente.
2. Los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes desconfían de los proveedores médicos.

Ambas preocupaciones obstaculizan el avance de la equidad sanitaria. Los proveedores Indígenas y Afrodescendientes han sido testigos de que sus colegas expresan suposiciones perjudiciales sobre los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, incluyendo que los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes están buscando innecesariamente medicamentos y que los malos resultados de salud de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes son consecuencia de deficiencias individuales en lugar de problemas sistémicos. Estos supuestos perjudiciales y el tratamiento y la atención deficientes subsecuentes refuerzan la desconfianza que los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes sienten con los proveedores y el sistema de salud en general. Además, la falta de proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en los sistemas de salud aumenta aún más la desconfianza y el maltrato de los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes, un problema que se exagera entre las comunidades rurales, los trabajadores migrantes y los pacientes de bajos ingresos.

Los proveedores Indígenas y Afrodescendientes del proyecto compartieron que están particularmente preocupados por la falta de notificaciones de emergencia oportunas para las personas rurales, migrantes y de bajos ingresos, lo que fomenta, una vez más, la desconfianza en el sistema de salud. Esta preocupación no solo es compartida por los proveedores de salud, sino también por aquellos que trabajan dentro del Condado, ya que señala que la falta de diversidad lingüística del Condado en los mensajes de emergencia está literalmente poniendo en riesgo

las vidas de la comunidad Indígena y Afrodescendiente rural que no habla inglés.

### ***Soluciones deseadas por la comunidad***

Los participantes Indígenas y Afrodescendientes discutieron los cambios deseados en los sistemas de salud de Clackamas. La primera es que los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes quieren recibir atención médica imparcial –en entornos diseñados específicamente para ellos– de proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes que entienden cómo el racismo afecta la salud, reconocen las identidades completas y complejas de los pacientes y conocen las historias de las comunidades. Para lograr esto, los sistemas de salud necesitan reclutar y retener proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Para los proveedores, esto significa proporcionar apoyo adecuado a través de recursos de salud mental. Los proveedores de comunidades Indígenas y Afrodescendientes también pidieron una experiencia digna para los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes a lo largo de toda su experiencia de atención médica. Los proveedores pidieron más atención centrada en la familia en lugar de atención individualizada y más fondos para los recursos específicos de comunidades Indígenas y Afrodescendientes.

En segundo lugar, los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes quieren que sus proveedores de atención médica piensen de manera creativa y se coordinen entre sí a través de diferentes tipos de atención. Los proveedores mencionaron la necesidad de tener más modelos de trabajadores de salud comunitarios en el condado de Clackamas. Estos modelos han tenido gran éxito en la atención de las necesidades culturalmente específicas de diversas comunidades Indígenas y Afrodescendientes. En Oregón, Next Door, una organización comunitaria en Hood River que sirve a las comunidades Latines e Indígenas, tiene uno de los programas de Trabajadores de Salud Comunitarios más antiguos y de más larga duración en el país. Aprender de las organizaciones que hacen este trabajo es un primer paso para proporcionar una atención mejor coordinada y trabajar para construir confianza con las comunidades de color. La población de trabajadores de salud comunitarios de Oregón es solo el 3% de los 61.300 trabajadores de salud comunitarios en total (257). Hay más trabajo por hacer en Oregón –y en el condado de Clackamas– para asegurar que todos tengan acceso a atención de calidad.

En tercer lugar, los pacientes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes pidieron un mejor sistema de atención médica que apoye las prácticas y los médicos tradicionales de curación, ofrezca recursos de salud mental sin fines de lucro y haga que los proveedores rindan cuentas. Además, los proveedores pidieron más asociaciones entre los entornos de atención médica y las organizaciones culturalmente específicas.

Por último, tanto los proveedores como los pacientes desean una mayor diversidad de la fuerza laboral en todos los aspectos demográficos (por ejemplo, raza y etnia, identidad de género y sexualidad, discapacidad, idioma). Todas estas soluciones están dirigidas a crear un sistema de salud que pueda apoyar la curación en lugar de la mera supervivencia de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes.

**PARTE CUATRO:**

# **PARTICIPACIÓN DOMINANTE EN LA PERTENENCIA A LA COMUNIDAD**

---

En esta última sección, presentamos estudios de caso que abordan las siguientes preguntas:

¿Cómo deberían participar las instituciones dominantes para motivar la pertenencia?

¿Cuándo y cómo deben las instituciones dominantes dar un paso atrás y apoyar a la comunidad en para motivar la pertenencia?

Recordamos a los lectores que estas preguntas, redactadas de manera ligeramente diferente aquí, están en el corazón de nuestro marco de doble pertenencia, que presentamos en el Capítulo dos. Los dos estudios de caso en esta sección abordan estas preguntas basándose en (1) los aprendizajes sobre la organización de eventos comunitarios significativos y (2) las experiencias de organizaciones comunitarias que sirven a los residentes del condado de Clackamas y sus relaciones con el Condado.

## Eventos comunitarios significativos: involucrar y centrar a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes

### Propósito

Los eventos que unen a la comunidad Indígena y Afrodescendiente son esenciales para fomentar la pertenencia en el condado de Clackamas. Les recordamos a los lectores que una de las experiencias más persistentes que escuchamos de personas de color en todo el condado fue lo desconectadas que se sentían entre sí y de sus comunidades culturalmente específicas. Por lo tanto, los eventos organizados se vuelven aún más importantes en este contexto, ya que brindan la oportunidad de conocer y reunirse con otros residentes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el condado, compartir recursos y, en última instancia, construir un sentido de conexión y confianza entre las personas y las organizaciones.

### Métodos

Nosotros, investigadores de CCC, asistimos y observamos 18 eventos comunitarios en el verano y otoño de 2021 y 2022 para entender cómo se cultiva la pertenencia y la conexión en el condado de Clackamas a través de eventos y participación comunitaria. No solo fue una oportunidad para que conociéramos a miembros y organizadores de la comunidad, sino que también nos apoyamos en nuestra capacitación en ciencias sociales para registrar meticulosamente nuestras observaciones que nos llevaron a categorizar tipos de eventos comunitarios. Nos enfocamos en asistir a eventos que eran culturalmente específicos o interculturales. Algunos ejemplos de eventos a los que asistimos son:

- Día de los Muertos en Welches
- Cumbre de Jefes de Producción (CPO)
- Conexiones de verano en Clackamas Community College
- Celebraciones de Juneteenth en Milwaukie, Wilsonville, Lake Oswego y West Linn (vea la Figura 6.11)
- Festival Juntos Podemos de Clackamas en el Círculo de Honor del Condado de Clackamas
- Día de Puentes entre Culturas en el Parque en Canby

**FIGURA 6.11**  
Juneteenth en  
West Linn



**FIGURA 6.12**  
2.º Fiesta anual  
del Día de la  
Independencia



- Año Nuevo Etíope en Portland (fuimos invitados por los residentes del condado de Clackamas)
- 2.º Día de la Independencia en Welches (vea la Figura 6.12)
- ¡Empoderando Familias! En Canby
- Día de los Pueblos Indígenas en Clackamas Community College (vea la Figura 6.13)
- Celebración de Diwali en Lakeridge High School en Lake Oswego

### **Categorías de evento comunitario**

Rápidamente, aprendimos las diferencias entre cómo se organizan los eventos y quién los organiza. Presentamos estas diferencias en la Tabla 6.6 de la página 150 como un espectro de eventos que caen en las siguientes tres categorías:

- **Eventos organizados por instituciones dominantes para la comunidad:** planificado y organizado por instituciones dominantes, donde la comunidad está invitada a participar en el día del evento.
- **Eventos organizados por instituciones dominantes lideradas por la comunidad:** planificado por un comité directivo u organización de miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente con la asistencia de instituciones dominantes.
- **Eventos dirigidos por la comunidad:** planificado y organizado por la comunidad para la comunidad, con poca o ninguna interacción de instituciones dominantes.

### **Organización de eventos comunitarios**

La Tabla 6.6 en la página 150 puede leerse como una guía que incluye nuestras reflexiones sobre cómo cada categoría de evento se relaciona con tres elementos que consideramos importantes para la organización de eventos comunitarios: visión comunitaria, intercambio de recursos y asistencia técnica.

A pesar de sus diferencias, notamos algunas similitudes en las tres categorías de eventos que nos gustaría compartir aquí:

**Todos son bienvenidos:** existe la suposición de que organizar un evento comunitario culturalmente específico alienará a los residentes que no pertenecen a esas comunidades. Observamos lo contrario. Incluso los eventos comunitarios que fueron dirigidos por la comunidad y culturalmente específicos fueron abiertos y recibieron a personas que no pertenecían a esa comunidad. Vimos que todos disfrutaron de las festividades. Aprender y participar en otra cultura es una experiencia positiva para toda la comunidad.

**Apoyo a los negocios locales de dueños Indígenas y Afrodescendientes:** la mayoría de los eventos a los que asistimos proporcionó comida gratuita hecha por negocios locales de dueños Indígenas y Afrodescendientes. Esto fomentó una mayor asistencia y proporcionó apoyo comercial y financiero a los negocios locales de dueños Indígenas y Afrodescendientes. Muchos eventos aprovecharon la oportunidad para promover negocios de dueños Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas, una manera importante de fomentar conexiones y relaciones que ayudan a los negocios a permanecer en la comunidad. Del mismo modo, los eventos también contrataron a Indígenas y Afrodescendientes, maestros de ceremonias, DJ y artistas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes para invertir aún más en las personas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes en Clackamas y más.

**Concientización sobre las comunidades Indígenas y Afrodescendientes:** en casi todos los eventos, se dedicó tiempo a educar a la audiencia sobre el significado del evento (por ejemplo, la historia de Juneteenth) o reflexionar sobre el significado de la comunidad. Proporcionar oportunidades educativas es importante para aquellos que pueden estar menos familiarizados con la comunidad y también para fomentar un sentido de que la comunidad está conectada y pertenece al condado de Clackamas.



**FIGURA 6.13**  
Día de los Pueblos Indígenas en Clackamas  
Community College

**Tabla 6.6 – Elementos de un evento comunitario**

	<b>EVENTOS DE INSTITUCIONES DOMINANTES PARA LA COMUNIDAD</b>	<b>EVENTOS DE INSTITUCIONES DOMINANTES LIDERADAS POR LA COMUNIDAD</b>	<b>EVENTOS DIRIGIDOS POR LA COMUNIDAD</b>
<b>VISIÓN DE LA COMUNIDAD</b>	<p>Eventos planificados por una o varias personas en la institución, pero no exclusivamente personas Indígenas o Afrodescendientes.</p> <p>Los eventos no siempre son culturalmente específicos, pero reúnen a muchas personas diferentes.</p> <p>Es posible que muchos asistentes no se conozcan entre sí, por lo que debe haber una reunión de conexión intencional de la comunidad durante la programación.</p> <p>Es bueno tener representantes electos para hablar durante la programación cuando su discurso es informativo, breve e inspirador.</p> <p>Los eventos se centraron en la familia, con actividades para niños y adultos.</p>	<p>Típico de un comité directivo de miembros de la comunidad para dirigir la planificación de eventos.</p> <p>Los eventos se adaptaron mejor a una comunidad específica, detallada por el comité directivo.</p> <p>Es habitual que los jóvenes participen en la planificación y programación.</p> <p>Los eventos incluyeron múltiples actividades, comida gratis y programación informativa y breve.</p> <p>Los eventos se centraron en la familia, con actividades para niños y adultos.</p>	<p>Los eventos fueron para una comunidad específica, pero otros pueden asistir.</p> <p>Los eventos giraron en torno a un evento cultural.</p> <p>La planificación del evento la realizó una organización comunitaria o miembros de la comunidad que trabajaron en conjunto.</p> <p>Hubo menos actividades y más tiempo para conectarse y bailar.</p> <p>La mayoría de las personas se conocía y parecía más como una reunión familiar.</p> <p>Hubo actuaciones de jóvenes y adultos.</p>
<b>DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS</b>	<p>Los recursos fueron gratuitos y cubrieron diversas necesidades, pero a menudo no fueron culturalmente específicos.</p> <p>Hubo oportunidades de participación cívica, pero no culturalmente específicas.</p> <p>La institución dominante organizadora del evento u otras instituciones proporcionaron principalmente recursos.</p> <p>Algunos eventos contaron con recursos de organizaciones comunitarias que estuvieron presentes.</p>	<p>Muchas instituciones y organizaciones comunitarias diferentes pudieron proporcionar recursos.</p> <p>Los recursos fueron específicos para los asistentes.</p> <p>Las oportunidades de participación cívica fueron relevantes para la comunidad.</p> <p>Muchos eventos se enfocaron en las pequeñas empresas.</p> <p>Oportunidades educativas enseñaron a los asistentes habilidades nuevas y valiosas.</p>	<p>Los recursos se adaptaron a las necesidades de la comunidad (vacunas contra el COVID-19, libros gratuitos, cajas de alimentos o programación de organizaciones comunitarias).</p> <p>Las empresas locales fueron el foco y vendían materiales y bienes culturalmente específicos.</p>
<b>ASISTENCIA TÉCNICA</b>	<p>En algunos casos, hubo personal de seguridad o miembros de la policía presentes en el evento.</p> <p>Las organizaciones comunitarias apoyaron la publicidad del evento.</p>	<p>Las instituciones dominantes proporcionaron y administraron tecnología para el evento y administraron contratos, permisos y otras cargas administrativas.</p> <p>Se espera que los eventos se adhieran a las normas y los reglamentos de los socios de la institución dominante.</p>	<p>Los miembros de la comunidad o una organización comunitaria deben cubrir toda la logística.</p> <p>Los miembros de la comunidad o una organización comunitaria deben financiar el evento, lo que limita el presupuesto y el espacio disponible.</p> <p>Necesidad de construir relaciones con las instituciones dominantes para sentirse bienvenido.</p>
<b>EJEMPLO:</b>	<p>Eventos de Juneteenth organizados por ciudades en parques públicos.</p>	<p>El Día de los Pueblos Indígenas se organizó en colaboración entre el comité directivo liderado por Indígenas, el Condado de Clackamas y Clackamas Community College.</p>	<p>2.º Fiesta anual del Día de la Independencia organizada por Mt. Hood Unida en Lions Club en Welches.</p>

# Eliminación de obstáculos para las organizaciones comunitarias: apoyo a servicios culturalmente específicos y sensibles

## **Propósito**

Las organizaciones comunitarias proporcionan servicios y recursos esenciales a los residentes del condado de Clackamas. Desde el comienzo de la pandemia del COVID-19 y con el rápido aumento de las emergencias climáticas (los incendios forestales y los eventos de calor extremo que son especialmente preocupantes para la región), las organizaciones comunitarias han sido fundamentales para los esfuerzos de respuesta de emergencia en el área. A lo largo de este compromiso de cuatro años en el condado de Clackamas, hemos adquirido una comprensión profunda del panorama de los servicios sociales en el condado, desde nuestro análisis de organizaciones sin fines de lucro y agencias públicas incluidas en el Análisis contextual de 2020<sup>297</sup> hasta nuestra colaboración de tres años con Unite Oregon y la Autoridad de Vivienda del Condado que resultó en varios informes.<sup>298</sup> Sabíamos que un estudio de justicia en la investigación centrado en la pertenencia debía incluir las perspectivas específicas de las organizaciones comunitarias sobre cómo realizan su trabajo, los desafíos a los que se enfrentan y cómo desean recibir un mejor apoyo y recursos, especialmente con respecto a la prestación de servicios culturalmente específicos y receptivos. El propósito de este estudio de caso es compartir lo que aprendimos sobre el panorama de las organizaciones comunitarias en el condado de Clackamas.

## **Métodos**

Además de la investigación que realizamos para el análisis contextual y sobre los servicios de vivienda entre 2020 y 2023, también convocamos al personal que trabaja en organizaciones comunitarias que sirvieron a los residentes del condado de Clackamas. Organizamos tres reuniones en las que buscamos entender mejor las relaciones de las organizaciones comunitarias con el Condado, los desafíos que enfrentan mientras trabajan con el Condado y brindan servicios, a menudo en respuesta a emergencias sanitarias y climáticas, las formas en que cultivan la confianza y las redes basadas en la comunidad y cómo visualizan una relación saludable con las instituciones dominantes, especialmente el Condado. Las reuniones incluyeron discusiones de grupos grandes, discusiones más pequeñas al estilo de grupos de enfoque y comentarios del personal sobre nuestra parte de lo que aprendimos de esas discusiones.

## **Realidad**

Las organizaciones comunitarias que operan y sirven a los residentes del condado de Clackamas compartieron información sobre su relación con el Condado –recordamos que “Condado” con “C” mayúscula se refiere a la entidad gubernamental del Condado de Clackamas. Por un lado, muchos miembros del personal de las organizaciones comunitarias reconocieron la importancia del Condado como una entidad con recursos suficientes que puede coordinar recursos, fondos y obtener servicios para los miembros de la comunidad y las organizaciones que los asisten. También reconocieron el papel crítico que desempeñó la ahora desmantelada Oficina de Equidad e Inclusión para conectar a las comunidades con recursos, compartir los aportes y las experiencias de la comunidad en todo el Condado y crear un ambiente y cultura de pertenencia dentro del Condado.

Durante las reuniones que organizamos, varios miembros del personal de organizaciones comunitarias compartieron sus ideas sobre el beneficio de tener una Oficina de Equidad e Inclusión:

*La Oficina [de Equidad e Inclusión] proporcionó muchos beneficios: apoyó a los empleados del Condado, nos ayudó a llevar nuestros aprendizajes a los socios del Condado, defenderlos y aprovechar estas ideas.*

*[La Oficina de Equidad e Inclusión] se aseguró de que estemos señalando activamente un espacio acogedor para el público, se aseguró de que hubiera un plan de acceso al idioma robusto para todo el Condado y creó capacitaciones que fueran más profundas en concepto.*

*Es muy importante que esta Oficina exista para la lente que aplican en los servicios del Condado. Personalmente, durante la distribución de ARPA [Ley del Plan de Rescate Estadounidense], uno de los miembros del personal asistía rutinariamente a nuestras reuniones y escuchaba en lugar de prescribir. La Oficina también mantuvo la equidad en el primer plano de nuestros debates.*

Por otro lado, el personal de organizaciones comunitarias compartió todas las maneras en que continúan teniendo una relación tensa con el Condado. Las preocupaciones más apremiantes expresadas por el personal de organizaciones comunitarias fueron la concentración de poder en el Condado, la toma de decisiones desiguales e inequitativas, el acceso a los datos y los desafíos con las oportunidades de financiamiento lideradas por el Condado. Proporcionamos más detalles sobre cada preocupación a continuación.

**Concentración de poder en el Condado:** como el segundo empleador más grande en el condado de Clackamas, el Condado tiene un poder tremendo, particularmente cuando se trata de su capacidad de ser tanto un proveedor como financiador de servicios. El Condado, por lo tanto, tiene una ventaja injusta sobre las organizaciones comunitarias, en especial porque tiene los medios y el interés para mantener una gran cantidad de fondos internos. El personal compartió que, en su experiencia, el Condado piensa que los esfuerzos para organizar la acción colectiva o la defensa de las organizaciones comunitarias son una amenaza. La cooperación se ve socavada y la competencia entre las organizaciones por obtener financiación (que enfrenta a las organizaciones comunitarias) asegura que el poder permanezca en el Condado. Además, solo en el Condado de Clackamas, los Comisionados tienen una gran influencia política sobre qué programas y servicios reciben fondos.

**Adopción de decisiones desiguales y no equitativas:** las decisiones de programación y financiación no solo están influenciadas por los Comisionados, sino que las decisiones a menudo son de naturaleza política y, según algunos funcionarios, están impulsadas por una desconfianza hacia las agencias gubernamentales regionales y estatales. Por otra parte, el personal compartió que han visto que el Condado se involucra en una participación comunitaria falsa, por lo que los aportes de las organizaciones comunitarias son descartados y las decisiones avanzan sin aportes significativos de la comunidad o de organizaciones comunitarias. Escuchamos claramente la frustración del personal de organizaciones comunitarias con respecto a la falta de voluntad del Condado para dar un paso atrás y dejar que las organizaciones comunitarias –con fondos y apoyo adecuados– sirvan a sus comunidades de la manera que mejor saben.

**Acceso a los datos:** escuchamos al personal de organizaciones comunitarias compartir que tratar de acceder a los datos que el Condado tiene es muy difícil; algunos lo han estado intentando durante años. Escuchamos que incluso los empleados del Condado no tienen acceso a datos esenciales, como cuánto se ha gastado en programas y servicios y quién está siendo atendido, por nombrar algunas áreas de preocupación. Si los datos se comparten, no se hace de manera coherente ni oportuna.

**Desafíos de financiamiento en el Condado:** si bien la mayoría de las preocupaciones compartidas anteriormente se centran en los desafíos de financiamiento, también escuchamos que un problema general es que el Condado no tiene un enfoque o una filosofía de financiamiento. Desde la perspectiva de las organizaciones comunitarias, esto significa que el Condado no tiene explícitamente una estrategia que guíe la disponibilidad de fondos y las decisiones. Esto lleva a las organizaciones comunitarias a experimentar un proceso de financiamiento inconsistente, una falta de transparencia cuando se trata de entender los montos de financiamiento, y el personal del Condado no tiene suficiente información sobre las oportunidades de financiamiento. Además, el personal de una organización comunitaria compartió que la participación de los Comisionados en las revisiones de contratos y las decisiones de financiación ralentiza el proceso de financiación, lo que significa que los fondos no se desembolsan de manera oportuna.

### ***Soluciones deseadas por la comunidad***

Aunque hay desafíos significativos cuando se trata de la relación de las organizaciones comunitarias con el Condado, nos aseguramos de tener discusiones sólidas sobre cómo estas relaciones podrían mejorarse. Las organizaciones comunitarias tenían muchas soluciones que ofrecer. Hemos dividido estas soluciones en tres grandes categorías: compartir el poder, convertirse en un socio de una organización comunitaria, e involucrar de manera significativa a las organizaciones comunitarias. A continuación, compartimos ejemplos de soluciones que surgieron durante nuestras discusiones con el personal de organizaciones comunitarias:

#### **Compartir el poder**

- Facilitar y convocar la colaboración entre proveedores de servicios directos.
- Organizar reuniones periódicas de socios para compartir recursos y novedades.
- Ser un financiador.

#### **Convertirse en un socio de una organización comunitaria**

- Registrarse para otorgar oportunidades.
- Escribir cartas de apoyo.
- Mejorar el proceso de contratación.

#### **Involucrar de manera significativa a las organizaciones comunitarias**

- Familiarizarse con las organizaciones comunitarias locales y los servicios que ofrecen.
- Comunicar acerca de lo que está cambiando en el sistema del Condado (por ejemplo, cualquier novedad o cambio en los requisitos de financiamiento o elegibilidad de contratos).
- Difundir boletines informativos que incluyan novedades de socios de organizaciones comunitarias.



CAPÍTULO SIETE:

# LLAMADOS A LA ACCIÓN

*“La justicia es cómo se ve el amor en público”.*

– Cornel West<sup>299</sup>

---

*“La única manera de lograr un cambio real es a través de la participación de toda la comunidad y esto implica confrontar y desmantelar las estructuras de la injusticia racial”.*

– Grace Lee Boggs<sup>300</sup>

## **En el capítulo final del informe, nuestro enfoque se centra en la acción y en cómo apoyar y organizar el cambio.**

El resultado principal de un estudio de justicia en la investigación es asegurar que la evidencia conduzca a la acción. Los llamados a la acción en esta sección se desarrollaron a través de un proceso iterativo y riguroso de compromiso y diálogo entre los miembros del comité directivo y los investigadores de CCC. El proceso incluyó múltiples puntos de investigación participativa de datos, análisis construido en conjunto, bucles de retroalimentación y revisiones receptivas y otras rondas de análisis.

En última instancia, estos llamados a la acción son:

- Una síntesis de los hallazgos que surgieron a partir de datos de experiencias profundas vividas recopilados en los estudios de caso del Capítulo seis y un amplio conocimiento de las disparidades experimentadas por las comunidades Indígenas y Afrodescendientes que aparecen en los datos cuantitativos a nivel de población.
- Una culminación de lo establecido en el marco de doble pertenencia en el Capítulo dos.
- Vías para desarrollar la pertenencia mediante el apoyo de la equidad y la justicia, también discutidas en el Capítulo dos.

En resumen, estos llamados a la acción están moldeados por una diversidad de pruebas y son esenciales para fomentar la pertenencia en el condado de Clackamas.

Además de los llamados a la acción, ofrecemos un conjunto de recomendaciones sobre cómo las instituciones dominantes pueden apoyar estas acciones y qué instituciones dominantes pueden desempeñar un papel de asociación. Al final del capítulo, también ofrecemos orientación sobre cómo las comunidades pueden organizarse para avanzar en cualquiera de los llamados a la acción. No basta con presentar las medidas deseadas sin recomendaciones y orientaciones claras sobre cómo trabajar para lograrlas. Esperamos que este capítulo sirva para movilizar a cualquiera que esté comprometido con la justicia racial en el condado.

## Historias y futuro de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes

Comenzamos con el primer llamado a la acción para honrar, enseñar, compartir y recopilar historias y deseos de comunidades Indígenas y Afrodescendientes para el futuro. En la superficie, este llamado parece bastante simple. Pero, decir la verdad sobre las experiencias y los deseos de cualquier grupo de personas requiere que las personas de esas comunidades sean capaces de contar sus historias en sus términos y que esas historias se conmemoren adecuadamente, estén disponibles para que el público las aprenda, se usen para tomar decisiones sobre financiamiento y se incorporen en los planes de estudio de nuestras escuelas. Estas convocatorias representan dos objetivos:

1. Restauración de historias para que las comunidades Indígenas y Afrodescendientes que han sido eliminadas y dañadas se vean a sí mismas como centrales en la historia del condado de Clackamas y tenaces ante contextos opresivos.
2. Dar lugar a las comunidades más perjudicadas, eliminadas y marginadas para que sus estrategias, metas y deseos sean centrales para la toma de decisiones en el futuro.

LLAMADOS A LA ACCIÓN	SOCIO(S) DOMINANTE(S)	RECOMENDACIONES PARA LA PARTE DOMINANTE
Decir la verdad sobre las contribuciones de los pueblos Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas en escuelas, museos y bibliotecas a través de planes de estudio, programas y exposiciones y colecciones permanentes.	Distritos escolares, instituciones de educación superior, Condado de Clackamas, bibliotecas públicas, museos, editoriales.	Financiar y aportar recursos a miembros de la comunidad y organizaciones comunitarias con espacio físico, crear monumentos y obras de arte, desarrollar la capacidad para reunir anécdotas e historias comunitarias, financiar y dar recursos a escuelas para desarrollar planes de estudio y contratar y retener a una fuerza de trabajo docente diversa.
Reconocer y abordar los legados actuales de injusticias históricas e invertir en los deseos de la comunidad para el futuro.	Distritos escolares, instituciones de educación superior, Condado de Clackamas, bibliotecas públicas, museos, universidades y colegios regionales y estatales, funcionarios electos, fundaciones, ciudades en el condado de Clackamas.	Conmemorar públicamente eventos históricos notables que impactaron a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes (por ejemplo, políticas excluyentes, tratados incumplidos, violencia masiva); financiar y compensar grupos de trabajo y asesores específicos culturalmente; aprender y replicar los esfuerzos exitosos de reparaciones y devolución de tierras; tomar en serio las preocupaciones de seguridad de la comunidad, apoyar los esfuerzos organizativos para imaginar colectivamente cómo la seguridad puede ser diferente y seguir con esas recomendaciones; financiar y apoyar eventos comunitarios específicos culturalmente e interculturales; reflexionar sobre cómo los términos situados en las historias opresivas (por ejemplo, "pionero") se centran en los esfuerzos liderados por los dominantes y perturbar y reemplazar los términos cuando corresponda; consultar con los grupos interesados y afectados sobre un lenguaje alternativo y más representativo.
Crear solidaridad entre los pueblos Indígenas y Afrodescendientes a través del intercambio intercultural de historias, experiencias actuales y deseos para el futuro.	Condado de Clackamas, distritos escolares, instituciones de educación superior, ciudades en el condado de Clackamas.	Respaldar y apoyar las necesidades basadas en la comunidad y sus estrategias de implementación; financiar y apoyar la narración intercultural, de los artistas de comunidades Indígenas y Afrodescendientes y sus representaciones de la importancia de los lugares/espacios en el condado y las historias de migración, las contribuciones y experiencias de los inmigrantes en el condado de Clackamas.

## Sistemas de apoyo entre pares

Cuando las comunidades de color se reúnen para hablar sobre sus experiencias compartidas en el sistema dominante (por ejemplo, empresas, educación, lugares de trabajo), surge una narrativa común: nuestras comunidades pueden ayudarse entre ellas si existe algún tipo de apoyo, financiamiento e infraestructura para crear y expandir la mentoría, la creación de redes y el intercambio de recursos. Estos llamados a la acción requieren un enfoque que refleje el marco de doble pertenencia: las comunidades Indígenas y Afrodescendientes necesitan el espacio, el tiempo y la oportunidad conveniente para reunirse, compartir, abordar sus preocupaciones y elaborar estrategias sobre cómo mejorar su situación de manera cultural y lingüísticamente apropiada. El sistema dominante (por ejemplo, el Condado de Clackamas) necesita asumir la labor de ayudar con la organización y la asignación de recursos para los sistemas de apoyo entre pares y asegurar que haya un proceso para abordar las estrategias propuestas por la comunidad. En otras palabras, cuando se organizan, apoyan y se confía adecuadamente en ellas para la toma de decisiones, las comunidades de color siempre encontrarán las estrategias adecuadas para mejorar sus realidades. Los llamados a la acción que se presentan a continuación pueden extenderse a una serie de contextos diferentes, que incluye apoyar al desarrollo de los dueños de pequeñas empresas, ayudar a los inmigrantes a encontrar empleo y compartir recursos y oportunidades disponibles públicamente de maneras significativas, cultural y lingüísticamente específicas.

LLAMADOS A LA ACCIÓN	SOCIO(S) DOMINANTE(S)	RECOMENDACIONES PARA LA PARTE DOMINANTE
Financiar oportunidades de mentoría para miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente específicas en las áreas de negocios y educación.	Negocios, empresas, distritos escolares, instituciones de educación superior, Condado de Clackamas, ciudades del condado de Clackamas.	Programas de mentoría de financiamiento y recursos en todo el condado para iniciar un negocio, navegar por las regulaciones gubernamentales y los estándares de cumplimiento y hacer crecer un negocio; financiar y brindar recursos para programas de mentoría dirigidos por pares y adultos para estudiantes biculturales y bilingües.
Organizar reuniones regulares con propietarios de pequeñas empresas de la comunidad Indígena y Afrodescendiente para compartir recursos, información y oportunidades.	Condado de Clackamas, ciudades en el condado de Clackamas.	Proporcionar recursos e información consistentes y actualizados sobre los cambios a las regulaciones gubernamentales, leyes, estándares de cumplimiento, requisitos de capacitación y oportunidades de financiamiento pertinentes; compartir oportunidades para el desarrollo de negocios, financiamiento y educación/capacitación continua; asegurar que los administradores de casos del condado y otros canales de referencias estén trabajando justa y equitativamente con los dueños Indígenas y Afrodescendientes de pequeñas empresas.
Financiar y brindar recursos para el establecimiento de redes y oportunidades de convocatoria dirigidas por la comunidad Indígena y Afrodescendiente que promuevan el intercambio cultural y lingüístico específico de información, servicios y eventos sobre el empleo, espacios para eventos comunitarios y una mayor visibilidad de la comunidad Indígena y Afrodescendiente que prospera en el condado.	Negocios, Condado de Clackamas, instituciones de educación superior, fundaciones, ciudades del condado de Clackamas.	Financiación para la creación de capacidades y eventos para oportunidades de empleo y emprendimiento, espacios para reunirse, publicidad y divulgación; presentación en eventos con recursos y oportunidades pertinentes para conectarse.

## Fuerza laboral y liderazgo diverso

La necesidad de diversificar la fuerza laboral y el liderazgo no es un concepto novedoso y muchas organizaciones y jurisdicciones en el condado han implementado estrategias para cumplir con estos objetivos. Sin embargo, lo que constantemente surgió como importante para los miembros de la comunidad incluía la necesidad de:

1. Demostrar la rendición de cuentas institucional para abordar los sesgos en los sistemas dominantes (por ejemplo, los sistemas de salud, la educación y los lugares de trabajo).
2. Recursos y oportunidades en varios idiomas para la formación, el aprendizaje y la solicitud de empleo.
3. Esfuerzos de reclutamiento intencionales y bien dotados y vías de desarrollo para empleados capaces de proporcionar servicios culturales y lingüísticamente específicos.

Los llamados a la acción presentados a continuación reiteran y apoyan los deseos de los miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente de diversificar la fuerza laboral, que incluye el liderazgo.

LLAMADOS A LA ACCIÓN	SOCIO(S) DOMINANTE(S)	RECOMENDACIONES PARA LA PARTE DOMINANTE
Llevar a cabo auditorías de capital en toda la organización de los procesos de selección, retención y contratación para determinar cómo y dónde opera el sesgo e implementar estrategias para reducir el sesgo en estas áreas.	Condado de Clackamas, ciudades del condado de Clackamas, distritos escolares, sistemas de salud, instituciones de educación superior, negocios.	Restablecer la Oficina de Equidad e Inclusión en el Condado de Clackamas; comprender y abordar cómo influyen los sesgos y el racismo en las descripciones de puestos; confiar en el personal con experiencias vividas de marginación (por ejemplo, personas de color, mujeres, personas queer, personas con discapacidades, personas que experimentan inestabilidad de vivienda) para informar y abordar las desigualdades organizacionales; traducir materiales de solicitud de empleo a múltiples idiomas relevantes; crear datos públicamente accesibles sobre la demografía de empleados y contratistas.
Proporcionar a las personas que buscan empleo recursos sobre carreras en todos los niveles utilizando canales confiables, accesibles y cultural y lingüísticamente específicos.	Condado de Clackamas, distritos escolares, sistemas de salud, instituciones de educación superior, negocios.	Financiación y posibilidad de hacer pasantías remuneradas, oportunidades de empleo y aprendizaje; financiación y creación de capacitaciones accesibles y gratuitas en varios idiomas sobre oportunidades de empleo específicas para cada sector, habilidades necesarias para entrar en diferentes sectores y preparación de materiales de solicitud de empleo.
Reclutar a personas en puestos de personal y liderazgo que reflejen la diversidad de comunidades en el condado de Clackamas.	Condado de Clackamas, distritos escolares, sistemas de salud, instituciones de educación superior, negocios.	Restablecer la Oficina de Equidad e Inclusión en el Condado de Clackamas y apoyar los esfuerzos de equidad en todas las jurisdicciones del condado; establecer procesos de revisión equitativos que tengan en cuenta las habilidades de diversos funcionarios (por ejemplo, idioma, cultura, relaciones); establecer y expandir asociaciones con instituciones del sector público y privado para proporcionar recursos de desarrollo de la fuerza laboral que estén disponibles gratuitamente para todos los residentes del condado de Clackamas; hacer un balance y apoyar la recopilación de datos y reportar datos desglosados regularmente sobre la demografía del condado de Clackamas; establecer vías para que diversos líderes comunitarios puedan participar en las juntas escolares; pagar más al personal bilingüe y bicultural; pagar más por los servicios realizados por el personal como servicios de traducción e interpretación.

## Eventos de la comunidad e intercambio de recursos

Las jurisdicciones y organizaciones que financiaron este estudio solicitaron repetidamente apoyo sobre cómo podían involucrar mejor a las comunidades de color en el condado de Clackamas. Todos los compromisos liderados por el comité directivo abordaron esta cuestión y hemos presentado soluciones centradas en la comunidad en el Capítulo seis. Además de los datos recopilados por los miembros del comité directivo, reconocimos que los eventos comunitarios y los recursos que se comparten en tales eventos son críticos para entender caminos prometedores para construir conexión y comunidad para las personas Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas. Por lo tanto, en lugar de organizar nuestro propio compromiso para discutir la mejor manera de abordar la cuestión de las jurisdicciones y organizaciones, los investigadores del Instituto de justicia en la investigación (RJI) asistieron y observaron 18 eventos comunitarios en el verano y otoño de 2021 y 2022 en todo el Condado de Clackamas. Obtuvimos una comprensión más profunda de cómo se organizan los eventos comunitarios y qué tipo de recursos se comparten y valoran. Estos llamados a la acción se centran en tres áreas que se revelaron como críticas para eventos comunitarios exitosos y significativos y para compartir recursos:

1. Aprovechar el espacio disponible para la creación de la comunidad.
2. Establecer asociaciones a largo plazo.
3. Las instituciones dominantes deben apoyar la asistencia logística, administrativa y técnica, así como el intercambio de recursos.

Estos tres llamados a la acción requieren tanto liderazgo comunitario como apoyo institucional dominante.

LLAMADOS A LA ACCIÓN	SOCIO(S) DOMINANTE(S)	RECOMENDACIONES PARA LA PARTE DOMINANTE
Aprovechar el espacio disponible para construir comunidades interculturales y mantener conexiones.	Condado de Clackamas, distritos escolares, instituciones de educación superior, bibliotecas públicas, museos, fundaciones, Metro.	Proporcionar espacios sin costo o de bajo costo para que los organizadores comunitarios los utilicen; financiar a organizadores culturalmente específicos e interculturales para que compren espacio para construir centros comunitarios; involucrar a líderes y tribus Indígenas en los esfuerzos de devolución de tierras.
Establecer asociaciones a largo plazo con instituciones (por ejemplo, escuelas, bibliotecas y parques) para ayudar a facilitar eventos culturales.	Condado de Clackamas, ciudades del condado de Clackamas, fundaciones.	Proporcionar fondos sin restricciones y con pocas barreras a organizaciones comunitarias para apoyar la construcción de relaciones con instituciones dominantes; aumentar la capacidad del personal institucional para construir y sostener asociaciones interinstitucionales y comunitarias; restablecer la Oficina de Equidad e Inclusión en el Condado de Clackamas.
Apoyar a los organizadores comunitarios con capacidad institucional en torno a la asistencia logística, administrativa y técnica, así como el intercambio de recursos.	Condado de Clackamas, ciudades en el condado de Clackamas.	Restablecer la Oficina de Equidad e Inclusión en el Condado de Clackamas como una entidad coordinadora orientada a la comunidad; invertir en capacitación y orientación para el personal sobre prácticas prometedoras para proporcionar apoyo “detrás de escena” para la organización comunitaria (por ejemplo, garantizar la seguridad, protección y preservación de espacios y eventos culturales).

## Apoyo a las organizaciones comunitarias

En el Capítulo seis, dedicamos un estudio de caso a centrar las experiencias y perspectivas del personal que trabaja en organizaciones comunitarias en el condado de Clackamas. Durante nuestra colaboración con las organizaciones comunitarias, quedó muy claro que no solo brindan servicios esenciales a los residentes y son los primeros en responder en tiempos de crisis, sino que también brindan (o se esfuerzan por brindar) servicios y programas más accesibles y cultural y lingüísticamente significativos. Uno de los hallazgos clave que surgió de nuestra colaboración fue que, en lugar de que el Condado sea un campeón y partidario de las organizaciones comunitarias, es de hecho su mayor competencia. Aprendimos que el Condado compite por el mismo tipo de contratos y financiaciones que las organizaciones comunitarias y, en lugar de subcontratar o recurrir a las organizaciones comunitarias, se asigna dinero para realizar el trabajo. Estos llamados a la acción están dirigidos principalmente al Condado de Clackamas y piden al Condado ser mejor en la financiación, convocatoria y contratación con las organizaciones comunitarias. Inherente a estos llamados a la acción es el reconocimiento de que las organizaciones comunitarias tienen las relaciones, soluciones y registros de seguimiento para servir a los miembros de la comunidad. Además, hay muchos esfuerzos dirigidos por la comunidad que, con el apoyo adecuado y los procesos establecidos en el Condado, podrían operar como organizaciones comunitarias.

LLAMADOS A LA ACCIÓN	SOCIO(S) DOMINANTE(S)	RECOMENDACIONES PARA LA PARTE DOMINANTE
<p>Financiar nuevas organizaciones comunitarias que presten servicios cultural y lingüísticamente adaptados.</p> <p>Financiar a las organizaciones comunitarias existentes para ampliar su capacidad y desarrollar sus servicios y programas culturales y lingüísticos específicos.</p>	Condado de Clackamas	Aprender sobre los esfuerzos dirigidos por la comunidad en todo el condado; familiarizarse con las organizaciones comunitarias locales y los servicios que ofrecen; organizar reuniones regulares con las organizaciones comunitarias para compartir oportunidades de financiamiento, recursos y novedades; apoyar las oportunidades de financiamiento cooperativo para las organizaciones comunitarias que desean colaborar.
<p>Coordinar con otros socios institucionales para crear una estrategia de financiamiento para las organizaciones comunitarias en todo el condado.</p>	Condado de Clackamas, otras jurisdicciones.	Crear un esfuerzo entre jurisdicciones para comunicarse con las organizaciones comunitarias sobre oportunidades de financiamiento y cambios en todo el sistema (por ejemplo, cualquier novedad o cambio en los requisitos de financiamiento o elegibilidad de contratos); proporcionar capacitación y apoyo para la creación de capacidades con la redacción de subvenciones y cumplir con los requisitos del condado, los estatales y federales; crear solicitudes de subvención con pocas barreras; apoyar oportunidades de financiamiento cooperativo para organizaciones comunitarias que desean colaborar.
<p>Convocar a las organizaciones comunitarias para orientar a las jurisdicciones en la toma de decisiones, en particular en relación con la financiación y los contratos.</p>	Condado de Clackamas	La organización de las reuniones debe centrarse en facilitar la colaboración entre las organizaciones comunitarias; involucrar a las organizaciones comunitarias de manera que hagan un balance e incluyan sus comentarios en la toma de decisiones.
<p>Agilizar la contratación de forma que apoye la capacidad de organizaciones comunitarias en lugar de disminuirla.</p>	Condado de Clackamas	Firmar para otorgar oportunidades; escribir cartas de apoyo; capacitar al personal interno en procesos y procedimientos de financiación y contratación.

## Diversidad institucional, equidad e inclusión: cumplimiento, datos y reducción de daños

Mientras que el condado de Clackamas desmanteló la Oficina de Equidad e Inclusión en 2024, algunos esfuerzos de equidad han continuado, aunque bajo múltiples departamentos dispersos en toda la agencia. Sin embargo, muchos miembros de la comunidad y empleados del condado, en especial las personas de color, han interpretado esta desinversión institucional de la diversidad, la equidad y la inclusión como una profunda traición. El trabajo de diversidad, equidad e inclusión ha sido y sigue siendo denigrado como un instrumento de “radicales conscientes de las injusticias sociales” para sembrar división, conferir beneficios injustos a ciertas personas y comunidades (es decir, las personas no blancas, no cisgénero, no heterosexuales) y socavar las leyes antidiscriminatorias ya existentes. Estos ataques a la diversidad, equidad e inclusión son totalmente infundados, como explicamos en el Capítulo cuarto, y solo sirven para asegurar que los sistemas y las instituciones que han dañado y excluido a las comunidades de color (así como a otros grupos minoritarios) sigan siendo difíciles de cambiar. Sea o no ampliamente conocido o explícitamente dicho, el propósito fundamental del trabajo de diversidad, equidad e inclusión es asegurar que los recursos y las oportunidades concentrados dentro de instituciones como el Condado de Clackamas lleguen a más residentes, especialmente aquellos que no han sido bien atendidos, para que todos los residentes del condado tengan acceso a los servicios, programas y oportunidades que necesitan para prosperar. Si bien nuestro amplio llamado es **restablecer la Oficina de Equidad e Inclusión del Condado de Clackamas**, reconocemos que el trabajo de equidad debe continuar, incluso ante la ausencia de esta oficina, que esperamos que sea temporal. Estos llamados a la acción son críticos para la continuación de la diversidad, equidad e inclusión institucional.

En primer lugar, es fundamental que las jurisdicciones sigan haciendo lo que ya se espera legalmente, como garantizar el cumplimiento y apoyo con los Títulos 2 (prohíbe la discriminación basada en discapacidades), 6 (prohíbe la discriminación basada en raza, color u origen nacional) y 9 (prohíbe la discriminación basada en el sexo en las escuelas que reciben fondos federales). Mientras que muchas jurisdicciones afirman estar en cumplimiento aquí, hemos recopilado evidencia de todo el estado de que este no es el caso. En segundo lugar, utilizar los datos de manera más estratégica ayudaría a desafiar las desigualdades y demostrar la transparencia y la rendición de cuentas del gobierno. Las jurisdicciones recopilan una gran cantidad de datos de las comunidades (por ejemplo, sesiones de escucha, participación de la comunidad, evaluación de necesidades, juntas y comités formados por la comunidad), pero estos datos no suelen capturarse, compartirse y utilizarse para tomar decisiones. En tercer lugar, las comunidades de color experimentan mucho daño en los entornos de trabajo y es responsabilidad de los líderes de la organización abordar la cultura del miedo y las represalias (como se detalla en varios miembros de la comunidad en el estudio), reducir el daño y apoyar a los empleados que han experimentado racismo y otras formas de agresión en el lugar de trabajo.

LLAMADOS A LA ACCIÓN	SOCIO(S) DOMINANTE(S)	RECOMENDACIONES PARA LA PARTE DOMINANTE
<p>Desarrollar la capacidad para mantener el cumplimiento de las vías de financiamiento federales, que incluye los Títulos 2, 6 y 9.</p>	<p>Condado de Clackamas</p>	<p>Contratar y retener personal que tenga las habilidades para crear materiales accesibles en varios idiomas; comunicarse con el público sobre cómo el Condado asegura el cumplimiento de los Títulos 2, 6 y 9; asociarse con expertos en temas y organizaciones que representen los intereses de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes, de género y discapacidad para asegurar que el cumplimiento esté intacto e identificar brechas; capacitar al personal y liderazgo en procesos y procedimientos para asegurar el cumplimiento.</p>
<p>Recopilar, rastrear y compartir públicamente datos sobre cambios de población, evaluaciones de necesidades de la comunidad y la implementación de presentación de comentarios y opinión de la comunidad.</p>	<p>Condado de Clackamas</p>	<p>Desarrollar la capacidad interna para agregar múltiples fuentes de datos cuantitativos y cualitativos sobre las disparidades en todo el condado; invertir en informes públicos de fuentes de datos y hallazgos para demostrar la transparencia y la rendición de cuentas del gobierno.</p>
<p>Apoyar y capacitar a los líderes para coordinar los esfuerzos de reducción de daños en el lugar de trabajo.</p>	<p>Condado de Clackamas, otras jurisdicciones.</p>	<p>Inversión continua en grupos de afinidad, grupos de recursos de empleados y oportunidades educativas; proporcionar capacitación interinstitucional para el liderazgo sobre estrategias y enfoques que aborden el sesgo, el racismo y otras agresiones en el lugar de trabajo.</p>
<p>Comprometerse e invertir en familiarizarse con las historias de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas.</p>	<p>Condado de Clackamas</p>	<p>Conmemorar públicamente eventos históricos notables que impactaron a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes (por ejemplo, políticas de exclusión, tratados incumplidos, violencia masiva); colaborar con miembros de la comunidad Indígena y Afrodescendiente local, organizaciones comunitarias local y empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes para crear oportunidades de aprendizaje.</p>

## Deseos de cambio de los estudiantes

Cuando comenzamos nuestra investigación en el condado de Clackamas, los líderes de color decían constantemente que necesitábamos hablar con los jóvenes. La cantidad de trabajo de equidad, prácticas contra el odio, antirracismo y de equidad e inclusión liderado por jóvenes (estudiantes de primaria y secundaria) en el condado es tanto inspirador como preocupante. En lugar de que los adultos lideren el trabajo para garantizar que nuestros jóvenes tengan entornos de aprendizaje seguros y productivos, los estudiantes de color y los estudiantes queer están liderando la lucha y señalando el racismo, la homofobia, la transfobia y la xenofobia. Los jóvenes de nuestro comité directivo y los que participaron durante nuestro evento Step Up Clackamas estaban seguros de cuáles eran sus demandas y desconsolados de que los adultos en la sala actuaran, en el mejor de los casos, como espectadores y, en el peor, como perpetradores de daño. Los deseos de cambio de los estudiantes se reflejan en llamados a la acción que incluyen capacitación para el personal y los profesores sobre racismo y equidad; más maestros de comunidades Indígenas y Afrodescendientes; más recursos de salud mental para estudiantes y personal; y una mayor visibilidad, acceso e inversión en espacios, reuniones, recursos y eventos culturalmente específicos dirigidos por los estudiantes. Si algo en este informe nos debe llamar la atención es la súplica que los estudiantes de color y los estudiantes queer tienen por su seguridad, educación y oportunidad de ser adolescentes, no luchadores de adultos.

LLAMADOS A LA ACCIÓN	SOCIO(S) DOMINANTE(S)	RECOMENDACIONES PARA LA PARTE DOMINANTE
Capacitaciones para el personal administrativo y docente sobre temas de racismo y equidad.	Distritos escolares, Condado de Clackamas, ciudades del condado de Clackamas, funcionarios electos.	Colaborar con grupos, coaliciones y grupos estudiantiles locales contra el racismo (por ejemplo, Respond to Racism, SURJ, sindicatos estudiantiles) para crear e impartir planes de estudios; financiar capacitaciones sobre intervenciones de espectadores.
Fondos para acceder y visibilizar espacios, reuniones y recursos culturalmente específicos.	Distritos escolares, Condado de Clackamas, ciudades del condado de Clackamas, fundaciones.	Financiar talleres dirigidos por estudiantes sobre escritura de testimonios y compartir sus experiencias de racismo, odio y trabajo de equidad con los tomadores de decisiones; financiar la organización de eventos culturales, conferencias y programas de liderazgo dirigidos por jóvenes y estudiantes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes.
Fondos para recursos de salud mental culturalmente sensibles para estudiantes y el personal.	Distritos escolares, Condado de Clackamas, ciudades del condado de Clackamas.	Financiar espacios de afinidad juvenil específicos y transculturales; financiar para contratar y retener consejeros biculturales y bilingües; financiar para proporcionar recursos de salud mental en múltiples idiomas; invertir en apoyos de salud mental para toda la familia.
Reclutamiento y retención de personal docente de la comunidad Indígena y Afrodescendiente.	Distritos escolares	Financiar para contratar y retener maestros biculturales y bilingües; financiar para crear redes de apoyo docente de la comunidad Indígena y Afrodescendiente en todas las escuelas y jurisdicciones.

## Organización comunitaria para lograr el cambio: avance hacia los llamados a la acción

Esta sección final está escrita para todos los miembros de la comunidad que quieran comenzar a organizarse para avanzar en cualquiera de los llamados a la acción. Está destinado a ser una guía sobre cómo organizarse fuera o junto a las instituciones dominantes. Nuestro enfoque aquí es cómo movilizar a los miembros de la comunidad en grupos que compartan un objetivo común, guiados por los llamados a la acción.

¿Cómo nos organizamos para lograr un cambio? Reconocemos que algunos lectores ya tendrán experiencia organizativa y pueden adoptar estrategias diferentes a las que se presentan aquí. Sabemos que hay muchas maneras de organizarse. Lo que se presenta a continuación es un marco para cómo abordar la organización. Este marco está adaptado e inspirado en un manual llamado “Organizar: personas, poder, cambio” (“Organizing: People, Power, Change”), que a su vez está inspirado en el trabajo del organizador Dr. Marshall Ganz.<sup>301</sup> Invitamos a cualquier persona comprometida a organizarse a leer el manual también. Después de presentar el marco, utilizamos un ejemplo de los llamados a la acción para demostrar cómo se puede aplicar el marco.

Comencemos por aclarar dos definiciones clave y dos supuestos clave:

- **Definición 1:** la organización es una forma de liderazgo que requiere permitir que “las personas conviertan los recursos que tienen en el poder que necesitan para hacer el cambio que desean”.
- **Supuesto influyente 1:** la organización es una estrategia para convertir a un grupo de personas en un distrito.
- **Definición 2:** un distrito es “una comunidad de personas que están unidas para realizar un propósito común”.
- **Supuesto influyente 2:** organizarse para el cambio requiere que un grupo de apoyo trabaje hacia un objetivo compartido.

Una vez establecidas estas definiciones y supuestos, podemos identificar cuatro elementos de un **marco de organización comunitaria**: objetivo, gente, poder y cambio. En la Tabla 7.1 de la siguiente página, proporcionamos algunas preguntas orientativas que pueden ayudar a generar impulso en torno a cada elemento del marco.

### *Empezar a organizar y aplicar el marco*

A menos que usted ya sea parte de un grupo u organización establecido que está realizando activamente trabajo de defensa, comenzar a organizarse puede ser desalentador. Pero queremos animarlos a que no piensen en la organización como un proceso formal que requiere años de experiencia y ciertas credenciales. En cambio, organizar se trata fundamentalmente de las relaciones, y todos las tenemos.

**Tabla 7.1 – Marco de organización comunitaria**

ELEMENTO	PREGUNTA(S) DE ORIENTACIÓN
<b>OBJETIVO</b>	¿En qué llamado a la acción me quiero organizar?
<b>PERSONAS</b>	¿Quién es mi pueblo? ¿Cuáles son mis relaciones actuales? ¿Qué relaciones quiero construir y fomentar?
<b>PODER</b>	¿Qué queremos? ¿Qué recursos podemos utilizar para lograr lo que queremos (por ejemplo, personas, conocimientos, habilidades, relaciones, programas, dinero)?
<b>CAMBIO</b>	¿Cómo evaluaremos nuestro progreso en el trabajo hacia nuestro objetivo?

Así que, el primer paso es reunirse con amigos, familiares, vecinos, compañeros de trabajo, es decir, aquellos con quienes existen relaciones, para leer y discutir este informe. Organizar una reunión tipo “club de lectura” es una idea excelente para comenzar. Como grupo, es posible que desee pensar y discutir las siguientes preguntas:

- ¿Qué parte del informe se parece a sus experiencias en el condado de Clackamas?
- ¿Qué parte del informe lo hace sentir incómodo? ¿En qué parte del cuerpo siente más esta incomodidad? Esta es una práctica somática que nos ayuda a despejar la cabeza ante el malestar –tendemos a querer intelectualizar el malestar– y en cambio, sentirlo y entender mejor cómo responden nuestros cuerpos enteros.
- ¿Qué parte del informe le causa emoción?
- ¿Qué llamado(s) a la acción piensa que habla sobre usted y su experiencia vivida? ¿De qué manera se parece a su vida?

El siguiente paso es acordar qué llamado(s) a la acción le gustaría desarrollar como grupo. Este será su objetivo colectivo.

Ahora, puede trabajar a través del marco de organización comunitaria para comenzar a construir un distrito.

En la Tabla 7.2 de la siguiente página, hemos completado el marco de organización comunitaria desde la perspectiva hipotética de un grupo que elige organizarse en torno a un llamado a la acción en la sección de Historias y futuro de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes. Esto es, por supuesto, solo un ejemplo para ayudar a pensar en cómo responder a las preguntas de orientación en el marco.

**Tabla 7.2 – Aplicación del marco de organización comunitaria**

ELEMENTO	PREGUNTA(S) DE ORIENTACIÓN
<b>OBJETIVO</b>	<b>Llamado a la acción</b> – [Historias y futuro de las comunidades Indígenas y Afrodescendientes] Decir la verdad sobre las contribuciones de los pueblos Indígenas y Afrodescendientes en el condado de Clackamas en escuelas, museos y bibliotecas a través de planes de estudio, colecciones y programas permanentes.
<b>PERSONAS</b>	<p><b>Mi gente</b> – Familia, vecinos, amigos, compañeros de trabajo, miembro de la junta escolar.</p> <p><b>Relaciones actuales</b> – Maestros, director, otros padres, bibliotecarios locales.</p> <p><b>Relaciones para construir y fomentar</b> – Otros miembros de la junta escolar de la Ciudad de Oregón (especialmente aliados) electos alineados con valores, Black Pioneers, Oregon Remembrance Project.</p>
<b>PODER</b>	<p><b>Queremos</b> – Un monumento en la ciudad de Oregón que conmemore las contribuciones de las personas de color en la región desde el 1800 hasta la actualidad.</p> <p><b>Nuestros Recursos</b> – Conectarnos con aliados en las celebraciones de Juneteenth en todo el condado.</p>
<b>CAMBIO</b>	<b>Medir nuestro progreso</b> – Recopilar firmas para una petición para construir el monumento.

Por último, algunas palabras de despedida al llegar al final de este informe.

Este proceso de justicia en la investigación de cuatro años ha sido un trabajo de amor para nosotros como investigadores dedicados a la justicia racial y la liberación para todos. Hemos tenido el privilegio de relacionarnos con muchas personas increíbles en todo el condado de Clackamas. Estas relaciones, el cuidado y compromiso de los miembros de la comunidad contribuyeron a imaginar un condado de Clackamas donde todos pertenecen, donde este informe ha sido posible. En todo caso, este informe demuestra lo que se puede lograr cuando la gente se reúne para imaginar algo diferente, algo mejor y algo que desafíe la situación actual.

Y el trabajo debe continuar. Ciertamente, habrá desafíos, y tal vez incluso contratiempos en el camino. Pero lo animamos, querido lector, a seguir renovando el compromiso de mantener relaciones y construir comunidad. Organizarse para un condado de Clackamas más equitativo y justo requiere esto.

# Apéndice A

## Datos cuantitativos de respaldo

A continuación, hemos incluido datos cuantitativos específicos de cada tema en apoyo de los estudios de caso en el Capítulo seis.

### *Criminal and Legal System*

- Los oficiales del Condado de Clackamas son más propensos a detener, buscar, citar y arrestar a las personas Latines (38%) y Afrodescendientes (37%) en comparación con las personas blancas (34,4%).<sup>302</sup>
- Los residentes Afrodescendientes del condado tienen casi nueve veces más probabilidades de ser acusados por un delito de la Medida 11 que los residentes blancos y casi cinco veces más probabilidades que los residentes Latines.<sup>303</sup>
- El informe de la Comisión de Justicia Criminal de Oregón (2021) determinó que la Oficina del Alguacil del Condado de Clackamas fue el único departamento de policía que detuvo y citó significativamente en exceso a los residentes Afrodescendientes y Latines y realizó una búsqueda excesiva en los residentes Latines.<sup>304</sup>
- Usando el método de “exceso de representación proporcional” con respecto al encarcelamiento –calculado dividiendo el número de personas encarceladas de un grupo racial por el número de personas no encarceladas del mismo grupo racial– en el condado de Clackamas, descubrimos que las personas encarceladas Afrodescendientes (5,82) y Latines (1,82) están sobrerrepresentadas, mientras que las personas encarceladas blancas están subrepresentadas (0,92). Una proporción de 1 significa representatividad perfecta, mientras que una proporción de más de 1 significa representación excesiva y de menos de 1 significa representación insuficiente.<sup>305</sup>

### *Educación*

- En Oregón, solo el 12,9% de los maestros se identifica como étnica o lingüísticamente diverso.<sup>306</sup>

### *Salud*

- Los residentes Indoamericanos y Nativos de Alaska del condado de Clackamas tienen más probabilidades de vivir con cáncer, diabetes y discapacidad física que los residentes blancos. También son significativamente más propensos a sufrir de depresión.<sup>307</sup>
- Los residentes de color del condado de Clackamas están gastando significativamente más en seguros de salud como una porción de sus ingresos totales en comparación con el promedio general de los residentes.<sup>308</sup>
- Según los datos del Censo, el 7% de las personas entre 19 y 64 años que se identificaron como Indoamericanos o Nativos de Alaska carece de seguro médico.<sup>309</sup> En

comparación, casi el 20% de los encuestados del mismo grupo de edad que se identificaron como Afrodescendientes o Afroamericanos no tiene seguro.<sup>310</sup>

### **Empleo**

- Los datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (2021) sugieren que casi el 13% de todos los Indígenas adultos en Clackamas, incluidas las personas que se identifican como Indoamericanos además de una o más razas, recibe ingresos por debajo de la línea de pobreza. Las mujeres Indígenas de esta categoría son particularmente vulnerables, ya que más del 18% gana por debajo del umbral de pobreza.<sup>311</sup>

### **Seguridad**

- En 2022, había 24 grupos de supremacistas blancos activos en Oregón.<sup>312</sup>
- Según el Departamento de Justicia (DOJ), en 2022, la raza, el origen étnico o la ascendencia (59,9%) fue motivación más alta de sesgo para los crímenes de odio en Oregón, seguida de la orientación sexual (22,7%).<sup>313</sup>
- Los datos del Sistema Nacional de Estadísticas Vitales (NVSS) de 2018 de los Centros para el Control de Enfermedades muestran que el homicidio fue la tercera causa principal de muerte entre los hombres Indoamericanos de entre 1 y 44 años en los Estados Unidos y fue la sexta causa principal de muerte entre las mujeres Indoamericanas de la misma categoría de edad.<sup>314</sup>
- Según los datos de 2020 del Centro para el Control de Enfermedades sobre “muertes por intervención legal”,<sup>315</sup> después de ajustar por población, la tasa de asesinatos de la policía contra hombres Indoamericanos y Nativos de Alaska en todo Estados Unidos fue la más alta, seis veces más alta que los hombres blancos. Esta ha sido una tendencia persistente durante más de una década.<sup>316</sup>
- Aún más alarmante, un estudio de metarregresión compilado en 2019 de los datos disponibles sobre la violencia policial en los Estados Unidos sugiere que el NVSS no informó más del 50% de todas las muertes atribuibles a la violencia policial.<sup>317</sup>

### **Pequeñas empresas**

- En 2018, los Indígenas y Afrodescendientes dueños de pequeñas empresa emplearon a 7.152 habitantes de Oregón.<sup>318</sup>
- En Oregón, se estima que hay 31.058 inmigrantes propietarios de pequeñas empresas.<sup>319</sup>
- El Estudio de Disparidades del Estado de Oregón de 2023 descubrió que las agencias gubernamentales estatales no proporcionaron vías para trabajar con dueños de negocios propiedad de minorías y mujeres debido a la naturaleza costosa y competitiva del proceso de adquisiciones.<sup>320</sup>

# Apéndice B

## Comunidades y recuentos del estudio de casos

Hubo más de 346 participantes en todos los estudios de caso.

ESTUDIO DE CASO	DEMOGRAFÍA	MÉTODO DE RECOPIACIÓN DE DATOS	RECuento
Memoria y migración: voces de comunidades Latines de Mt. Hood	Comunidad Latine	Entrevistas	7
Inmigrantes que buscan empleo: desafíos de las comunidades Chinas y Latinas al buscar empleo	Comunidad de inmigrantes (Asiática, Latine)	Encuesta	142
Ambición y propiedad de pequeñas empresas: inmigrantes Indígenas y Afrodescendientes comenzaron negocios y desarrollaron una comunidad	Comunidad de inmigrantes (Africana, Asiática, Latine)	Grupo de enfoque	10
Condiciones de seguridad: las comunidades nativas desean pertenecer	Indoamericano	Actividad de grupo	20
Historias de comunidades Afrodescendientes y su visibilidad: estrategias de historiadores y comunidades Afrodescendientes	Afroamericano	Entrevistas	12
Enseñanza y equidad: apoyar a las familias de estudiantes de inglés, comunidades Indígenas y Afrodescendientes y LGBTQ	Comunidades Indígenas y Afrodescendientes y educadores de estudiantes de inglés	Encuesta, grupo de enfoque	23
Amplificación de las voces de los jóvenes: jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes desean reducir los daños en las escuelas	Jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes	Grupo, entrevistas de seguimiento, comité directivo	12
Salud y bienestar: reflexiones de Indígenas y Afrodescendientes sobre los sistemas de salud	Afroamericano e Indoamericano	Actividad de grupo	23
Eventos comunitarios significativos: involucrar y centrar a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes	Múltiples comunidades	Observaciones	NA <sup>321</sup>
Eliminación de obstáculos para los proveedores de organizaciones comunitarias: apoyo a servicios culturalmente específicos y sensibles	Reunión de organizaciones comunitarias, reunión de empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes de Clackamas y reuniones de otros grupos interesados y afectados (3 reuniones)	Grupo de enfoque: cada reunión debe tener 7-20 participantes. Encuestas posteriores a la reunión con 40 participantes.	102 <sup>322</sup>

# Apéndice C

## Preguntas de recopilación de datos del estudio de casos

### **Memoria y migración: voces de comunidades Latines de Mt. Hood**

Se realizaron entrevistas con miembros de la comunidad Latine que viven en Welches y sus alrededores. A los participantes se les hizo una serie de preguntas sobre la pertenencia.

#### **Preguntas de la entrevista:**

- ¿Cuándo llegó usted a la montaña?
- ¿Quién/qué lo trajo a la comunidad?
- ¿Con quién viajó/“se encontró” (personas o programas)?
- ¿Qué pensó cuando llegó por primera vez a la montaña?
- ¿Se sintió como en casa?
- ¿Qué le gusta del área (geográfica)?
- ¿Qué le gusta de la comunidad?
- ¿Se siente conectado con la comunidad Latine? Si es así, de qué manera (trabajo familia, vecindario).
- ¿Se siente conectado con la comunidad no Latine? Si es así, ¿dónde se conecta con los miembros de la comunidad no Latine?
- \_\_\_\_ años después, ¿qué piensa de la montaña?
- ¿Se siente como en casa?

### **Inmigrantes que buscan empleo: desafíos de las comunidades Chinas y Latines con la búsqueda de empleo**

La encuesta se tradujo en tres idiomas: chino simplificado, chino tradicional y español. La encuesta utilizó la “lógica de exclusión” en varios puntos dependiendo de cómo respondió el encuestado a las preguntas. En aras de la simplicidad, compartimos todas las preguntas incluidas en la encuesta sin indicar los puntos de la lógica de exclusión.

#### **Encuesta: experiencias de búsqueda de empleo**

Gracias por realizar la encuesta de Búsqueda de empleo en Clackamas. El objetivo de la encuesta es entender mejor a las comunidades Indígenas, Afrodescendientes e inmigrantes que trabajan o buscan trabajo en el condado de Clackamas. Las preguntas que haremos son sobre sus experiencias en el proceso de búsqueda de empleo y contratación. Estamos buscando personas empleadas y desempleadas para realizar nuestra encuesta. Los participantes recibirán una tarjeta de regalo de USD 25 por su tiempo. Valoramos mucho su participación en esta encuesta. Toda la información compartida en esta encuesta se mantendrá confidencial y se almacenará de forma segura en los servidores de la Coalición de Comunidades de Color. La información de identificación solo

la verán los investigadores de la Coalición de Comunidades de Color con el propósito de enviar tarjetas de regalo. No se incluirá información de identificación al compartir los resultados de la encuesta.

### **Sección 1: situación laboral**

1. ¿Usted está actualmente empleado? [Opciones: No, Sí]

### **Sección 2: solicitud de empleo**

En esta sección, haremos preguntas sobre su experiencia en la solicitud de empleo.

2. ¿Cuándo fue su último empleo? [Opciones: Hace menos de un mes, Menos de 1 año, 1-2 años, 2-5 años, 5-10 años, 10 años o más]

3. En los últimos 12 meses, ¿cuántos empleos ha solicitado? [Opciones: Introduzca el número de empleos que ha solicitado aquí; No he solicitado ningún empleo en los últimos 12 meses]

4. Cuéntanos sobre alguna vez que haya recibido una oferta, pero la ha rechazado.

5. ¿Por qué no ha solicitado ningún trabajo en los últimos 12 meses?

6. ¿En qué industria está buscando empleo? (Seleccione todo lo que corresponda)  
[Opciones:

Contabilidad/finanzas, Administrativo, Arte/Entretenimiento/Editorial, Arquitectura/Diseño, Construcción/instalaciones, Servicio al cliente, Cuidado doméstico (cuidador familiar), Educación/formación, Ingeniería/informática, Gobierno, Salud, Hotelería/viajes, Aplicación de la ley/seguridad, Legal, Fabricación/mano de obra, Marketing/publicidad, Restaurante/servicio de alimentación, Venta al por menor/ventas, Transporte/logística, Alta dirección/consultoría, Otro: por favor, especifique:]

### **Sección 3: empleo**

En esta sección, haremos preguntas sobre su trabajo actual.

7. ¿Cómo se enteró de su trabajo actual?

8. ¿Cuál es su puesto de trabajo?

9. ¿Cuánto tiempo lleva empleado? [Menos de un año, Entre un año y menos de dos años, Entre dos años y menos de cinco años, Entre cinco años y menos de diez años, Hace diez años o más]

10. ¿Cuál de los siguientes describe mejor su papel en la organización? [Nivel de principiante, Gerente (supervisa a una o más personas), Dirección de rango superior (Director), Director Ejecutivo (líder ejecutivo o CEO), Otro: por favor, especifique:]

11. ¿En qué industria está empleado actualmente? (Seleccione todo lo que corresponda)

[Opciones: Contabilidad/finanzas, Administrativo, Arte/Entretenimiento/Editorial, Arquitectura/Diseño, Construcción/instalaciones, Servicio al cliente, Cuidado doméstico (cuidador familiar), Educación/formación, Ingeniería/informática, Gobierno, Salud, Hotelería/viajes, Aplicación de la ley/seguridad, Legal, Fabricación/mano de obra, Marketing/publicidad, Restaurante/servicio de alimentación, Venta al por menor/ventas, Transporte/logística, Alta dirección/consultoría, Otro: por favor, especifique:]

#### **Sección 4: sección de procesos de contratación**

Típicamente, el proceso de contratación tiene dos etapas. Primero, debe enviar un currículum y/o una carta de presentación. Después, hay una entrevista con los empleadores. Las siguientes preguntas son sobre su experiencia durante la búsqueda de empleo actual o anterior, la contratación, el proceso de entrevista y procesos posteriores a la entrevista.

12. Por favor, describa qué desafíos ha enfrentado durante las etapas de búsqueda de empleo y contratación.

13. Proceso de búsqueda de empleo. ¿Qué desafíos ha enfrentado en esta etapa y qué lo ayudó o lo habría ayudado a superar estos desafíos?

14. Proceso de solicitud (por ejemplo, portales en línea, cartas de presentación, escritura de currículum). ¿Qué desafíos ha enfrentado en esta etapa y qué lo ayudó o lo habría ayudado a superar estos desafíos?

15. Proceso de entrevista (por ejemplo, obtener la entrevista inicial, durante la entrevista). ¿Qué desafíos ha enfrentado en esta etapa y qué lo ayudó o lo habría ayudado a superar estos desafíos?

16. Después de la entrevista (por ejemplo, que le devuelvan la llamada, avanzar en el proceso de solicitud de empleo). ¿Qué desafíos ha enfrentado en esta etapa y qué lo ayudó o lo habría ayudado a superar estos desafíos?

17. Cuéntenos sobre cualquier injusticia que perciba en el proceso de contratación.

18. Si sabe o sospecha los motivos por los que no consigue un trabajo actualmente o no lo ha conseguido en el pasado, por favor, comparta su opinión con nosotros.

19. ¿Qué tan importante es conseguir un trabajo en el Condado de Clackamas para que usted permanezca en el Condado de Clackamas?

20. Por favor, comparta cualquier otra experiencia sobre su búsqueda de empleo, solicitud o entrevistas que sea importante para que podamos entender.

#### **Sección 5: demografía**

Las siguientes preguntas son sobre raza y etnia, idioma, género y sexualidad. Estas preguntas se hacen porque, a menudo, los datos no se recopilan con este tipo de detalle. A medida que entendemos mejor la diversidad de cómo las personas se identifican y exis-

ten en este mundo, podemos identificar mejor y con mayor precisión las necesidades y experiencias de diferentes personas. También entendemos que es posible que no desee responder a algunas de estas preguntas y eso también está bien. Tiene la opción de seleccionar “Prefiero no responder” o dejar la pregunta en blanco. Esta es la última sección con preguntas; la siguiente sección incluye información sobre las tarjetas de regalo.

21. Por favor, cuéntenos acerca de sus logros educativos. ¿Cuál es su grado educativo más alto? ¿Dónde obtuvo este título?

22. ¿Ha podido usar este título en los Estados Unidos? ¿Por qué?

23. ¿Cuántos años tiene?

24. ¿Cómo identifica su raza, etnia, afiliación tribal, país de origen o ascendencia?

25. ¿Cuál de los siguientes describe su identidad racial o étnica? Puede elegir más de uno. [Opciones: Centroamericano, Mexicano, Sudamericano, Otro Hispano o Latine, Chamoru (Chamorro), Marshalés, Comunidades de la Región de Micronesia, Nativo de Hawái, Samoano, Otro Isleño del Pacífico, Europa del Este, Eslavo, Europa Occidental, Otro blanco, Indoamericano, Nativo de Alaska, Inuit Canadiense, Metis o Primera Nación, Indígena Mexicano, Centroamericano o Sudamericano, Afroamericano, Afrocaribeño, Etíope, Somalí, Otro Africano (Afrodescendiente), Otros Negros, Medio Oriente, Norte de África, Indoasiático, Camboyano, Chino, Comunidades de Myanmar, Filipino, Hmong, Japonés, Coreano, Laosiano, Asiático del Sur, Vietnamita, Otro Asiático, Otro (por favor, enumere), No sé, Prefiero no responder]

26. Si seleccionó más de una categoría anteriormente, ¿hay una que crea que es su identidad racial o étnica primaria?

27. ¿Qué idioma o idiomas habla en casa?

28. ¿Qué tan bien hablas inglés?

29. ¿Cuánto tiempo ha vivido en los Estados Unidos? [Menos de un año, Entre un año y menos de dos años, Entre dos años y menos de cinco años, Entre cinco años y menos de diez años, Diez años o más, Prefiero no responder]

30. Por favor, describa su género de la manera que prefiera:

31. Por favor, describa su orientación sexual o identidad sexual de la manera que desee:

### ***Ambición y propiedad de pequeñas empresas: inmigrantes Indígenas y Afrodescendientes comenzaron negocios y desarrollaron una comunidad***

Los participantes se presentaron y contaron la historia del origen de sus negocios. Luego, se les hicieron cinco preguntas sobre su experiencia haciendo negocios en Clackamas.

1. ¿Por qué hace negocios en el Condado de Clackamas?
2. ¿Qué funciona bien en su negocio?
3. ¿De qué manera su negocio apoya a las comunidades de color?
4. ¿Cuáles son algunos de los desafíos o barreras que impiden que su negocio crezca?
5. Si mañana recibiera USD 100.000 para apoyar sus necesidades comerciales, ¿qué haría? (por ejemplo, actualizaciones tecnológicas para pedidos en línea/comercio electrónico, préstamos de bajo costo, más personal)

### **Condiciones de seguridad: los deseos de pertenencia de las comunidades nativas**

La recopilación de datos se realizó a través de una actividad grupal de 4 pasos

**Primer paso:** individualmente, escriba tres palabras que le vienen a la mente cuando piensa en sentirse seguro o las condiciones de seguridad

**Segunda etapa:** construya en conjunto categorías de seguridad con la opinión de todos; confirme que estas son las categorías más importantes y relevantes.

**Tercer paso:** escriba cada categoría en un trozo de papel (en formato de gráfico en T: +/- ) y dé tiempo a la gente para agregar detalles a través de notas adhesivas en cada categoría.

**Paso cuatro:** discuta cada categoría y construya en conjunto elementos de apoyo fuera de ellos.

### **Historias de comunidades Afrodescendientes y su visibilidad: estrategias de historiadores y comunidades Afrodescendientes**

Se realizaron entrevistas con historiadores Afrodescendientes y miembros de la comunidad de color. Cada grupo tenía sus propias preguntas de entrevista.

Historiadores:

1. ¿Cuánto tiempo ha vivido en la zona?
2. ¿Qué lo trajo a la zona?
3. ¿Qué lo mantiene en la zona/qué le gusta de la zona?
4. ¿Qué le interesa estudiar y entender de las comunidades de color en nuestra área?
5. ¿Cuáles le parece que son las anécdotas o historias más interesantes que ha aprendido hasta ahora?
6. ¿Qué tan fácil o difícil ha sido reunir y entender la información que ha descubierto? ¿Dónde existe esta información y cómo ha podido acceder a ella?
7. ¿Por qué ha seleccionado esta zona para la entrevista? ¿Hubo algo que lo trajo a este lugar en particular? ¿Hay otros lugares en la comunidad que tengan un atractivo similar debido a sus historias?
8. ¿Cómo cree que nuestra comprensión de la historia de las comunidades de color en

esta zona impacta a las comunidades de color actuales en la zona?

9. Con su comprensión de la historia de las comunidades de color en esta área, ¿cómo es una comunidad de color “perfecta”? ¿Qué falta para crear esa comunidad de color “perfecta”? ¿Qué desearía que suceda en los próximos 1-3 años para ayudar a crear esa comunidad?

Miembros de la comunidad:

1. ¿Cuánto tiempo ha vivido en la zona?
2. ¿Qué lo trajo a la zona?
3. ¿Qué lo mantiene en la zona/qué le gusta de la zona?
4. ¿Hay alguna comunidad con la que se sienta conectado o en la que se sienta parte en su zona? Podrían ser comunidades vecinales, religiosas u otros tipos de comunidades. ¿Cómo se conectó con esas comunidades?
5. ¿Siente que pertenece a esta comunidad o que es su hogar? ¿Qué piensa que ayuda a crear este sentimiento? ¿Qué hace que sea desafiante sentir que pertenece?
6. ¿Puede conectarse con la comunidad de color en su zona? Si es así, ¿cómo se conectó y cómo se siente en esa comunidad de color? Si no es así, ¿hay razones específicas que se le ocurran para no poder conectarse con esa comunidad?
7. ¿Cómo sería su comunidad de color “perfecta”? ¿Qué falta para crear esa comunidad color “perfecta”? ¿Qué desearía que suceda en los próximos 1-3 años para ayudar a crear esa comunidad?

### ***Enseñanza y equidad: apoyar a las familias de estudiantes de inglés, comunidades Indígenas y Afrodescendientes y LGBTQ***

Los educadores participaron en discusiones motivadas por las siguientes preguntas. Se utilizó Jamboard para capturar los pensamientos de muchos participantes.

Preguntas de la discusión:

1. ¿Qué tipos de cambios se necesitan para que su escuela/distrito sea más inclusivo con las comunidades Indígenas, Afrodescendientes, LGBTQ e inmigrantes? Comparta su respuesta a través de temas. (Por ejemplo, plan de estudios, participación de los padres, cultura escolar, cambio en las políticas, juntas escolares más inclusivas, etc.).
2. ¿De qué manera su escuela/distrito está afirmando y apoyando a los maestros, estudiantes y padres de comunidades Indígenas y Afrodescendientes?

Preguntas de la encuesta:

1. ¿Hasta qué punto las escuelas/los distritos están alentando y motivando a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes, LGBTQ y a los maestros, padres y miembros de la comunidad inmigrantes para que se ofrezcan como voluntarios y se involucren con ellos? ¿Qué información recibe acerca de estos recursos y oportunidades?
2. ¿Qué tan bien proporciona su escuela/distrito información y oportunidades en otros

- idiomas que no sean el inglés (por ejemplo, reuniones de la junta, anuncios, etc.)?  
¿Las personas que no tienen el inglés como su primer idioma reciben apoyo e inclusión en la escuela/el distrito?
3. ¿Hasta qué punto los miembros del personal reciben capacitación que les permita apoyar a sus estudiantes, en particular a los estudiantes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes y estudiantes de inglés? ¿Está en curso esta capacitación?
  4. ¿Los miembros de la junta escolar están calificados para apoyar a la comunidad diversa en su escuela/distrito? ¿Qué necesitan los miembros de la junta escolar para apoyar mejor a las comunidades Indígenas y Afrodescendientes, LGBTQ y maestros, estudiantes y padres inmigrantes?
  5. ¿De qué manera su escuela o distrito ejerce las prácticas antirracismo?
  6. ¿Hay alguna otra preocupación de equidad que tenga sobre su escuela/distrito que le gustaría compartir con nosotros?

### ***Amplificación de las voces de los jóvenes: jóvenes de comunidades Indígenas y Afrodescendientes desean reducir los daños en las escuelas***

Hubo tres oportunidades de recopilación de datos. La primera fue en una reunión de planificación temprana con los comités directivos de los estudiantes. La segunda fue en el panel de Step Up Clackamas con estudiantes de escuelas secundarias en el condado. La tercera fue en las entrevistas posteriores al evento con los estudiantes que asistieron al evento Step Up Clackamas.

Primera reunión de planificación con el comité directivo estudiantil:

1. ¿Cuáles son los problemas que enfrentan los estudiantes y los estudiantes comunidades Indígenas y Afrodescendientes organizadores?
2. ¿Qué historia quiere contar sobre los estudiantes en el Condado de Clackamas?

Preguntas del panel de estudiantes:

1. Por favor, comparta su historia personal y familiar en el condado de Clackamas.
2. ¿Qué lo motiva a involucrarse en su comunidad?
3. ¿Qué cree que motivará a otros estudiantes a involucrarse?
4. ¿En qué lugares se sienten bienvenidos o no bienvenidos en el condado de Clackamas?
5. ¿Qué le gusta del condado de Clackamas?
6. ¿Qué desea que sea diferente en el condado de Clackamas?
7. ¿Cómo pueden los adultos ayudar a hacer del condado de Clackamas un lugar más seguro y acogedor?
8. ¿Qué desearía que el liderazgo de su escuela/ciudad/pueblo supiera sobre su experiencia en el condado de Clackamas?
9. Pregunta para la audiencia: ¿Qué parte de vivir en el Condado de Clackamas hace que sea un privilegio vivir aquí?

10. Pregunta para la audiencia: ¿Cómo ha afectado su experiencia de identidades marginadas la redistribución de distritos y la división de las escuelas secundarias Nelson y Clackamas?

Entrevistas posteriores al evento:

1. Por favor, comparta con nosotros sus comentarios sobre el evento Step Up Clackamas.
2. ¿Qué lo hace sentir bienvenido en el condado de Clackamas?
3. ¿Qué lo motiva a involucrarse en su comunidad?
4. ¿Qué necesitan saber los adultos [liderazgo de escuela/ciudad/pueblo] sobre su experiencia en el condado de Clackamas?
5. Describa un lugar (o momento) donde se sienta bienvenido o no bienvenido en el condado de Clackamas.
6. ¿Qué le gusta del condado de Clackamas?
7. Algunos panelistas de Step Up dijeron que vivir en el condado de Clackamas puede ser un privilegio. ¿Qué tiene el condado de Clackamas que hace que sea un privilegio vivir aquí?
8. ¿Qué desea que sea diferente en el condado de Clackamas?
9. ¿Hay algo más que le gustaría que sepamos sobre su experiencia en el condado de Clackamas?

### ***Salud y bienestar: reflexiones de Indígenas y Afrodescendientes sobre los sistemas de salud***

Los participantes se dividieron en dos grupos:

1. Proveedores, o aquellos que trabajan en el campo médico.
2. Pacientes, o aquellos que reciben atención médica.

Cada grupo tenía su propio conjunto de preguntas que respondía independientemente en un cuaderno seguido de una discusión grupal.

Preguntas para proveedores:

1. Comparta un momento en el que se sintió discriminado en el lugar de trabajo (por un colega, jefe, paciente).
2. ¿Cómo se ve y se siente el racismo en su lugar de trabajo?
3. ¿De qué maneras puede crecer y avanzar en su organización? ¿Qué le impide crecer/ avanzar en su organización?
4. ¿Cómo puede afectar su experiencia de ser un proveedor el hecho de tener jefes que no se parezcan a usted?
5. ¿Puede compartir un momento en el que le han solicitado tomar decisiones profesionales basadas en ciertas suposiciones sobre los pacientes, como el estado de

seguro, raza/etnia, etc.?

6. ¿Hubo algún caso en el que usted no pudo proporcionar el tipo de atención que deseaba debido a las políticas, reglas, regulaciones u otras restricciones institucionales/organizativas?
7. ¿Qué cambiaría sobre el sistema de salud? ¿Qué garantizaría que el sistema de salud brinde a las personas Indígenas y Afrodescendientes la atención médica que necesitan?

Preguntas para los pacientes:

1. ¿Qué le hace sentir que su proveedor lo ve y escucha?
2. Comparta un ejemplo de algún caso en que se sintió invisible o no escuchado por su proveedor.
3. ¿Qué desafíos ha enfrentado al tratar de acceder a la atención médica? ¿Qué desafíos ha enfrentado con sus proveedores?
4. ¿Cuál ha sido la experiencia más memorable que ha tenido con un proveedor/profesional de la salud?
5. ¿Qué haría que su experiencia de atención médica fuera mejor?
6. ¿Qué cambiaría sobre el sistema? ¿Qué tipo de apoyo le gustaría implementar para que el acceso a la atención médica sea más fácil? ¿Qué garantizaría que el sistema de salud brinde a las personas Indígenas y Afrodescendientes la atención médica que necesitan?

### ***Eliminación de obstáculos para los proveedores de organizaciones comunitarias: apoyo a servicios culturalmente específicos y sensibles***

Durante nuestro compromiso con organizaciones comunitarias que sirven a los residentes del condado de Clackamas, hicimos las siguientes preguntas:

1. Cuéntenos sobre cómo ha construido confianza con las diversas comunidades a las que sirve su organización comunitaria. ¿Qué es importante para mantener esa confianza?
2. Cuéntenos más sobre las redes comunitarias (por ejemplo, vecindarios, padres, empresas, grupos comunitarios formales e informales, etc.) en las que confía para hacer su trabajo. ¿Qué mantiene esta relación fuerte y funcional? ¿Qué desafíos encuentra?
3. ¿Qué tiene la parte dominante (cómo está organizada, cómo hace negocios, cómo se conecta con la comunidad, etc.) que es visto como indeseable desde la perspectiva de los miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias?
4. Cuando el condado declaró un estado de emergencia durante incendios forestales, tormentas de hielo y la pandemia, ¿qué expectativas se depositaron en las organizaciones comunitarias? ¿Cómo lidió con el aumento de la necesidad y la capacidad limitada? ¿Qué aprendió durante este tiempo sobre la importancia y el papel de las organizaciones comunitarias?

5. ¿Cuál es su perspectiva acerca de cuándo el Condado debe intervenir o retroceder cuando provee servicios?

### **Eventos de participación con grupos interesados y afectados**

Realizamos una serie de eventos de participación con financiadores y otras instituciones socias dominantes para entender mejor sus deseos para este estudio de justicia en la investigación y el trabajo de diversidad, equidad e inclusión que están haciendo o esperan hacer.

#### Encuesta 1:

1. Por favor, proporcione su nombre. (Opcional)
2. ¿Cuál es su área principal de trabajo? (Opcional)
3. ¿Cómo espera que sea el producto final de este estudio de justicia en la investigación?
4. ¿Qué le gustaría saber sobre este proceso de investigación?
5. ¿En qué esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión participa? Por favor, proporcione cualquier información específica sobre colaboradores (por ejemplo, personas, organizaciones, jurisdicciones), eventos pasados y futuros y estrategias.

#### Encuesta 2:

1. Por favor, proporcione su nombre. (Opcional)
2. ¿Cuál es su área principal de trabajo? (Opcional)
3. ¿Cómo espera que sea el producto final de este estudio de justicia en la investigación?
4. ¿Qué le gustaría saber sobre este proceso de investigación?
5. ¿En qué esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión participa? Por favor, proporcione cualquier información específica sobre colaboradores (por ejemplo, personas, organizaciones, jurisdicciones), eventos pasados y futuros y estrategias.

#### Preguntas del grupo de enfoque:

1. ¿Qué dirían los miembros de la comunidad si se les preguntara: “¿Qué tanto ha avanzado este sector (por ejemplo, la educación) en el trabajo hacia las metas y visiones de diversidad, equidad e inclusión?”
2. ¿Cómo han impactado a la comunidad estas acciones de diversidad, equidad e inclusión en su sector (por ejemplo, educación)?
3. ¿Cómo espera que sea el producto final de este estudio de justicia en la investigación?
4. ¿Qué le gustaría saber sobre este proceso de investigación?
5. ¿En qué esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión participa? Por favor, proporcione cualquier información específica sobre colaboradores (por ejemplo, personas, organizaciones, jurisdicciones), eventos pasados y futuros y estrategias.

### ***Eventos de participación con los empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes***

Organizamos una sesión de grupo de enfoque con empleados de comunidades Indígenas y Afrodescendientes que trabajan en instituciones dominantes para entender sus perspectivas sobre cómo la equidad está avanzando o se está estancando en sus organizaciones.

Preguntas del grupo de enfoque:

1. ¿Cómo ha avanzado su organización en materia de equidad o cómo se ha estancado en el avance, ya sea internamente (por ejemplo, contratación y retención, liderazgo, políticas) o externamente (por ejemplo, prácticas y enfoques de participación comunitaria)?
2. ¿Qué acciones desearía cambiar?
3. ¿Qué parte del trabajo de equidad está funcionando?

# Notas

1. Thompson, Lori L. "I Refuse to Remain in the Lower Case." *My American Meltingpot*. 2 de junio de 2014. <https://myamericanmeltingpot.com/2014/06/02/i-refuse-to-remain-in-the-lower-case/>
2. Condado de Clackamas. "Land Acknowledgment." s.f., 5 <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/4a8d481f-ada7-4d7a-8a54-15c477a8d8c6>.
3. Coalition of Communities of Color. "Environmental Scan: Black, Indigenous, and People of Color (BIPOC) Experiences, Community Organizations, and Government Diversity, Equity, and Inclusion Efforts within Clackamas County." Noviembre de 2020. <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/6c-994dd0-9380-444d-8333-0b2d773fc0bb>.
4. Coalition of Communities of Color. "Leading with Race: Research Justice in Washington County." 2018. <https://www.coalitioncommunitiescolor.org/leadingwithrace>.
5. Condado de Clackamas, "The Leaders for Equity, Diversity and Inclusion Council (LEDIC)." <https://www.clackamas.us/pgs/ledic>.
6. DataCenter. "An Introduction to Research Justice." 2015, 1.
7. Tuck, Eve. "Suspending Damage: A Letter to Communities." *Harvard Educational Review* 79, no.3 (2009).
8. Coalition of Communities of Color. <https://www.coalitioncommunitiescolor.org/>.
9. Coalition of Communities of Color. "Research Justice Institute." <https://www.coalitioncommunitiescolor.org/ccr-researchdatajustice>.
10. Coalition of Communities of Color. "Leading with Race."
11. Coalition of Communities of Color. "Environmental Scan."
12. Data Center. "An Introduction to Research Justice."
13. Lanius, Candice. "Fact Check: Your Demand for Statistical Proof is Racist." *The Society Pages*. 12 de enero de 2015. <https://thesocietypages.org/cyborgology/2015/01/12/fact-check-your-demand-for-statistical-proof-is-racist/>.
14. Collins, Patricia Hill. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Boston: Unwin Hyman, 1990; Harding, Sandra. *The Feminist Standpoint Theory Reader : Intellectual and Political Controversies*. S.L.: Taylor & Francis Ltd., 2003.

15. Tuck. "Suspending Damage."
16. Smith, Zadie. *Swing Time*. New York: Penguin Press, 2017.
17. Simpson, Leanne Betasamosake. *As We Have Always Done: Indigenous Freedom Through Radical Resistance*. Minneapolis, Mn ; London: University of Minnesota Press, 2017.
18. Othering and Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu>.
19. Othering and Belonging Institute. "Bridging & Belonging." <https://belonging.berkeley.edu/bridging-belonging>.
20. Baumeister, Roy F. and Mark R. Leary. "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation." *Psychological Bulletin* 113, no.3 (1995).
21. May, Vanessa. "Self, Belonging and Social Change." *Sociology* 45, no.3 (2011).
22. Morieson, Lucy, David Carlin, Bronwyn Clarke, Karli Lukas, and Rachel Wilson. "Belonging in Education: Lessons from the Belonging Project." *The International Journal of the First Year in Higher Education* 4, no. 2 (2013).
23. Riley, Kathryn. *Place, Belonging and School Leadership: Researching to Make the Difference*. (Londres: Bloomsbury, 2017).
24. Cacioppo, John T., and Louise C. Hawkey. "Social Isolation and Health, with an Emphasis on Underlying Mechanisms." *Perspectives in Biology and Medicine* 46, no.3 (2003).
25. Stead, Martine, Laura McDermott, Anne Marie MacKintosh, and Ashley Adamson. 2011. "Why Healthy Eating Is Bad for Young People's Health: Identity, Belonging and Food." *Social Science & Medicine* 72, no.7 (2011).
26. Bhalla, Ajit, and Frederic Lapeyre. "Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework." *Development and Change* 28, no.3 (1997).
27. Schein, Richard H. "Belonging through Land/Scape." *Environment and Planning A: Economy and Space* 41, no.4 (2009); Trudeau, Daniel. "Politics of Belonging in the Construction of Landscapes: Place-Making, Boundary-Drawing and Exclusion." *Cultural Geographies* 13, no.3 (2006); Weare, Katherine. "Mental Health and Social and Emotional Learning: Evidence, Principles, Tensions, Balances." *Advances in School Mental Health Promotion* 3, no.1 (2010).
28. Yuval-Davis, Nira. "Belonging and the Politics of Belonging." *Patterns of Prejudice* 40, no.3 (2006).
29. Breuning, Loretta Graziano. *Habits of a Happy Brain : Retrain Your Brain to Boost Your Serotonin, Dopamine, Oxytocin, & Endorphin Levels*. Avon, Massachusetts: Adams Media, (2016).

30. Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954.
31. Taormina, Robert J, and Jennifer H Gao. "Maslow and the Motivation Hierarchy: Measuring Satisfaction of the Needs." *The American Journal of Psychology* 126, no.2, (2013).
32. Anderson, Jill. "A Crisis of Belonging: Social psychologist Geoff Cohen Discusses Ways We Can Nurture Belonging as Educators, Parents, and Citizens." 3 de marzo de 2023. <https://www.gse.harvard.edu/ideas/edcast/23/03/crisis-belonging#>; vea también Cohen, Geoffrey L. *Belonging: The Science of Creating Connection and Bridging Divides*. Nueva York: W.W. Norton & Company. 2022.
33. Dorsey, Corinne. "Brené Brown Explains the Difference between 'Belonging and Fitting In'." 29 de noviembre de 2021. <https://www.today.com/health/brene-brown-shares-today-her-thoughts-belonging-fitting-t241235>.
34. El-Haj, Thea Renda. *Unsettled Belonging: Educating Palestinian American Youth after 9/11*. (Chicago: University Of Chicago Press, 2015).
35. Hurtado, Sylvia, y Deborah Faye Carter. "Effects of College Transition and Perceptions of the Campus Racial Climate on Latino College Students' Sense of Belonging." *Sociology of Education* 70, no.4 (1997); Stephens, Nicole M., MarYam G. Hamedani, y Mesmin Destin. "Closing the Social-Class Achievement Gap." *Psychological Science* 25, no.4 (2014); Lewis, Karyn L., Jane G. Stout, Steven J. Pollock, Noah D. Finkelstein, y Tiffany A. Ito. 2016. "Fitting in or Opting Out: A Review of Key Social-Psychological Factors Influencing a Sense of Belonging for Women in Physics." *Physical Review Physics Education Research* 12, no.2 (2014).
36. Cinelle Barnes. *A Measure of Belonging: Twenty-One Writers of Color on the New American South*. Spartanburg, SC: Hub City Press, 2020; hooks, bell. *Belonging: A Culture of Place*. (Nueva York: Routledge, 2009).
37. Kennedy, Julia Taylor, and Pooja Jain-Link. 2021. "What Does It Take to Build a Culture of Belonging?" *Harvard Business Review*, 21 de junio de 2021. <https://hbr.org/2021/06/what-does-it-take-to-build-a-culture-of-belonging>.
38. Coqual, "The Power of Belonging: What it is and Why it Matters in Today's Workplace." <https://coqual.org/wp-content/uploads/2020/09/CoqualPowerOfBelongingKeyFindings090720.pdf>.
39. American Immigration Council. <https://www.americanimmigrationcouncil.org>.
40. American Immigration Council. "The Belonging Barometer (Revised Edition): The State of Belonging in America." <https://www.americanimmigrationcouncil.org/research/the-belonging-barometer>

41. Othering and Belonging Institute. “Analyzing Belonging in Our Communities: Racial Inclusion and Response to the COVID-19 Pandemic.” <https://belonging.berkeley.edu/sites/default/files/2022-04/Analyzing%20Belonging%20in%20Our%20Communities.pdf>.
42. Ibid.
43. Othering and Belonging Institute. “Inclusiveness Index.” <https://belonging.berkeley.edu/inclusiveness-index-indicators>
44. Condado de Santa Clara. “The Immigrant Belonging Project.” <https://desj.santaclaracounty.gov/offices/office-immigrant-relations#>
45. Condado de Santa Clara. “The Immigrant Belonging Project.” <https://desj.sccgov.org/immigrant-belonging-project>.
46. Ibid.
47. Utilizamos “IAG” (que es la sigla en inglés de “grupos interesados y afectados”) en lugar del término “partes interesadas” como un paso hacia la descolonización de las prácticas relacionales entre las personas y la tierra/el espacio. Colaboramos con el trabajo de Mark Reed y Hannah Rudman sobre IAG para distinguir a quienes participan directamente en la investigación de aquellos afectados por problemas pero que no influyen directamente en ella. A los efectos de esta revisión, utilizamos el término para abarcar los vastos grupos involucrados en los siguientes servicios e investigaciones. Veá Reed, Mark S. y Hannah Rudman. “Re-Thinking Research Impact: Voice, Context and Power at the Interface of Science, Policy and Practice.” *Sustainability Science*, 18 (2022).
48. Tuck, “Suspending Damage.”
49. Noble, Safiya Umoja. *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*. (Nueva York: New York University Press, 2018).
50. Gandhi, Leela. *Postcolonial Theory: A Critical Introduction*. (Nueva York: Columbia University Press, 1998).
51. Condado de Clackamas. “About Clackamas County.” <https://www.clackamas.us/pgs/about.html>.
52. Secretaría de Estado de Oregón. <https://sos.oregon.gov/Pages/index.aspx>.
53. [Delaware.gov](https://delaware.gov/guides/facts/). <https://delaware.gov/guides/facts/>.
54. Oficina del Censo de los Estados Unidos. “U.S. Census Bureau QuickFacts: Clackamas County, Oregon.” <https://www.census.gov/quickfacts/clackamascountyoregon>.
55. Foley, Matt. “Exploring U.S. Census Data in Clackamas County, OR: Defining GeoRegions and BIPOC Communities in Clackamas County, Oregon.” <https://storymaps.arcgis.com/stories/91b34848e1c4401ab9c49dedbbd8447f>

56. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Nativity and Citizenship Status in the United States." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table B05001*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACS-DT1Y2022.B05001?t=Citizenship&g=050XX00US41005>.
57. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Selected Housing Characteristics." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Data Profiles, Table DP04*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSDP1Y2022.DP04?t=Owner/Renter>.
58. Condado de Washington. "Tri-county region shares 2023 Point in Time Count." 2023. <https://www.washingtoncountyor.gov/housing/news/2023/05/10/tri-county-region-shares-2023-point-time-count>; véase también el Condado de Clackamas. "2022 Homeless Point-In-Time Count." *Health, Housing, & Human Services*. Junio de 2022. <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/73cf58fd-53ec-4b9f-9348-288e3c8f8008>.
59. Condado de Clackamas. "2022 Homeless Point-In-Time Count." 2022. <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/73cf58fd-53ec-4b9f-9348-288e3c8f8008>.
60. Ibid.
61. Véase también Lee, Leconte. "The Pitfalls of HUD's Point-in-Time Count for Children, Youth, and Families." *SchoolHouse Connection*. 1 de enero de 2020. <https://schoolhouseconnection.org/the-pitfalls-of-huds-point-in-time-count/>.
62. Coalition of Communities of Color. "Community Engagement Report - Phase 1." 2020.
63. Ibid.
64. Metro. "Supportive Housing Services: Addressing Homelessness in Greater Portland." <https://www.oregonmetro.gov/public-projects/supportive-housing-services/racial-equity>.
65. Coalition of Communities of Color. "Equity Analysis of Clackamas County's Coordinated Housing Access (CHA)." 2021.
66. Oregon Worker Relief. "2023 Impact Report." 2023. <https://workerrelief.org/wp-content/uploads/2024/02/OWR-2023-Impact-Report.pdf>.
67. Ibid.
68. Coalition of Communities of Color. "Community Engagement Report - Phase 1." 2020.
69. Milwaukie Review. "Milwaukie Unveils Mural Honoring City's Historic People of Color." 8 de octubre de 2020. [https://www.milwaukiereview.com/news/milwaukie-unveils-mural-honoring-citys-historic-people-of-color/article\\_6b093a4f-dd1b-542a-b404-6bca262b43d9.html](https://www.milwaukiereview.com/news/milwaukie-unveils-mural-honoring-citys-historic-people-of-color/article_6b093a4f-dd1b-542a-b404-6bca262b43d9.html).

70. Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. "Interactive Charts and Highlights." <https://www.ers.usda.gov/topics/food-nutrition-assistance/food-security-in-the-u-s/interactive-charts-and-highlights/>.
71. Ibid.
72. Oficina del Censo de los Estados Unidos. (2022). "Receipt of Supplemental Security Income (SSI), Cash Public Assistance Income, or Food Stamps/ SNAP in the Past 12 Months by Household Type for Children Under 18 Years in Households." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table B09010*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSDT1Y2022.B09010?q=Clackamas>.
73. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Food Stamps/Supplemental Nutrition Assistance Program (SNAP)." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S2201*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S2201?q=Clackamas>.
74. Samuel, Laura, Deidra C Crews, Bonnielin K Swenor, Jiafeng Zhu, Elizabeth A Stuart, Sarah L Szanton, Boeun Kim, et al. "Supplemental Nutrition Assistance Program Access and Racial Disparities in Food Insecurity." *JAMA Network Open* 6, no.6 (2023).
75. Partners for a Hunger-Free Oregon. "Immigration Status and SNAP." 2022. <https://oregonhunger.org/snap-immigration/>.
76. Gold, Amanda, Wenson Fung, Susan Gabbard, Daniel Carroll. "Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2019-2022." *JBS International*, 2022. [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/publications/ETAOP2022-16\\_NAWS\\_Research\\_Report\\_16\\_508c.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/publications/ETAOP2022-16_NAWS_Research_Report_16_508c.pdf).
77. Red del Banco de Alimentos de Oregon. "Community Food Assessments." [https://ofbportals.oregonfoodbank.org/home/partner\\_support/partner\\_support/partner\\_resources\\_space\\_file\\_repo/community\\_food\\_assessments/clackamas\\_county\\_cfa\\_2015pdf](https://ofbportals.oregonfoodbank.org/home/partner_support/partner_support/partner_resources_space_file_repo/community_food_assessments/clackamas_county_cfa_2015pdf).
78. Rahe, Mallory. "Estimates of Migrant and Seasonal Farmworkers in Agriculture, 2018 Update." *Autoridad de Salud de Oregon*, 2018. <https://www.oregon.gov/oha/HPA/HP-PCO/Documents/2018%20Updates%20to%20MSFW%20Enumeration%20Studies%20Report.pdf>.
79. Rosebach, Molly. "Oregon Report Details Dehumanizing Experience of Farmworkers during COVID Pandemic." *Oregon State University*, 2022. <https://today.oregonstate.edu/news/oregon-report-details-dehumanizing-experience-farmworkers-during-covid-pandemic>.
80. Red del Banco de Alimentos de Oregon. "Community Food Assessments."
81. Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. "Census of Agriculture: Oregon." *National Agricultural Statistics Service*. 2022. <https://www.nass>.

- [usda.gov/Publications/AgCensus/2022/Full\\_Report/Volume\\_1,\\_Chapter\\_2\\_County\\_Level/Oregon/](https://usda.gov/Publications/AgCensus/2022/Full_Report/Volume_1,_Chapter_2_County_Level/Oregon/).
82. Red del Banco de Alimentos de Oregon. "Community Food Assessments."
  83. 1000 Friends of Oregon. "Death by 1000 Cuts: A 10-Point Plan to Protect Oregon's Farmland." [https://friends.org/sites/default/files/2020-06/Death%20By%201000%20Cuts\\_2020.pdf](https://friends.org/sites/default/files/2020-06/Death%20By%201000%20Cuts_2020.pdf).
  84. Ibid.
  85. Ibid.
  86. Mulkey, Andrew. "Court of Appeals Rules Against Short-Term Rentals on Clackamas County Farm and Forest Land." *1000 Friends of Oregon*, 2022. <https://friends.org/news/2022/8/court-appeals-rules-against-short-term-rentals-clackamas-county-farmforest-land>.
  87. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Means of Transportation to Work by Selected Characteristics." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S0802*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0802?g=050XX00US41005>.
  88. Ibid.
  89. Departamento de Transporte de Oregon. "I-205 Toll Project." <https://www.oregon.gov/odot/tolling/Pages/I-205-Tolling.aspx>.
  90. Departamento de Transporte de Oregon. "I-205 Toll Project: Engagement Summary Summer-Fall 2020." 2020. [https://www.oregon.gov/odot/tolling/Documents/I-205\\_Engagement%20Summary\\_Final\\_508.pdf](https://www.oregon.gov/odot/tolling/Documents/I-205_Engagement%20Summary_Final_508.pdf).
  91. Ibid.
  92. Kotek, Tina. "Regional Mobility Pricing Project." 11 de marzo de 2024. [https://www.oregon.gov/odot/tolling/Documents/03.11.24\\_Regional%20Mobility%20Pricing%20Project%20Governor%20Kotek%20Letter%20\(1\).pdf](https://www.oregon.gov/odot/tolling/Documents/03.11.24_Regional%20Mobility%20Pricing%20Project%20Governor%20Kotek%20Letter%20(1).pdf).
  93. Oficina del Censo de los Estados Unidos, "Means of Transportation to Work by Selected Characteristics."
  94. Condado de Clackamas. "Explore Clackamas County's Transit Development Plan: Executive Summary." 17 de agosto de 2021. <https://storymaps.arcgis.com/stories/f2a1e44b3ca744d8b457c52d36238de5>.
  95. Ibid.
  96. Ibid.
  97. Ibid.
  98. Diccionario Merriam-Webster. "Disparity." <https://www.merriam-webster.com/dictionary/disparity#>
  99. hooks, bell. *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*. (Nueva York: Rout-

- ledge, 1981).
100. Kendi, Ibram X. *How to Be an Antiracist*. (Nueva York: One World, 2019).
  101. Cruz, Araceli. "Mexican Repatriation During the Great Depression, Explained." 30 de agosto de 2017. <https://www.teenvogue.com/story/mexican-repatriation-during-the-great-depression-explained>.
  102. Archivos Generales de la Nación. "Executive Order 9066: Resulting in Japanese-American Incarceration (1942)." <https://www.archives.gov/milestone-documents/executive-order-9066>.
  103. New America. "Anti-Muslim Activities in the United States 2012-2018." <https://www.newamerica.org/in-depth/anti-muslim-activity/>.
  104. Pew Research Center. "How the U.S. General Public Views Muslims and Islam." 2017. <https://www.pewresearch.org/religion/2017/07/26/how-the-u-s-general-public-views-muslims-and-islam/>.
  105. Fox, Cybelle, and Irene Bloemraad. 2015. "Beyond 'White by Law': Explaining the Gulf in Citizenship Acquisition between Mexican and European Immigrants, 1930." *Social Forces* 94, no.1 (2015).
  106. Roediger, David. *The Wages of Whiteness: Race and the Making of the American Working Class*. (Nueva York: Verso Book, 1991).
  107. Algunos ejemplos incluyen: Ignatiev, Noel. *How the Irish Became White*. (New York: Routledge, 1995); Guglielmo, Thomas A. *White on Arrival: Italians, Race, Color and Power in Chicago, 1890-1945*. Oxford: Oxford University Press, 2004); Sacks, Karen Brodtkin. *How Jews Became White Folks and What That Says about Race in America*. (Nuevo Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 2010)
  108. Loewen, James W. *The Mississippi Chinese: Between Black and White*. (Long Grove, IL: Waveland Press, Inc., 1987).
  109. Roediger, *The Wages of Whiteness*.
  110. American Anthropological Association. "AAA Statement on Race." <https://americananthro.org/about/policies/statement-on-race/>.
  111. Omi, Michael, and Howard Winant. *Racial Formation in the United States*. (Nueva York: Routledge, 1986).
  112. Algunos ejemplos incluyen: Hochschild, Jennifer L., and Vesla Weaver. "The Skin Color Paradox and the American Racial Order." *Social Forces* 86, no.2, 2007; Hunter, Margaret. 2007. "The Persistent Problem of Colorism: Skin Tone, Status, and Inequality." *Sociology Compass* 1, no.1 (2007); Glenn, Evelyn Nakano. *Shades of Difference: Why Skin Color Matters*. Stanford: Stanford University Press, 2009.
  113. Pew Trusts. "Racial Disparities Persist in Many U.S. Jails." 16 de mayo

- de 2023. <https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/issue-briefs/2023/05/racial-disparities-persist-in-many-us-jails>.; Alexander, Michelle. *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness*. (Nueva York: The New Press, 2010).
114. Véase el Servicio Público de Radiofusión (Public Broadcasting Service). “Race: The Power of an Illusion.” *California Newsreel*. [https://www.pbs.org/race/000\\_General/000\\_00-Home.htm](https://www.pbs.org/race/000_General/000_00-Home.htm).; McGee, Heather. *The Sum of Us: What Racism Costs Everyone and How We Can Prosper Together*. (Nueva York: New World, 2021).; Meyer, Stephen Grant. *As Long as They Don't Move Next Door: Segregation and Racial Conflict in American Neighborhoods*. (Oxford: Rowman and Littlefield, 2000).; Brown, Dorothy A. *The Whiteness of Wealth: How the Tax System Impoverishes Black Americans--and How We Can Fix It*. (Ciudad de Nueva York: Crown Publishing Group, 2021).
115. Kendi, Ibram X. “The Civil Rights Act Was a Victory against Racism. But Racists Also Won.” *The Washington Post*, 2 de julio de 2017. <https://www.washingtonpost.com/news/made-by-history/wp/2017/07/02/the-civil-rights-act-was-a-victory-against-racism-but-racists-also-won/>.
116. Bonilla-Silva, Eduardo. *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States*. (Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, 2010).
117. Taylor, Paul. *Affirmative Action at a Crossroads: The Future of Race-Conscious Policies in America*. (Oxford: Oxford University Press, 2021).; Mills, Charles W. *The Racial Contract*. (Ithaca: Cornell University Press, 1997).; Katznelson, Ira. *When Affirmative Action Was White: An Untold History of Racial Inequality in Twentieth-Century America*. (New York: W.W. Norton & Company, 2005).
118. Yuval-Davis, “Belonging and the Politics of Belonging.”
119. Khalidi, Rashid. *The Hundred Years War on Palestine: A History of Settler Colonialism and Resistance, 1917-2017*. (Londres: Macmillan Publishers, 2017).
120. Trouillot, Michel-Rolph. *Silencing the Past: Power and the Production of History*. (Boston: Beacon Press, 1995).
121. Condado de Clackamas. “Clackamas County 101.” YouTube. 24 de enero de 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=ohwh60joZNY>.
122. Trouillot, *Silencing the Past*, xxiii.
123. Robbins, Williams G. “Oregon Donation Land Act.” *The Oregon Encyclopedia*. [https://www.oregonencyclopedia.org/articles/oregon\\_donation\\_land\\_act/](https://www.oregonencyclopedia.org/articles/oregon_donation_land_act/).
124. Moreton-Robinson, Aileen. *The White Possessive: Property, Power, and*

*Indigenous Sovereignty*. (Minneapolis: University of Minnesota Press: Minneapolis, 2015), 12.

125. Willamette Falls Trust. “2023 Feasibility & Cooperation Agreement Portland General Electric & Willamette Falls Trust.” 2023. <https://www.willamettefallstrust.org/agreement-summary>.
126. Oregon Public Broadcasting, “BrokenTreaties.” *YouTube*. <https://www.youtube.com/watch?v=iHq6ncJJ35w>.
127. Willamette Falls Trust. “Site History: An Essential Piece of Oregon.” <https://www.willamettefallslegacy.org/site-history/>.
128. University of Oregon. “Donation Land Act of 1850.” [https://pages.uoregon.edu/mjdennis/courses/hst469\\_donation.htm](https://pages.uoregon.edu/mjdennis/courses/hst469_donation.htm).
129. Moreton-Robinson, *The White Possessive*, 16: “El régimen jurídico del Estado-nación coloca a los Indígenas en un estado de falta de vivienda porque nuestra relación ontológica con la tierra, que es la forma en que poseemos el título, es inconmensurable con sus propias reivindicaciones exclusivas de soberanía [de los Estados-nación]. El régimen jurídico ha reproducido la doctrina de *terra nullius* con el fin de dar lugar y un sentido de pertenencia a sí mismo y a sus ciudadanos. Según este régimen, los Indígenas no pertenecen a ninguna parte, a menos que puedan demostrar su título de acuerdo con los criterios establecidos por el Estado”.
130. La doctrina del descubrimiento fue fundamental para hacer reivindicaciones sobre las tierras y vidas Indígenas. En lugar de ser una ley formal, la doctrina del descubrimiento era una serie de “bulas papales” (edictos, cartas o documentos) de varios papas a diferentes monarcas. Las bulas papales fueron diseñadas para “mejorar el prestigio y la autoridad tanto del monarca como de los papas” (McMahon, Thomas. “The Great Commission, Papal Bulls and the Doctrine of Discovery: From the 4th Century to Current Law.” *SSRN Electronic Journal* (2021), 5). Las bulas papales que constituían la doctrina del descubrimiento afirmaban con autoridad que, cuando los europeos “descubrían” la tierra, tenían derechos sobre toda la tierra contigua. Por ejemplo, “Este descubrimiento de tierras contiguas y cuencas hidrográficas también explica cómo Portugal finalmente ganó la mayor parte de la cuenca del río Amazonas. Los reclamos de las colonias de Virginia sobre Inglaterra eran de mar a mar, todo el territorio continental de los Estados Unidos” (Ibid, 6).
131. El Destino Manifiesto aparece como un eslogan y un grito de guerra para movilizar un mayor asentamiento blanco de las Américas. En los Estados Unidos, por ejemplo, en el siglo XIX, el Presidente Monroe dijo: “La frontera occidental, toda América del Norte y las tierras de México –sí, esta es la voluntad de Dios– es nuestra para que la tomemos” (Desmond, Matthew, and Emir Emirbayer. *Race in America*. (New York: W.W. Norton: New York, 2016), 70).

132. Comisión Intertribal de Pesca del Río Columbia. “Member Tribes Overview.” <https://critfc.org/member-tribes-overview/#>
133. Tribus Confederadas de Grand Ronde. “Trail of Tears.” <https://www.grandronde.org/history-culture/history/trail-of-tears/>.
134. Hendrix, Levanne. “1953 to 1969: Policy of Termination and Relocation.” *Stanford University*. [https://geriatrics.stanford.edu/ethnomed/american-indian/learning\\_activities/learning\\_1/termination\\_relocation.html](https://geriatrics.stanford.edu/ethnomed/american-indian/learning_activities/learning_1/termination_relocation.html).
135. Oregon Public Broadcasting, “BrokenTreaties.”
136. Ibid, Donald Ivy, Jefe de la Tribu Indígena Coquille.
137. Brown, Nika Bartoo-Smith, Karina. “The Long Road to Access at Willamette Falls.” *High Country News*. 29 de junio de 2023. <https://www.hcn.org/articles/indigenous-affairs-the-long-road-to-access-at-willamette-falls/>.
138. Willamette Falls Legacy Trust. “Master Plan: Willamette Falls Riverwalk.” Enero de 2018. <https://www.willamettefallslegacy.org/wp-content/uploads/2018/02/Riverwalk-Master-Plan-FINAL-2-07-18-2.pdf>.
139. Ibid.
140. Willamette Falls Trust. “Collaboration.” <https://www.willamettefallstrust.org/collaboration>.
141. Engum, Jennifer Karson. “Traditional Use Study of Willamette Falls and the Lower Columbia River by the Confederated Tribes of the Umatilla Reservation.” 16 de noviembre de 2020. [https://ctuir.org/media/55mobq1j/ctuir-traditional-use-study-of-willamette-falls-and-lower-willamette-river\\_nov-2020.pdf](https://ctuir.org/media/55mobq1j/ctuir-traditional-use-study-of-willamette-falls-and-lower-willamette-river_nov-2020.pdf).
142. Backham, Stephan. Rewriting History: An Analysis of ‘Traditional Use Study of Willamette Falls and the Lower Columbia River by the Confederated Tribes of the Umatilla Reservation’.” Marzo de 2021. <https://www.wflha.org/wp-content/uploads/2021/03/Rewriting-History-Willamette-Falls-Stephen-Backham-Report-March-2021.pdf>
143. Columbia Basin Bulletin. “Disagreement over Willamette Falls: Grand Ronde Tribes’ Agreement with Oregon Could Launch Litigation.” 23 de agosto de 2023. <https://columbiabasinbulletin.org/disagreement-over-willamette-falls-grand-ronde-tribes-agreement-with-oregon-could-launch-litigation/>.
144. Ibid.
145. Ibid.
146. Oregon Public Broadcasting, “BrokenTreaties.”
147. Brown, Nika Bartoo-Smith, Karina. “The Long Road to Access at Willamette Falls.”
148. Stewart, Taylor. *Personal Communication*, 2024.

149. Desmond, Matthew, y Mustafa Emirbayer. "What is Racial Domination?" *Du Bois Review: Social Science Research on Race* 6, no.2 (2009).
150. Gibson, Karen J, Darrell Millner, Carmen Thompson, Adrienne Nelson. "Reflection Roundtable: White Supremacy in Oregon History." *Panel de Discusión de la Sociedad Histórica de Oregón*. 29 de octubre de 2020. [https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=usp\\_fac](https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=usp_fac)
151. Sanderson, Sarah L. *The Place We Make: Breaking the Legacy of Legalized Hate*. (Colorado Springs: WaterBook, 2023), 24
152. Stewart, *Personal Communication*.
153. Imarisha, Walidah. "A Hidden History: The Stories and Struggles of Oregon's African American Communities." *Oregon Humanities Magazine* (Summer 2013), 12.
154. Ibid.
155. Oregon Black Pioneers. <https://oregonblackpioneers.org/>
156. Oregon Remembrance Project. <https://oregonremembrance.org/>
157. Sociedad Histórica del Condado de Clackamas. "Black Americans in Early Oregon City (1841 - 1864)." <https://clackamashistory.org/from-the-pages-of-history-cchs-blog/2021/3/27/black-americans-in-early-oregon-city-1840-1900>
158. Sanderson, *The Place We Make*, 12.
159. Wikipedia. "The Age of Sail." [https://en.wikipedia.org/wiki/Age\\_of\\_Sail#](https://en.wikipedia.org/wiki/Age_of_Sail#)
160. Coleman, Kenneth. *Dangerous Subjects: James D. Saules and the Rise of Black Exclusion in Oregon*. (Corvallis: Oregon State University Press, 2017), 23.
161. Ibid.
162. Ibid.
163. Coleman, Kenneth. *Dangerous Subjects*, 20.
164. Coleman, Kenneth. *Dangerous Subjects*, 47.
165. Coleman, Kenneth. *Dangerous Subjects*.
166. Sociedad Histórica de Clackamas. "Black Americans in Early Oregon City (1841 - 1864)."
167. Facing History. "Inventing Black and White." <https://www.facinghistory.org/resource-library/inventing-black-white>.
168. Dubois, W.E.B. *Black Reconstruction in American, 1869-1880*. Nueva York: The Free Press, 1935.

169. Gómez, Rachel F., Mignonne C. Guy, y Julio Cammarota. "The Psychological Rages of Whiteness: Acceptable Casualties and the White American Identity." *Ethnic and Racial Studies* 45, no.12 (2022).
170. Sociedad Histórica de Clackamas. "Black Americans in Early Oregon City (1841 - 1864)."
171. Sanderson 2023, 13.
172. Coleman 2017.
173. Sanderson, *The Place We Make*, 12.
174. Imarisha, Walidah. "Why Aren't There More Black People in Oregon? A Hidden History." YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=D-WC-8hvP7aY>.
175. Sanderson, Sarah L. "Jacob Vanderpool (1820-18??)." *Black Past*. January 22, 2022. <https://www.blackpast.org/african-american-history/jacob-vanderpool-1820-188/>.
176. Sanderson, *The Place We Make*, 34.
177. Sanderson, "Jacob Vanderpool (1820-18??)."
178. Oregon Remembrance Project. "The Vanderpool Project: Jacob Vanderpool's Story." <https://oregonremembrance.org/vanderpool-project/jacobs-story/>.
179. Ibid.
180. Harriot, Michael. "The Other Black Wall Streets." *The Root*. 15 de febrero de 2018. <https://www.theroot.com/the-other-black-wall-streets-1823010812>.
181. Oregon Remembrance Project. "About the Project." <https://oregonremembrance.org/about/>.
182. Stewart, Taylor. "Opinion: Remembrance as a Step Toward Reconciliation of an Oregon Lynching." *The Oregonian*. 9 de junio de 2021. <https://www.oregonlive.com/opinion/2021/06/opinion-remembrance-as-a-step-toward-reconciliation-of-an-oregon-lynching.html>.
183. Ibid.
184. Stewart, *Personal Communication*.
185. Riley, Taylor, Julia P. Schleimer, y Jaquelyn L. Jahn. 2024. "Organized Abandonment under Racial Capitalism: Measuring Accountable Actors of Structural Racism for Public Health Research and Action." *Social Science & Medicine* 343 (2024); Gilmore, Ruth Wilson. 2007. *Golden Gulag: Prisons, Surplus, Crisis, and Opposition in Globalizing California*. (Berkeley: University of California Press, 2007).
186. Public Broadcasting Service. "Chinese Immigrants and the Gold Rush."

<https://www.pbs.org/wgbh/americanexperience/features/goldrush-chinese-immigrants/>.

187. Ibid.
188. Oregon State University. "A Brief History of the Chinese in Oregon, 1850-1950." <https://scarc.library.oregonstate.edu/omeka/exhibits/show/oregon-disintermentdocuments/history/discrimination#>
189. Ibid.
190. Ogden, Johanna. "Ghadar, Historical Silences, and Notions of Belonging: Early 1900s Punjabis of the Columbia River." *Oregon Historical Quarterly* 113, no.2 (2012).
191. Museum of Chinese in America. "Ah Bing." 20 de agosto de 2019. <https://www.mocanyc.org/collections/stories/ah-bing/>.
192. Eastman, Janet. "'Bing in the New Year' Cherry Drop Will Celebrate Cultivator Ah Bing's Sweet Creation in Oregon." *Here is Oregon*. 24 de diciembre de 2023. <https://www.hereisoregon.com/people/2023/12/bing-in-the-new-year-cherry-drop-will-celebrate-cultivator-ah-bings-sweet-creation-in-oregon.html>.
193. Milwaukie Review, "Milwaukie Unveils Mural Honoring City's Historic People of Color."
194. Bowling Green State University. "Asian Immigration: The 'Yellow Peril'." <https://digitalgallery.bgsu.edu/student/exhibits/show/race-in-us/asian-americans/asian-immigration-and-the--yel>.
195. Robbins, William. "Railroads, Race, and the Transformation of Oregon." *Oregon History Project*. <https://www.oregonhistoryproject.org/narratives/this-land-oregon/political-and-economic-culture-1870-1920/railroads-race-and-the-transformation-of-oregon/>.
196. Archivos Generales de la Nación. "Chinese Exclusion Act (1882)." <https://www.archives.gov/milestone-documents/chinese-exclusion-act>.
197. Oficina del Historiador. "Chinese Immigration and the Chinese Exclusion Acts." <https://history.state.gov/milestones/1866-1898/chinese-immigration>.
198. Archivos Generales de la Nación, "Chinese Exclusion Act (1882)."
199. Sociedad Histórica de Oregon. "Oregon's Early Chinese American History and Portland's Louie Chung." *YouTube*. 6 de junio de 2022. [https://www.youtube.com/watch?v=1ko1\\_hbnWjs](https://www.youtube.com/watch?v=1ko1_hbnWjs).
200. The Tacoma Method. "Expulsion." <https://www.tacomamethod.com/expulsion>.
201. Grantham, Anjuli. "Expulsion of Chinese from Oregon City, 1886."

- [https://www.oregonencyclopedia.org/articles/expulsion\\_of\\_chinese\\_from\\_oregon\\_city\\_1886/#](https://www.oregonencyclopedia.org/articles/expulsion_of_chinese_from_oregon_city_1886/#)
202. KGW News. "Community Voices: The Chinese Experience in Oregon from Past to Present." *YouTube*. 9 de diciembre de 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=BkDh3qU4KKQ>.
203. Ibid.
204. Gonzales-Berry, Erlinda. *Mexicanos in Oregon: Their Stories, Their Lives*. (Corvallis: Oregon State University Press, 2010), 26.
205. Garcia, Jerry. "Latinos in Oregon." [https://www.oregonencyclopedia.org/articles/hispanics\\_in\\_oregon/](https://www.oregonencyclopedia.org/articles/hispanics_in_oregon/).
206. Gamboa, Erasmo. "Mexican Mule Packers and Oregon's Second Regiment Mounted Volunteers, 1855-1856." *Oregon Historical Quarterly* 92, no.1 (1991), 41-59.
207. Edwards, Melodie. "How the Spanish Vaquero Gave Way to the American Cowboy." *WBUR*. 16 de noviembre de 2021. <https://www.wbur.org/hereandnow/2021/11/16/vaquero-american-cowboy>.
208. Boyd, Bill. "Buckaroos." <https://www.oregonencyclopedia.org/articles/buckaroos/>.
209. Gonzales-Berry, *Mexicanos in Oregon*, 26-27.
210. Garcia, "Latinos in Oregon." [https://www.oregonencyclopedia.org/articles/hispanics\\_in\\_oregon/](https://www.oregonencyclopedia.org/articles/hispanics_in_oregon/)
211. Gonzales-Berry, *Mexicanos in Oregon*, p.22.
212. McCaughan, Edward J. "'We Didn't Cross the Border, the Border Crossed Us': Artists' Images of the US-Mexico Border and Immigration." *Latin American & Latinx Visual Culture* 2, no.1 (2020), 6. <https://online.ucpress.edu/lalvc/article/2/1/6/109378/We-Didn-t-Cross-the-Border-the-Border-Crossed-Us>.
213. Clay, Karen B. "Property Rights and Institutions: Congress and the California Land Act of 1851." *The Journal of Economic History* 51, no.1 (1999).
214. Online Archive of California. "California Private Land Claims Collection." <https://oac.cdlib.org/findaid/ark:/13030/c8df6z7q/#:~:text=The%20Cali>; véase también Luna, Guadalupe T. 1999. "On Complexities of Race: The Treaty of Guadalupe Hidalgo and Dred Scott v. Sanford." *University of Miami Law Review* 53, no.4 (1999).
215. Ibid.
216. McCaughan, "'We Didn't Cross the Border, the Border Crossed Us'."
217. Ibid.

218. Ibid.
219. Ibid.
220. Ibid.
221. Stephen, Lynn. "Guatemalan Immigration to Oregon: Indigenous Trans-border Communities." *Oregon Historical Quarterly* 118, no.4 (2017).
222. Balassiano, Katia, y Marta Maria Maldonado. "Placemaking in Rural New Gateway Communities." *Community Development Journal* 50, no.4 (2014).
223. Ibid.
224. De Genova, Nicholas P. "Migrant 'Illegality' and Deportability in Everyday Life." *Annual Review of Anthropology* 31, no.1 (2002).
225. Ibid, 438.
226. Ogden, Johanna. *Punjabi Rebels of the Columbia River: The Global Fight for Indian Independence and Citizenship*. (Corvallis: Oregon State University Press, 2024).
227. Ogden, "Ghadar, Historical Silences, and Notions of Belonging."
228. Abu-Lughod, Lila. *Do Muslim Women Need Saving?* (Cambridge: Harvard University Press, 2013).
229. Martí, José. *Our America: Writings on Latin America and the Struggle for Cuban Independence*. Londres: Penguin Classics, 1979.
230. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Selected Characteristics of the Foreign-Born Population by Region of Birth: Latin America." *American Community Survey, ACS 5-Year Estimates Subject Tables, Table S0506*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST5Y2022.S0506?q=050XX00US41005>.
231. Ibid.
232. Castillo, Jason. "Fatal Injuries to Foreign-Born Hispanic or Latino Workers." Oficina de Estadística de los Estados Unidos. <https://www.bls.gov/spotlight/2023/workplace-fatalities-among-foreign-born-hispanic-workers/home.htm>.
233. Coalition of Communities of Color, "Community Engagement Report – Phase 2." 2021.
234. Ibid.
235. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Language Spoken at Home." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1601*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1601?q=Language>.
236. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Age by Language Spoken at Home by Ability to Speak English for the Population 5 Years and Over." *Ameri-*

- can Community Survey, ACS 5-Year Estimates Detailed Tables, Table B16004. 2022. <https://data.census.gov/table/ACS5Y2022.B16004?q=Language>.
237. Brady, Heather. "This Tiny Town is Embracing Diversity." *National Geographic*. 2 de mayo de 2018. <https://www.nationalgeographic.com/culture/article/immigration-america-white-storm-lake-iowa-culture>.
238. Banco de Reserva Federal de St. Louis. "Job Openings: Total Nonfarm." <https://fred.stlouisfed.org/series/JTSJOL>.
239. Oficina de Estadística de los Estados Unidos. "Job openings reach record highs in 2022 as the labor market recovery continues." Mayo de 2023. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2023/article/job-openings-reach-record-highs-in-2022-as-the-labor-market-recovery-continues.htm>.
240. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Types of Internet Subscriptions by Selected Characteristics." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S2802*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S2802?q=internet>.
241. Pliska, Jessica. "Cómo nuestras redes blancas excluyen a los jóvenes de color del acceso profesional y la oportunidad". 31 de marzo de 2021. <https://www.forbes.com/sites/jessicapliska/2021/03/31/how-our-white-networks-exclude-young-people-of-color-from-career-access-and-opportunity/?sh=5c00a3672cdd>.
242. Ibid.
243. Pedulla, David S., and Devah Pager. "Race and Networks in the Job Search Process." *American Sociological Review* 84, no.6 (2019).
244. Oficina del Censo de los Estados Unidos, "Age by Language Spoken at Home by Ability to Speak English for the Population 5 Years and Over."
245. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Limited English Speaking Households." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1602*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1602?t=Language>.
246. Administración de Pequeños Negocios de Estados Unidos . "2022 Small Business Profile: Oregon." *Office of Advocacy*. 2022. <https://advocacy.sba.gov/wp-content/uploads/2022/08/Small-Business-Economic-Profile-OR.pdf>.
247. Investigación y consultoría de BBC. "State of Oregon Disparity Study: Final Report." Noviembre de 2023. <https://www.oregon.gov/das/Docs/2023%20State%20of%20Oregon%20Disparity%20Study%20Final%20Report%20November%2016%202023.pdf>.
248. American Immigrant Council. "Immigrants in Oregon." <https://map.americanimmigrationcouncil.org/locations/oregon/>.

249. National Partnership for Women and Families. “Native American Women and the Wage Gap.” Noviembre de 2023. <https://nationalpartnership.org/wp-content/uploads/native-american-women-wage-gap.pdf>.
250. Redfin. “Clackamas, OR Housing Market.” <https://www.redfin.com/city/21950/OR/Clackamas/housing-market>.
251. Oficina del Censo de los Estados Unidos. “Selected Housing Characteristics.” *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Data Profiles, Table DP04*, 2022, <https://data.census.gov/table/ACSDP1Y2022.DP04?-t=Owner/Renter>.
252. Condado de Clackamas. “2022 Homeless Point-In-Time Count.”
253. Coalition of Communities of Color, “Equity Analysis of Clackamas County’s Coordinated Housing Access (CHA).”
254. Heron, Melonie. “Deaths: Leading Causes for 2016.” *National Vital Statistics Reports*. 26 de julio de 2018.
255. Policía del Estado de Oregon. “Oregon State Police Report on Missing and Murdered Native American Women.” [https://www.oregonlegislature.gov/citizen\\_engagement/Reports/2020-OSP-Report%20on%20Missing%20and%20Murdered%20Native%20American%20Women.pdf](https://www.oregonlegislature.gov/citizen_engagement/Reports/2020-OSP-Report%20on%20Missing%20and%20Murdered%20Native%20American%20Women.pdf).
256. Departamento de Interior de los Estados Unidos. “Missing and Murdered Indigenous People Crisis: Violence Against Native Americans and Alaska Natives Far Exceed National Averages.” <https://www.bia.gov/service/mmu/missing-and-murdered-indigenous-people-crisis>.
257. “Muertes por intervención legal” o muertes causadas por “oficiales de aplicación de la ley o por otras personas” con la autoridad para usar fuerza letal. En: Nguyen BL, Lyons BH, et al. “Surveillance for Violent Deaths — National Violent Death Reporting System, 48 States, the District of Columbia, and Puerto Rico, 2020.” *MMWR Surveill Summ* 2023 72, no. SS-5 (2023) <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/73/ss/ss7305a1.htm#>
258. Ibid.
259. Lett, Elle, Emmanuella Ngozi Asabor, Theodore Corbin, y Dowin Boatright. “Racial Inequity in Fatal US Police Shootings, 2015–2020.” *Journal of Epidemiology and Community Health* 75, no.4 (2020).
260. GBD 2019 Police Violence US Subnational Collaborators. “Fatal Police Violence by Race and State in the USA, 1980–2019: A Network Meta-Regression.” *The Lancet* 398 (2021).
261. Liu et al., “Surveillance for Violent Deaths.”
262. Tapestry Institute. “Relationship and Reciprocity.” <https://tapestryinstitute.org/ways-of-knowing/key-concepts/relationship-reciprocity/#>

263. Rice, Brian, Jill E Oakes, y Roderick R Riewe. *Seeing the World with Aboriginal Eyes : A Four Directional Perspective on Human and Non-Human Values, Cultures and Relationships on Turtle Island*. (Winnipeg: Aboriginal Issues Press, 2005).
264. Hart, Anthony Michael. "Indigenous Worldview, Knowledge, and Research: The Development of an Indigenous Research Paradigm." *Journal of Indigenous Voices in Social Work*, 1, no.1 (2010).
265. Jacob, Michelle M., Kelly L. Gonzales, Deanna Chappell Belcher, Jennifer L. Ruef, y Stephany RunningHawk Johnson. "Indigenous Cultural Values Counter the Damages of White Settler Colonialism." *Environmental Sociology* 7, no.2 (2020).
266. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "RACE." *Decennial Census, DEC Redistricting Data (PL 94-171), Table P1*. 2020, <https://data.census.gov/table/DECENNIALPL2020.P1?g=050XX00US41005>.
267. Levinson, Jonathan. "Clackamas County Sheriff's Office Singled Out for Racial Disparities in Stop Data." *Oregon Public Broadcasting*. 1 de diciembre de 2020. <https://www.opb.org/article/2020/12/01/clackamas-county-sheriffs-office-racial-disparity-report/>.
268. Ibid.
269. Gordon, Mya. 2022. "Lake 'No Negro' Documentary ." *YouTube*. 9 de enero de 2022. <https://www.youtube.com/watch?v=SnBtTL2Fbq4>.
270. Monarrez, Tomas, Brian Kisida, and Matthew Chingos. "When Is a School Segregated? Making Sense of Segregation 65 Years after Brown v. Board of Education." *Urban Institute*. 2019. [https://www.urban.org/sites/default/files/publication/101101/when\\_is\\_a\\_school\\_segeregated\\_making\\_sense\\_of\\_segregation\\_65\\_years\\_after\\_brown\\_v\\_board\\_of\\_education\\_0.pdf](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/101101/when_is_a_school_segeregated_making_sense_of_segregation_65_years_after_brown_v_board_of_education_0.pdf).
271. American University. "Inequality in Public School Funding: Key Issues & Solutions for Closing the Gap." 10 de septiembre de 2020. <https://soeonline.american.edu/blog/inequality-in-public-school-funding/>
272. Darling-Hammond, Linda. 1998. "Unequal Opportunity: Race and Education." *The Brookings Institution*. 1 de marzo de 1998. <https://www.brookings.edu/articles/unequal-opportunity-race-and-education/>.
273. Morgan, Ivy and Ary Amerikaner. "Funding Gaps: An Analysis of Schools Funding Equity Across the U.S. and Within Each State." 2018. <https://s3-us-east-2.amazonaws.com/edtrustmain/wp-content/uploads/2014/09/20180601/Funding-Gaps-2018-Report-UPDATED.pdf>.
274. Centro Nacional de Estadísticas Educativas (NCES). "English Learners in Public Schools." *U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences*. Mayo de 2024. <https://nces.ed.gov/programs/coe/indicator/cgf>.

275. Quintero, Diana y Michael Hansen. "As We Tackle School Segregation, Don't Forget about English Learner Students." *The Brookings Institution*. 14 de enero de 2021. <https://www.brookings.edu/articles/as-we-tackle-school-segregation-dont-forget-about-english-learner-students/#>
276. Departamento de Educación de Oregon. "Oregon Statewide Report Card 2021-2022." 17 de noviembre de 2022. <https://www.oregon.gov/odhs/data/cwdata/cw-apsr-2024-att-06.pdf>.
277. Departamento de Educación de Oregon. "English Learners in Oregon: Annual Report 2022-23." Junio de 2024. [https://www.oregon.gov/ode/students-and-family/equity/EngLearners/Documents/English%20Learners%20in%20Oregon\\_Final.pdf](https://www.oregon.gov/ode/students-and-family/equity/EngLearners/Documents/English%20Learners%20in%20Oregon_Final.pdf).
278. Distrito de Servicios Educativos de Clackamas. "Fact Sheet." Enero de 2024. <https://www.clackesd.org/wp-content/uploads/2024/06/CESD-fact-sheet-January-2024.pdf>.
279. Los datos reportados aquí no suman el 100% debido a que los estudiantes seleccionaron todas las opciones en la encuesta con respecto a la orientación sexual y la identidad de género. Los porcentajes se reportan tal como están en el portal de datos y se hicieron algunos cálculos básicos para ofrecer una idea de las diferencias porcentuales. Estos números no son 100% precisos, debido a varias razones, pero ofrecen una idea de cuántos estudiantes LGBTQIA+ hay en Oregon y el Condado de Clackamas. Fuente: Autoridad de Salud de Oregon. "Oregon Student Health Survey (SHS) Data Portal." <https://www.bach-harrison.com/SHSDataPortal/>.
280. Orientación sexual: (total: n=12,685) el 4,1% (n=507) era gay o lesbiana, el 11,6% (n=1.395) era bisexual, el 4,7% (n=) era pansexual, el 3,8% (n=) era asexual o alexitimia, el 3,6% era queer, el 2,6% era otro, el 3,3%, no estaba segura, el 3,9% prefiere no responder; total del estado: 11.º grado 12.685; total del condado: 11º grado 2.461. Fuente: Autoridad de Salud de Oregon. "Oregon Student Health Survey (SHS) Data Portal."
281. Identidad de género: dos espíritus 0,1%, demi 1,2%, no binario 3,2%, género fluido 2,2%, sin género 0,8%, otro 1,7%, no estoy seguro 1,2%, prefiero no responder 1,5%. Fuente: Autoridad de Salud de Oregon. "Oregon Student Health Survey (SHS) Data Portal." <https://www.bach-harrison.com/SHSDataPortal/>.
282. Departamento de Justicia de los Estados Unidos. "Hate Crimes Fact Sheet." 2022. [https://www.justice.gov/d9/2024-01/oregon\\_hate\\_crimes\\_incidents\\_2022.pdf](https://www.justice.gov/d9/2024-01/oregon_hate_crimes_incidents_2022.pdf).
283. Wilson, Conrad. "Clackamas County Deputies Face Lawsuit After Allegations Of Pressing Knee Into Black 12-Year-Old's Neck." *Oregon Public Broadcasting*. 18 de junio de 2020. <https://www.opb.org/news/article/clac->

[kamas-lawsuit-knee-neck-black-child-kamar-benbo/](#).

284. Macuk, Anthony. "Clackamas County to Pay \$45K in Settlement with Family that Accused Deputy of Kneeling on Boy's Neck." KGW8. 15 de diciembre de 2021. <https://www.kgw.com/article/news/local/clackamas-county-45000-settlement/283-cc8412bd-7fe7-4824-9a66-3afdceab1432>.
285. Gonzales, Kelly L., Anna K. Harding, William E. Lambert, Rongwei Fu, y William G. Henderson. "Perceived Experiences of Discrimination in Health Care: A Barrier for Cancer Screening among American Indian Women with Type 2 Diabetes." *Women's Health Issues* 23, no.1 (2013).
286. Coalition of Communities of Color. Investing in Culturally and Linguistically Responsive Behavioral Health Care in Oregon. 2021, 37.
287. Oregon Center for Children and Youth with Special Health Needs. "Racism in Oregon's Health Care System: Experiences of Families of Black and Immigrant Latino Children and Youth with Special Health Care Needs." 2020. [https://www.ohsu.edu/sites/default/files/2021-01/NA%20Brief\\_Experiences%20of%20Racism\\_FINAL%2011.18.20.pdf](https://www.ohsu.edu/sites/default/files/2021-01/NA%20Brief_Experiences%20of%20Racism_FINAL%2011.18.20.pdf).
288. Trent, Maria, Danielle G. Dooley, y Jacqueline Dougé et al. "The Impact of Racism on Child and Adolescent Health." *American Academy of Pediatrics* 144, no.2 (2019). <https://publications.aap.org/pediatrics/article/144/2/e20191765/38466/The-Impact-of-Racism-on-Child-and-Adolescent?auto-logincheck=redirected>.
289. Condado de Clackamas. "Blueprint for a Healthy Clackamas: 2020-2023." Health, Housing, & Human Services. 2023. <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/a6f39b3f-5727-4533-a572-d8d8588e2e7>.
290. Ibid.
291. Ibid.
292. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Health Insurance Coverage Status by Age (American Indian and Alaska Native Alone)." *American Community Survey, ACS 5-Year Estimates Detailed Tables, Table C27001C*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACS5Y2022.C27001C?t=Health%20Insurance&g=050XX00US41005>.
293. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Health Insurance Coverage Status by Age (Black or African American Alone)." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table C27001B*. 2022. <https://data.census.gov/table/ACS1Y2022.C27001B?t=Health%20Insurance&g=050XX00US41005>.
294. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Occupation by Sex for the Civilian Employed Population 16 Years and Over." *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S2401*. 2022. <https://data.census>.

[gov/table/ACSST1Y2022.S2401?t=Occupation&g=050XX00US41005](https://www.oregon.gov/table/ACSST1Y2022.S2401?t=Occupation&g=050XX00US41005).

295. Ibid.
296. Autoridad de Salud de Oregón. 2022. "Oregon's Licensed Health Worker Supply: Based on Data Collected through January 2022." *Office of Health Analytics*. 2022. <https://www.oregon.gov/oha/HPA/HP-HCW/Meeting%20Documents/5.-Health-Occupations-Report.pdf>.
297. Coalition of Communities of Color, "Environmental Scan."
298. Coalition of Communities of Color, "Community Perspectives Housing in Clackamas County." 2023.; véase también Coalition of Communities of Color. "Community Engagement Findings." 2021.; Coalition of Communities of Color. "Community Engagement Report - Phase 1." 2020.
299. West, Cornel. *Race Matters*. (Boston: Beacon Press, 1993).
300. Boggs, Grace Lee. *The Next American Revolution: Sustainable Activism for the Twenty-First Century*. (Berkeley: University of California Press, 2012).
301. Sinnott, Shea y Peter Gibbs. "Organizing: People, Power, Change." *The Commons Social Change Library*. 2014. [https://commonslibrary.org/wp-content/uploads/Organizers\\_Handbook.pdf](https://commonslibrary.org/wp-content/uploads/Organizers_Handbook.pdf)
302. Oficiales, Kelly, Siobhan McAlister, Michael Weirnerman, Courtney Rau, Katherine Tallan, et al. "Statistical Transparency of Policing Report *Per House Bill 2355 (2017)*." 1 de diciembre de 2020. [https://www.oregon.gov/cjc/CJC%20Document%20Library/STOP\\_Report\\_2020\\_FINAL.pdf](https://www.oregon.gov/cjc/CJC%20Document%20Library/STOP_Report_2020_FINAL.pdf).
303. Oficiales Kelly, Siobhan McAlister y Katherine Tallan "Updated Measure 11 Indictments, Convictions, and Sentencing Trends: 2013-2018." Marzo de 2021. <https://www.oregon.gov/cjc/CJC%20Document%20Library/M11%20Final%20Draft.pdf>.
304. Ibid.
305. Prison Policy Initiative. "Appendix A. Counties -- Ratios of Overrepresentation." <https://www.prisonpolicy.org/racialgeography/counties.html>
306. Educator Advancement Council. "2022 Oregon Educator Equity Report." Septiembre de 2022. [https://www.oregon.gov/tspc/about/Publications\\_and\\_Reports/2022\\_Oregon\\_Educator\\_Equity\\_Report.pdf](https://www.oregon.gov/tspc/about/Publications_and_Reports/2022_Oregon_Educator_Equity_Report.pdf).
307. Condado de Clackamas "Blueprint for a Healthy Clackamas: 2020-2023."
308. Ibid.
309. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Health Insurance Coverage Status by Age" (solo Indoamericanos y Nativos de Alaska).
310. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Health Insurance Coverage Status by Age" (solo Afrodescendientes o Afroamericanos).

311. Oficina del Censo de los Estados Unidos. "Poverty Status in the Past 12 Months by Sex by Age." *American Community Survey, ACS 5-Year Estimates Selected Population Detailed Tables, Table B17001*. 2021. <https://data.census.gov/table/ACSST5YSPT2021.B17001?t=009>
312. Southern Poverty Law Center (SPLC). "In 2023, 23 Hate and Antigovernment Groups were Tracked in Oregon." <https://www.splcenter.org/states/oregon>.
313. Comisión de Justicia Criminal de Oregon. "Bias Crimes (2022) Report: Per Senate Bill 577 (2019)." 1 de julio de 2023. <https://www.oregon.gov/cjc/CJC%20Document%20Library/SB577ReportJuly2023.pdf>
314. Nguyen BL, Lyons BH, et al., "Surveillance for Violent Deaths."
315. "Muertes por intervención legal" o muertes causadas por "oficiales de aplicación de la ley o por otras personas" con la autoridad para usar fuerza letal. Fuente: Nguyen BL et al., "Surveillance for Violent Deaths —National Violent Death Reporting System, 48 States, the District of Columbia, and Puerto Rico, 2020."
316. Ibid.
317. GBD 2019 Police Violence US Subnational Collaborators, "Fatal Police Violence by Race and State in the USA, 1980–2019: A Network Meta-Regression."
318. U.S. Small Business Administration. "2022 Small Business Profile: Oregon."
319. American Immigrant Council, "Immigrants in Oregon."
320. Investigación y consultoría de BBC. "State of Oregon Disparity Study: Final Report."
321. Asistimos a 18 eventos en todo el condado de Clackamas.
322. Esta es una estimación de cuántos participantes fueron a cada reunión.

# Bibliografía

- . 2009. *Belonging: A Culture of Place*. Nueva York: Routledge.
- . 2016. *Race in America*. Segunda edición. Nueva York: W.W. Norton & Company, Inc.
- . 2019. *How to Be an Antiracist*. Nueva York: One World.
- . 2020a. “Community Engagement Findings.”
- . 2020b. “Community Engagement Report - Phase 1.”
- . 2020c. “Environmental Scan: Black, Indigenous, and People of Color (BIPOC) Experiences, Community Organizations, and Government Diversity, Equity, and Inclusion Efforts within Clackamas County.” Noviembre de 2020. <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/6c-994dd0-9380-444d-8333-0b2d773fc0bb>.
- . 2021. “Poverty Status in the Past 12 Months by Sex by Age.” ACS 5-Year Estimates Selected Population Detailed Tables, Table B17001. 2021. <https://data.census.gov/table/ACS5YEST2021.B17001?t=009>
- . 2021a. “Community Engagement Report – Phase 2.”
- . 2021b. “Equity Analysis of Clackamas County’s Coordinated Housing Access (CHA).” 2021.
- . 2021c. “Investing in Culturally and Linguistically Responsive Behavioral Health Care in Oregon.” 2021.
- . 2022. “2022 Homeless Point-In-Time Count.” Health, Housing, & Human Services. Junio de 2022. <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/73cf58fd-53ec-4b9f-9348-288e3c8f8008>.
- . 2022a. “Age by Language Spoken at Home by Ability to Speak English for the Population 5 Years and Over.” American Community Survey, ACS 5-Year Estimates Detailed Tables, Table B16004. 2022.
- . 2022b. “Food Stamps/Supplemental Nutrition Assistance Program (SNAP).” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S2201. 2022. <https://data.census.gov/table/ACS1YEST2022.S2201?q=Clackamas>.
- . 2022c. “Health Insurance Coverage Status by Age (American Indian and Alaska Native Alone).” American Community Survey, ACS 5-Year Estima-

tes Detailed Tables, Table C27001C. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSDT5Y2022.C27001C?t=Health%20Insurance&g=050XX00US41005>.

———. 2022d. “Health Insurance Coverage Status by Age (Black or African American Alone).” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table C27001B. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSDT1Y2022.C27001B?t=Health%20Insurance&g=050XX00US41005>.

———. 2022e. “Language Spoken at Home.” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1601. 2022.

———. 2022f. “Limited English Speaking Households.” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1602. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1602?t=Language>.

———. 2022g. “Means of Transportation to Work by Selected Characteristics.” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S0802. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0802?g=050XX00US41005>.

———. 2022h. “Nativity and Citizenship Status in the United States.” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table B05001. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSDT1Y2022.B05001?t=-Citizenship&g=050XX00US41005>.

———. 2022i. “Occupation by Sex for the Civilian Employed Population 16 Years and Over.” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S2401. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S2401?t=Occupation&g=050XX00US41005>.

———. 2022j. “Receipt of Supplemental Security Income (SSI), Cash Public Assistance Income, or Food Stamps/SNAP in the Past 12 Months by Household Type for Children under 18 Years in Households.” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Detailed Tables, Table B09010. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSDT1Y2022.B09010?q=Clackamas>.

———. 2022k. “Selected Housing Characteristics.” American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Data Profiles, Table DP04. 2022. <https://data.census.gov/table/ACSDP1Y2022.DP04?t=Owner/Renter>.

———. 2023. “Community Perspectives Housing in Clackamas County.”

———. 2023a. “Blueprint for a Healthy Clackamas: 2020-2023.” Health, Housing, & Human Services. 2023. <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/a6f39b3f-5727-4533-a572-d8d8588e2e7d>.

———. 2023b. “Clackamas County 101.” YouTube. 24 de enero de 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=ohwh60joZNY>.

———. 2024. “English Learners in Oregon: Annual Report 2022-23.” Junio de 2024. <https://www.oregon.gov/ode/students-and-family/equity/>

[EngLearners/Documents/English%20Learners%20in%20Oregon\\_Final.pdf](#).

———. 2024. Punjabi Rebels of the Columbia River. Corvallis: Oregon State University Press.

———. Comunicación personal. 2024. “Draft Section on ‘Black Histories in Clackamas County: From Exclusion and Reconciliation’” 7 de junio de 2024.

———. s.f. “Research Justice Institute.” <https://www.coalitioncommunitiescolor.org/ccr-researchdatajustice>.

———. s.f. “About Clackamas County.” <https://www.clackamas.us/pga/about.html>.

———. s.f. “Bridging & Belonging.” <https://belonging.berkeley.edu/bridging-belonging>.

———. s.f. “Collaboration.” <https://www.willamettefallstrust.org/collaboration>.

———. s.f. “Executive Order 9066: Resulting in Japanese-American Incarceration (1942).” <https://www.archives.gov/milestone-documents/executive-order-9066>.

———. s.f. “I-205 Toll Project.” <https://www.oregon.gov/odot/tolling/Pages/I-205-Tolling.aspx>.

———. s.f. “Inclusiveness Index.” <https://belonging.berkeley.edu/inclusiveness-index-indicators>.

———. s.f. “Interactive Charts and Highlights.” <https://www.ers.usda.gov/topics/food-nutrition-assistance/food-security-in-the-u-s/interactive-charts-and-highlights/>.

———. s.f. “Land Acknowledgement.” <https://dochub.clackamas.us/documents/drupal/4a8d481f-ada7-4d7a-8a54-15c477a8d8c6>.

———. s.f. “Oregon Student Health Survey (SHS) Data Portal.” <https://www.bach-harrison.com/SHSDataPortal/>.

———. s.f. “Race: The Power of an Illusion.” California Newsreel. [https://www.pbs.org/race/000\\_General/000\\_00-Home.htm](https://www.pbs.org/race/000_General/000_00-Home.htm).

———. s.f. “Site History: An Essential Piece of Oregon.” <https://www.willamettefallslegacy.org/site-history/>.

———. s.f. “The Immigrant Belonging Project.” <https://desj.sccgov.org/immigrant-belonging-project>.

———. s.f. “The Leaders for Equity, Diversity and Inclusion Council (LEDIC).” <https://www.clackamas.us/pga/ledic>.

———. s.f. “The Vanderpool Project: Jacob Vanderpool’s Story.” <https://>

[oregonremembrance.org/vanderpool-project/jacobs-story/](https://oregonremembrance.org/vanderpool-project/jacobs-story/).

———. s.f. “Types of Internet Subscriptions by Selected Characteristics.” <https://Data.census.gov/Table/ACSST1Y2022.S2802?Q=Internet>. American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S2802.

———. s.f. “U.S. Census Bureau QuickFacts: Clackamas County, Oregon.” <https://www.census.gov/quickfacts/clackamascountyoregon>.

———. s.f. <https://www.americanimmigrationcouncil.org>.

———. s.f. <https://www.coalitioncommunitiescolor.org/>.

1000 Friends of Oregon. s.f. “Death by 1000 Cuts: A 10-Point Plan to Protect Oregon’s Farmland.” [https://friends.org/sites/default/files/2020-06/Death%20By%201000%20Cuts\\_2020.pdf](https://friends.org/sites/default/files/2020-06/Death%20By%201000%20Cuts_2020.pdf).

Abu-Lughod, Lila. 2013. *Do Muslim Women Need Saving?* Cambridge: Harvard University Press.

Administración de Pequeños Negocios de Estados Unidos 2022. “2022 Small Business Profile: Oregon.” Office of Advocacy. 2022. <https://advocacy.sba.gov/wp-content/uploads/2022/08/Small-Business-Economic-Profile-OR.pdf>.

Alexander, Michelle. 2010. *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness*. Nueva York: The New Press.

American Anthropological Association. s.f. “AAA Statement on Race.” <https://americananthro.org/about/policies/statement-on-race/>.

American Immigrant Council. s.f. “Immigrants in Oregon.” <https://map.americanimmigrationcouncil.org/locations/oregon/>.

American Immigration Council. s.f. “The Belonging Barometer (Revised Edition): The State of Belonging in America.” <https://www.americanimmigrationcouncil.org/research/the-belonging-barometer>.

American University. 2020. “Inequality in Public School Funding: Key Issues & Solutions for Closing the Gap.” 10 de septiembre de 2020. <https://soeonline.american.edu/blog/inequality-in-public-school-funding/>.

Anderson, Jill. 2023. “A Crisis of Belonging | Harvard Graduate School of Education.” [www.gse.harvard.edu](http://www.gse.harvard.edu). 3 de marzo de 2023. <https://www.gse.harvard.edu/ideas/edcast/23/03/crisis-belonging#>.

Archivos Generales de la Nación. s.f. “Chinese Exclusion Act (1882).” <https://www.archives.gov/milestone-documents/chinese-exclusion-act>.

Autoridad de Salud de Oregon. 2022. “Oregon’s Licensed Health Worker Supply: Based on Data Collected through January 2022.” Office of Health Analytics. 2022. <https://www.oregon.gov/oha/HPA/HP-HCW/Meeting%20Documents/5.-Health-Occupations-Report.pdf>.

Backham, Stephan. 2021. "Rewriting History: An Analysis of 'Traditional Use Study of Willamette Falls and the Lower Columbia River by the Confederated Tribes of the Umatilla Reservation.'" Marzo de 2021.

Balassiano, Katia y Marta Maria Maldonado. 2014. "Placemaking in Rural New Gateway Communities." *Community Development Journal* 50 (4): 644–60. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsu064>.

Banco de Reserva Federal de St. Louis. s.f. "Job Openings: Total Nonfarm." <https://fred.stlouisfed.org/series/JTSJOL>.

Barnes, Cinelle. 2020. *A Measure of Belonging: Twenty-One Writers of Color on the New American South*. Spartanburg, SC: Hub City Press.

Baumeister, Roy F. y Mark R. Leary. 1995. "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation." *Psychological Bulletin* 117 (3): 497–529.

Bhalla, Ajit y Frederic Lapeyre. 1997. "Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework." *Development and Change* 28 (3): 413–33. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00049>.

Boggs, Grace Lee. 2012. *The next American Revolution: Sustainable Activism for the Twenty-First Century*. Berkeley: University Of California Press.

Bonilla-Silva, Eduardo. 2010. *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.

Bowling Green State University. s.f. "Asian Immigration: The 'Yellow Peril.'" <https://digitalgallery.bgsu.edu/student/exhibits/show/race-in-us/asian-americans/asian-immigration-and-the--yel>.

Boyd, Bill. s.f. "Buckaroos." *Oregon Encyclopedia*. <https://www.oregonencyclopedia.org/articles/buckaroos/>.

Brady, Heather. 2018. "This Tiny Town Is Embracing Diversity." *National Geographic*. 2 de mayo de 2018. <https://www.nationalgeographic.com/culture/article/immigration-america-white-storm-lake-iowa-culture>.

Breuning, Loretta Graziano. 2016. *Habits of a Happy Brain: Retrain Your Brain to Boost Your Serotonin, Dopamine, Oxytocin, & Endorphin Levels*. Avon, Massachusetts: Adams Media.

Brown, Dorothy A. 2021. *Whiteness of Wealth: How the Tax System Impoverishes Black Americans and How We Can Fix It*. Nueva York: Crown Publishing Group.

Brown, Nika Bartoo-Smith, Karina. 2023. "The Long Road to Access at Willamette Falls." *High Country News*. 29 de junio de 2023. <https://www.hcn.org/articles/indigenous-affairs-the-long-road-to-access-at-willamette-falls/>.

Cacioppo, John T. y Louise C. Hawkley. 2003. "Social Isolation and Health, with an Emphasis on Underlying Mechanisms." *Perspectives in Biology and Medicine* 46 (3): S39–52. <https://doi.org/10.1353/pbm.2003.0049>.

Castillo, Jason. s.f. "Fatal Injuries to Foreign-Born Hispanic or Latino Workers." Oficina de Estadística de los Estados Unidos. <https://www.bls.gov/spotlight/2023/workplace-fatalities-among-foreign-born-hispanic-workers/home.htm>.

Centro Nacional de Estadísticas Educativas (NCES). 2018. "English Learners in Public Schools." Mayo de 2018. <https://nces.ed.gov/programs/coe/indicator/cgf>.

Clay, Karen B. 1999. "Property Rights and Institutions: Congress and the California Land Act 1851." *The Journal of Economic History* 59 (1): 122–42. <https://doi.org/10.1017/s0022050700022312>.

Coalition of Communities of Color. 2018. "Leading with Race: Research Justice in Washington County." 2018. <https://www.coalitioncommunitiescolor.org/leadingwithrace>.

Cohen, Geoffrey L. 2022. *Belonging: The Science of Creating Connection and Bridging Divides*. Nueva York: W.W. Norton & Company.

Colaboradores de Wikipedia. 2024. "Age of Sail." Wikipedia. 11 de julio de 2024. [https://en.wikipedia.org/wiki/Age\\_of\\_Sail#](https://en.wikipedia.org/wiki/Age_of_Sail#).

Coleman, Kenneth R. 2017. *Dangerous Subjects: James D. Saules and the Rise of Black Exclusion in Oregon*. Corvallis: Oregon State University Press.

Collins, Patricia Hill. 1990. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Boston: Unwin Hyman.

Columbia Basin Bulletin. 2023. "Disagreement over Willamette Falls: Grand Ronde Tribes' Agreement with Oregon Could Launch Litigation." 23 de agosto de 2023. <https://columbiabasinbulletin.org/disagreement-over-willamette-falls-grand-ronde-tribes-agreement-with-oregon-could-launch-litigation/>.

Comisión de Justicia Criminal de Oregón. 2023. "Bias Crimes (2022) Report: Per Senate Bill 577 (2019)." 1 de julio de 2023. <https://www.oregon.gov/cjc/CJC%20Document%20Library/SB577ReportJuly2023.pdf>.

Comisión Intertribal de Pesca del Río Columbia. s.f. "Member Tribes Overview." <https://critfc.org/member-tribes-overview/#>.

Condado de Clackamas. 2021. "Explore Clackamas County's Transit Development Plan: Executive Summary." 17 de agosto de 2021. <https://story-maps.arcgis.com/stories/f2a1e44b3ca744d8b457c52d36238de5>.

Condado de Santa Clara. s.f. "The Immigrant Belonging Project." <https://desj.santaclaracounty.gov/offices/office-immigrant-relations#>

Condado de Washington. 2023. "Tri-County Region Shares 2023 Point in Time Count." 2023. <https://www.washingtoncountyor.gov/housing/news/2023/05/10/tri-county-region-shares-2023-point-time-count>.

Coqual. s.f. "The Power of Belonging: What It Is and Why It Matters in Today's Workplace." <https://coqual.org/wp-content/uploads/2020/09/Coqual-PowerOfBelongingKeyFindings090720.pdf>.

Cruz, Araceli. 2017. "Mexican Repatriation during the Great Depression, Explained." 30 de agosto de 2017. <https://www.teenvogue.com/story/mexican-repatriation-during-the-great-depression-explained>.

Darling-Hammond, Linda. 1998. "Unequal Opportunity: Race and Education." The Brookings Institution. <https://www.brookings.edu/articles/unequal-opportunity-race-and-education/>.

Data Center. 2015. "An Introduction to Research Justice." 2015.

De Genova, Nicholas P. 2002. "Migrant 'Illegality' and Deportability in Everyday Life." Annual Review of Anthropology 31 (1): 419–47. <https://doi.org/10.1146/annurev.anthro.31.040402.085432>.

Delaware.gov. s.f. <https://delaware.gov/guides/facts/>.

Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. 2022. "Census of Agriculture: Oregon." National Agricultural Statistics Service. 2022. [https://www.nass.usda.gov/Publications/AgCensus/2022/Full\\_Report/Volume\\_1,\\_Chapter\\_2\\_County\\_Level/Oregon/](https://www.nass.usda.gov/Publications/AgCensus/2022/Full_Report/Volume_1,_Chapter_2_County_Level/Oregon/).

Departamento de Educación de Oregón. 2022. "Oregon Statewide Report Card 2021-2022." 17 de noviembre de 2022. <https://www.oregon.gov/odhs/data/cwdata/cw-apsr-2024-att-06.pdf>.

Departamento de Justicia de los Estados Unidos. 2022. "Hate Crimes Fact Sheet." 2022. [https://www.justice.gov/d9/2024-01/oregon\\_hate\\_crimes\\_incidents\\_2022.pdf](https://www.justice.gov/d9/2024-01/oregon_hate_crimes_incidents_2022.pdf).

Departamento de Transporte de Oregón. 2020. "I-205 Toll Project: Engagement Summary Summer-Fall 2020." 2020. [https://www.oregon.gov/odot/tolling/Documents/I-205\\_Engagement%20Summary\\_Final\\_508.pdf](https://www.oregon.gov/odot/tolling/Documents/I-205_Engagement%20Summary_Final_508.pdf).

Departamento del Interior de los Estados Unidos. s.f. "Missing and Murdered Indigenous People Crisis: Violence against Native Americans and Alaska Natives Far Exceed National Averages." <https://www.bia.gov/service/mmu/missing-and-murdered-indigenous-people-crisis>.

Desmond, Matthew y Mustafa Emirbayer. 2009. "What Is Racial Domination?" Du Bois Review: Social Science Research on Race 6 (02). <https://doi.org/10.1017/s1742058x09990166>.

Diccionario Merriam-Webster. s.f. "Disparity." <https://www.merriam-webster.com/dictionary/disparity#>.

Distrito de Servicios Educativos de Clackamas. 2024. "Fact Sheet." Enero de 2024. <https://www.clackesd.org/wp-content/uploads/2024/06/CESD-fact-sheet-January-2024.pdf>.

Dorsey, Corinne. 2021. "Brené Brown Explains the Difference between 'Belonging and Fitting In.'" TODAY.com. 29 de noviembre de 2021. <https://www.today.com/health/brene-brown-shares-today-her-thoughts-belonging-fitting-t241235>.

Dubois, W.E.B. 1935. Black Reconstruction in America: Toward a History of the Part of Which Black Folk Played in the Attempt to Reconstruct Democracy in America, 1860-1880. Nueva York: The Free Press.

Eastman, Janet. 2023. "Bing in the New Year' Cherry Drop Will Celebrate Cultivator Ah Bing's Sweet Creation in Oregon." Here Is Oregon. 24 de diciembre de 2023. ['Bing in the New Year' cherry drop will celebrate cultivator Ah Bing's sweet creation in Oregon – Here is Oregon - hereisoregon.com](https://www.hereisoregon.com/bing-in-the-new-year-cherry-drop-will-celebrate-cultivator-ah-bing-s-sweet-creation-in-oregon/).

Educator Advancement Council. 2022. "2022 Oregon Educator Equity Report." Septiembre de 2022. [https://www.oregon.gov/tspc/about/Publications\\_and\\_Reports/2022\\_Oregon\\_Educator\\_Equity\\_Report.pdf](https://www.oregon.gov/tspc/about/Publications_and_Reports/2022_Oregon_Educator_Equity_Report.pdf).

Edwards, Melodie. 2021. "How the Spanish Vaquero Gave Way to the American Cowboy." WBUR. 16 de noviembre de 2021. <https://www.wbur.org/hereandnow/2021/11/16/vaquero-american-cowboy>.

El-Haj, Thea Renda. 2015. Unsettled Belonging: Educating Palestinian American Youth after 9/11. Chicago: University Of Chicago Press.

Engum, Jennifer Karson. 2020. "Traditional Use Study of Willamette Falls and the Lower Columbia River by the Confederated Tribes of the Umatilla Reservation." 6 de noviembre de 2020. <https://ctuir.org/media/55mobq1j/ctuir-traditional-use-study-of-willamette-falls-and-lower-willamette-river-nov-2020.pdf>.

Facing History. s.f. "Inventing Black and White | Facing History and Ourselves." <https://www.facinghistory.org/resource-library/inventing-black-white>.

Foley, Matt. s.f. "Exploring U.S. Census Data in Clackamas County, OR: Defining GeoRegions and BIPOC Communities in Clackamas County, Oregon." <https://storymaps.arcgis.com/stories/91b34848e1c4401ab9c49dedbbd8447f>.

Fox, Cybelle e Irene Bloemraad. 2015. "Beyond 'White by Law': Explaining the Gulf in Citizenship Acquisition between Mexican and European Immigrants, 1930." Social Forces 94 (1): 181–207. <https://doi.org/10.1093/sf/sov009>.

Gamboa, Erasmo. 1991. "Mexican Mule Packers and Oregon's Second Regiment Mounted Volunteers, 1855-1856." *Oregon Historical Quarterly* 92 (1): 41–59.

Gandhi, Leela. 1998. *Postcolonial Theory: A Critical Introduction*. Nueva York: Columbia University Press.

Garcia, Jerry. s.f. "Latinos in Oregon." *Oregon Encyclopedia*. [https://www.oregonencyclopedia.org/articles/hispanics\\_in\\_oregon/](https://www.oregonencyclopedia.org/articles/hispanics_in_oregon/).

GBD 2019 Police Violence US Subnational Collaborators. 2021. "Fatal Police Violence by Race and State in the USA, 1980–2019: A Network Meta-Regression." *The Lancet* 398 (10307): 1239–55. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)01609-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)01609-3).

Gibson, Karen, Darrell Millner, Carmen Thompson y Adrienne Nelson. 2020. "Reflection Roundtable: White Supremacy in Oregon History." Panel de Discusión de la Sociedad Histórica de Oregon 29 de octubre de 2020. [https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=usp\\_fac](https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1304&context=usp_fac).

Glenn, Evelyn Nakano. 2009. *Shades of Difference: Why Skin Color Matters*. Stanford: Stanford University Press.

Gold, Amanda, Wenson Fung, Susan Gabbard y Daniel Carroll. 2022. "Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2019-2022." JBS International. [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/publications/ETAOP2022-16\\_NAWS\\_Research\\_Report\\_16\\_508c.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/publications/ETAOP2022-16_NAWS_Research_Report_16_508c.pdf).

Gómez, Rachel F., Mignon C. Guy y Julio Cammarota. 2022. "The Psychological Rages of Whiteness: Acceptable Casualties and the White American Identity." *Ethnic and Racial Studies* 45 (12): 1–20. <https://doi.org/10.1080/01419870.2021.2015418>.

Gonzales, Kelly L., Anna K. Harding, William E. Lambert, Rongwei Fu y William G. Henderson. 2013. "Perceived Experiences of Discrimination in Health Care: A Barrier for Cancer Screening among American Indian Women with Type 2 Diabetes." *Women's Health Issues* 23 (1): e61–67. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2012.10.004>.

Gonzales-Berry, Erlinda. 2010. *Mexicanos in Oregon: Their Stories, Their Lives*. Corvallis: Oregon State University Press.

Gordon, Mya. 2022. "Lake 'No Negro' Documentary." YouTube. 9 de enero de 2022. <https://www.youtube.com/watch?v=SnBtTL2Fbq4>.

Grantham, Anjuli. s.f. "Expulsion of Chinese from Oregon City, 1886." *Oregon Encyclopedia*. [https://www.oregonencyclopedia.org/articles/expulsion\\_of\\_chinese\\_from\\_oregon\\_city\\_1886/#](https://www.oregonencyclopedia.org/articles/expulsion_of_chinese_from_oregon_city_1886/#).

Guglielmo, Thomas A. 2004. *White on Arrival: Italians, Race, Color and*

- Power in Chicago, 1890-1945. Nueva York: Oxford University Press.
- Harding, Sandra. 2003. *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*. S.L.: Taylor & Francis Ltd.
- Harriot, Michael. 2018. "The Other Black Wall Streets." *The Root*. 15 de febrero de 2018. <https://www.theroot.com/the-other-black-wall-streets-1823010812>.
- Hart, Michael Anthony. 2010. "Indigenous Worldviews, Knowledge, and Research: The Development of an Indigenous Research Paradigm." *Journal of Indigenous Voices in Social Work* 1 (1).
- Hendrix, Levanne. s.f. "1953 to 1969: Policy of Termination and Relocation." Stanford University.
- Heron, Melonie. 2018. "Deaths: Leading Causes for 2016." *National Vital Statistics Reports*.
- Hochschild, J. L. y V. Weaver. 2007. "The Skin Color Paradox and the American Racial Order." *Social Forces* 86 (2): 643–70. <https://doi.org/10.1093/sf/86.2.643>.
- hooks, bell. 1981. *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*. Nueva York: Routledge.
- Hunter, Margaret. 2007. "The Persistent Problem of Colorism: Skin Tone, Status, and Inequality." *Sociology Compass* 1 (1): 237–54.
- Hurtado, Sylvia y Deborah Faye Carter. 1997. "Effects of College Transition and Perceptions of the Campus Racial Climate on Latino College Students' Sense of Belonging." *Sociology of Education* 70 (4): 324. <https://doi.org/10.2307/2673270>.
- Ignatiev, Noel. 1995. *How the Irish Became White*. Nueva York: Routledge.
- Imarisha, Walidah. s.f. "Why Aren't There More Black People in Oregon? A Hidden History." YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=D-WC-8hvP7aY>.
- Investigación y consultoría de BBC. 2023. "State of Oregon Disparity Study: Final Report." Noviembre de 2023. [https://www.oregon.gov/das/Docs/2023%20State%20of%20Oregon%20Disparity%20Study%20Final%20Report\\_November%2016%202023.pdf](https://www.oregon.gov/das/Docs/2023%20State%20of%20Oregon%20Disparity%20Study%20Final%20Report_November%2016%202023.pdf).
- Jacob, Michelle M., Kelly L. Gonzales, Deanna Chappell Belcher, Jennifer L. Ruff y Stephany RunningHawk Johnson. 2020. "Indigenous Cultural Values Counter the Damages of White Settler Colonialism." *Environmental Sociology* 7 (2): 134–46. <https://doi.org/10.1080/23251042.2020.1841370>.
- José Martí. 1979. *Our America: Writings on Latin America and the Struggle for Cuban Independence*. Londres: Penguin Classics.

- Katznelson, Ira. 2005. *When Affirmative Action Was White: An Untold History of Racial Inequality in Twentieth-Century America*. Nueva York: W.W. Norton.
- Kendi, Ibram X. 2017. “The Civil Rights Act Was a Victory against Racism. But Racists Also Won.” *The Washington Post*, 2 de julio de 2017. <https://www.washingtonpost.com/news/made-by-history/wp/2017/07/02/the-civil-rights-act-was-a-victory-against-racism-but-racists-also-won/>.
- Kennedy, Julia Taylor y Pooja Jain-Link. 2021. “What Does It Take to Build a Culture of Belonging?” *Harvard Business Review*, 21 de junio de 2021. <https://hbr.org/2021/06/what-does-it-take-to-build-a-culture-of-belonging>.
- KGW News. 2020. “Community Voices: The Chinese Experience in Oregon from Past to Present.” YouTube. 9 de diciembre de 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=BkDh3qU4KKQ>.
- Khalidi, Rashid. 2020. *Hundred Years’ War on Palestine: A History of Settler Colonialism and Resistance, 1917-2017*. Londres: MacMillan Publishers.
- Kotek, Tina. 2024. “Regional Mobility Pricing Project.” 11 de marzo de 2024. [https://www.oregon.gov/odot/tolling/Documents/03.11.24\\_Regional%20Mobility%20Pricing%20Project%20Governor%20Kotek%20Letter%20\(1\).pdf](https://www.oregon.gov/odot/tolling/Documents/03.11.24_Regional%20Mobility%20Pricing%20Project%20Governor%20Kotek%20Letter%20(1).pdf).
- Lanius, Candice. 2015. “Fact Check: Your Demand for Statistical Proof Is Racist - Cyborgology.” *The Society Pages*. 12 de enero de 2015. <https://thesocietypages.org/cyborgology/2015/01/12/fact-check-your-demand-for-statistical-proof-is-racist/>.
- Lee, Leconte. 2020. “The Pitfalls of HUD’s Point-In-Time Count.” *School-House Connection*. 7 de enero de 2020. <https://schoolhouseconnection.org/the-pitfalls-of-huds-point-in-time-count/>.
- Lett, Elle, Emmanuella Ngozi Asabor, Theodore Corbin y Dowin Boatright. 2020. “Racial Inequity in Fatal US Police Shootings, 2015–2020.” *Journal of Epidemiology and Community Health* 75 (4): 394–97. <https://doi.org/10.1136/jech-2020-215097>.
- Levinson, Jonathan. 2020. “Clackamas County Sheriff’s Office Singled out for Racial Disparities in Stop Data.” *Oregon Public Broadcasting*. 1 de diciembre de 2020. <https://www.opb.org/article/2020/12/01/clackamas-county-sheriffs-office-racial-disparity-report/>.
- Lewis, Karyn L., Jane G. Stout, Steven J. Pollock, Noah D. Finkelstein y Tiffany A. Ito. 2016. “Fitting in or Opting Out: A Review of Key Social-Psychological Factors Influencing a Sense of Belonging for Women in Physics.” *Physical Review Physics Education Research* 12 (2). <https://doi.org/10.1103/physrevphyseducres.12.020110>.

Loewen, James W. 1987. *The Mississippi Chinese: Between Black and White*. Long Grove, Ill.: Waveland Press.

Luna, Guadalupe T. 1999. "On the Complexities of Race: The Treaty of Guadalupe Hidalgo and *Dred Scott v. Sandford*." *University of Miami Law Review* 53 (4): 691.

Macuk, Anthony. 2021. "Clackamas County to Pay \$45K in Settlement with Family That Accused Deputy of Kneeling on Boy's Neck." KGW8. 15 de diciembre de 2021. <https://www.kgw.com/article/news/local/clackamas-county-45000-settlement/283-cc8412bd-7fe7-4824-9a66-3afd-ceab1432>.

Maslow, Abraham H. 1954. *Motivation and Personality*. Nueva York: Harper & Row.

May, Vanessa. 2011. "Self, Belonging and Social Change." *Sociology* 45 (3): 363–78. <https://doi.org/10.1177/0038038511399624>.

McCaughan, Edward J. 2020. "We Didn't Cross the Border, the Border Crossed Us': Artists' Images of the US-Mexico Border and Immigration." *Latin American & Latinx Visual Culture* 2 (1): 6–31.

McGhee, Heather C. 2021. *The Sum of Us: What Racism Costs Everyone and How We Can Prosper Together*. Nueva York: One World.

McMahon, Thomas. 2021. "The Great Commission, Papal Bulls and the Doctrine of Discovery: From the 4th Century to Current Law." *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3911636>.

Metro. s.f. "Supportive Housing Services: Addressing Homelessness in Greater Portland." <https://www.oregonmetro.gov/public-projects/supportive-housing-services/racial-equity>.

Meyer, Grant. 2000. *As Long as They Don't Move next Door: Segregation and Racial Conflict in American Neighborhoods*. Oxford: Rowman And Littlefield.

Mills, Charles W. 1997. *The Racial Contract*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Milwaukie Review. 2020. "Milwaukie Unveils Mural Honoring City's Historic People of Color." 8 de octubre de 2020. [https://www.milwaukiereview.com/news/milwaukie-unveils-mural-honoring-citys-historic-people-of-color/article\\_6b093a4f-dd1b-542a-b404-6bca262b43d9.html](https://www.milwaukiereview.com/news/milwaukie-unveils-mural-honoring-citys-historic-people-of-color/article_6b093a4f-dd1b-542a-b404-6bca262b43d9.html).

Monarrez, Tomas, Brian Kisida y Matthew Chingos. 2019. "When Is a School Segregated? Making Sense of Segregation 65 Years after *Brown v. Board of Education*." Urban Institute. [https://www.urban.org/sites/default/files/publication/101101/when\\_is\\_a\\_school\\_segeregated\\_making\\_sense\\_of\\_segregation\\_65\\_years\\_after\\_brown\\_v.\\_board\\_of\\_education\\_0.pdf](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/101101/when_is_a_school_segeregated_making_sense_of_segregation_65_years_after_brown_v._board_of_education_0.pdf).

Moreton-Robinson, Aileen. 2015. *The White Possessive: Property, Power, and Indigenous Sovereignty*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Morgan, Ivy y Ary Amerikaner. 2018. "Funding Gaps: An Analysis of Schools Funding Equity across the U.S. And within Each State." 2018. <https://s3-us-east-2.amazonaws.com/edtrustmain/wp-content/uploads/2014/09/20180601/Funding-Gaps-2018-Report-UPDATED.pdf>.

Morieson, Lucy, David Carlin, Bronwyn Clarke, Karli Lukas y Rachel Wilson. 2013. "Belonging in Education: Lessons from the Belonging Project." *The International Journal of the First Year in Higher Education* 4 (2). <https://doi.org/10.5204/intjfyhe.v4i2.173>.

Mulkey, Andrew. 2022. "Court of Appeals Rules against Short-Term Rentals on Clackamas County Farm and Forest Land." 1000 Friends of Oregon. 2022. [Court of Appeals rules against short-term rentals on Clackamas County farm and forest land | 1000 Friends of Oregon](https://www.1000friends.org/news/court-of-appeals-rules-against-short-term-rentals-on-clackamas-county-farm-and-forest-land).

Museum of Chinese in America. 2019. "Ah Bing." 20 de agosto de 2019. <https://www.mocanyc.org/collections/stories/ah-bing/>.

National Partnership for Women and Families. 2023. "Native American Women and the Wage Gap." Noviembre de 2023. <https://nationalpartnership.org/wp-content/uploads/native-american-women-wage-gap.pdf>.

New America. s.f. "Anti-Muslim Activities in the United States 2012-2018." <https://www.newamerica.org/in-depth/anti-muslim-activity/>.

Nguyen, Brenda L., Bridget H. Lyons y Kaitlin Forsberg, et al. 2023. "Surveillance for Violent Deaths — National Violent Death Reporting System, 48 States, the District of Columbia, and Puerto Rico, 2020." *MMWR Surveill Summ* 72 (SS-5). <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/73/ss/ss7305a1.htm#>.

Noble, Safiya Umoja. 2018. *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*. Nueva York: New York University Press.

Oficiales Kelly, Siobhan McAllister y Katherine Tallan. 2021. "Updated Measure 11 Indictments, Convictions, and Sentencing Trends: 2013-2018." Marzo de 2021. <https://www.oregon.gov/cjc/CJC%20Document%20Library/M11%20Final%20Draft.pdf>.

Oficiales Kelly, Siobhan McAllister, Michael Weinman, Courtney Rau y Katherine Tallan et al. 2020. "Statistical Transparency of Policing Report per House Bill 2355 (2017)." 1 de diciembre de 2020. [https://www.oregon.gov/cjc/CJC%20Document%20Library/STOP\\_Report\\_2020\\_FINAL.pdf](https://www.oregon.gov/cjc/CJC%20Document%20Library/STOP_Report_2020_FINAL.pdf).

Oficina de Estadística de los Estados Unidos. 2023. "Job Openings Reach Record Highs in 2022 as the Labor Market Recovery Continues." Mayo de 2023. [Job openings reach record highs in 2022 as the labor market recovery](https://www.bls.gov/news.release/jobopenings.t01.htm)

[continues : Monthly Labor Review: U.S. Bureau of Labor Statistics.](#)

Oficina del Censo de los Estados Unidos. 2020. "RACE." Decennial Census, DEC Redistricting Data (PL 94-171), Table P1. 2020. <https://data.census.gov/table/DECENNIALPL2020.P1?g=050XX00US41005>.

Oficina del Historiador. s.f. "Chinese Immigration and the Chinese Exclusion Acts." <https://history.state.gov/milestones/1866-1898/chinese-immigration>.

Ogden, Johanna. 2012. "Ghadar, Historical Silences, and Notions of Belonging: Early 1900s Punjabis of the Columbia River." *Oregon Historical Quarterly* 113 (2): 164–97. <https://doi.org/10.1353/ohq.2012.0018>.

Omi, Michael y Howard Winant. 1986. *Racial Formation in the United States*. Nueva York: Routledge.

Online Archive of California. s.f. "California Private Land Claims Collection." <https://oac.cdlib.org/findaid/ark:/13030/c8df6z7q/#:~:text=The%20California%20Land%20Act%20of,Spanish%20and%20Mexican%20land%20grants>.

Oregon Black Pioneers. s.f. <https://oregonblackpioneers.org/>.

Oregon Center for Children and Youth with Special Health Needs. 2020. "Racism in Oregon's Health Care System: Experiences of Families of Black and Immigrant Latino Children and Youth with Special Health Care Needs." 2020. [https://www.ohsu.edu/sites/default/files/2021-01/NA%20Brief\\_Experiences%20of%20Racism\\_FINAL%2011.18.20.pdf](https://www.ohsu.edu/sites/default/files/2021-01/NA%20Brief_Experiences%20of%20Racism_FINAL%2011.18.20.pdf).

Oregon Public Broadcasting. 2020. "Broken Treaties: Full Documentary." YouTube. 19 de noviembre de 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=i-Hq6ncJJ35w>.

Oregon Remembrance Project. s.f. "About the Project." <https://oregonremembrance.org/about/>.

Oregon State University. s.f. "A Brief History of the Chinese in Oregon, 1850-1950." <https://scarc.library.oregonstate.edu/omeka/exhibits/show/oregondisintermentdocuments/history/discrimination#>.

Oregon Worker Relief. 2023. "2023 Impact Report." 2023. <https://workerrelief.org/wp-content/uploads/2024/02/OWR-2023-Impact-Report.pdf>.

Othering and Belonging Institute. s.f. "Analyzing Belonging in Our Communities: Racial Inclusion and Response to the COVID-19 Pandemic." <https://belonging.berkeley.edu/sites/default/files/2022-04/Analyzing%20Belonging%20in%20Our%20Communities.pdf>.

Partners for a Hunger-Free Oregon. 2022. "Immigration Status and SNAP." 2022. <https://oregonhunger.org/snap-immigration/>.

Pedulla, David S. y Devah Pager. 2019. "Race and Networks in the Job Search Process." *American Sociological Review* 84 (6): 000312241988325. <https://doi.org/10.1177/0003122419883255>.

Pew Research Center. 2017. "How the U.S. General Public Views Muslims and Islam." 2017. <https://www.pewresearch.org/religion/2017/07/26/how-the-u-s-general-public-views-muslims-and-islam/>.

Pew Trusts. 2023. "Racial Disparities Persist in Many U.S. Jails." 16 de mayo de 2023. [Racial Disparities Persist in Many U.S. Jails | The Pew Charitable Trusts](https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/articles/2023/05/16/racial-disparities-persist-in-many-u-s-jails).

Pliska, Jessica. 2021. "Cómo nuestras redes blancas excluyen a los jóvenes de color del acceso profesional y la oportunidad". *Forbes*, 31 de marzo de 2021. <https://www.forbes.com/sites/jessicapliska/2021/03/31/how-our-white-networks-exclude-young-people-of-color-from-career-access-and-opportunity/?sh=5c00a3672cdd>.

Policía del Estado de Oregón. s.f. "Oregon State Police Report on Missing and Murdered Native American Women." [https://www.oregonlegislature.gov/citizen\\_engagement/Reports/2020-OSP-Report%20on%20Missing%20and%20Murdered%20Native%20American%20Women.pdf](https://www.oregonlegislature.gov/citizen_engagement/Reports/2020-OSP-Report%20on%20Missing%20and%20Murdered%20Native%20American%20Women.pdf).

Prison Policy Initiative. s.f. "Appendix A. Counties -- Ratios of Overrepresentation." <https://www.prisonpolicy.org/racialgeography/counties.html>.

Public Broadcasting Service. s.f. "Chinese Immigrants and the Gold Rush | American Experience | PBS." <https://www.pbs.org/wgbh/americanexperience/features/goldrush-chinese-immigrants/>.

Quintero, Diana y Michael Hansen. 2021. "As We Tackle School Segregation, Don't Forget about English Learner Students." *The Brookings Institution*. 14 de enero de 2021. <https://www.brookings.edu/articles/as-we-tackle-school-segregation-dont-forget-about-english-learner-students/#>.

Rahe, Mallory. 2018. "Estimates of Migrant and Seasonal Farmworkers in Agriculture, 2018 Update." *Autoridad de Salud de Oregón*. 2018. <https://www.oregon.gov/oha/HPA/HP-PCO/Documents/2018%20Updates%20to%20MSFW%20Enumeration%20Studies%20Report.pdf>.

Red del Banco de Alimentos de Oregón. s.f. "Community Food Assessments." [https://ofbportals.oregonfoodbank.org/home/partner\\_support/partner\\_support/partner\\_resources\\_space\\_file\\_repo/community\\_food\\_assessments/clackamas\\_county\\_cfa\\_2015pdf](https://ofbportals.oregonfoodbank.org/home/partner_support/partner_support/partner_resources_space_file_repo/community_food_assessments/clackamas_county_cfa_2015pdf).

Redfin. s.f. "Clackamas, or Housing Market." <https://www.redfin.com/city/21950/OR/Clackamas/housing-market>.

Reed, Mark S. y Hannah Rudman. 2022. "Re-Thinking Research Impact: Voice, Context and Power at the Interface of Science, Policy and Practice."

Sustainability Science 18 (septiembre): 967–81. <https://doi.org/10.1007/s11625-022-01216-w>.

Rice, Brian, Jill E Oakes, y Roderick R Riewe. 2005. Seeing the World with Aboriginal Eyes: A Four Directional Perspective on Human and Non-Human Values, Cultures and Relationships on Turtle Island. Winnipeg: Aboriginal Issues Press.

Riley, Kathryn A. 2017. Place, Belonging and School Leadership: Researching to Make the Difference. Londres; Nueva York: Bloomsbury Academic.

Riley, Taylor, Julia P. Schleimer y Jaquelyn L. Jahn. 2024. “Organized Abandonment under Racial Capitalism: Measuring Accountable Actors of Structural Racism for Public Health Research and Action.” Social Science & Medicine (1982) 343 (enero): 116576. <https://doi.org/10.1016/j.socsci-med.2024.116576>.

Robbins, William. s.f. “Railroads, Race, and the Transformation of Oregon.” Oregon History Project. <https://www.oregonhistoryproject.org/narratives/this-land-oregon/political-and-economic-culture-1870-1920/railroads-race-and-the-transformation-of-oregon/>.

Robbins, Williams G. s.f. “Oregon Donation Land Act.” The Oregon Encyclopedia. [https://www.oregonencyclopedia.org/articles/oregon\\_donation\\_land\\_act/](https://www.oregonencyclopedia.org/articles/oregon_donation_land_act/).

Roediger, David R. 1991. The Wages of Whiteness: Race and the Making of the American Working Class. Nueva York: Verso.

Rosebach, Molly. 2022. “Oregon Report Details Dehumanizing Experience of Farmworkers during COVID Pandemic.” Oregon State University. 2022. <https://today.oregonstate.edu/news/oregon-report-details-dehumanizing-experience-farmworkers-during-covid-pandemic>.

s.f. <https://belonging.berkeley.edu>.

s.f. <https://oregonremembrance.org/>.

Sacks, Karen Brodtkin. 2010. How Jews Became White Folks and What That Says about Race in America. Nuevo Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Samuel, Laura, Deidra C Crews, Bonnielin K Swenor, Jiafeng Zhu, Elizabeth A Stuart, Sarah L Szanton, Boeun Kim, et al. 2023. “Supplemental Nutrition Assistance Program Access and Racial Disparities in Food Insecurity.” JAMA Network Open 6 (6): e2320196–96. <https://doi.org/10.1001/jama-networkopen.2023.20196>.

Sanderson, Sarah L. 2022. “Jacob Vanderpool (1820-18??).” Black Past. 22 de enero de 2022. <https://www.blackpast.org/african-american-history/jacob-vanderpool-1820-188/>.

- Sanderson, Sarah L. 2023. *The Place We Make*. Colorado Springs: Water-Book.
- Schein, Richard H. 2009. "Belonging through Land/Scape." *Environment and Planning A: Economy and Space* 41 (4): 811–26. <https://doi.org/10.1068/a41125>.
- Secretaría de Estado de Oregon. s.f. <https://sos.oregon.gov/Pages/index.aspx>.
- Simpson, Leanne. 2017. *As We Have Always Done: Indigenous Freedom through Radical Resistance*. Mineápolis, Mn; Londres: University of Minnesota Press.
- Sinnott, Shea y Peter Gibbs. 2014. "Organizing: People, Power, Change." *The Commons Social Change Library*. [https://commonslibrary.org/wp-content/uploads/Organizers\\_Handbook.pdf](https://commonslibrary.org/wp-content/uploads/Organizers_Handbook.pdf).
- Sociedad Histórica de Oregon. 2022. "Oregon's Early Chinese American History and Portland's Louie Chung." YouTube. 6 de junio de 2022. [https://www.youtube.com/watch?v=1ko1\\_hbnWjs](https://www.youtube.com/watch?v=1ko1_hbnWjs).
- Sociedad Histórica del Condado de Clackamas. s.f. "Black Americans in Early Oregon City (1841 - 1864)." [Black Americans in Early Oregon City \(1841 - 1864\) — Clackamas County Historical Society](https://www.clackamascountyhistoricalsociety.org/black-americans-in-early-oregon-city-1841-1864).
- Southern Poverty Law Center (SPLC). s.f. "In 2023, 23 Hate and Antigovernment Groups Were Tracked in Oregon." <https://www.splcenter.org/states/oregon>.
- Stead, Martine, Laura McDermott, Anne Marie MacKintosh y Ashley Adamson. 2011. "Why Healthy Eating Is Bad for Young People's Health: Identity, Belonging and Food." *Social Science & Medicine* 72 (7): 1131–39. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.12.029>.
- Stephen, Lynn. 2017. "Guatemalan Immigration to Oregon: Indigenous Transborder Communities." *Oregon Historical Quarterly* 118 (4): 554–83. <https://doi.org/10.5403/oregonhistq.118.4.0554>.
- Stephens, Nicole M., MarYam G. Hamedani y Mesmin Destin. 2014. "Closing the Social-Class Achievement Gap." *Psychological Science* 25 (4): 943–53. <https://doi.org/10.1177/0956797613518349>.
- Stewart, Taylor. 2021. "Opinion: Remembrance as a Step toward Reconciliation of an Oregon Lynching." *The Oregonian*. 9 de junio de 2021. <https://www.oregonlive.com/opinion/2021/06/opinion-remembrance-as-a-step-toward-reconciliation-of-an-oregon-lynching.html>.
- Taormina, Robert J y Jennifer H Gao. 2013. "Maslow and the Motivation Hierarchy: Measuring Satisfaction of the Needs." *The American Journal of Psychology* 126 (2): 155–77. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>.

Tapestry Institute. s.f. "Relationship and Reciprocity." <https://tapestryinstitute.org/ways-of-knowing/key-concepts/relationship-reciprocity/#>.

Taylor, Paul. 2021. *Affirmative Action at a Crossroads: The Future of Race-Conscious Policies in America*. Oxford: Oxford University Press.

The Tacoma Method. s.f. "Expulsion." <https://www.tacomamethod.com/expulsion>.

Thompson, Lori L. 2014. "I Refuse to Remain in the Lower Case." *My American Meltingpot*. 2 de junio de 2014. <https://myamericanmeltingpot.com/2014/06/02/i-refuse-to-remain-in-the-lower-case/>.

Trent, Maria, Danielle G. Dooley y Jacqueline Dougé et al. 2019. "The Impact of Racism on Child and Adolescent Health." *American Academy of Pediatrics* 144 (2). <https://publications.aap.org/pediatrics/article/144/2/e20191765/38466/The-Impact-of-Racism-on-Child-and-Adolescent?autologincheck=redirected>.

Tribus Confederadas de Grand Ronde. s.f. "Trail of Tears." <https://www.grandronde.org/history-culture/history/trail-of-tears/>.

Trouillot, Michel-Rolph. 1995. *Silencing the Past: Power and the Production of History*. Boston: Beacon Press.

Trudeau, Daniel. 2006. "Politics of Belonging in the Construction of Landscapes: Place-Making, Boundary-Drawing and Exclusion." *Cultural Geographies* 13 (3): 421–43. <https://doi.org/10.1191/1474474006eu366oa>.

Tuck, Eve. 2009. "Suspending Damage: A Letter to Communities." *Harvard Educational Review* 79 (3): 409–28. <https://doi.org/10.17763/haer.79.3.n0016675661t3n15>.

University of Oregon. s.f. "Donation Land Act of 1850." [https://Pages.uoregon.edu/Mjdennis/Courses/Hst469\\_donation.htm](https://Pages.uoregon.edu/Mjdennis/Courses/Hst469_donation.htm).

Walidah Imarisha. 2013. "A Hidden History: The Stories and Struggles of Oregon's African American Communities." *Oregon Humanities Magazine* Summer.

Weare, Katherine. 2010. "Mental Health and Social and Emotional Learning: Evidence, Principles, Tensions, Balances." *Advances in School Mental Health Promotion* 3 (1): 5–17. <https://doi.org/10.1080/1754730x.2010.9715670>.

West, Cornell. 1993. *Race Matters*. Boston: Beacon Press.

Willamette Falls Legacy Trust. 2018. "Master Plan: Willamette Falls Riverwalk." Enero de 2018. <https://www.willamettefallslegacy.org/wp-content/uploads/2018/02/Riverwalk-Master-Plan-FINAL-2-07-18-2.pdf>.

Willamette Falls Trust. 2023. "2023 Feasibility & Cooperation Agreement Portland General Electric & Willamette Falls Trust." 2023. <https://www.willa->

[mettefallstrust.org/agreement-summary](http://mettefallstrust.org/agreement-summary).

Wilson, Conrad. 2020. "Clackamas County Deputies Face Lawsuit after Allegations of Pressing Knee into Black 12-Year-Olds Neck." Oregon Public Broadcasting. 18 de junio de 2020. <https://www.opb.org/news/article/clackamas-lawsuit-knee-neck-black-child-kamar-benbo/>.

Yuval-Davis, Nira. 2006. "Belonging and the Politics of Belonging." *Patterns of Prejudice* 40 (3): 197–214. <https://doi.org/10.1080/00313220600769331>.

Zadie Smith. 2017. *Swing Time*. Nueva York: Penguin Press.



