Elevemos Expectativas Todos los Días: El Desafío de los Estándares Comunitarios de la Federación

Braille Monitor

Tomo 65, Número 2

Febrero de 2022

Gary Wunder, Redactor

Puede ver la foto en HTML en su navegador.

[LEYENDA DE LA FOTO : Mark Riccobono]

[https://nfb.org//images/nfb/publications/bm/bm22/bm2202/bm220201.htm](https://nfb.org/images/nfb/publications/bm/bm22/bm2202/bm220201.htm)

Elevemos Expectativas Todos los Días: El Desafío de los Estándares Comunitarios de la Federación

por Mark Riccobono

"El ayer y el mañana se reúnen en este tiempo presente, y nosotros somos los que tenemos la responsabilidad. Nuestro último ascenso por los peldaños no será fácil,

pero debemos hacerlo. Los riesgos son demasiado elevados y las alternativas demasiado terribles como para que pueda ser de otra manera .... Vamos a seguir ascendiendo. Nuestro patrimonio

lo exige; nuestra fé lo confirma; nuestra humanidad así lo requiere. Cualesquiera que sea el sacrificio, lo haremos. Sea cual sea el precio, lo pagaremos."—Kenneth Jernigan.

En la Federación Nacional de Ciegos, hemos trabajado para establecer un alto estándar en nuestras expectativas para nosotros mismos, para los demás y para

quienes nos rodean. Si bien nuestro trabajo de defensa y programas se centra en aumentar las expectativas entre otros en el campo de la ceguera o la sociedad en general, también

reconocemos

que no podemos exigir a otros que hagan lo que no estamos preparados para hacer por nosotros mismos. Cumplir con esa expectativa interna es complicado cuando se considera

los desafíos de reunir a cincuenta y dos organizaciones locales diversas de personas ciegas, (nuestras filiales estatales), un par de docenas de divisiones de intereses

especiales,

y miles de personas en un movimiento unificado. Se hace aún más complicado porque ese movimiento debe operar dentro de una sociedad más amplia con muchas

perspectivas y prioridades contrapuestas. A pesar de los desafíos, nuestro movimiento ha persistido porque como personas ciegas hemos seguido asumiendo la responsabilidad

por cambiar y evolucionar el movimiento para cumplir con nuestras expectativas. Esto a veces ha venido con gran lucha y debate, pero siempre ha resultado en

que los ciegos tienen un sentido más fuerte de poseción en nuestro movimiento.

Durante el último año, hemos hecho lo que no era fácil de hacer y hemos surgido con un compromiso con las altas expectativas que es más fuerte que nunca.

Nuestro desafío ahora es cumplir con esas expectativas. Antes de hacerlo, debemos reflexionar sobre el importante viaje que hemos realizado—un viaje que hemos realizado

porque nuestras esperanzas para el mañana exigían que examináramos quiénes somos y cómo mantenemos nuestra unión. La historia recordará que este año fue aún más

significativo porque lo hicimos durante una pandemia mundial en la que nuestra unión era más frágil que nunca como resultado del distanciamiento físico

y tremenda incertidumbre en toda la sociedad.

Ha llegado el momento de compartir mi perspectiva sobre el viaje que hemos realizado en el conjunto de expectativas que llamamos el Código de Conducta

de la Federación. Este artículo solo cubre los esfuerzos recientes. Ciertamente, la conducta de los miembros y los estándares apropiados para los líderes y filiales ha sido un tema de discusión

a lo largo de la historia del movimiento, y no intento capturar eso en este artículo. Siento que es más útil contar este relato desde mi perspectiva,

pero lo que lee a continuación es mérito de cientos de miembros de la Federación. No todos los detalles del viaje están documentados aquí, y ciertamente hay

muchos interesados clave, que no se nombran.

Lo que es más importante, quiero agradecer personalmente y profesionalmente a las personas que de manera privada y directa

compartieron conmigo sus historias y experiencias para dar forma a mi propio pensamiento. Sigo cada día valorando la fé que tenéis y seguís depositando

en mí todos los días. Vuestros relatos seguirán estando en mi corazón mientras trabajo en nombre de esta organización. Algunos de vosotros podeis incluso haber olvidado lo que

se compartió conmigo, pero yo no lo he olvidado, incluso si a veces era lento para juntarlo todo en mi propia mente. Nuestro progreso os pertenece, y me siento

honrado de haber sido parte del viaje.

Primero me convertí en un líder electo en la Federación en 1996 cuando fui elegido para desempeñarme como presidente de la recién formada Asociación de Estudiantes

Ciegos de Wisconsin.

Mi primera oportunidad real de conocer las expectativas de los líderes de la organización se presentó en un seminario para estudiantes realizado en la

oficina nacional en

los primeros meses de 1997. Entendí de esa reunión y las que siguieron que la organización esperaba un nivel de profesionalismo y cuidado para ser

compartido entre los miembros.

Esta expectativa surgió de años de interacción entre los miembros que crearon estos estándares: a veces a través de políticas, a veces a través de

los líderes que eligieron, y en otras ocasiones a través del entendimiento común no escrito que se desarrolló. Fue sólo un año después de eso cuando observé a mi

propia presidenta de la filial que utilizaba el poder que le otorgaban los miembros para limitar la participación en la organización en lugar de fortalecer a los

que la rodeaban.

Este fue el comienzo de mi propio viaje para convertirme en presidente de la filial, donde me desempeñé durante cinco años antes de formar parte del personal de nuestra

oficina. Mi propia experiencia de liderazgo dentro de la Federación me enseñó la importancia de actuar frente a circunstancias difíciles y reconocer

la sabiduría de los miembros del movimiento.

En 2014 la convención me eligió para desempeñarme como Presidente de la Federación, y sigo sintiéndome honrado y desafiado por el honor de representar a

muchos miembros diversos de esta organización. Poco después de mi elección, Pam Allen, quien se desempeñaba como nuestra tesorera en ese momento, informó de un incidente del que ella

había tenido conocimiento sobre la conducta de otro funcionario de la organización. No había una hoja de ruta sobre qué hacer luego. La Constitución de la Federación

otorga a la junta de directores autoridad para actuar, pero no había una forma escrita específica para guiar mi respuesta o cómo documentaría esa respuesta. En su lugar,

Actué según mi comprensión y experiencia de liderazgo. Sin embargo, después de esa experiencia desafiante en los primeros meses de mi presidencia, pensé

que debe haber un medio más sistemático de responder a estas situaciones. Al mismo tiempo, tuvimos una transición significativa de los presidentes de filiales desde hace mucho tiempo.

Mientras mi atención estaba en trabajar con la nueva colectividad de líderes de filiales en la coordinación efectiva del trabajo del movimiento, seguí reflexionando qué otras estructuras necesitábamos.

De vez en cuando, planteé la pregunta a otros líderes de la organización e intenté educarme

hablando con los miembros sobre sus propias experiencias. Todavía había mucho que llegaría a entender en los próximos años.

A principios de 2017 decidí que necesitábamos desarrollar un documento escrito de expectativas que pudiéramos socializar en toda la Federación. Empecé planes para

reunir a un grupo a fin de comenzar la redacción de un documento de este tipo basado en líderes que habían expresado gran interés en la idea en mis conversaciones anteriores.

En la primavera de 2017, quedó claro que los preparativos para la convención nacional iban a impedir un progreso sustancial en esta iniciativa; por lo tanto,

se hicieron planes para comenzar después de la convención con el objetivo de presentar algo a la junta de directores nacional en su reunión de otoño. Sin embargo, ya teníamos

dentro de nuestro movimiento

una mayor conciencia de que había más que podíamos hacer para alentar el comportamiento apropiado que siempre

yo había aprendido.

Cuando me levanté para dirigirme al personal de la Federación que participaría en la convención de 2017, les pedí específicamente que estuvieran atentos

a situaciones en

qué conducta sexual inapropiada podría ocurrir, e intervenir según corresponda y, ciertamente, informar si presenciaron algo.

Esto ciertamente no fue entrenamiento de un espectador

como nos gustaría que se ofreciera hoy. Fue mi propio reconocimiento de que, además de desarrollar respuestas, necesitábamos ser más efectivos en nuestros proactivos esfuerzos

para prevenir estas situaciones donde pudiéramos.

En el otoño de 2017, comenzamos a redactar un documento integral que luego comenzamos a llamar el Código de Conducta. En el proceso, seguí intentando

aprender de los relatos individuales de los miembros dentro del movimiento. Fue difícil escuchar sobre experiencias en las que las personas sintieron que otros las dañaron

en la organización, y me sentí muy personalmente responsable en mi cargo de Presidente. Los relatos que escuché eran muy diferentes de lo que sabía sobre

la Federación, y se necesitó mucha energía emocional para determinar qué podíamos hacer para fortalecer nuestro trabajo conjunto.

No alcanzamos nuestra fecha límite original de tener el documento del Código listo para ser examinado y aprobado por la junta de directores durante el tiempo de su reunión

en diciembre de 2017. Si bien la junta de directores discutió los planes para el Código, no aprobó la versión original hasta el 26 de enero de 2018. En esa primera versión del

Código, alentamos a cada filial a adoptar una política idéntica a nivel local. También alentamos a cada líder electo a firmar para indicar que

acordó cumplir con la política.

Rápidamente se hizo evidente que nuestro enfoque necesitaría algún refinamiento para ser implementado de manera efectiva.

Durante 2018 dimos a conocer el Código a los miembros y trabajamos para que los líderes de la organización entiendan cómo implementarlo.

También preparamos algunos

procedimientos internos sobre la forma en que gestionaríamos los informes que recibimos a nivel nacional. Además de discutirlo en el Comunicado Presidencial y

Al distribuir el Código en el Braille Monitor, invitamos a las filiales a discutir el Código en reuniones locales. Nos destacamos e invitamos, a comentar sobre el nuevo

Código durante la reunión de la Junta de Directores de la Federación Nacional de Ciegos realizada durante la Convención Nacional de 2018. No fue hasta el otoño

de 2018 que recibimos nuestra primera denuncia para ser investigada a nivel nacional. Es justo decir que, al responder e investigar internamente

ese asunto, nosotros aprendimos mucho. Inmediatamente quedó claro que necesitábamos trabajar más en nuestros procedimientos, y muchas personas involucradas en el primer grupo de

las denuncias que investigamos brindaron comentarios honestos e invaluables sobre cómo mejorar nuestro trabajo.

En la reunión de otoño de la Junta de Directores de la Federación que tuvo lugar el 30 de noviembre y el 1 de diciembre de 2018, la junta de directores revisó la implementación

del Código

y decidió que necesitaba mejoras. La junta de directores aprobó las ediciones del Código que tenían fecha del 1 de diciembre de 2018. El acta de esa reunión también refleja

discusión adicional:

La junta de directores revisó una serie de otros planes para fortalecer las prácticas del Código de Conducta de la organización. Se están redactando mejores prácticas para ayudar a los líderes

en la realización de investigaciones del Código de Conducta. Una vez desarrollados los procedimientos, serán revisados por un tercero con experiencia en investigaciones

para asegurarse de que están informados por las mejores prácticas utilizadas por miembros de otras organizaciones. Además, se establecerá un formulario en línea, así como una

casilla de correo de voz para que las personas que creen que tienen una querella legítima en virtud del Código de Conducta tengan muchas formas de presentar

una querella formal. La junta de directores expresó la necesidad de capacitación continua de los líderes con respecto a las expectativas del Código de Conducta y su implementación a nivel

local.

Como resultado del trabajo de la junta de directores para mejorar la implementación del Código de Conducta, se decidió revisar el Código en abril de 2019. Lo más significativo

en el cambio de política en ese momento fue eliminar la necesidad de que las filiales de la Federación establecieran sus propios Códigos.

La junta de directores reconoció que había un número

de problemas para que cada filial responda a ciertas denuncias de mala conducta. Este cambio también fue consistente con la práctica que existe por mucho tiempo de la Federación

en que las políticas nacionales de la organización se aplican a las organizaciones locales afiliadas como parte de la carta de afiliación con la Federación.

Específicamente, la junta de directores reconoció que las denuncias de conducta sexual inapropiada requerían una respuesta consistente y que la organización nacional

estaba en una mejor posición que

las filiales estatales para proporcionar una respuesta clara, coherente y responsable a las inquietudes planteadas por los miembros.

Durante el verano de 2019, se contrató a una consultora para revisar el Código de la Federación y los procedimientos relacionados y luego brindar recomendaciones. Esto era

un paso importante en los esfuerzos continuos de la junta de directores para comprender cómo implementar un marco efectivo en una organización diversa impulsada por

voluntarios.

Además, durante la Convención Nacional de 2019 se realizaron varios seminarios para apoyar los valores descritos en el Código de Conducta y empoderar a

los miembros para

ayudar a protegerse contra el comportamiento inapropiado. En su reunión de diciembre de 2019, la junta de directores discutió las recomendaciones de la consultora externa,

especialmente, la oportunidad de mejorar los procedimientos internos de investigación de denuncias cuando llegaban a la organización.

La junta de directores estableció planes para hacer

mejoras en 2020. Normalmente ese trabajo habría tenido lugar antes de la convención en 2020, pero la aparición del coronavirus en marzo

hizo que se atrasara ese trabajo por muchos meses.

En su reunión virtual del 4 y 5 de diciembre de 2020, la Junta de Directores consideró realizar futuras mejoras al Código. En concreto, la junta

de directores discutió la necesidad de explorar el uso de una investigadora externa para ciertas denuncias de conducta sexual inapropiada debido a la naturaleza de esas

preocupaciones. La junta de directores también

discutió la necesidad de más capacitación para ayudar a todos los líderes y miembros a cumplir mejor los estándares para nuestra comunidad que estaban

y están articulados en el Código de Conducta.

En la reunión, la junta de directores adoptó modificaciones al Código con el entendimiento de que se producirían cambios más significativos el próximo año. Ninguno

de los miembros de la junta de directores, incluyéndome a mí, reconocieron cuán cierto sería eso en los próximos meses.

Mientras la junta de directores se reunía en diciembre de 2020, comenzaron a surgir una serie de publicaciones en Facebook que hacían acusaciones sobre la Federación

Nacional de Ciegos

y nuestros centros de formación afiliados. Al día siguiente de la reunión de la junta de directores, el domingo 6 de diciembre de 2020, armé una reunión con los directores ejecutivos

de los centros de entrenamiento de la NFB para discutir las alegaciones emergentes.

Todos en esa reunión afirmaron su compromiso de garantizar que nuestros programas respondan

a las denuncias de la forma más segura posible. Cada uno de los directores de los centros también acordó cooperar plenamente con cualquier investigación de la Federación que pudiera

volverse necesaria. Durante la semana siguiente, la Junta de Directores de la NFB emitió una declaración sobre su apoyo a los sobrevivientes. Durante esa misma semana una

publicación de Facebook pedía específicamente que tanto Pam Allen como yo renunciáramos como funcionarios de la Federación. Inmediatamente envié la publicación a los otros oficiales

de la Federación y señalé que tanto Pam Allen como yo cooperaríamos con cualquier investigación de nuestras acciones pasadas que la junta de directores considerara necesaria. La junta de directores

se reunió por llamada del segundo vicepresidente Ron Brown para discutir las acusaciones. En esa reunión, la junta de directores decidió que no tenía evidencia para hacer

retirar su apoyo a Pam Allen o a mí en el desempeño de nuestras funciones como funcionarios de la Federación. En esa misma reunión, la junta de directores me pidió que escribiera

una carta más amplia a los miembros sobre las acusaciones. Los miembros de la junta acordaron que revisarían la carta y la firmarían si apoyaban

el contenido.

Mientras consideraba lo que escribiría a los miembros de la Federación, volví a los sentimientos que describí anteriormente. Me entristece mucho que alguien

se viera perjudicado en el curso de su participación en la Federación.

También sentí un grado de frustración porque los esfuerzos que habíamos realizado

para hacer mejoras aún no habían creado la sensación de seguridad y acción que yo personalmente me comprometí a supervisar. Pensé en mis propias hijas

que han crecido en la Federación y pueden decidir algún día participar activamente en la organización.

Reflexioné también sobre los relatos que los sobrevivientes

habían compartido conmigo durante los años precedentes. Sabía

que todavía me quedaba mucho más por entender sobre los impactos perniciosos de la conducta sexual inapropiada dentro de nuestra sociedad, incluyendo

nuestra organización. También sentí un grado de culpa por lo que entendí entonces pero no entendí años antes. Qué podría escribir que diría en palabras

todo lo que sentí? El resultado fue una combinación de lo que había en mi corazón y también un conjunto de acciones que me comprometería a liderar.

Fue más

fácil comprometerme con esas acciones por el hecho de que la junta de directores ya había hecho planes para 2021 en su reunión a principios de mes. En la carta que

fue la culminación de mi angustia, mi examen de conciencia y los pensamientos más racionales que pude reunir, me referí a mis propios errores—un reconocimiento

de que todavía estaba creciendo y evolucionando en mi propia comprensión de estos importantes temas. He detallado algo de esa evolución anteriormente arriba. Esta

carta abierta de disculpa se publicó en nuestro sitio web el 16 de diciembre de 2020 y fue respaldada y firmada por todos los miembros de la junta de directores nacional.

Léase la carta

en

<http://nfbnet.org/pipermail/nfbespanol-talk_nfbnet.org/2020-December/002883.html>

Y

<https://nfb.org/blog/open-letter-apology-president-riccobono>.

En el tiempo transcurrido entre la reunión de la junta de directores de la Federación el 4 y 5 de diciembre y la publicación de la carta el 16 de diciembre, tuve un

mensaje constante para los líderes y el personal de la organización. Hice un llamado a todos a "inclinarse hacia la situación" frente a nosotros. Yo tenía mucha incertidumbre

sobre lo que no sabía, pero nosotros teníamos mucha confianza en el viaje en el que ya habíamos invertido mucho durante los últimos cuatro años. Cuando se me preguntó

repetidamente sobre los motivos de aquellos que hacen y difunden cargos de incorrección, le recordé a la gente que nuestra atención debe estar en llegar

a la verdad, independientemente de la fuente de las alegaciones. La junta de directores ya había invertido mucho tiempo y energía en este viaje, y era hora

de acelerar nuestros esfuerzos. Empezamos a trabajar en red a través del movimiento para averiguar quién más podría estar ahí fuera como socio potencial.

Fue entonces cuando nos pusimos en contacto por primera vez con RAINN, que es la organización contra la violencia sexual más grande del país.

En la tarde del 17 de diciembre de 2020, una carta abierta dirigida a "Miembros de la Junta de la Federación Nacional de Ciegos y

a miembros de la Junta Nacional de Certificación Profesional de la Ceguera" fue publicada en Internet. Esta carta fue firmada por cuarenta personas.

La carta abierta permitió que la gente firmara en apoyo.

Esta carta me fue enviada más tarde por correo electrónico el 28 de diciembre de 2020 e incluía el nombre de aproximadamente

quinientas personas que la habían firmado. La carta pedía a la Federación que examinara su trabajo y realizara cambios sustantivos.

También pidió que los cambios

se realizaran en nuestros centros de formación afiliados. Esta continuó haciendo sugerencias similares con respecto a la Junta Nacional de Certificación Profesional de la Ceguera, National Blindness Professional Certification Board, (NBPCB).

La Federación coordina con la Junta Nacional de Certificación Profesional de la Ceguera , NBPCB, pero como organización no administramos ni tenemos la capacidad de cambiar directamente las políticas de esa certificadora. La carta destacaba una serie de acusaciones y hacía referencia general a las publicaciones en las redes sociales que se estaban organizando en torno al hashtag #MarchingTogether, Marchemos juntos.

La carta cierra diciendo: "Tenemos la sincera esperanza de que las juntas de la NFB y la NBPCB tomen medidas. Nos animó que muchos de nuestros puntos

fueron reconocidos en la disculpa publicada por NFB el 16 de diciembre de 2020. Si bien consideramos que este es un excelente paso adelante, insistimos en que

esté respaldado por

acciones dirigidas por sobrevivientes. Le agradecemos su reconocimiento de estas principales prioridades de las personas ciegas hoy"."

Resulta que en la noche del 17 de diciembre de 2020, tuvimos una reunión previamente programada para los presidentes de divisiones nacionales

y filiales estatales a fin de dar algunas actualizaciones de la Federación. En esa reunión nacional a través de Zoom, reconocí las preocupaciones actuales

y prometí nuestro compromiso de hacer el trabajo necesario para fortalecer nuestra organización. Mis notas personales de esa llamada sugieren que no hablamos

de nada más que de las preocupaciones de #marchingtogether, Marchemos juntos. Yo reconocí que algunos en la llamada habían firmado la carta abierta que se publicó ese mismo día

e invité a esas personas a participar activamente en el trabajo avanzando hacia adelante.

Aparentemente, hubo vacaciones de Navidad en 2020, pero en su mayoría es un

borrón para mí. Pasé gran parte de las últimas semanas del año hablando con los miembros, nuestros líderes de centros de capacitación y socios potenciales

en el trabajo que pretendíamos hacer. Durante este tiempo también comencé a armar el marco para el proyecto liderado por el grupo de trabajo de las sobrevivientes.

Ese grupo de seis mujeres, incluyendo a Marci Carpenter, Cheryl Fields, Sarah Meyer, Daphne Mitchell, Briley O'Connor, y Kathryn Webster que hicieron la obra

más significativa de 2021 para la Federación. Ellas se aseguraron de que los sobrevivientes estuvieran claramente a la cabeza de nuestros esfuerzos, y dieron

infinitamente de su tiempo y energía para incorporar a las personas a la conversación de una manera segura y solidaria. Me reuní con ellas semanalmente

de enero a junio, y no puedo expresar cuán importante ha sido su compromiso y trabajo reflexivo para hacer que nuestra organización sea más fuerte y segura. Cuando se encuentre con estas damas en reuniones de la Federación, los invito a agradecerles por la diferencia que han marcado. El 4 de enero de 2021, presenté

el comunicado presidencial en vivo, donde anuncié nuestra asociación con RAINN y el establecimiento del grupo de trabajo dirigido por sobrevivientes.

El 6 de enero de 2021, la Junta de Directores de la NFB se reunió para establecer un Comité Especial a fin de realizar una investigación independiente de la organización.

El proyecto de ley de la junta de directores autoriza esta acción que establece que su propósito es: "...supervisar y dirigir una investigación interna de denuncias de abuso (incluyendo

la conducta sexual inapropiada y abuso) por parte de miembros de la NFB, participantes o personal en eventos o instalaciones afiliadas a la NFB,

incluyendo sus centros de capacitación afiliados

y sus filiales estatales. . ."

Durante la reunión, la junta de directores afirmó nuestro uso de una investigadora externa para todos los asuntos relacionados con conducta sexual inapropiada.

Habíamos identificado a Tonya Bana como

una investigadora local con la que queríamos trabajar y comenzamos a incorporarla después de la reunión de la junta de directores.

Antes de la reunión de la junta de directores, fui entrevistado por Justin Wm. Moyer del Washington Post sobre las acusaciones y mi carta de disculpa. En la entrevista, el reportero quería que hiciera ciertos compromisos sobre las cosas

que planeábamos hacer, pero seguí mandándole mensajes de que estábamos abiertos a todo. Sabía que era probable que la junta de directores autorizara el establecimiento

de un Comité Especial cuando hablé con el reportero, pero la junta de directores aún no había discutido plenamente y no había aprobado la investigación, por lo que, no pude comprometerme

con ello en los medios. Durante esta entrevista y todas las consultas de los medios en 2021 sobre estos asuntos, fuimos muy claros en que no hablaríamos

sobre los detalles de acusaciones específicas. Hemos mantenido esta postura para proteger la información sobre los sobrevivientes y para mantener la confidencialidad

de la información sensible que la organización tenga sobre asuntos específicos. La desventaja de esta estrategia es que hay una serie de relatos que

circularon en 2021 que la Federación sabe que no son precisos por nuestras investigaciones, pero siguen sin ser cuestionados. Escuché constantemente

de los sobrevivientes que proteger sus historias es lo correcto, por lo que continuaremos manteniendo esa prioridad en el futuro.

Establecí una línea de tiempo

muy agresiva para el trabajo con RAINN, y nuestro grupo de trabajo dirigido por sobrevivientes y el Comité Especial. En la reunión del 6 de enero, aconsejé

a la junta de directores que nuestro objetivo era que nuestro trabajo con estos tres aspectos de la iniciativa se completara a tiempo para que pudiéramos informar plenamente

a la convención nacional la cual, en su rol de máxima autoridad de la organización, debe determinar si las acciones realizadas han sido adecuadas. Esa línea de tiempo resultó

ser demasiado agresiva, aunque sigo creyendo que era el objetivo correcto.

En particular, el Comité Especial determinó que no podía

completar su trabajo a tiempo para la convención nacional.

Durante los meses siguientes, se dedicó una cantidad considerable de tiempo, energía y esfuerzo organizativo a impulsar nuestras iniciativas de seguridad

y soporte.

Nuestro

grupo de trabajo dirigido por sobrevivientes estaba realizando múltiples reuniones cada semana;

el Comité Especial recopilaba cientos de documentos, generaba y recibía correspondencia,

realizaba entrevistas;

y estábamos haciendo mejoras temporales a nuestros procedimientos internos del Código a medida que avanzábamos.

Además, suspendimos los cambios en el Código de Conducta en sí, hasta que recibamos recomendaciones de nuestras partes interesadas sobre cambios específicos en las políticas que la junta de directores debería considerar. Sin embargo, con la introducción

de la investigadora externa, tuvimos que desarrollar nuevos procedimientos para procesar las denuncias que llegaron a la organización. A principios de febrero hicimos eso incluso más complicado

al afirmar que aceptaríamos una denuncia de un incidente independientemente de cuando ocurriera. Desde 2018 el código había establecido una preferencia por denuncias de incidentes que ocurrieron en el último año. La intención de la junta de directores siempre fue que esa declaración alentara la presentación oportuna de denuncias para que la acción

se pudiera tomar. estaba claro que se percivía de manera diferente, y algunos sintieron que era un intento externo de silenciar las denuncias. Originalmente levantamos el tiempo

de limitación hasta agosto, pero la junta de directores más tarde extendió eso hasta finales de 2021 para que hubiera tiempo suficiente para completar todas las mejoras que

eran necesarias.

Durante ese mismo tiempo, proporcionamos a RAINN documentos para que pudieran darnos recomendaciones sobre nuestros procesos. Al mismo tiempo planeamos establecer niveles

de formación con líderes clave de la organización. Durante las primeras seis semanas de la primavera, formamos a más de setecientos Federacionistas. Entre los entrenados se incluyen

todos los miembros de nuestras juntas de directores de filiales, personal, estudiantes, y miembros de la junta de directores de los centros de capacitación de NFB, empleados y contratistas clave de la Federación, miembros de la junta de directores nacional,

y miembros de comités clave para dar a todos una comprención común de los factores que afectan la mala conducta sexual. También realizamos

una encuesta a nivel comunitario para comprender la línea de base para nuestros esfuerzos en el futuro. Lo más importante es que reconocimos que necesitábamos un mecanismo para capturar

comentarios de los miembros que no pueden acceder a encuestas en línea, por lo que, construímos una herramienta de encuestas telefónicas asequibles sobre la que podemos seguir construyendo en nuestras

futuras encuestas para construír la Federación.

También revisamos y actualizamos nuestros acuerdos con los centros de capacitación de la NFB y establecimos un informe provisional de entendimiento con la Junta Nacional de Certificación Profesional de la Ceguera NBPCB, para garantizar que,

efectivamente se compartió información crítica de forma regular. Los centros para ciegos, BLIND Incorporated, Colorado Center for the Blind, y Louisiana Center for the Blind son todas organizaciones independientes 501(c)(3)

con juntas de directores que supervisan sus operaciones. Estos centros se afilian a la Federación de una manera similar a las filiales estatales

de la NFB. Revisamos los procedimientos y entendimientos que tenemos con estos centros de capacitación para mejorar nuestra capacitación e hicimos planes

para hacerlo de manera más regular en el futuro. Ahora tengo una reunión mensual regular con todos los directores de las juntas de directores y directores ejecutivos de nuestros afiliados centros de formación.

Recibimos e investigamos una serie de denuncias del Código de Conducta de incidentes anteriores que involucraron específicamente a personas asociadas con

nuestros tres centros de formación de NFB. Nuestros centros participan plenamente en todas las investigaciones. Al momento de escribir este artículo, no hay empleados en ninguno de nuestros tres centros

de capacitación que han sido objeto de denuncias infundamentadas del Código de Conducta de la NFB. Todos podemos sentirnos orgullosos del profundo compromiso con

la seguridad y el apoyo que estos centros han demostrado. Todos han acordado hacer mejoras y han trabajado activamente para involucrar a los estudiantes, el personal, y otros partidarios

en la base del trabajo que se ha realizado en el pasado.

El primer trimestre de 2021 estuvo extremadamente lleno de trabajo detallado anteriormente. Cuando entramos en la primera semana de abril, me dí cuenta de que probablemente era hora de actualizar la membrecía de nuestro trabajo. Comencé a redactar una actualización que se publicó en el sitio web de la NFB como Carta Abierta sobre los Avances en Materia de Seguridad y Apoyo. El progreso

se difundió el 15 de abril de 2021. La carta se puede encontrar en

<http://nfbnet.org/pipermail/nfbespanol-talk_nfbnet.org/2022-February/003163.html>

Y

<https://nfb.org/blog/open-letter-safety-and-support-progress>.

Esta carta fue el primer anuncio público del Comité Especial. Antes de ese momento, el Comité Especial estaba estableciendo sus procesos

y recopilando documentos de antecedentes. Dado que el Comité Especial operaba de forma independiente, estábamos siguiendo su ejemplo en cuanto a cuándo podíamos anunciar

su existencia. Cuando informé al Comité Especial de mis planes de publicar una carta de actualización, era el momento adecuado para el anuncio de su trabajo.

Este fue uno de los factores que llevó al Comité Especial a tener que ampliar su calendario, ya que el anuncio de abril causó una afluencia significativa de información

que necesitaba ordenar antes de concluir su informe.

En los meses previos a la Convención Nacional de 2020, la junta de directores tenía una serie de temas importantes a considerar mientras esperaba recibir recomendaciones.

La junta de directores revisó la supervición de los programas juveniles administrados directamente por la Federación y estableció una política de participantes en el programa juvenil para articular

las prácticas que ya se están utilizando en la oficina nacional. Además, la junta de directores consideró las cosas inclinadas hacia adelante que podría hacer para crear mejores soportes.

entre la familia de la Federación. Una iniciativa que surgió de esas discusiones fue la adopción de una propuesta el 10 de junio de 2021, para recomendar a la convención

que se establezca el Fondo de Asistencia para Sobrevivientes, (SAFE), a fin de facilitar el empoderamiento. Ese proyecto de ley fue aprobado durante la convención de 2021 y la junta de directores

todavía está finalizando la selección de un administrador externo para ayudar con el programa.

A finales de junio, la junta de directores recibió un informe provisional del Comité Especial. La junta de directores se reunió para considerar el informe, y, finalmente decidió publicamente

informar inmediatamente ante la convención. Los miembros de la junta de directores tenían reservas sobre la publicación de un informe provisional sin tener todo al alcanse

de las conclusiones del comité. También les preocupaba que a pesar de una comunicación anterior de que el Comité Especial no usaría nombres en el informe,

se nombró a un pequeño número de personas. Sin embargo, la junta de directores consideró que era en el mejor interés de la organización poner la información a disposición del público

antes de la convención. La declaración de nuestro comité Especial del 30 de abril de 2021 se puede encontrar en:

<https://nfb.org/programs-services/safety-support/letter-nfb-community-special-committee>.

La declaración de la junta de directores de la NFB que acompañó a la publicación del informe provisional el 29 de junio de 2021 se puede encontrar en

<https://nfb.org/blog/statement-nfb-board-directors-regarding-final-report-special-committee>.

Durante nuestra convención nacional de 2021 llevada a cabo en la plataforma Zoom, la convención consideró las presentaciones del Comité Especial y el Grupo de Trabajo Liderado por

los Sobrevivientes. También revelamos a la convención el trabajo que tenía por delante la junta de directores para mejorar nuestros compromisos con el Código de Conducta.

Al salir de la convención huvo un discurso considerable sobre la constitucionabilidad de las acciones que está tomando la junta de directores en virtud del

Código de Conducta de la organización. Estos delegados no plantearon estas preocupaciones durante la convención, pero la junta de directores todavía se reunió

para discutir las preocupaciones planteadas. La declaración de la Junta de Directores de la NFB sobre la Constitución y el Código de Conducta

se publicó el 24 de julio de 2021,

y se puede encontrar en:

<http://nfbnet.org/pipermail/nfbespanol-talk_nfbnet.org/2022-February/003171.html>

Y

<https://nfb.org/index.php/blog/nfb-board-directors-statement-regarding-nfbs-constitution-and-code-conduct>.

En resumen, la Junta de Directores de la NFB considera que está actuando dentro de su autoridad bajo la constitución de la organización en el establecimiento de normas y procesos

para determinar el comportamiento inapropiado de un Federacionista. A pesar de esto, la junta de directores se ha comprometido a aceptar comentarios sobre las cuestiones constitucionales

y actualmente está considerando si tiene alguna consideración que proponer a la convención de 2022.

En lo que respecta al Código de Conducta de la organización, el segundo semestre de 2021 se dedicó a clasificar las recomendaciones

y solidificar los procesos

que solo estaban temporalmente en su lugar. La junta de directores tenía recomendaciones sustanciales del Comité Especial, que es el Liderado Grupo de Trabajo, y RAINN, para así considerarlo.

Además, seguimos apoyando a nuestros centros de capacitación afiliados en el examen de sus procedimientos. Les hemos ayudado a desarrollar una respuesta más fuerte de protocolos para gestionar denuncias de

mala conducta. En Septiembre se llevó a cabo una reunión de los directores ejecutivos y directores de la junta directiva para cada uno de los centros en la oficina nacional. Esta fue la primera vez que estos grupos habían estado juntos en persona en un par de años. De esta reunión surgieron una serie de esfuerzos de colaboración

que fortalecerá el trabajo que está realizando el sobresaliente personal de estos centros. Mientras tanto, la junta de directores nacional se preparó para el próximo informe

del Comité Especial, que debía pronunciarse en Noviembre. Además, establecimos un nuevo grupo de sobrevivientes ciegos dentro de la Federación

para mantener un espacio específico a fin de que los sobrevivientes se reúnan, compartan recursos, y ayuden a informar en el trabajo de la organización.

A finales de octubre de 2021, la junta de directores de la NFB había redactado una nueva revisión del Código. Sabiendo que la junta de directores se reuniría a principios de diciembre,

dedicamos el mes de noviembre para seguir recopilando y clasificando los comentarios de los miembros sobre el proyecto propuesto. La participación de los miembros

al revisar y comentar sobre el proyecto fue impresionante. En general, huvo un amplio apoyo al proyecto, pero una serie de sugerencias sustantivas

se recibieron que ayudaron a aclarar el documento.

Uno de los cambios más significativos fue limitar el tiempo general para las denuncias en virtud del Código de Conducta.

El proyecto establecía que cualquier denuncia sería aceptada independientemente del tiempo, pero claramente escuché de los miembros que era necesario un plazo para crear

curación y estabilidad en la comunidad. La junta de directores debatió enérgicamente esto en su reunión de diciembre, pero finalmente decidió el estándar de cinco años

que había sido propuesto por el grupo de Trabajo Dirigido por Sobrevivientes con algunas excepciones importantes. La junta de directores establece específicamente esto en

el Código como una excepción. "Un ejemplo

de una circunstancia excepcional en la que la limitación de tiempo anterior puede no aplicarse es una denuncia de mala conducta sexual que podría ser objeto

de enjuiciamiento penal".

Como con el pasado, el objetivo es alentar a las personas a denunciar sobre la información que tienen en el proceso del Código para que podamos considerarla

y rastrearla a lo largo del tiempo.

En su reunión de principios de diciembre, la junta de directores de la Federación dedicó un tiempo considerable a los esfuerzos de seguridad y apoyo,

acciones tomadas en el marco del

Código de Conducta y políticas de inclinación hacia adelante. Los asistentes lo describen como una de las reuniones de la junta de directores más difíciles a las que

habían asistido en la Federación.

El objetivo desde mi punto de vista era clausurar los artículos que podríamos resolver razonablemente antes de fin de año. He aquí un resumen rápido

De las acciones que surgieron de la reunión.

Revisamos el informe final del Comité Especial y votamos para publicarlo a los miembros. El informe final se publicó con una declaración

por la junta de directores el 8 de diciembre de 2021, y se puede encontrar en línea en:

<https://nfb.org/blog/statement-nfb-board-directors-regarding-final-report-special-committee>.

Consideramos ampliamente la labor del Comité Especial y si los miembros de la junta de directores sentían que había preguntas sin respuesta que la junta de directores necesitaba que el comité investigara. La junta de directores votó unánimemente poner fin al Comité Especial y reconocerlo por haber completado con éxito su cargo. El fin del Comité Especial ocurrió cuando se publicó el informe final el 8 de diciembre de 2021.

Discutimos en detalle los comentarios sobre el proyecto del Código de Conducta, y la junta de directores votó sobre cambios específicos que aparecerán en la versión final. La junta de directores decidió

que se necesitaría una reunión adicional para finalizar el Código de Conducta después de que se realizaran los cambios acordados. La junta de directores de la NFB se reunió el

19 de diciembre de 2021, y finalizó la versión del Código que es efectiva a partir de la redacción de este artículo el 4 de enero de 2022. Esta es la cuarta

vez que se ha revisado el Código. La presentación del Código en línea se ha mejorado, y ahora está disponible en una variedad de formatos en línea. Puede

Visitar el enlace del Código de Conducta que se encuentra en cada página del sitio web de la Federación o navegar directamente hasta

<http://nfbnet.org/pipermail/nfbespanol-talk_nfbnet.org/2022-February/003169.html>

Y

<http://www.nfb.org/codeofconduct>.

Finalizamos los criterios iniciales de elegibilidad para el Fondo SAFE de acuerdo con el proyecto de ley de la convención y dirigimos al Presidente que identificara

a un tercero

administrador adecuado para la administración confidencial de este fondo.

Establecimos un subcomité para planificar la capacitación continua relacionada con el apoyo al Código de Conducta y la construcción de una comunidad más segura en toda la Federación.

Revisamos el progreso en la limpieza de querellas del Código de Conducta que han sido atrasadas durante 2021, y para el 1 de enero de 2022, todavía había un

par De docenas de denuncias que se recibieron en 2021 y que aún no habían sido investigadas a fondo y aplicadas por la organización.

Discutimos el papél del nuevo Comité del Código de Conducta al que se hace referencia en la sección XI del Código de Conducta.

Al abrir 2022, tengo mucho orgullo y confianza en el trabajo que hemos hecho. Donde estaba muy inseguro en diciembre de 2020, ahora considero que hemos

mirado lo más profundamente y honestamente posible nuestro pasado y nuestro trabajo y que hemos hecho cambios positivos para nuestro futuro. El trabajo anterior

representa casi un millón de dólares de gastos no presupuestados por la Federación. Sin embargo, fue el dinero y el tiempo lo que se gastó bien. Nuestras políticas,

procedimientos, seguimiento, mantenimiento de registros, y los sistemas de respuesta son mejores para las iniciativas que hemos seguido y las acciones que hemos tomado. A diferencia

de muchas organizaciones que gastan

dinero para defenderse a sí mismas y a sus acciones pasadas, las iniciativas y los gastos anteriores son inversiones en la determinación de los hechos,

actuando en consecuencia,

y utilizando el aprendizaje de estas desafortunadas experiencias para hacer de nuestra organización una comunidad aún más segura y acogedora.

Lo que queda sin hacer es una cantidad significativa de curación en nuestra comunidad. Las circunstancias combinadas de una pandemia mundial, el malestar

social con

Resolver injusticias de larga duración y examinar honestamente las acusaciones sobre nuestra organización y muchos de sus líderes ha sido emocionalmente agotador

para la gente de nuestro movimiento. Tenemos la oportunidad de hacer que 2022, sea sobre renovar nuestros compromisos de marchar juntos y fortalecer los lazos de fé y amistad

que hacen que la labor del movimiento sea más satisfactoria.

Con ese espíritu, permítanme ofrecer algunos comentarios finales y algo generales sobre el viaje que he trazado anteriormente.

El viaje que hemos realizado con el Código de Conducta ha sido desconcertante para muchos miembros de la organización que no han sido objeto de mala conducta de otros

o presenciaron directamente cómo se dañaba a personas.

Puedo relacionarme con esta experiencia, ya que las cosas que he aprendido sobre el daño que

los seres humanos hacen a otros seres humanos

están muy lejos de mis propios valores y comportamiento. Esta es una forma de angustia que debemos soportar, porque se trata de la verdad,

la compasión y la ayuda

a la gente para que sean todo lo que pueden ser.

También necesitamos reconocer la verdad de que duele cuando experimentamos que a las personas a las que amamos fueron expuestas al mal comportamiento, pero nos duele aún

más por aquellos que son

las víctimas de ese comportamiento y sentimos la mayor obligación para con ellos.

El Código de Conducta de la Federación no pretende ser punitivo. Es para

dejar claro

el comportamiento que esperamos en las actividades de la Federación y para detallar lo que se debe hacer cuando ese comportamiento no alcanza lo que esperamos. Nosotros decidimos cuál es el estándar

para nuestro movimiento, y siempre hemos esperado más dentro de la comunidad que hemos construido de lo que el resto de la sociedad ha esperado de nosotros.

Esto significa que necesitamos

hacer las cosas correctas cuando las personas violan los estándares que establecemos, incluso cuando son muy difíciles de hacer.

Hemos sido abiertos y honestos sobre el viaje en el que hemos estado. De hecho, informamos proactivamente a nuestros socios y financiadores a principios

de enero de 2021 sobre el

trabajo que estábamos realizando y sobre la discusión de estos temas en las redes sociales.

Invitamos a nuestros socios a hacer preguntas y les dimos información

que habían

solicitado. Los líderes de la Federación han aceptado muchas invitaciones para hablar públicamente sobre estas situaciones y no han evitado las preguntas

difíciles, aunque,

como se señaló anteriormente, hemos sostenido que no discutiremos los detalles de los incidentes individuales.

Más recientemente, en diciembre, me invitaron a dirigirme

a la reunión del Consejo Nacional de Agencias Estatales para Ciegos, National Council for State Agencies for the Blind,

(NCSAB), donde detallé a todos los líderes de agencias el trabajo compartido anteriormente

y nuestro compromiso

en el futuro.

Aunque discutí estos temas con la convención, no he escrito un artículo para el Braille Monitor sobre este tema en el último año

y podrían preguntarse por qué. La razón es que sentí que no sería apropiado exponer todo desde mi perspectiva hasta que el Comité Especial

hiciera su trabajo y hasta que la junta de directores considerara esas conclusiones. Me he esforzado mucho por no interferir ni influir de manera inapropiada

en el trabajo

del Comité Especial. Considero que ese grupo—Sharon Krevor-Weisbaum, Denise Avant, Tim Elder, y Ronza Othman—hicieron un excelente trabajo clasificando

una cantidad increíble de información. Sospecho que incluso ese grupo de personas se sorprenderá por algunas de las reflexiones personales que he compartido aquí

ya que esta es la primera vez que armo todo en un solo lugar.

Nuestro compromiso organizacional con un Código de Conducta significativo y poderoso no comenzó en diciembre de 2020. Tampoco debemos juzgar todos los

elementos del pasado

por nuestra comprensión de hoy. Hemos estado en un viaje que continúa hacia el futuro. Sin duda, en otros cinco o diez años haremos cambios

que nos parecerán obvios en ese momento que no han sido una prioridad o incluso se han entendido como importantes en este momento. Necesitamos espacio en

nuestro movimiento para el crecimiento

y aprender a ocurrir. Eso no quiere decir que debamos ir tranquilos con las personas que hacen daño, sino que tenemos la obligación de enseñar lo que es

apropiado

para ayudar a las personas a disculparse y superar los errores que han cometido.

La Federación tiene mucho poder para establecer expectativas adecuadamente altas de comportamiento, pero todavía hay límites que reconocer. Cada acusación

que recibímos debe ser investigada adecuadamente y no debe causar más daño ni a los sobrevivientes ni a los acusados. Las conclusiones extraídas de las investigaciones

se comparten solo con los afectados. Esto significa que nos hemos abstenido deliberadamente de abordar cuestiones distintas a las relacionadas con los

procedimientos

que hemos desarrollado y que seguimos. Si bien el silencio puede interpretarse como culpabilidad o confirmación, consideramos que esto es menos importante que

la confidencialidad y la realización

de investigaciones justas e imparciales. Hemos trabajado diligentemente para evitar un proceso contradictorio en el que se pueda usar menosprecio de carácter

de una persona

para servir a los intereses de otro. Una vez más, el silencio ha sido el resultado, y hemos optado por sufrir las consecuencias que su interpretación puede causar,

más bien que violar lo que son, para nosotros, principios básicos de equidad para todas las partes.

Tenemos la obligación de tomar las medidas razonables necesarias

para informar a los líderes

en la organización cuando se hayan impuesto sanciones a la participación de otras personas, y continuaremos buscando la Manera más efectiva y responsable

de llevar a cabo esa responsabilidad.

Sin embargo, no somos los jurados de mala conducta sexual

Para todo el campo de la ceguera. Ciertamente, la Federación siempre ha

hablado en contra de las agencias donde nos enteramos de que se está abusando de personas ciegas. También necesitamos que esas agencias y sus líderes y juntas de directores

den un paso adelante y cumplan

sus responsabilidades. Estamos preparados para compartir nuestras prácticas y los estándares que hemos evolucionado y utilizado en nuestra organización. Incluso estamos preparados para mantener fuera

delincuentes conocidos por participar en eventos de la Federación. Sin embargo, necesitamos que otros en el campo de la ceguera adopten e implementen altos

estándares junto con

nuestro trabajo.

Gran parte de lo que he detallado anteriormente se siente como un gran cambio en poco tiempo para aquellos que no han estado trabajando en ello día a día. Desde mi perspectiva,

este es un buen cambio, un cambio necesario y un cambio por el bien de construir nuestro futuro juntos. Los invito a mantener firmemente ese vínculo de

fé de la Federación conmigo y reconocer que, aunque hemos pasado por un momento de incertidumbre sin precedentes, estamos emergiendo más fuertes por la experiencia como organización.

Recordemos que al marchar juntos somos mucho más fuertes que al caminar solos; que este movimiento de personas ciegas y nuestros amigos y aliados

es la fuerza más poderosa para aumentar las expectativas de los ciegos en el mundo. Nuestro trabajo no ha terminado, pero podemos sentirnos orgullosos de

haber completado un importante

hito necesario en ese trabajo. Gracias por seguir enfrentando el desafío de construir la Federación Nacional de Ciegos y mantener un

alto conjunto de estándares para una comunidad que muchos de nosotros valoramos como nuestra familia de la Federación.