



Aspiring Leaders Lab Podcast, Episode 2

Advocating for Yourself and to Advance Equity and Inclusion in Services for Survivors

This podcast script features a conversation with Kenyatta Grant, Community Organizing Coordinator at the West Virginia Coalition Against Domestic Violence and host Dr. Froswa' Booker-Drew. They discuss leadership considerations and self-advocacy to advance equity and inclusion to address gender-based violence as a Black, Indigenous and People of Color in the social justice movement.

Podcast Transcript

[00:00:00] **Monica Arenas:** This is Mónica Arenas here with Host Dr. Froswa Booker-Drew, we are excited to welcome you to the Aspiring Leaders Lab, a new podcast series brought to you by Futures Without Violence, the Aspiring Leaders Lab podcast series. Explores creative leadership strategies that drive professional growth in programs that address gender-based violence.

Everyone can take on leadership roles to build strong survivor serving programs with support, guidance, and the proper tools, you will be inspired and motivated by aspiring leaders and lived experience experts who share. Stories of resiliency, leadership, and their passion for growth in their profession.

We will address challenges and obstacles to build equity and strengthen advocacy for survivors.

[00:00:58] **Dr. Froswa Booker-Drew:** Welcome to the Aspiring Leaders Lab podcast, where we will be speaking with Kenyatta Grant Community Organizing Coordinator at the West Virginia Coalition Against Domestic Violence. Kenyatta has worked. For the last two decades to lend her voice in support of victims and survivors of domestic violence and has led many efforts to eliminate racism and promote equity and service provision.

Kenyatta identifies opportunities to support people of color to advance in gender-based organizations. She highlights the importance of personal values, passion, building a network of support and self-advocacy. And so today we will

discuss helpful strategies to manage leadership, change, goal setting, and skill development for success.

And so, I am elated to bring Kenyatta to the show. She has done some amazing things. I want to just share a little bit about her, a little bit more about her before we go into our questions. She's currently the community organizing coordinator where she is. Responsible for educating and raising issues and awareness of domestic violence in marginalized communities such as communities of color and the lesbian, gay, bisexual, transgendered, queer questioning, and intersex community.

She coordinates and facilitates culturally specific training on anti-oppression, implicit bias, diversity, cultural competency, and awareness to statewide domestic violence advocates. Law enforcement and other nonprofit agencies. And so, Kenyatta, thank you for being here today.

[00:02:41] **Kenyatta:** Well, thank you so much for having me. I'm absolutely thrilled to be here, so thank you.

[00:02:46] **Dr. Froswa Booker-Drew:** And so today we're going to focus on advocating for yourself to advance equity and services for survivors and managing leadership change, which is a lot to discuss in our short amount of time. And so, Kenyatta, can you talk with us about what does it mean to have, as a leader, a commitment to this work? What does that look like for you?

[00:03:11] **Kenyatta:** Well, you know, commitment is basically being dedicated and being there, being present. And so, when I think of commitment, I think of it as a state of being, um, being present, uh, being aware, um, being vocal. Being concerned, uh, being confident, being uplifting, uh, and most of all being authentic and real.

And I also want to mention it is about being accountable. So, when you think of commitment, that's where my mind, I. Kind of wraps around. It's a state of being and it's always evolving. Um, so I think as mindful, whenever you're thinking of how you show up and how you show up to be in, in, in these, in these arenas, you have to think of all those different things in terms of a state of being, because it's always changing.

[00:04:02] **Dr. Froswa Booker-Drew:** One of the things that you've mentioned is as a leader, this ideal of authenticity, and so talk a bit about, as a leader, is it okay to admit that you don't know everything and, and why would that kind of honesty benefit both the leader in the organization?

[00:04:23] **Kenyatta:** Well, I feel as if being authentic, being, bringing your authentic self in any kind of situation, especially in a leadership position, is very important. I would be a little skeptical if a leader comes across as knowing

everything. I feel like in a leadership position is always evolving and there's always something new to learn. So, if you come across as. I know this already. Uh, I'm going to sit there and think, how would you know this already? And we just had this conversation, so I would be a little skeptical if someone comes across that way.

I think transparency is best. I feel like it is okay to admit that. I'm not really sure, uh, about that answer. Um, but I will find out and I'll get back with you. And I think that is the most important thing is the follow up because then you're ensuring them that you can trust me as a leader, that even though I may not know this answer.

I'm going to do everything I can to find the answer or reach out to someone who may know the answer. So, either way, I'm following up with that person who initially had the question. So, you know, at the end of the day, I think it's completely fine that as leaders we may have some questions ourselves. We may have some unanswered questions ourselves, and I think it's really important for us to be mindful of that, that we're not in a position to know everything.

To be aware that as a leader, positions are always evolving, issues are always evolving, so you're always in a state of learning,

[00:05:47] **Dr. Froswa Booker-Drew:** and as an organizational leader, change is inevitable. And so, I know in your time you've probably had to manage enormous amounts of change. Talk about what does it look like for a leader to manage change and how you've done that in your work.

[00:06:02] **Kenyatta:** First of all, when you're managing change, keep breathing. You have to keep breathing. If you hold your breath and start getting stressed out, guess what? Either you're going to pass out or you're not going to be in this movement very long. So, you have to keep breathing and you have to be patient, uh, and realize that whatever change is coming about is for the betterment of either victims or survivors or betterment of the organization.

So either way, take it in stride. Um, you know, when you're transitioning into leadership, I think it's very important to, to keep a level head and, um. To write a lot of notes. I'm a, I'm a avid note taker. I'm always writing notes, things that I know, things I don't know, things that I'm questioning. If there's something that I have a question, it's okay to write a question mark by it and talk to someone and say, can you explain this to me?

So, I think when you're, when change is happening, um, to, to roll, to just roll with it, don't get hung up on there's things, I don't know. I don't know why we're changing this. Just be patient and just trust the process, is what I would say.

[00:07:06] **Dr. Froswa Booker-Drew:** So, in your journey, how has mentorship and guidance from leaders impacted you and your work, and what does that look like for you now 20 years later?

How are you mentoring and guiding those that are coming up in this space?

[00:07:23] **Kenyatta:** Well, let me start off by saying this, first of all, I love that question. Um, I am standing on the shoulders of my mentors. Without them, I wouldn't be on this journey without them telling me about their journey and their experiences would not have shaped my journey and my experiences.

So, I'm standing on their shoulders. Even, even right now in this moment that I sit there and I think of all the, all the people that I've come in contact, contact with over the years and how they've helped me. Whether or not is to say, um, this is what happened when I did this work 20 years ago or 30 years ago.

People I talked to tend to be in a movement for a very long time, so their steps that they, that they took helped me to either the steps that I'm taking or any missteps that I've already taken. That's the thing. It's like I learned from the people who have provided me some guidance over the years, um, the things that they talked about, well, 30 years ago, 30 plus years ago, this is how we did it.

Now is providing me some kind of perspective in terms of how I can look at that work differently 30 years later. So how they did things then may be different now, but without them telling me their experience, I wouldn't have anything to gauge how I can kind of navigate my path. So, having mentorships, uh, within this movement is very important.

How I mentor other people, um, being true to what my journey looked like. Um, and being very candid and not saying, oh, everything's just great. Um, everything just fell into place. Everything did not fall into place. Everything has not been great. Um, and as I think it's okay to talk about the good, bad, and the ugly, you can't just come into a conversation about how we can prepare ourselves for the future if you gloss over some of the challenges that we've experienced.

So, as a mentor and what I say to other people. I talk about the good, bad, and the ugly, because I think that that's part of, um, the journey that I'm still on, and I'm hoping that it will inspire the next person in terms of the journey that they're on. Um, so being honest in terms of the life experiences that I, that I have.

Be honest with whoever I'm talking to in terms of, you know, be cautious, be aware of this, this, and this, and this. 10 years ago, this is what some of the conversations were, and now we're coming to a new point to where now we're,

we're building on those conversations. So, you have to kind of talk about where you've been and where you plan to go, um, as a mentor.

[00:09:54] **Dr. Froswa Booker-Drew:** You know, as a black woman in this space, you've seen good, bad, and ugly. And there was an article that recently came out in Nonprofit Quarterly that talks about the state of black women and leadership is in danger. And one of the statistics a part of this article that said nearly 70% of respondents agreed or strongly agreed that black women's leadership has been notably under attack in recent years, and that 90% of respondents expressed that their occupations have had detrimental effects on their health and wellbeing, manifesting as chronic stress fatigue, elevated blood pressure, and impacts on mental health.

In this space, what have been some of the challenges that you've dealt with as a black woman, and what advice would you give to other black women who are coming up in this space to deal with some of these challenges that you faced?

[00:10:50] **Kenyatta:** That's an excellent question. Um, for one, um, be vocal, fight for a place at the table, because we all know how that is.

When, when there's an issue to be discussed. And they say they want our input, they say they want our critiques. They say they want comments. They say, we're welcome at the table. Then we get to the table and then we're shut out. So, what I would have to say to that, in terms of just being present, being vocal, and this is where having a mentor is very helpful.

I've been in those places where it is been very frustrating not being able to find my voice, because then I'm realizing in the moment I'm so frustrated that my voice may be a little elevated. It may not sound as professional as I would want it to be. So that's why talking to someone else who's been through those challenges helps me and guide me in terms of how to present myself, even if I am frustrated, because we know those stereotypes that kind of come along with being a black woman.

Regardless of what field or what profession, we know those stereotypes exist. So, I'm very mindful of how I carry myself. Um, so in terms of telling someone else, I would say just be in it for the long haul. Don't be so quick to give up, be present, rely on your mentors. Rely on your mentors when you just need to vent. There are certain people I know in a movement, I, I have their cell phone number. I can call them at any time and say, I just need to talk. And when I say that my mentors are so in tune that they just completely listen. They don't offer any feedback unless they say, do, can I, can I offer something? And then, so that's the space that we're in terms of being at the table, being present at the table.

So being present in a physical sense, but being present mentally as well. when things happen as we know it will, for us not to check out. Sometimes when I get frustrated, I do a mental, I just check out. Um, but that's the importance of staying in, being patient, and finding your voice.

Once you find your voice, you're able to kind of overcome some of those things that I just mentioned. Now, I'm kind of building everything together in terms of my experience when I first started in this movement to where I am right now. If you would've told me 20 plus years ago that I'd be doing a podcast on this, I would sit there and say. No, I won't. Yeah.

So, to me, my thing is I feel like I'm evolving and coming into full circle in terms of who I am as a woman of color, who I am in this movement, and who I am as a leader. So, everything is kind of just coming together, but it didn't start off that way. And so those trials and tribulations that you're referring to in terms of people who are coming in after, even after I retire from this movement, I want to make sure that I'm very clear in terms of getting that space at the table.

You might be sitting very tight. Between other people and they may say they want to hear what you have to say, and they may just sit there and just check it off. Like, well, we had a woman o'clock at the table. That's good enough. But you keep fighting for what is right in terms of making sure not only that you are there present at the table, but your voice is also being heard.

So, I think that is very important because in this movement, women of color, part of the reason why exactly what you were talking about in terms of the statistics is dealing with everything we have to deal with on top of the stereotypes. We're burnt out, we're tired, we're frustrated. Um, there are people in this movement who have now turned away from this movement and decided to do something totally different, unrelated to the social justice movement.

What is that telling you? That is telling me that there's a lot of work that needs to be done. That's what is telling me. If they're not, if they're trying, not saying that they are trying to push us out. Well, nope. Let me go ahead. I backtrack. Yes. I think that there are some programs that are trying to push out women of color leadership.

I absolutely believe that. And so, I feel as if that is up to us with these kinds of podcasts to bring those issues to light is very, very important. It's very important because my experience in West Virginia, it's going to be totally different than someone else's experience in a different state, in a different city.

So, I think it's very mindful for us to be aware of the struggles of women of color in this movement and just the struggles of women of color, period. Just that state of being that I started off by talking about that state of being for women of color we're constantly under scrutiny every single day.

Every single day, we're constantly being judged. Every single day. I have to prove that I am educated. I have to prove that I am experienced. I feel like every single day, I start from ground zero in terms of I have to prove myself, I have to prove myself, I have to prove myself and I think it's very important for us to have more dialogues like that.

So therefore, someone else who's experiencing the same thing, who might be on the end of their rope, who's about to say, I'm about to just give this up, it's not worth it. It's not my peace of mind, it's not worth my health. Um, it might be helpful to hear what someone else is going through. It might be something that can encourage them to stay in the movement and stay present and staying vocal, and not just being patient, but being vigilant in terms of making sure that we're not sitting by idly by and letting, I'm not saying we're letting this happen, but society and how this movement is sometimes has created that.

This how we do things. If you're not on board, then maybe you should leave. But it's like, no, no, no, no. This is not how it should be. And it's up to us to make those changes. So, this movement is more inclusive, it's more welcoming, it's more supportive of women of color leaders, Kenyatta,

[00:17:02] **Dr. Froswa Booker-Drew:** Kenyatta, what you're saying reminds me of a conversation that I had with my daughter when she was getting ready to go to college some years ago, and I told her, any table that you want to sit at. You decide to be there. Don't allow anyone to tell you that's not a place where you belong. If that's what you want. And if that table does not create space, then create your own table and room and building and everything else that you need to be able to do this work.

And you're absolutely right. It's important to have mentors and have those safe spaces where you can talk and connect to people who have gone through similar situations. Support is so critical in being able to do this kind of work. And for you being in a West Virginia, you know, a lot of your clients may not be necessarily. People of color or even, you know, Black folks, and is it because people don't feel comfortable in joining those programs.

And then the other part of the question to me is, I know you've done some research in looking at other domestic violence programs. Tell us about how these other states were addressing this disconnect, um, with the lack of inclusivity? Are there models and methods that you've seen that could be applied to this space to change this narrative?

[00:18:27] **Kenyatta:** Okay, that was a loaded question. It's a lot, so let me just recognize that. So, okay. Before I get to any kind of models or anything that I've recognized, um, let, let me backtrack in terms of answering the question.

In terms of West Virginia, yes. Um, so in West Virginia, uh, it is a small state. We do have 14 licensed domestic violence programs, uh, and outreach offices that cover all of our 55 counties here in West Virginia. The demographic landscape is a little different than probably in other states. There are probably some states that are similar, but West Virginia is not a diverse state at all. We are primarily seen as a white state, 92% of the population identifies as white. When we're talking about people of color, to break it down just a little bit, black and African Americans, it's 3.7%. Wow. 3.7%. Asian, 9%, Latina, Hispanic, 2.1%. So, we're not even talking about, you know, people of two or more races or anything like that.

So that's just kind like giving you a snapshot of the landscape here in West Virginia. So, when you are talking about, why victims and survivors are not accessing services. For one, you have to think about that demographic landscape. Number two, you also have to consider, since we live in a white state, when we're talking about these programs, that should be inclusive, that are probably saying that they're inclusive. Um, you sit there and think of the staff, the advocates that are there, and any other staff person that's there, doesn't look like me and it doesn't look like you. So, when we're talking about reaching out to these to these marginalized populations and communities, when you think of programs.

A lot of the people working in these programs do not reflect the diversity that we would like to reach. So when we're addressing the disconnect in terms of victims and survivors in West Virginia, in these marginalized communities, that explains a lot why there's that disconnect, when you don't feel comfortable.

Going to those programs, when programs are identified as those are white programs, those are things that are actually said, in conversations when you talk about domestic violence. So, the programs do not resonate with communities of color. It just doesn't. And so those are things we have to address.

We have to make sure that we're addressing that. Staff advocates are, are diverse and not to use the excuse, well, we don't have to worry about that because, and this is one of another examples, what we hear. We don't have any Blacks in this area, so we don't have to worry about that. Is that an excuse to not be culturally inclusive?

That, that's even more reasons why you should constantly challenge yourself, because we know even with this work, the work is not stagnant. You know what else is not stagnant population. Population can change at any time. So are you just going to position yourself to only, uh, know how to serve white victims, or are you going to challenge yourself, challenge your staff, challenge your board to make sure that we're being as inclusive as possible.

So, if and when that happens. It may not happen right then and there, but eventually it could. You have to be ready to know how to feel comfortable, how to talk to people, how to not just focus on, let me just do this intake form, check off all the boxes and be done with it. But really trying to get to know a person by saying, is there something else different that you need?

In terms of whether it's for your hair, whether it is for religious purposes, is there anything else that I can do to meet their cultural needs? If you stay in this bubble to where we don't have to worry about that, we don't have any diverse groups here, then you're limiting yourself and the services that could possibly reach.

These marginalized groups that we're talking about. So, I think that it's very important for us to be aware of the communities that we're in, the communities that we serve, people who may not be accessing the services, but people who possibly can access our services. So, I feel like we should limit ourselves in terms of the services that were being put out there, but also to make sure that we're hiring people that are diverse, making sure our boards are diverse, making sure anyone who's associated with the program is diverse, so therefore that stigma of basically being seen as a white program, if you do all those things, that stigma of being associated with a white program will eventually go away.

But it's going to take mindful and be people being very intentional about it. And it's going to take some time because these programs. Have already had this tag on these programs. They're white programs. They're not for us, they're white programs. So, we have to do a lot to unpack all of that and, and put a different image out there for in regards to our domestic violence programs here in West Virginia.

[00:23:41] **Dr. Frowa Booker-Drew:** And have you seen any models that have worked well in addressing that? You've given some great tips about board diversity and making sure that it's not just checking a box, but have you seen in your work programs that should be highlighted for doing this well?

[00:23:57] **Kenyatta:** I think so there are some programs that are my Go-to programs in terms of, wow, that is, that's really great.

I think that that's something we can do here, for example, like the Virginia Sexual and Domestic Violence Coalition, I think that they're doing great work in terms of being very mindful of not so much of a model, but it's very clear how intentional they are being and what they present to on social media and what they present out there to everyone else.

So, they can see, for example, their website, extremely diverse, they focus on looking at considering historically oppressed communities to where they talk

about the history, because I feel like sometimes when new advocates are coming in, because we know advocates is constantly a revolving door, so you need to make sure that advocates are aware of the history, the cultural implications, the historical trauma.

Of these marginalized communities that people have experienced. You have to know all of these things to better serve these communities that we're talking about. You just don't come in and just sit there and say, okay, let me just sit in a diversity training and I'll have this down perfectly.

There's more to it than that. So, I think Virginia does a great job in terms of, um, getting to the center of the work. And when I say that they really have a really great component on historically. Has happened in these communities to where we are now. Like a e-learning course. I want to say a year or two years ago during Covid.

I don't know. That seemed like that was 50 years ago, but yet it seemed like it was just yesterday. I know, right? I'm losing track of the time. I'm not sure exactly when it was out, but they sent an email with a link to this course that they were. Encouraging others to participate in and they were really talking about the historical trauma of marginalized communities, and it was a course, and I thought that that was great.

So, for those people who couldn't go out or didn't feel comfortable going out, and at the time they were probably actually recommending that people quarantine and stay in the house. So, it was a perfect way to sit there and say, let me learn more about this. Um, so that's just one example. So just going to people's, going to different organization website and looking at what are the language that they're using?

I pay close attention to that. What language are they using? Are they usually culturally specific language? Are they really being intentional in terms of not just using the blanket statement, marginalized communities? Are they breaking down? With defining marginalized communities and who those marginalized communities consist of.

I pay attention to that, how things are worded. So therefore, I know that when I suggest someone else to go to that website, I want to make sure that I'm sending them to a website that is very clear. I. And that they're being very intentional. So Virginia is one, another one, I think Georgia Coalition Against Domestic Violence.

I think they're doing great work and I have some great connections with people who actually work there. That's the other thing is making connections with people who work in these organizations. Um, they're also very intentional about

their website, making sure that they're using language that really speaks to marginalized communities.

So, I don't refer anyone to a web website that shies away from talking about racial justice discrimination. Um, if they don't want to talk about LGBT issues, those are red flags for me because I feel like if you are shy away from groups that have been historically oppressed, then you're not going to do anyone any justice who looks like me, I.

So, I want an organization that's going to keep it real in terms of these emerging issues, these are things we need to look out for. These are, these are some research things that we've done in the past, but the reason why we're bringing it up is because we're seeing, they're surging up again to where we're probably going to have to talk about it probably in the next year.

So, you have to be mindful of organizations that they don't necessarily have a model. But what I'm noticing is that they're very intentional in terms of what they're doing, it's not just their website, but they're making sure that they are providing trainings, whether or not it is culturally specific or whether it's something that they've already done that is culturally specific, they can tailor some trainings based on your need.

And I think that is very important. Some other culturally specific organizations that we're kind of tying into. The new organization that, that I'm going to be the co-director of in West Virginia is looking at culturally specific organizations.

Nationally, Ujima is an organization who is based in DC, I think is doing wonderful, phenomenal, not just wonderful, phenomenal work in terms of making sure there are statements that are being out there when something happens. They're not reactive, they're proactive, and I think that's what I really appreciate. They have statements. They have webinars, they have a constant online presence to where they're constantly putting out. That is important, to make sure that we are up to speed in terms of education, awareness, conversations, um, what should we be talking about in these organizations?

Now, of course, DC is a little bit diverse, more so than West Virginia, but it doesn't stop us from looking at what they've done and sitting there saying, okay, well maybe we can do something similar. It can't be exact. You find out what works for your organization and you make it happen. So, looking at all these different things. There's so many more organizations. I could take up so much time just saying there's my go-tos that I, I look for in terms of just guidance, in terms of when we take it the next step.

And we have our 501. This is what I would like to do. I would like to have a series of webinars. I would like to have a series of trainings ready to go. I would like to be able to offer tailor made trainings, and just making sure that we're

keeping conversations about cultural accountability, competency diversity, and anti-oppression.

We're keeping this at the center of the work that we do. Because when we start talking about the intersectionality of oppression, that's what makes this work so much more powerful because that's at the root of this movement. And if we can understand and talk about more about that, I think that's how we can better serve as victims, serve, uh, victims, uh, service providers, leaders.

I feel like we can do more justice when everyone's on the same page and they have an understanding of all those different elements that I just mentioned.

[00:30:33] **Dr. Frowa Booker-Drew:** Kenyatta, one of the things that you bring up that's so important to highlight is the power of representation. That it's so important in these organizations to make sure that we are being inclusive in terms of what leadership looks like, what it looks like on the board.

But my question to you is, what does equity look like? An organization, not just on the staffing and board side, but what does that look like for survivors?

[00:31:02] **Kenyatta:** Well, you know, when I think of an equitable organization, my first go-to is to make sure the environment is what we want it to be. So, when we say equitable, what does that mean?

That means there's diverse staff, diverse boards. Um, there's an environment where the leaders of the, of the organization is encouraging everyone to survive and thrive in this movement and be successful. And when that is kind of seen as we're, we're rooting for everybody, but we're going to uplift those in marginalized communities because we know historically there's that trauma that is still there.

When we think of, and when we prioritize equity for survivors, you'll be able to tell when you come into an organization that if everyone is on one accord working together and not working apart from each other, they're encouraging each other, uh, uplifting each other. Um, I think that will definitely come across in terms of how the services are provided and coming from a place of.

Being of equity, uh, respect and inclusion, if that's what the organization is built upon, it'll be felt, it'll be seen by those who are working in the organization. But when survivors and victims come through the door, it will also be felt and seen by them as well. So, when you, when you're treating others with respect, who work in an organization.

They feel valued, they feel appreciated, which in retrospect, when survivors and victims come through, the hope is for them to feel valued and respected, to be heard, to be appreciated, to let them know, regardless of what you're going

through, we appreciate you. Your voice is important. We're here to empower you, but we don't wanna take your voice.

But if you don't feel comfortable voicing anything, that's where advocates come in. So, I feel as if you can't have one without the other. I couldn't start talking about survivors without making sure I was very clear that the environment has to be equitable for the people who are working there. I. So it, it's a, it's a stepping stone for me.

I can't bypass that and say, well, survivors, they should feel this way. If they don't feel that way, then that means something is going on within the organization that doesn't feel right. So that's why I started off with talking about this is what an organization should look like, should feel like, because if you have the respect of the staff working there, the same thing will be resonated with survivors and victims.

[00:33:34] **Dr. Froswa Booker-Drew:** last question, and you are amazing. I, I love the information that you're giving because you really are helping people have tangible, um, steps on what they can do to make organizations more inclusive and equitable. And doing this work is change management. I want to ask you in my final question.

You are such a powerful leader. What's your desired legacy? What does that look like for you when 20 years from now you talked about being in this space 20 years? What does 20 years from now the legacy that Kenyatta will have in this work?

[00:34:13] **Kenyatta:** Um, I would, would, I would like to be remembered as a leader who leads with love, uh, integrity, um, and respect.

I also want to be seen as a leader who wasn't afraid to push the envelope, and was about encouraging change, challenging others, a thoughtful, provoking way. Whether or not it's, whether or not it's polite or whether or not is keeping it real. Whatever day there's a different Kenyatta may show up.

I don't know, but, uh, I just got to keep it real on terms though. Different days. Call for a different Kenyatta. You know, if people want to sit down and talk reasonably and let's have a really good conversation to where our takeaway is going to be some next steps to where we can work together. Versus someone coming to me and, and being confrontational.

You may get a different Kenyatta, but just being in this movement for so long, I have seen women of color that have been pushed out, encouraged to step down, um, encouraged not to, uh, apply for leadership positions. I've seen all the above. So, I want my legacy, legacy to reflect an openness, of encouraging others.

To stay firmly planted in your beliefs, your convictions, uh, and don't be afraid of who you are. Know your value, know your worth, and be transformational. Let's not get stagnant in terms of, well, this is what we did 20 years ago. I'm using that because that's how long I've been in this movement. I'm not doing the work the same way I did 20 years ago.

So you have to transform, you have to make sure that you are moving, you are evolving. And I hope that my legacy will reflect that. Um, because that's my desire, that's my passion. I know I have the ability to do all those things that I mentioned. And the same advice that I give everyone else are the same things that keep me going every single day.

Um, I can do this work. Stay planted. Um, don't let anyone sway you. If you have questions, speak up. I want to be known as transformational. Committed, dedicated, um, and ally. Uh, I want to be known as all those things. I can't think of one word to capture all of that, because I feel like being a leader, you're a little bit of everything.

At least you should be, I hope people remember me as a little this, a little that kind of leader, because I feel like I'm a combination of all those different things that I mentioned. There's not one thing that's more important than the other. I think it's a combination and I just want to be known that.

At the end of the day, I just want someone or anyone to remember me as that I was a leader who loved this work, who loved empowering others and committed to social justice and change. That's what I would like to be remembered.

[00:37:19] **Dr. Froswa Booker-Drew:** I. Well, the one word that I will use to remember you by is phenomenal. And so Kenyatta Grant, thank you for being on the Aspire Leaders Lab podcast.

I hope that you were inspired by her leadership and she gave so many ideas that I hope that you are able to take back to your organization. Kenyatta, what's the website for your work? So if people want to learn more, where can they go?

[00:37:47] **Kenyatta:** Well, right now our, the new organization that I'm going to be transitioning into the co-director.

We do not have a website as of yet, so still technically the, the work that we're doing is underneath the West Virginia Coalition Against Domestic Violence website. So, you can, they can go there is <https://wvcadv.org/>. So, you'll see more about the work that the coalition's doing. And right now, we're still working underneath the coalition so you can kind of see exactly some of the things that I was just talking about.

[00:38:14] **Dr. Froswa Booker-Drew:** Kenyatta Grant, thank you so much. I'm your host, Dr. Froswa Booker-Drew, and thanks again for tuning into this inspiring conversation with Kenyatta Grant. Thanks again for tuning in.

[00:38:29] **Monica Arenas:** The Aspiring Leaders Lab podcast is part of the Supporting Organizational Sustainability SOS Institute, A Project of Futures Without Violence.

We offer workshops. Webinars and tools to support professional development, to help enhance programming organizational infrastructure and leadership capacity. To learn more and access resources, visit www.futureswithoutviolence.org. This project was supported by grant number 15JOVW-21-GK-02206-MUMU, awarded by the Office of Violence Against Women, US Department of Justice, the Opinions, findings. Conclusions and recommendations expressed in this publication are those of the author and do not necessarily reflect the views of the Department of Justice, office of Violence Against Women.



Podcast del Laboratorio de Aspirantes a Líderes, Episodio 2

Abogar por ti mismo y promover la equidad y la inclusión en Servicios para Sobrevivientes

El guión de este podcast presenta una conversación con Kenyatta Grant, Coordinadora de Organización Comunitaria de la Coalición contra la Violencia Doméstica de West Virginia y la presentadora Dra. Froswa' Booker-Drew. Dialogan sobre consideraciones de liderazgo y abogacía propia para promover la equidad y la inclusión para abordar la violencia de género como personas negras, indígenas y de color en el movimiento de justicia social.

Transcripción del podcast

[00:00 :00] **Mónica Arenas: Soy Mónica Arenas** con la anfitriona Dra. Froswa Booker-Drew, nos complace darles la bienvenida al Laboratorio de Aspirantes a Líderes, una nueva serie de podcasts presentada por Futuros Sin Violencia, la serie de podcasts del Laboratorio de Aspirantes a Líderes explora estrategias creativas de liderazgo que impulsan el crecimiento profesional en programas que abordan la violencia de género.

Todos pueden asumir roles de liderazgo para construir programas sólidos de servicio a sobrevivientes con apoyo, orientación y las herramientas adecuadas, se sentirá inspirado y motivado por aspirantes a líderes y expertos en experiencias vividas que comparten. Historias de resiliencia, liderazgo y su pasión por el crecimiento en su profesión.

Abordaremos los desafíos y obstáculos para construir equidad y fortalecer la defensa de los sobrevivientes.

[00:00:58] **Dra. Froswa Booker-Drew:** Bienvenidos al podcast Aspiring Leaders Lab, donde hablaremos con Kenyatta Grant, Coordinadora de Organización Comunitaria de la Coalición contra la Violencia Doméstica de West Virginia. Kenyatta ha trabajado durante las últimas dos décadas, prestado su voz en apoyo de las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica y ha liderado muchos esfuerzos para eliminar el racismo y promover la equidad y la prestación de servicios.

Kenyatta identifica oportunidades para apoyar a las personas de color para que avancen en las organizaciones basadas en el género. Destaca la importancia de los valores personales, la pasión, la construcción de una red de apoyo y la autodefensa. Por eso, hoy hablaremos de estrategias útiles para gestionar el liderazgo, el cambio, el establecimiento de objetivos y el desarrollo de habilidades para el éxito.

Y por lo tanto, estoy exaltada de traer a Kenyatta al programa. Ha hecho cosas increíbles. Quiero compartir un poco más sobre ella antes de entrar en nuestras preguntas. Actualmente es la coordinadora de organización comunitaria donde se encuentra. Responsable de educar y crear conciencia sobre la violencia doméstica en comunidades marginadas, como las comunidades de color y la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer e intersexuales.

Coordina y facilita capacitación culturalmente específica sobre la lucha contra la opresión, los prejuicios implícitos, la diversidad, la competencia cultural y la concientización para las consejeras/os de la violencia doméstica en todo el estado. Agencias policiales y otras agencias sin fines de lucro. Así que, Kenyatta, gracias por estar aquí hoy.

[00:02:41] **Kenyatta:** Bueno, muchas gracias por invitarme. Estoy absolutamente encantado de estar aquí, así que gracias.

[00:02:46] **Dra. Froswa Booker-Drew:** Así que hoy nos vamos a centrar en abogar por ti mismo para promover la equidad y los servicios para los sobrevivientes y gestionar el cambio de liderazgo, que es mucho de lo que hablar en nuestro corto período de tiempo. Y entonces, Kenyatta, ¿puedes hablar con nosotros sobre lo que significa tener, como líder, un compromiso con este trabajo? ¿Cómo es eso para ti?

[00:03:11] **Kenyatta:** Bueno, ya sabes, el compromiso es básicamente dedicarse y estar ahí, estar presente. Y así, cuando pienso en el compromiso, pienso en él como un estado de ser, estar presente, eh, ser consciente, vocal. Estar preocupado, tener confianza, ser edificante, eh, y sobre todo ser auténtico y real.

Y también quiero mencionar que se trata de ser responsable. Entonces, cuando piensas en el compromiso, ahí es donde mi mente, de alguna manera se envuelve. Es un estado del ser y siempre está evolucionando. Así que creo que como consciente, cada vez que piensas en cómo te presentas y cómo te presentas para estar en, en, en estas, en estas arenas, tienes que pensar en todas esas cosas diferentes en términos de un estado del ser, porque siempre está cambiando.

[00:04:02] **Dra. Froswa Booker-Drew:** Una de las cosas que ha mencionado es que, como líder, este ideal de autenticidad, y hablando un poco sobre ello, como líder, ¿está bien admitir que no lo sabe todo y, y por qué ese tipo de honestidad beneficiaría tanto al líder de la organización?

[00:04:23] **Kenyatta:** Bueno, siento que ser auténtico, ser, aportar tu yo auténtico en cualquier tipo de situación, especialmente en una posición de liderazgo, es muy importante. Sería un poco escéptico si un líder pareciera saberlo todo. Siento que en una posición de liderazgo siempre está evolucionando y siempre hay algo nuevo que aprender. Así que, si te encuentras como. Ya lo sé. Uh, voy a sentarme allí y pensar, ¿cómo sabrías esto ya? Y acabamos de tener esta conversación, así que sería un poco desconfiada si alguien se cruza de esa manera.

Creo que la transparencia es lo mejor. Siento que está bien admitirlo. No estoy muy segura de esa respuesta, pero lo averiguaré y volveré contigo. Y creo que lo más importante es el seguimiento, porque entonces les estás asegurando que puedes confiar en mí como líder, que, aunque no sepa esta respuesta voy a hacer todo lo posible para encontrar la respuesta o comunicarme con alguien que pueda saber la respuesta. Así que, de cualquier manera, estoy haciendo un seguimiento con esa persona que inicialmente tenía la pregunta. Así que, ya sabes, al final del día, creo que está completamente bien que, como líderes, podamos tener algunas preguntas nosotros mismos. Es posible que nosotros mismos tengamos algunas preguntas sin respuesta, y creo que es muy importante que seamos conscientes de eso, de que no estamos en condiciones de saberlo todo.

Ser consciente de que, como líder, las posiciones siempre están evolucionando, los problemas siempre están evolucionando, por lo que siempre estás en un estado de aprendizaje,

[00:05:47] **Dra. Froswa Booker-Drew:** Y como líder organizacional, el cambio es inevitable. Y así, sé que en tu tiempo probablemente has tenido que gestionar enormes cantidades de cambios. Habla sobre cómo es para un líder gestionar el cambio y cómo lo has hecho en tu trabajo.

[00:06:02] **Kenyatta:** En primer lugar, cuando estés gestionando el cambio, sigue respirando. Hay que seguir respirando. Si aguantas la respiración y empiezas a estresarte, ¿adivina qué? O te vas a desmayar o no vas a estar mucho tiempo en este movimiento. Por lo tanto, hay que seguir respirando y hay que ser paciente, eh, y darse cuenta de que cualquier cambio que se produzca es para el mejoramiento de las víctimas o los supervivientes o para el mejoramiento de la organización.

Así que, de cualquier manera, tómatelo con calma. Um, ya sabes, cuando estás haciendo la transición al liderazgo, creo que es muy importante mantener

la cabeza fría escribir muchas notas. Soy una ávida tomadora de notas. Siempre estoy escribiendo notas, cosas que sé, cosas que no sé, cosas que estoy cuestionando. Si hay algo que tengo una pregunta, está bien escribir un signo de interrogación junto a él y hablar con alguien y decirle, ¿puedes explicarme esto?

Entonces, creo que cuando estás el cambio está sucediendo para rodar, simplemente rodar con eso. No sé por qué estamos cambiando esto. Solo hay que tener paciencia y confiar en el proceso, es lo que yo diría.

[00:07:06] **Dra. Froswa Booker-Drew:** Entonces, en su viaje, ¿cómo le ha impactado la mentoría y la orientación de los líderes a usted y a su trabajo, y cómo se ve eso para usted ahora 20 años después?

¿Cómo estás asesorando y guiando las nuevas personas en este espacio?

[00:07:23] **Kenyatta:** Bueno, déjame empezar diciendo esto, en primer lugar, me encanta esa pregunta, estoy parada sobre los hombros de mis mentores. Sin ellos, no estaría en este viaje sin que me contaran sobre su viaje y sus experiencias no habrían dado forma a mi viaje y mis experiencias.

Así que estoy parado sobre sus hombros. Incluso, ahora mismo, en este momento en el que me siento allí y pienso en todas las personas con las que he estado en contacto, contacto a lo largo de los años y cómo me han ayudado. Es decir, esto es lo que sucedió cuando hice este trabajo hace 20 años o hace 30 años.

Las personas con las que hablé tienden a estar en un movimiento durante mucho tiempo, por lo que los pasos que dieron me ayudaron a dar los pasos que estoy dando o a los pasos en falso que ya he dado. Esa es la cuestión. Es como si hubiera aprendido de las personas que me han brindado orientación a lo largo de los años, las cosas de las que hablaron, bueno, hace 30 años, hace más de 30 años, así es como lo hicimos.

Ahora me está proporcionando algún tipo de perspectiva en términos de cómo puedo ver ese trabajo de manera diferente 30 años después. Así que la forma en que hacían las cosas entonces puede ser diferente ahora, pero sin que me cuenten su experiencia, no tendría nada para medir cómo puedo navegar mi camino. Por lo tanto, tener mentorías, eh, dentro de este movimiento es muy importante.

Cómo soy mentor de otras personas, siendo fiel a cómo fue mi viaje y ser muy sincero y no decir, todo es genial. Todo encajó en su lugar. No todo encajó. No todo ha sido muy bueno. Y como creo que está bien hablar de lo bueno, lo malo y lo feo, no puedes simplemente entrar en una conversación sobre cómo

podemos prepararnos para el futuro si pasas por alto algunos de los desafíos que hemos experimentado.

Entonces, como mentor y lo que le digo a otras personas. Hablo de lo bueno, lo malo y lo feo, porque creo que eso es parte del viaje en el que todavía estoy, y espero que inspire a la próxima persona en términos del viaje en el que se encuentran. Así que siendo honesto en términos de las experiencias de vida que tengo.

Sé honesto con la persona con la que estoy hablando en términos de, ya sabes, sé cauteloso, sé consciente de esto, esto, y esto, y esto. Hace 10 años, estas eran algunas de las conversaciones, y ahora estamos llegando a un nuevo punto en el que estamos construyendo sobre esas conversaciones. Entonces, tienes que hablar sobre dónde has estado y a dónde planeas ir, como mentor.

[00:09:54] **Dra. Frowa Booker-Drew:** Sabes, como mujer negra en este espacio, has visto cosas buenas, malas y feas. Y recientemente se publicó un artículo en Nonprofit Quarterly que habla sobre el estado de las mujeres negras y el liderazgo está en peligro. Y una de las estadísticas de este artículo que dice que casi el 70% de las encuestadas estuvo de acuerdo o muy de acuerdo en que el liderazgo de las mujeres negras ha sido notablemente atacado en los últimos años, y que el 90% de las encuestadas expresaron que sus ocupaciones han tenido efectos perjudiciales en su salud y bienestar, manifestándose como fatiga por estrés crónico, presión arterial elevada, y los impactos en la salud mental.

En este espacio, ¿cuáles han sido algunos de los desafíos con los que has lidiado como mujer negra, y qué consejo le darías a otras mujeres negras que están surgiendo en este espacio para lidiar con algunos de estos desafíos que enfrentaste?

[00:10:50] **Kenyatta:** Esa es una excelente pregunta, por un lado, sé vocal, lucha por un lugar en la mesa, porque todos sabemos cómo es eso.

Cuándo, hay un tema que discutir. Y dicen que quieren nuestra opinión, dicen que quieren nuestras críticas. Dicen que quieren comentarios. Dicen, somos bienvenidos a la mesa. Luego llegamos a la mesa y nos quedamos fuera. Entonces, lo que tendría que decir a eso, en términos de simplemente estar presente, ser vocal, y aquí es donde tener un mentor es muy útil.

He estado en esos lugares en los que ha sido muy frustrante no poder encontrar mi voz, porque luego me doy cuenta en el momento de que estoy tan frustrada que mi voz puede estar un poco elevada. Puede que no suene tan profesional como me gustaría que fuera. Es por eso que hablar con otra persona que ha pasado por esos desafíos me ayuda y me guía en términos de

cómo presentarme, incluso si estoy frustrada, porque conocemos esos estereotipos que acompañan a ser una mujer negra.

Independientemente del campo o la profesión, sabemos que esos estereotipos existen. Por lo tanto, soy muy consciente de cómo me comporto. Um, así que en términos de decírselo a otra persona, yo diría que solo hay que estar en esto a largo plazo. No te rindas tan rápido, sé presente, confía en tus mentores. Confía en tus mentores cuando solo necesites desahogarte. Hay ciertas personas que conozco en un movimiento, yo, tengo su número de teléfono celular. Puedo llamarlos en cualquier momento y decirles que solo necesito hablar. Y cuando digo eso, mis mentores están tan en sintonía que simplemente escuchan completamente. No ofrecen ningún comentario a menos que digan, ¿puedo ofrecer algo? Y luego, ese es el espacio en el que estamos en términos de estar en la mesa, estar presentes en la mesa.

Así que estar presente en un sentido físico, pero estar presente mentalmente también. Cuando las cosas suceden como sabemos que sucederán, para que no las revisemos. A veces, cuando me frustró, hago un mental, simplemente me alejo. Pero esa es la importancia de quedarse, ser paciente y encontrar tu voz.

Una vez que encuentras tu voz, eres capaz de superar algunas de esas cosas que acabo de mencionar. Ahora, estoy construyendo todo junto en términos de mi experiencia cuando comencé en este movimiento hasta donde estoy ahora. Si me hubieras dicho hace más de 20 años que haría un podcast sobre esto, me sentaría allí y diría. No, no lo haré. Sí.

Entonces, para mí, lo mío es que siento que estoy evolucionando y cerrando el círculo en términos de quién soy como mujer de color, quién soy en este movimiento y quién soy como líder. Entonces, todo se está uniendo, pero no comenzó de esa manera. Y entonces, esas pruebas y tribulaciones a las que te refieres en términos de las personas que vienen después, incluso después de que me retire de este movimiento, quiero asegurarme de ser muy claro en términos de conseguir ese espacio en la mesa.

Es posible que estés sentado muy apretado. Entre otras personas y pueden decir que quieren escuchar lo que tienes que decir, y pueden simplemente sentarse allí y simplemente marcarlo. Como, bueno, teníamos a una mujer en punto en la mesa. Eso es suficiente. Pero sigues luchando por lo que es correcto en términos de asegurarte no solo de que estés presente en la mesa, sino que también de que tu voz sea escuchada.

Entonces, creo que eso es muy importante porque en este movimiento, las mujeres de color, parte de la razón por la que exactamente de lo que hablabas en términos de estadísticas es lidiar con todo lo que tenemos que lidiar además de los estereotipos. Estamos agotados, cansados, frustrados. Hay personas en

este movimiento que ahora le han dado la espalda a este movimiento y han decidido hacer algo totalmente diferente, sin relación con el movimiento de justicia social.

¿Qué te dice eso? Eso me dice que hay mucho trabajo por hacer. Eso es lo que me está diciendo. Si no lo están, si lo están intentando, no digan que están tratando de expulsarnos. Pues no. Permítanme continuar. Retrocedo. Sí. Creo que hay algunos programas que están tratando de expulsar el liderazgo de las mujeres de color.

Lo creo absolutamente. Por lo tanto, siento que depende de nosotros con este tipo de podcasts sacar a la luz esos problemas es muy, muy importante. Es muy importante porque mi experiencia en West Virginia va a ser totalmente diferente a la experiencia de otra persona en un estado diferente, en una ciudad diferente.

Por lo tanto, creo que es muy consciente de que debemos ser conscientes de las luchas de las mujeres de color en este movimiento y de las luchas de las mujeres de color, punto. Justo ese estado del ser del que empecé hablando de ese estado del ser de las mujeres de color, estamos constantemente bajo escrutinio todos los días.

Todos los días, estamos siendo juzgados constantemente. Todos los días. Tengo que demostrar que soy educado. Tengo que demostrar que tengo experiencia. Siento que todos los días, empiezo desde cero en términos de que tengo que probarme a mí mismo, tengo que probarme a mí mismo, tengo que probarme a mí mismo y creo que es muy importante para nosotros tener más diálogos como ese.

Por lo tanto, alguien más que está experimentando lo mismo, que podría estar al final de su cuerda, que está a punto de decir, estoy a punto de renunciar a esto, no vale la pena. No es mi tranquilidad, no vale la pena mi salud. Podría ser útil escuchar por lo que está pasando otra persona. Podría ser algo que pueda animarlos a permanecer en el movimiento y mantenerse presentes y hacerse oír, y no solo ser pacientes, sino estar atentos en términos de asegurarnos de que no nos quedemos de brazos cruzados y dejemos, no estoy diciendo que estemos dejando que esto suceda, pero la sociedad y la forma en que este movimiento a veces lo ha creado.

Así es como hacemos las cosas. Si no estás a bordo, entonces tal vez deberías irte. Pero es como, no, no, no, no. No es así como debería ser. Y depende de nosotros hacer esos cambios. Por lo tanto, este movimiento es más inclusivo, es más acogedor, apoya más a las mujeres líderes de color, Kenyatta,

[00:17:02] **Dra. Froswa Booker-Drew:** Kenyatta, lo que dices me recuerda a una conversación que tuve con mi hija cuando se estaba preparando para ir a la universidad hace algunos años, y le dije, cualquier mesa en la que quieras sentarte. Tú decides estar ahí. No permitas que nadie te diga que ese no es un lugar al que perteneces. Si eso es lo que quieres. Y si esa mesa no crea espacio, entonces crea tu propia mesa, habitación, edificio y todo lo demás que necesites para poder hacer este trabajo.

Y tienes toda la razón. Es importante tener mentores y tener esos espacios seguros donde puedas hablar y conectarte con personas que han pasado por situaciones similares. El apoyo es fundamental para poder hacer este tipo de trabajo. Y para usted que está en Virginia Occidental, ya sabe, muchos de sus clientes pueden no estar necesariamente. Personas de color o incluso, ya sabes, personas negras, y es porque la gente no se siente cómoda al unirse a esos programas.

Y luego, la otra parte de la pregunta para mí es, sé que has investigado un poco sobre otros programas de violencia doméstica. Cuéntenos cómo estos otros estados estaban abordando esta desconexión con la falta de inclusión. ¿Hay modelos y métodos que hayas visto que podrían aplicarse a este espacio para cambiar esta narrativa?

[00:18:27] **Kenyatta:** Bien, esa fue una pregunta cargada. Es mucho, así que permítanme reconocerlo. Entonces, está bien. Antes de llegar a cualquier tipo de modelos o cualquier cosa que haya reconocido permítanme retroceder en términos de responder a la pregunta.

En términos de Virginia Occidental, sí. Así que West Virginia es un estado pequeño. Tenemos 14 programas de violencia doméstica con licencia y oficinas de alcance comunitario que cubren todos nuestros 55 condados aquí en West Virginia el panorama demográfico es un poco diferente al de otros estados. Probablemente hay algunos estados que son similares, pero West Virginia no es un estado diverso en absoluto. Somos vistos principalmente como un estado blanco, el 92% de la población se identifica como blanca. Cuando hablamos de personas de color, para desglosarlo un poco, negros y afroamericanos, es del 3,7%, 3.7% Asiáticas, 9%, latinas, hispanas, 2.1%. Entonces, ni siquiera estamos hablando de ya sabes, personas de dos o más razas ni nada por el estilo.

Así que eso es como darte una instantánea del paisaje aquí en West Virginia. Entonces, cuando se habla de por qué las víctimas y los sobrevivientes no están accediendo a los servicios. Por un lado, hay que pensar en ese panorama demográfico. En segundo lugar, también hay que tener en cuenta que, dado que vivimos en un estado blanco, cuando hablamos de estos programas, que deberían ser inclusivos, que probablemente estén diciendo que son inclusivos te sientas allí y piensas en el personal, los

defensores/consejeras que están allí, y cualquier otra persona del personal que esté allí, no se parece a mí y no se parece a ti. Entonces, cuando hablamos de llegar a estas poblaciones y comunidades marginadas, cuando piensas en programas muchas de las personas que trabajan en estos programas no reflejan la diversidad a la que nos gustaría llegar. Entonces, cuando abordamos la desconexión en términos de víctimas y sobrevivientes en West Virginia, en estas comunidades marginadas, eso explica en gran medida por qué existe esa desconexión, cuando no te sientes cómodo.

Al ir a esos programas, cuando los programas se identifican como programas para blancos, esas son cosas que realmente se dicen, en las conversaciones cuando se habla de violencia doméstica. Por lo tanto, los programas no resuenan con las comunidades de color. Simplemente no es así. Y esas son cosas que tenemos que abordar.

Tenemos que asegurarnos de que estamos abordando eso. Los defensores del personal son, son diversos y no para usar la excusa, bueno, no tenemos que preocuparnos por eso porque, y este es uno de otros ejemplos, lo que escuchamos. No tenemos ningún negro en esta área, así que no tenemos que preocuparnos por eso. ¿Es esa una excusa para no ser culturalmente inclusivo?

Eso es aún más razones por las que debes desafiarte constantemente, porque sabemos que incluso con este trabajo, el trabajo no está estancado. Ya sabes qué otra cosa no es población estancada. La población puede cambiar en cualquier momento. Entonces, ¿vas a posicionarte para saber solo cómo servir a las víctimas blancas, o vas a desafiarte a ti mismo, desafiar a tu personal, desafiar a tu junta directiva para asegurarte de que estamos siendo lo más inclusivos posible?

Entonces, si eso sucede, y cuando eso suceda. Puede que no suceda en ese momento, pero eventualmente podría. Tienes que estar listo para saber cómo sentirte cómodo hablar con la gente, cómo no solo enfocarte en, déjame hacer este formulario de admisión, marcar todas las casillas y terminar con eso. Pero realmente tratar de conocer a una persona diciendo, ¿hay algo más diferente que necesites?

En términos de si es para tu cabello, si es para fines religiosos, ¿hay algo más que pueda hacer para satisfacer sus necesidades culturales? Si te quedas en esta burbuja en la que no tenemos que preocuparnos por eso, no tenemos ningún grupo diverso aquí, entonces te estás limitando a ti mismo y a los servicios que podrían alcanzar.

Estos grupos marginados de los que estamos hablando. Por lo tanto, creo que es muy importante que seamos conscientes de las comunidades en las que estamos, las comunidades a las que servimos, las personas que pueden no

estar accediendo a los servicios, pero las personas que posiblemente puedan acceder a nuestros servicios. Por lo tanto, siento que deberíamos limitarnos en términos de los servicios que se están ofreciendo, pero también asegurarnos de que estamos contratando a personas que son diversas, asegurándonos de que nuestras juntas sean diversas, asegurándonos de que cualquiera que esté asociado con el programa sea diverso, por lo tanto, ese estigma de ser visto básicamente como un programa blanco. Si haces todas esas cosas, ese estigma de estar asociado con un programa blanco eventualmente desaparecerá.

Pero va a ser necesario ser consciente y que la gente sea muy intencional al respecto. Y va a tomar algún tiempo porque estos programas. Ya he tenido esta etiqueta en estos programas. Son programas blancos. No son para nosotros, son programas para blancos. Por lo tanto, tenemos que hacer mucho para desentrañar todo eso y dar una imagen diferente a nuestros programas de violencia doméstica aquí en West Virginia.

[00:23:41] **Dra. Froswa Booker-Drew:** ¿Y ha visto algún modelo que haya funcionado bien para abordar eso? Has dado algunos buenos consejos sobre la diversidad en los consejos de administración y cómo asegurarte de que no se trata solo de marcar una casilla, pero ¿has visto en tus programas de trabajo que deberían destacarse por hacerlo bien?

[00:23:57] **Kenyatta:** Creo que hay algunos programas que son mis programas favoritos en términos de eso es realmente genial.

Creo que eso es algo que podemos hacer aquí, por ejemplo, como la Coalición de Violencia Sexual y Doméstica de Virginia, creo que están haciendo un gran trabajo en términos de ser muy conscientes no tanto de un modelo, pero está muy claro cuán intencionales están siendo y lo que presentan en las redes sociales y lo que presentan a todos los demás.

Entonces, pueden ver, por ejemplo, su sitio web, extremadamente diverso, se enfocan en considerar a las comunidades históricamente oprimidas donde hablan de la historia, porque siento que a veces cuando llegan nuevos defensores, porque sabemos que los defensores/consejeros son una puerta giratoria constantemente, por lo que debe asegurarse de que los defensores de apoyo estén al tanto de la historia, las implicaciones culturales, el trauma histórico.

De estas comunidades marginadas que la gente ha experimentado. Tienes que saber todas estas cosas para servir mejor a estas comunidades de las que estamos hablando. Simplemente no vienes y te sientas allí y dices, está bien, déjame sentarme en una capacitación sobre diversidad y tendré esto perfectamente definido.

Hay más que eso. Entonces, creo que Virginia hace un gran trabajo en términos de llegar al centro del trabajo. Y cuando digo eso, realmente tienen un gran componente histórico. Ha sucedido en estas comunidades hasta donde estamos ahora. Como un curso de e-learning. Quiero decir hace uno o dos años durante el Covid.

No sé. Parecía que eso fue hace 50 años, pero sin embargo parecía que fue ayer. Lo sé, ¿verdad? Estoy perdiendo la noción del tiempo. No estoy seguro exactamente de cuándo salió, pero enviaron un correo electrónico con un enlace a este curso que estaban. Animar a otros a participar y realmente estaban hablando sobre el trauma histórico de las comunidades marginadas, y fue un curso, y pensé que eso era genial.

Entonces, para aquellas personas que no podían salir o no se sentían cómodas saliendo, y en ese momento probablemente estaban recomendando que las personas se pusieran en cuarentena y se quedaran en casa. Así que fue una manera perfecta de sentarme allí y decir, déjame aprender más sobre esto. Ese es solo un ejemplo. Así que simplemente ir a la página web de la gente, ir al sitio web de diferentes organizaciones y ver cuál es el lenguaje que están usando.

Presto mucha atención a eso. ¿Qué idioma están usando? ¿Suelen ser un lenguaje culturalmente específico? ¿Realmente están siendo intencionales en términos de no solo usar la declaración general, comunidades marginadas? ¿Se están descomponiendo? Con la definición de las comunidades marginadas y de quiénes se componen esas comunidades marginadas.

Presto atención a eso, a cómo están redactadas las cosas. Por lo tanto, sé que cuando sugiero a otra persona que vaya a ese sitio web, quiero asegurarme de que lo estoy enviando a un sitio web que sea muy claro. I. Y que están siendo muy intencionales. Así que Virginia es una, otra, creo que la Coalición de Georgia contra la Violencia Doméstica.

Creo que están haciendo un gran trabajo y tengo excelentes conexiones con personas que realmente trabajan allí. Esa es la otra cosa es hacer conexiones con personas que trabajan en estas organizaciones. También son muy intencionales con su sitio web, asegurándose de que están usando un lenguaje que realmente habla a las comunidades marginadas.

Por lo tanto, no remito a nadie a un sitio web que evite hablar sobre la discriminación por justicia racial. Si no quieren hablar de temas LGBT, esas son señales de alerta para mí porque siento que, si te alejas de los grupos que han sido históricamente oprimidos, entonces no le vas a hacer justicia a nadie que se parezca a mí, yo.

Por lo tanto, quiero una organización que se mantenga real en términos de estos problemas emergentes, estas son cosas que debemos tener en cuenta. Estas son algunas de las investigaciones que hemos hecho en el pasado, pero la razón por la que lo estamos mencionando es porque estamos viendo, están surgiendo de nuevo hasta el punto de que probablemente tendremos que hablar de ello probablemente en el próximo año.

Por lo tanto, hay que tener en cuenta que las organizaciones no necesariamente tienen un modelo. Pero lo que estoy notando es que son muy intencionales en términos de lo que están haciendo, no es solo su sitio web, sino que se aseguran de que están brindando capacitaciones, ya sea que sea culturalmente específico o si es algo que ya han hecho que es culturalmente específico, pueden adaptar algunas capacitaciones según sus necesidades.

Y creo que eso es muy importante. Algunas otras organizaciones culturalmente específicas con las que nos estamos vinculando. La nueva organización de la que voy a ser codirector en West Virginia está analizando organizaciones culturalmente específicas.

A nivel nacional, Ujima es una organización que tiene su sede en DC, creo que está haciendo un trabajo maravilloso, fenomenal, no solo maravilloso, fenomenal en términos de asegurarse de que haya declaraciones que estén ahí cuando algo sucede. No son reactivos, son proactivos, y creo que eso es lo que realmente aprecio. Tienen declaraciones. Tienen seminarios web, tienen una presencia constante en línea y constantemente están publicando. Eso es importante, para asegurarnos de que estamos al día en términos de educación, conciencia, conversaciones ¿de qué deberíamos estar hablando en estas organizaciones?

Ahora, por supuesto, DC es un poco diverso, más que West Virginia, pero eso no nos impide mirar lo que han hecho y sentarnos allí diciendo, está bien, tal vez podamos hacer algo similar. No puede ser exacto. Descubres lo que funciona para tu organización y lo haces realidad. Entonces, mirando todas estas cosas diferentes. Hay muchas más organizaciones. Podría tomarme mucho tiempo simplemente decir que hay mis cosas que busco en términos de orientación, en términos de cuándo damos el siguiente paso.

Y tenemos nuestro 501. Esto es lo que me gustaría hacer. Me gustaría tener una serie de seminarios web. Me gustaría tener una serie de entrenamientos listos para comenzar. Me gustaría poder ofrecer capacitaciones a medida y asegurarme de que mantengamos conversaciones sobre la responsabilidad cultural, la diversidad de competencias y la lucha contra la opresión.

Mantenemos esto en el centro del trabajo que hacemos. Porque cuando empezamos a hablar de la interseccionalidad de la opresión, eso es lo que hace que este trabajo sea mucho más poderoso, porque está en la raíz de este

movimiento. Y si podemos entender y hablar más sobre eso, creo que así es como podemos servir mejor como víctimas, como víctimas, como proveedores de servicios, como líderes.

Siento que podemos hacer más justicia cuando todos están en la misma página y tienen una comprensión de todos esos elementos diferentes que acabo de mencionar.

[00:30:33] **Dra. Froswa Booker-Drew:** Kenyatta, una de las cosas que mencionas y que es muy importante destacar es el poder de la representación. Que es muy importante en estas organizaciones asegurarnos de que estamos siendo inclusivos en términos de cómo se ve el liderazgo, cómo se ve en la junta.

Pero mi pregunta para usted es, ¿cómo es la equidad? Una organización, no solo en el lado de la dotación de personal y la junta directiva, sino ¿cómo se ve eso para los sobrevivientes?

[00:31:02] **Kenyatta:** Bueno, ya sabes, cuando pienso en una organización equitativa, lo primero que hago es asegurarme de que el entorno sea lo que queremos que sea. Entonces, cuando decimos equitativo, ¿qué significa eso?

Eso significa que hay personal diverso, juntas directivas diversas. Hay un ambiente en el que los líderes de la organización están alentando a todos a sobrevivir y prosperar en este movimiento y tener éxito. Y cuando eso se ve como lo estamos haciendo, estamos apoyando a todos, pero vamos a elevar a los que están en las comunidades marginadas porque sabemos que históricamente existe ese trauma que todavía está allí.

Cuando pensamos, y cuando priorizamos la equidad para los sobrevivientes, se puede decir cuando ingresa a una organización que, si todos están de acuerdo trabajando juntos y no trabajando separados unos de otros, se están alentando mutuamente, animándose unos a otros. Creo que eso definitivamente se verá en términos de cómo se brindan los servicios y de dónde vienen.

Ser de equidad, respeto e inclusión, si eso es sobre lo que se construye la organización, se sentirá, será visto por aquellos que están trabajando en la organización. Pero cuando los sobrevivientes y las víctimas entren por la puerta, también lo sentirán y lo verán. Entonces, cuando tratas a los demás con respeto, que trabajan en una organización.

Se sienten valorados, se sienten apreciados, lo cual, en retrospectiva, cuando los sobrevivientes y las víctimas se manifiestan, la esperanza es que se sientan valorados y respetados, que sean escuchados, que sean apreciados, que sepan que, independientemente de lo que estén pasando, los apreciamos.

Tu voz es importante. Estamos aquí para empoderarte, pero no queremos quitarte la voz.

Pero si no te sientes cómodo expresando nada, ahí es donde entran en juego los defensores de apoyo. Entonces, siento que no se puede tener uno sin el otro. No podía empezar a hablar de los supervivientes sin asegurarme de que tenía muy claro que el entorno tiene que ser equitativo para las personas que trabajan allí. Así que es un trampolín para mí.

No puedo pasar por alto eso y decir, bueno, los sobrevivientes, deberían sentirse así. Si no se sienten así, significa que algo está sucediendo dentro de la organización que no se siente bien. Es por eso que comencé hablando de cómo debe verse una organización, cómo debe sentirse, porque si tienes el respeto del personal que trabaja allí, lo mismo resonará con los sobrevivientes y las víctimas.

[00:33:34] **Dra. Froswa Booker-Drew:** última pregunta, y usted es increíble. Me encanta la información que estás dando porque realmente estás ayudando a las personas a tener pasos tangibles sobre lo que pueden hacer para que las organizaciones sean más inclusivas y equitativas. Y hacer este trabajo es gestión del cambio. Quiero preguntarle en mi última pregunta.

Eres un líder muy poderoso. ¿Cuál es tu legado deseado? ¿Cómo se ve eso para ti cuando dentro de 20 años hablaste de estar en este espacio 20 años? ¿Cuál es el legado que Kenyatta tendrá dentro de 20 años en esta obra?

[00:34:13] **Kenyatta:** Me gustaría ser recordado como un líder que lidera con amor, eh, integridad y respeto.

También quiero ser visto como un líder que no tuvo miedo de ir más allá y que se dedicó a fomentar el cambio, desafiar a los demás, de una manera reflexiva y provocadora. Si lo es o no, si es educado o no, si es o no lo mantiene real. Cualquiera que sea el día en que haya un Kenyatta diferente, puede aparecer.

No lo sé, pero tengo que mantenerlo real en los términos. Días diferentes. Pide un Kenyatta diferente. Ya sabes, si la gente quiere sentarse y hablar razonablemente y tener una muy buena conversación sobre dónde va a ser nuestra conclusión algunos pasos a seguir para que podamos trabajar juntos. Frente a alguien que viene a mí y es conflictivo.

Puede que obtengas un Kenyatta diferente, pero al estar en este movimiento durante tanto tiempo, he visto a mujeres de color que han sido expulsadas, alentadas a renunciar, alentadas a no postularse para puestos de liderazgo. He visto todo lo anterior. Por lo tanto, quiero que mi legado, el legado, refleje una apertura, de alentar a los demás.

Mantente firmemente plantado en tus creencias, tus convicciones, eh, y no tengas miedo de quién eres. Conoce tu valor, conoce tu valor y sé transformador. No nos quedemos estancados en términos de, bueno, esto es lo que hicimos hace 20 años. Lo uso porque ese es el tiempo que llevo en este movimiento. No estoy haciendo el trabajo de la misma manera que lo hacía hace 20 años.

Así que tienes que transformarte, tienes que asegurarte de que te estás moviendo, de que estás evolucionando. Y espero que mi legado refleje eso, porque ese es mi deseo, esa es mi pasión. Sé que tengo la capacidad de hacer todas esas cosas que mencioné. Y los mismos consejos que le doy a todos los demás son las mismas cosas que me hacen seguir adelante todos los días.

Puedo hacer este trabajo. Mantente plantado. No dejes que nadie te influya. Si tiene preguntas, hable. Quiero que se me conozca como transformacional. Comprometido, dedicado y aliado. Quiero que me conozcan como todas esas cosas. No se me ocurre una palabra para capturar todo eso, porque siento que siendo un líder, eres un poco de todo.

Al menos deberías serlo, espero que la gente me recuerde como un poco esto, un poco ese tipo de líder, porque siento que soy una combinación de todas esas cosas diferentes que mencioné. No hay una cosa que sea más importante que la otra. Creo que es una combinación y solo quiero que se sepa.

Al final del día, solo quiero que alguien me recuerde como una líder que amaba este trabajo, que amaba empoderar a los demás y comprometida con la justicia social y el cambio. Eso es lo que me gustaría que se recordara.

[00:37:19] **Dra. Froswa Booker-Drew:** I. Bueno, la única palabra que usaré para recordarte es fenomenal. Y Kenyatta Grant, gracias por estar en el podcast de Aspiring Leaders Lab.

Espero que se hayan inspirado en su liderazgo y que haya dado tantas ideas que espero que puedan llevar a su organización. Kenyatta, ¿cuál es el sitio web de tu trabajo? Entonces, si la gente quiere aprender más, ¿a dónde puede ir?

[00:37:47] **Kenyatta:** Bueno, en este momento nuestra nueva organización que voy a ser codirectora.

Todavía no tenemos un sitio web, así que técnicamente el trabajo que estamos haciendo está debajo del sitio web de la Coalición contra la Violencia Doméstica de West Virginia. Entonces, puedes, pueden ir allí es <https://wvcadv.org/>. Verán más sobre el trabajo que está haciendo la coalición. Y en este momento, todavía estamos trabajando bajo la coalición para que puedan ver exactamente algunas de las cosas de las que acabo de hablar.

[00:38:14] **Dra. Froswa Booker-Drew:** Kenyatta Grant, muchas gracias. Soy su anfitriona, la Dra. Froswa Booker-Drew, y gracias de nuevo por sintonizar esta inspiradora conversación con Kenyatta Grant. Gracias de nuevo por sintonizarnos.

[00:38:29] **Mónica Arenas:** El podcast Aspiring Leaders Lab es parte del Supporting Organizational Sustainability SOS Institute, un proyecto de Futures Without Violence.

Ofrecemos talleres, seminarios web y herramientas para apoyar el desarrollo profesional, para ayudar a mejorar la programación, la infraestructura organizacional y la capacidad de liderazgo. Para obtener más información y acceder a los recursos, visite www.futureswithoutviolence.org.

Este proyecto fue apoyado por la subvención número 15JOVW-21-GK-02206-MUMU, otorgada por la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, los dictámenes, hallazgos, las conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación son las de la autora y no reflejan necesariamente las opiniones de la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia.