



## Aspiring Leaders Lab

### Leadership and Vulnerability, Daya's Experience

For this Aspiring Leaders Lab podcast, we speak with Rachna Kare and Tishya Bedi from [Daya](#) Houston, an organization whose mission is to empower South Asian Survivors of domestic and sexual violence through culturally specific services and education. **Rachna** spearheads Daya's growth as Executive Director since 2016. **Tishya** joined Daya in 2021 as the Director of Outreach and Prevention and also serves as the Co-Chair for the Houston Area Women's Center Young Leaders Board.

#### Podcast Transcript

**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.

For this Aspiring Leaders Lab podcast. Next, we speak with Rachna Khare and Tishya Bedi from DAYA, an organization whose mission is to empower South Asian survivors of domestic and sexual violence through culturally specific services and education. Rachna spearheads DAYA's growth as executive director since 2016 and Tishya joined DAYA in 2021 as a director of outreach and prevention and also serves as the co-chair of the Houston Area Women's Center Young Leadership Board. The conversation with host Dr. Froswa' Booker-Drew focuses on the value of

intergenerational collaborative leadership that is mission driven, supportive, inclusive, and equitable.

We'll now turn it over to Dr. Froswa', who will lead the conversation. And before that, I do want to thank also, Rachna and Tishya for joining this podcast.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Monica, thank you so very much and Tishya and Rachna, I'm so happy that you are both here. I am elated to get into our conversation. And so, I want to start with the question.

So why is it important for programs working on gender-based violence to collaborate across generations?

**Rachna Kare:** I can start. well, first of all, thank you so much for having us. And we love this topic because our team really does have lots of different generations on it. And it's one of my favorite things because I think that if you're working across the different generations, you're really serving as a microcosm for the broader community that we are out there trying to help.

We know that domestic and sexual violence can impact folks of all ages, of all gender identities, of all sexualities. And two of the most underserved populations, are young adults and older adults. And so, looking at those statistics, to me, I can't think of a movement, I can't see this movement working without involving all of the generations.

**Tishya Bedi:** And I think to add on to what Rachna beautifully stated, I think also when serving the community and the community looks inward at an organization and sees somebody that represents them, whether that's age, whether that's, you know, what you look like, what you're interested in, it opens the door up for more free flowing conversations.

It, it kickstarts the healing process at an earlier stage for clients and survivors. And I think they feel way more comfortable knowing that what they're going through, especially with a culturally specific lens, that they generationally, that we are generationally understanding them as well.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** These answers are just amazing and it makes me think about when we look at different generations, we know that things can look a little different. So, accountability and ownership sometimes look a little bit different depending on the age and generation. And so, we're seeing a lot in our culture now around this ideal of cancel culture.

And Gen Z's were really the ones who established this idea that, you know, when you mess up, you're out of here. But it seems to impact older

generations. You remember the, uh, by Boomer comment that happened. Have you all noticed any way an organization's internal accountability and ownership looks different for different generations?

**Tishya Bedi:** I wanted to touch base on that, you know, part of the question that you asked, that have we noticed any way our organization's internal accountability and ownership looks different for different generations? I don't think so. I think all of us lead in this movement with respect and humility and understanding, and due to that, I don't foresee or see right now any changes coming to, you know, coming into play that would really change what accountability looks like for different generations.

**Rachna Kare:** That, and also, you know, I think one of the things is we can, we're on this podcast, it's a very academic nuanced discussion. At the end of the day, though, there are so few culturally specific agencies for domestic violence and sexual assault survivors.

Many of them have their problems, none of them are perfect, right? When somebody is really. In a crisis and seeking help to me. That's what's important So if there's an agency that is operating in a way that isn't in line. With the values that our movement upholds Instead of making that agency, removing that agency as an option for someone in like the middle of Nebraska that might need, might need help.

Can other leaders in the movement pull in that executive director and say like, hey, as this is happening, this is reflecting poorly in these ways. How can we support people for better change? But I also know that we're all tired, so it's hard to it's hard to always offer a hand.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** But I want to go to the point that you're making about leadership because I think it is important as leaders that we do pay attention to those things that happen in culture.

I think it's important for us to also recognize our own biases and how those show up and how we show up in these spaces. And part of that is, you know, we talked about accountability. Part of leadership is being able to admit that you've messed up. And so, you talked about this idea of calling in.

What does it look like to call leaders in when they aren't Performing the way that they need? As you gave the example of Nebraska, what does it mean for leaders to call others in but to also accept responsibility and having this space to be vulnerable? What does that look like in both of your leadership styles?

How? How are you able to call people in but also call yourself in?

**Tishya Bedi:** I think it begins with the self-reflection of the implicit biases that you, you know, brought up earlier. I think until we educate ourselves, we cannot call anyone in. We cannot, we cannot have a conversation around, you know, equity and assisting and, um, you know, calling others in on, you know, how to better serve survivors in this movement if we ourselves don't know what that actually means.

So first, I, I really always believe in educating yourselves on what survivors need, right? And if we see somebody in the community where they're not able to meet the need of their survivors, right, their community, whether you're a mainstream agency or a culturally specific agency, um, educating ourselves and then having a conversation like a very vulnerable conversation about, Hey, so these are the gaps that we are seeing, right?

We are seeing that let's discuss like my specific program in prevention. There are programs for larger high schools that are very, you know, just basic education around sexual violence and domestic violence. But we're, we're missing that huge gap of that culturally specific lens, which a lot of the high schools around Houston have a large South Asian population.

One of the issues that I'm seeing in the past, you know, a couple of years is that because these larger mainstream programs are in the schools already, I was getting pushback from counselors, school administration, that why do we need another program? So, this led me to then have a conversation with larger mainstream programs and saying, hey, look, we're missing a huge community.

You're missing a huge community. And I might be missing a huge community in my culturally specific programming. Combine efforts and move forward together in education within the school systems. We could cover all bases, right? So, I think that what I mean to say is just educate yourself and then if something is survivor centered instead of organization centered, people are more prone to listening in and, and working together rather than saying your organization is preventing my organization from coming in and you know, you're, you're a bad organization for doing that.

**Rachna Kare:** Yeah, I agree. And it is. That's a really good point, Tishya. Like, I, I forget, what happens is, and it's because this is the world we live in, we sort of forget that we're in a nonprofit space, and there's no scarcity of public health issues to approach and attack and solve, right?

And so, the fact that competition even exists is always a little strange to me. I always kind of, I always think it's like, there's more than enough, you know, sadly, there are more than enough victims of violence to spread

across all of our agencies and still need more help in doing this work, right?

The way I approach it is, number one, it's like through friendship. I have learned over the, over many years that like, How I show up at work, it really truly is who I am as a person. And like, I know we're supposed to have like professional boundaries and this person's my coworker and not my family.

And yeah, I agree with that because you definitely need the boundaries in which you work together. But if you are friends, truly, if you are friends with your colleagues, with your counterparts at other agencies, and now. The pandemic and zoom and all that has made it easier for us to be friends from afar as well Um, I think that having that conversation as a friend is not that difficult, right?

So, like to me if I have to go Tishya and I are friends if I have to go to Tishya and say hey when you said this it felt it was like it was kind of like disrespectful, you know, like it didn't land, right? People felt hurt by it. People felt disrespected by it. I wouldn't have an issue going to Tishya with that because we are, we're friends and we are looking out for each other.

And then in terms of accepting the call in, you also have to be friends with yourself, right? There's that aspect of like loving yourself and loving yourself isn't like, well, no matter what anyone says, I'm awesome. It's quite the opposite, right? It's like, it's like, oh, I, that is how I am and I still love myself.

But let me work on this thing because yeah, that wouldn't say what I meant to say there when I did that. That didn't reflect my values. Maybe that reflected the fact that I was getting over a cold or that I was upset about something else. Right. So, I think the call in and the accepting the call in is really all about friendship.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** You make me think about, as you all are talking, there's this common thread about the power of collaboration. And what does it really mean when we allow ourselves one to be proximate that we can't do this work well in community if we're not proximate to people and that we have to collaborate. But oftentimes we know that people are afraid because of you mentioned the word scarcity, that there's this scarcity mentality, and it's fear based.

And so, you know, as we talk about whether it's nonprofits or even looking at younger and older generations, we know that there are younger folks who are afraid of working with older generations and vice versa. I'd love for you both to comment on where do you think this fear or this kind of disdain stems from?



And have you ever felt like that in your work, you know, with working with someone younger or older, you know, or even nonprofits or with other leaders? How have you dealt with those feelings and how have you been able to overcome this scarcity mindset and this fear?

**Tishya Bedi:** I think, you know, that is such a wonderful question because it really made me reflect on when I first joined this movement and I never really had these thoughts in my mind that, you know, I'm going to be working with older people.

I was, in fact, excited to work with people that have had decades of experience before I as a fresh person joining into this, you know, field. I think the fear of change is what really scares people, even though in the back of our minds, we're trying to change, right? Like, we're trying to change the system.

We're trying to change how we reach people, but the idea of change sometimes really makes folks pause that, you know, maybe in my lifetime, you know, working, I'll come at a place where I'm fearful of doing things that the older way, right? And, sometimes I do have to kind of push back on some techniques that have been around at DAYA for decades, right?

Because, then have to, you know, self-reflect and say, hey, if it's worked well this way for years, you know, you can still take out time to do it this way and put your flair on it a little bit. But, you know, you can still continue working. The older way and making everyone feel comfortable like our board and our staff, you know, members that have been around forever.

They love doing booths, for example, at festivals, and I think it's a great way to reach people, but I personally don't even think booths are that necessary anymore now that everyone's kind of looking on social media and on websites. But I have to ground myself sometimes and say, hey, like, these people who I work with know what they're talking about, right?

They have done this work for generations, you know, and I now cannot come in and say, hey, this is the complete wrong way of approaching a community. And, you know, long story short, basically, I, I love working with the older generation just because of that reason, is that they bring you kind of back to earth, sometimes when you start having these grand ideas, they're going to say, hey, no, listen, that has never worked before. I know you're trying to change it, but can we come back and rethink what we're doing and approach it in a way that has been consistently working? You know, I think working now with so many different generations, at the end of the day when you sit down and you look at each other eye to eye, like, forget about positions, forget about, you know, any experience in the past, you are reminded how similar you are, and how much passion you both

have or all have for this work. And that's why you're all in it. And then it's easier to kind of let go of those qualms and those boundaries that people have built up, right? As I, you know, wide eyed came in to this movement four years ago, looking at somebody that had been in this movement for 20 years.

Then at the end of the day, just sitting down and discussing the same thing, the same, opinions we have, right? That really brings the generations together at the end of the day.

**Rachna Kare:** And we talked about lifelong learning, right? So, I don't think younger people need to always be learning from the veterans in this movement.

It's got to go both ways. Mentorship, learning, has to go both ways.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** So, one of the things that came out of this amazing conversation is you said making your mark and its legacy. And I think for most people that really is important is thinking about how will I be remembered? The work that you all are doing is so impactful.

And so, I want you to share for each of you, what's the legacy that you want to leave in this work? what does that mean for you to think about your own legacy?

**Tishya Bedi:** I think that is a beautiful question. And, you know, as I revised this document, I really thought about it long and hard. And I think the impact that I want to make on this movement is that you to in order for there to be change?

We have to empower the younger generation. We're talking about generations, right? It has to start as early as you know, conversations have to start in daycare, they have to start at home in daycare. And in order to make an impact, I think the legacy that I want to leave behind is that there is no right or wrong age to have these conversations and that change is important.

Will forever happen and but we are all responsible to also make that change What I want to be remembered as is the one is the person the agent of change for folks that haven't you know felt Like they were ever going to be impacted by this movement, right? The anti-violence movement, folks that never felt like they were going to be heard or seen folks that have never had the courage to speak up for themselves in their own families because we're, you know, I understand the cultural nuances and having to talk through that.

I think that's what I want to leave behind is that like, I want to create the change, but I also want to empower folks to, create that change within their own circles.

**Rachna Kare:** And Tisha does such a great job of that already. I'll just say, um, empowering others to sort of take the reins of their own change is something that I admire in you so much, Tisha.

That's, you're so good at it. As a, as a person like me, I like to just be like, how do I swoop in and just like fix it for somebody, you know, and so I learned a lot from Tishya about that and sort of stepping back. With regards to legacy, I want to, I think the legacy I want to leave behind is more about, about leadership and, about allowing for vulnerability in a workplace.

I think we've done a really good job of that at it's obviously not again. Nothing's perfect, but I think that we are. It's sometimes I step back and I think, like, wow, when people are feeling overwhelmed at work or if they see a colleague is feeling overwhelmed. They check in on them, or they'll speak up and say something for themselves, and they're not afraid to say, Hey, I don't know what to do about this, or I was wrong.

I mean, these are things that we're not, these are sentences we hear all throughout the day. So, I think, with regards to legacy, I want to be remembered as a leader who didn't sweat the small stuff and who allowed for professional vulnerability, because I think that that not just in the nonprofit world, I think it could change everything.

Like when I think about how fear will keep people from owning up to their mistakes from fear causes mistakes many times because it makes you very anxious. So being able to work in a place where you feel comforted and supported. I want to be. I think the legacy for me is that DAYA would always have that kind of leader.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** So, my question to you all is about as you talk about organizations and leadership. Why would it be important for leaders to think about opportunities to address race, class and generational differences within the DV and essay programs? Why should they do that?

**Rachna Kare:** I feel like it's anything that is being reflected in the clients that we are serving has got to be addressed on an organizational level too.

So, if the stats about domestic violence in Texas are showing that, you know, immigrant survivors are less likely to reach out to mainstream agencies because of their fear over the relationship that a mainstream



agency might have with immigration officials. This is research that we have, right, that's being done, and we know this to be the case.

So, if within our own organizational cultures, we're not talking about immigration status or migration as an identifying factor that may hold feelings for people, both positive or negative, then we're doing it an injustice. The reason we need to address racial injustices within our own agencies is because racial injustice plays a big role with gender-based violence as a public health movement.

And so, I do think that if we are talking about these big public health issues that intersect with gender-based violence, that we also have to come to terms with how these issues affect our agencies too. Otherwise the work that we do isn't going to be authentic. So, we got to work on ourselves.

Before we can offer those services in a really true and authentic way. But because domestic violence is so urgent because gender based violence is such an urgent issue that we have to work on every day I believe the reality is we got to like build the plane while we're flying it like you got to fix we got we cannot turn a blind eye to this stuff because then how are we better than those turning a blind eye too?

Gender based violence in in in the public. How are we? How are we better than people that say? Oh, well. What happens behind closed doors doesn't matter. It does matter.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Well, I want to say thank you both for being here. You are amazing. Give us your website so if people want to learn more about the work, where can they go?

**Tishya Bedi:** Yeah, absolutely. Our website is [www dot d a y a h o u s t o n dot o r g](http://www.dayahouston.org). We have so many great resources on there. And, um, we can also follow us on our Facebook and Instagram accounts at DAYA Houston, where we post, a lot of great content surrounding domestic violence and sexual assault, whether it's empowering or, you know, discussing red flags. You can kind of follow our journey and see what we're doing here in Houston.

**Rachna Kare:** I will say that one of my favorite things in our social media recently was that we posted, there was one of our older advocates who's retired and this is like her out of retirement job, if you can imagine.

She said something in a meeting that was so powerful, and somebody wrote it down, and a younger person posted that quote onto our social media, and so I thought that was a really, like, lovely intergenerational

moment right there, and her quote was, we have to meet people where they are and not where we want them to be.

And I thought, wow, that works with survivors, with colleagues, with partners.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Excellent. Thank you both for being on the show today. This is another episode of the Aspiring Leaders Lab podcast. Rachna Kare, Tishya Bedi. Thank you. Thank you. Thank you so much.

**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](http://www.futureswithoutviolence.org).

This project was supported by grant number 15JOVW-21-GK-02206-MUMU Awarded by the Office on Violence Against Women, U.S. 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 on Violence Against Women.



## Laboratorio de Aspirantes a Líderes

### Liderazgo y vulnerabilidad, la experiencia de Daya

Para este podcast de Aspiring Leaders Lab, hablamos con Rachna Kare y Tishya Bedi de [Daya](#) Houston, una organización cuya misión es empoderar a los sobrevivientes de violencia doméstica y sexual del sur de Asia a través de servicios y educación culturalmente específicos. **Rachna** encabeza el crecimiento de Daya como Directora Ejecutiva desde 2016. **Tishya** se unió a Daya en 2021 como Directora de Alcance y Prevención y también se desempeña como copresidenta de la Junta de Jóvenes Líderes del Centro de Mujeres del Área de Houston.

#### Transcripción del podcast

**Mónica Arenas:** Soy Mónica Arenas, aquí con la anfitriona, la Dra. Froswa' Booker-Drew. Nos complace darle la bienvenida al Laboratorio de Aspirantes a Líderes, una nueva serie de podcasts presentada por Futures Without Violence. La serie de podcasts Aspiring Leaders Lab explora estrategias de liderazgo creativo 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. Te sentirás 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.

Para este podcast de Aspiring Leaders Lab hablamos con Rachna Khare y Tishya Bedi de DAYA, una organización cuya misión es

empoderar a las sobrevivientes de violencia doméstica y sexual del sur de Asia a través de servicios y educación culturalmente específicos. Rachna encabeza el crecimiento de DAYA como directora ejecutiva desde 2016 y Tishya se unió a DAYA en 2021 como directora de divulgación y prevención y también se desempeña como copresidenta de la Junta de Liderazgo Joven del Centro de Mujeres del Área de Houston. La conversación con la anfitriona, la Dra. Froswa' Booker-Drew, se centra en el valor del liderazgo colaborativo intergeneracional impulsado por la misión, solidario, inclusivo y equitativo.

Ahora le daremos la palabra a la Dra. Froswa', quien dirigirá la conversación. Y antes de eso, quiero agradecer también a Rachna y Tishya por unirse a este podcast.

**Dra. Froswa' Booker-Drew:** Mónica, muchas gracias y Tishya y Rachna, estoy muy feliz de que ambos estén aquí. Estoy eufórica de entrar en nuestra conversación. Y entonces, quiero comenzar con la pregunta.

Entonces, ¿por qué es importante que los programas que trabajan sobre la violencia de género colaboren entre generaciones?

**Rachna Kare:** Puedo empezar. Bueno, antes que nada, muchas gracias por recibirnos. Y nos encanta este tema porque nuestro equipo realmente tiene muchas generaciones diferentes en él. Y es una de mis cosas favoritas porque creo que si trabajas a través de las diferentes generaciones, realmente estás sirviendo como un microcosmos para la comunidad más amplia a la que estamos tratando de ayudar.

Sabemos que la violencia doméstica y sexual puede afectar a personas de todas las edades, de todas las identidades de género, de todas las sexualidades. Y dos de las poblaciones más desatendidas son los adultos jóvenes y los adultos mayores. Y entonces, mirando esas estadísticas, para mí, no puedo pensar en un movimiento, no puedo ver que este movimiento funcione sin involucrar a todas las generaciones.

**Tishya Bedi:** Y creo que para agregar a lo que Rachna dijo maravillosamente, creo que también cuando se sirve a la comunidad y la comunidad mira hacia adentro de una organización y ve a alguien que los representa, ya sea por edad, ya sea, ya sabes, cómo te ves, qué te interesa, abre la puerta a conversaciones más fluidas.

Pone en marcha el proceso de curación en una etapa más temprana para los clientes y los sobrevivientes. Y creo que se sienten mucho más cómodos sabiendo que lo que están pasando, especialmente con una lente culturalmente específica, que ellos generacionalmente, que nosotros también los estamos entendiendo generacionalmente.

**Dra. Froswa' Booker-Drew:** Estas respuestas son simplemente asombrosas y me hace pensar que cuando miramos a las diferentes generaciones, sabemos que las cosas pueden ser un poco diferentes. Por lo tanto, la responsabilidad y la propiedad a veces se ven un poco diferentes según la edad y la generación. Y así, estamos viendo mucho en nuestra cultura ahora en torno a este ideal de la cultura de la cancelación.

Y la Generación Z fue realmente la que estableció esta idea de que, ya sabes, cuando te equivocas, estás fuera de aquí. Pero parece afectar a las generaciones mayores. Te acuerdas del comentario de Boomer que sucedió. ¿Han notado alguna forma en que la responsabilidad interna y la propiedad de una organización se ven diferentes para diferentes generaciones?

**Tishya Bedi:** Quería tocar parte de la pregunta que hiciste, ¿hemos notado alguna forma en que la responsabilidad interna y la propiedad de nuestra organización se ven diferentes para las diferentes generaciones? No creo. Creo que todos lideramos este movimiento con respeto, humildad y comprensión, y debido a eso, no preveo ni veo en este momento ningún cambio que realmente cambie la responsabilidad para las diferentes generaciones.

**Rachna Kare:** Eso, y también, ya sabes, creo que una de las cosas es que podemos, estamos en este podcast, es una discusión muy académica y matizada. Sin embargo, al final del día, hay muy pocas agencias culturalmente específicas para sobrevivientes de violencia doméstica y agresión sexual.

Muchos de ellos tienen sus problemas, ninguno de ellos es perfecto, ¿verdad? Cuando alguien es realmente. En una crisis y buscando ayuda para mí. Eso es lo importante, así que si hay una agencia que está operando de una manera que no está en línea. Con los valores que defiende nuestro movimiento En lugar de hacer esa agencia, eliminar esa agencia como una opción para alguien en el centro de Nebraska que podría necesitar, podría necesitar ayuda.

¿Pueden otros líderes del movimiento llamar a ese director ejecutivo y decirle, oye, mientras esto sucede, esto se refleja mal de esta manera? ¿Cómo podemos apoyar a las personas para lograr un mejor cambio? Pero también sé que todos estamos cansados, así que es difícil ofrecer siempre una mano.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Pero quiero ir al punto que usted está planteando sobre el liderazgo porque creo que es importante como líderes que prestemos atención a las cosas que suceden en la cultura.

Creo que es importante que también reconozcamos nuestros propios prejuicios y cómo se manifiestan y cómo nos mostramos en estos espacios. Y parte de eso es, ya sabes, que hablamos de responsabilidad. Parte del liderazgo es ser capaz de admitir que has metido la pata. Y entonces, hablaste de esta idea de llamar.

¿Cómo es llamar a los líderes cuando no están rindiendo de la manera que necesitan? Como usted dio el ejemplo de Nebraska, ¿qué significa para los líderes llamar a otros, pero también aceptar la responsabilidad y tener este espacio para ser vulnerables? ¿Cómo se ve eso en sus dos estilos de liderazgo?

¿Cómo? ¿Cómo puedes llamar a la gente, pero también llamarte a ti mismo?

**Tishya Bedi:** Creo que sí. comienza con la autorreflexión de los sesgos implícitos que tú, ya sabes, mencionaste antes. Creo que hasta que no nos eduquemos, no podemos llamar a nadie. No podemos, tener una conversación sobre, ya sabes, la equidad y la asistencia y ya sabes, llamar a otros sobre cómo servir mejor a los sobrevivientes en este movimiento si nosotros mismos no sabemos lo que eso realmente significa.

Así que, en primer lugar, yo siempre creo en educarse a sí mismos sobre lo que necesitan los sobrevivientes, ¿verdad? Y si vemos a alguien en la comunidad donde no pueden satisfacer las necesidades de sus sobrevivientes, ¿verdad?, su comunidad, ya sea una agencia convencional o una agencia culturalmente específica, educándonos a nosotros mismos y luego teniendo una estafa como una conversación muy vulnerable sobre, Oye, estas son las brechas que estamos viendo, ¿verdad?



Estamos viendo que vamos a discutir como mi programa específico en prevención. Hay programas para escuelas secundarias más grandes que son muy, ya sabes, educación básica sobre la violencia sexual y la violencia doméstica. Pero nos falta esa enorme brecha de esa lente culturalmente específica, que muchas de las escuelas secundarias alrededor de Houston tienen una gran población del sur de Asia.

Uno de los problemas que he visto en el pasado, ya sabes, hace un par de años es que debido a que estos programas convencionales más grandes ya están en las escuelas, estaba recibiendo rechazo de los consejeros, la administración escolar, ¿por qué necesitamos otro programa? Entonces, esto me llevó a tener una conversación con programas convencionales más grandes y decir, oye, mira, nos falta una gran comunidad.

Te estás perdiendo una gran comunidad. Y es posible que me esté perdiendo una gran comunidad en mi programación culturalmente específica. Aunar esfuerzos y avanzar juntos en la educación dentro de los sistemas escolares. Podríamos cubrir todas las bases, ¿verdad? Por lo tanto, creo que lo que quiero decir es que hay que educarse a sí mismo y luego, si algo se centra en los supervivientes en lugar de en la organización, la gente es más propensa a escuchar y trabajar en conjunto en lugar de decir que su organización está impidiendo que mi organización entre y ya sabes, eres una mala organización por hacer eso.

**Rachna Kare:** Sí, estoy de acuerdo. Y lo es. Ese es un muy buen punto, Tishya. Lo que sucede es que, y es porque este es el mundo en el que vivimos, nos olvidamos de que estamos en un espacio sin fines de lucro, y no hay escasez de problemas de salud pública para abordar, atacar y resolver, ¿verdad?

Y así, el hecho de que exista competencia siempre es un poco extraño para mí. Siempre pienso que hay más que suficientes, ya sabes, lamentablemente, hay más que suficientes víctimas de violencia para extenderse a través de todas nuestras agencias y aún necesitan más ayuda para hacer este trabajo, ¿verdad?

La forma en que lo abordo es, número uno, es como a través de la amistad. A lo largo de muchos años he aprendido que, como la forma en que me presento en el trabajo, realmente es lo que soy como

persona. Y sé que se supone que debemos tener límites profesionales y esta persona es mi compañero de trabajo y no mi familia.

Y sí, estoy de acuerdo con eso porque definitivamente necesitas los límites en los que trabajas juntos. Pero si son amigos, de verdad, si son amigos de sus colegas, de sus homólogos de otras agencias, y ahora. La pandemia y el zoom y todo eso ha facilitado que seamos amigos desde lejos también, creo que tener esa conversación como amigo no es tan difícil, ¿verdad?

Entonces, como para mí, si tengo que ir a Tishya y somos amigas, si tengo que ir a Tishya y decir, oye, cuando dijiste esto, sentí que era como si fuera una falta de respeto, ya sabes, como si no aterrizara, ¿verdad? La gente se sintió herida por ello. La gente se sintió irrespetada por ello. No tendría ningún problema en ir a Tishya con eso porque somos amigas y nos cuidamos la una a la otra

Y luego, en términos de aceptar la llamada, también tienes que ser amigo de ti mismo, ¿verdad? Está ese aspecto de amarte a ti mismo y amarte a ti mismo no es como, bueno, no importa lo que digan los demás, soy increíble. Es todo lo contrario, ¿verdad? Es como, oh, yo, así es como soy y todavía me amo a mí mismo.

Pero déjame trabajar en esto porque sí, eso no diría lo que quise decir allí cuando hice eso. Eso no reflejaba mis valores. Tal vez eso reflejaba el hecho de que me estaba recuperando de un resfriado o que estaba molesto por otra cosa. ¿Verdad?. Entonces, creo que la llamada y la aceptación de la llamada tiene que ver realmente con la amistad.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Me haces pensar, mientras todos ustedes hablan, que hay un hilo común sobre el poder de la colaboración. ¿Y qué significa realmente, cuando nos permitimos estar cerca, que no podemos hacer bien este trabajo en comunidad si no estamos cerca de las personas y que tenemos que colaborar? Pero a menudo sabemos que la gente tiene miedo porque mencionaste la palabra escasez, que existe esta mentalidad de escasez, y se basa en el miedo.

Y entonces, ya sabes, cuando hablamos de organizaciones sin fines de lucro o incluso mirando a las generaciones más jóvenes y mayores, sabemos que hay personas más jóvenes que tienen miedo de trabajar con generaciones mayores y viceversa. Me encantaría que ambos

comentaran de dónde creen que proviene este miedo o este tipo de desdén.

¿Y alguna vez te has sentido así en tu trabajo, ya sabes, al trabajar con alguien más joven o mayor, ya sabes, o incluso con organizaciones sin fines de lucro o con otros líderes? ¿Cómo has lidiado con esos sentimientos y cómo has sido capaz de superar esta mentalidad de escasez y este miedo?

**Tishya Bedi:** Creo que, ya sabes, es una pregunta maravillosa porque realmente me hizo reflexionar sobre cuándo me uní a este movimiento por primera vez y nunca tuve estos pensamientos en mi mente de que, ya sabes, voy a trabajar con personas mayores.

De hecho, estaba emocionado de trabajar con personas que han tenido décadas de experiencia antes que yo, como una persona nueva que se une a este campo, ya sabes. Creo que el miedo al cambio es lo que realmente asusta a la gente, a pesar de que, en el fondo de nuestras mentes, estamos tratando de cambiar, ¿verdad? Es decir, estamos tratando de cambiar el sistema.

Estamos tratando de cambiar la forma en que llegamos a las personas, pero la idea del cambio a veces realmente hace que la gente se detenga en que. Tal vez en mi vida, ya sabes, trabajando, llegaré a un lugar en el que tendré miedo de hacer cosas de la manera anterior, ¿verdad? Y, a veces, tengo que rechazar algunas técnicas que han existido en DAYA durante décadas, ¿verdad?

Porque, entonces, ya sabes, tienes que reflexionar sobre ti mismo y decir, oye, si ha funcionado bien de esta manera durante años, todavía puedes sacar tiempo para hacerlo de esta manera y ponerle un poco de estilo. Pero, aún puedes seguir trabajando. De la manera más antigua y haciendo que todos se sientan cómodos como nuestra junta y nuestro personal, miembros que han existido desde siempre.

Les encanta hacer stands, por ejemplo, en festivales, y creo que es una gran manera de llegar a la gente, pero personalmente ni siquiera creo que los stands sean tan necesarios ahora que todo el mundo está buscando en las redes sociales y en los sitios web. Pero a veces tengo que ponerme los pies en la tierra y decir, oye, estas personas con las que trabajo saben de lo que están hablando, ¿verdad?

Han hecho este trabajo durante generaciones, ya sabes, y ahora no puedo venir y decir, oye, esta es la forma completamente equivocada de acercarse a una comunidad. Y, ya sabes, en pocas palabras, básicamente, me encanta trabajar con la generación anterior solo por esa razón, es que te traen de vuelta a la tierra, a veces, cuando comienzas a tener estas grandes ideas, van a decir, oye, no, escucha, eso nunca ha funcionado antes. Sé que estás tratando de cambiarlo, pero ¿podemos volver atrás y repensar lo que estamos haciendo y abordarlo de una manera que haya funcionado consistentemente? Sabes, creo que, al trabajar ahora con tantas generaciones diferentes, al final del día, cuando te sientas y te miras a los ojos, como, olvídate de las posiciones, olvídate de, ya sabes, cualquier experiencia en el pasado, recuerdas lo similares que son, y cuánta pasión tienen ambos o todos tienen por este trabajo. Y es por eso que todos están en esto. Y entonces es más fácil dejar de lado esos escrúpulos y esos límites que la gente ha construido, ¿verdad? Como yo, ya sabes, llegué a este movimiento hace cuatro años, mirando a alguien que había estado en este movimiento durante 20 años.

Luego, al final del día, simplemente sentarnos y discutir lo mismo, las mismas opiniones que tenemos, ¿verdad? Al fin y al cabo, eso es lo que une a las generaciones.

**Rachna Kare:** Y hablamos sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida, ¿verdad? Por lo tanto, no creo que los jóvenes tengan que aprender siempre de los veteranos de este movimiento.

Tiene que ir en ambos sentidos. La tutoría, el aprendizaje, tiene que ir en ambos sentidos.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Entonces, una de las cosas que surgió de esta increíble conversación es que usted dijo que dejó su huella y su legado. Y creo que para la mayoría de la gente lo que realmente importa es pensar en cómo será recordado. El trabajo que todos ustedes están haciendo es muy impactante.

Y entonces, quiero que compartan para cada uno de ustedes, ¿cuál es el legado que quieren dejar en este trabajo? ¿Qué significa para ti pensar en tu propio legado?

**Tishya Bedi:** Creo que es una hermosa pregunta. Y, ya saben, mientras revisaba este documento, realmente lo pensé largo y tendido.

Y creo que el impacto que quiero tener en este movimiento es para que haya un cambio.

Tenemos que empoderar a las generaciones más jóvenes. Estamos hablando de generaciones, ¿verdad? Tiene que empezar tan pronto como sabes, las conversaciones tienen que empezar en la guardería, tienen que empezar en casa en la guardería. Y para tener un impacto, creo que el legado que quiero dejar es que no hay una edad correcta o incorrecta para tener estas conversaciones y que el cambio es importante.

Sucedirá para siempre, pero todos somos responsables de hacer también ese cambio. Lo que quiero que se recuerde es la persona, el agente de cambio para las personas que no han sentido que alguna vez se vieron afectadas por este movimiento, ¿verdad? El movimiento contra la violencia, la gente que nunca sintió que iba a ser escuchada o vista, la gente que nunca ha tenido el coraje de hablar por sí misma en sus propias familias porque, ya sabes, entiendo los matices culturales y tener que hablar de eso.

Creo que eso es lo que quiero dejar atrás, quiero crear el cambio, pero también quiero empoderar a la gente para que cree ese cambio dentro de sus propios círculos.

**Rachna Kare:** Y Tishya ya hace un gran trabajo con eso. Solo diré, empoderar a otros para que tomen las riendas de su propio cambio es algo que admiro mucho en ti, Tishya.

Es decir, eres tan bueno en eso. Como persona como yo, me gusta ser como, ¿cómo me abalanzo y lo arreglo para alguien?, ya sabes, así que aprendí mucho de Tishya sobre eso y dar un paso atrás. Con respecto al legado, quiero, creo que el legado que quiero dejar tiene más que ver con el liderazgo y con permitir la vulnerabilidad en un lugar de trabajo.

Creo que hemos hecho un muy buen trabajo en eso, pero obviamente no lo es de nuevo. Nada es perfecto, pero creo que lo somos. A veces doy un paso atrás y pienso, como, wow, cuando la gente se siente abrumada en el trabajo o si ven que un colega se siente abrumado. Están pendientes de ellos, o hablan y dicen algo por sí mismos, y no tienen miedo de decir: Oye, no sé qué hacer al respecto, o me equivoqué.

Quiero decir, estas son cosas que no somos, estas son frases que escuchamos durante todo el día. Entonces, creo que, con respecto al legado, quiero ser recordado como un líder que no se preocupó por las cosas pequeñas y que permitió la vulnerabilidad profesional, porque creo que eso no solo en el mundo de las organizaciones sin fines de lucro, creo que podría cambiarlo todo.

Como cuando pienso en cómo el miedo evitará que las personas reconozcan sus errores, porque el miedo causa errores muchas veces porque te pone muy ansioso. Así que poder trabajar en un lugar donde te sientas reconfortado y apoyado. Quiero serlo. Creo que el legado para mí es que DAYA siempre tuvo ese tipo de líder.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Entonces, mi pregunta para todas ustedes es acerca de lo que hablan de organizaciones y liderazgo. ¿Por qué sería importante que los líderes piensen en oportunidades para abordar las diferencias raciales, de clase y generacionales dentro de los programas de violencia familiar y ensayos? ¿Por qué deberían hacer eso?

**Rachna Kare:** Siento que cualquier cosa que se refleje en los clientes a los que servimos también debe abordarse a nivel organizativo.

Entonces, si las estadísticas sobre la violencia doméstica en Texas muestran que, ya sabes, es menos probable que los inmigrantes sobrevivientes se comuniquen con las agencias convencionales debido a su temor sobre la relación que una agencia convencional podría tener con los funcionarios de inmigración. Esta es una investigación que tenemos, correcto, que se está haciendo, y sabemos que este es el caso.

Por lo tanto, si dentro de nuestras propias culturas organizacionales, no estamos hablando del estatus migratorio o la migración como un factor de identificación que puede contener sentimientos hacia las personas, tanto positivos como negativos, entonces lo estamos haciendo una injusticia. La razón por la que necesitamos abordar las injusticias raciales dentro de nuestras propias agencias es porque la injusticia racial juega un papel importante con la violencia de género como un movimiento de salud pública.

Por lo tanto, creo que si estamos hablando de estos grandes problemas de salud pública que se cruzan con la violencia de género, también



tenemos que aceptar cómo estos problemas afectan también a nuestras agencias. De lo contrario, el trabajo que hacemos no va a ser auténtico. Así que nos pusimos a trabajar en nosotros mismos.

Antes de que podamos ofrecer esos servicios de una manera realmente verdadera y auténtica. Pero debido a que la violencia doméstica es tan urgente, porque la violencia de género es un problema tan urgente en el que tenemos que trabajar todos los días, creo que la realidad es que tenemos que construir el avión mientras lo volamos, como si tuviéramos que arreglarlo, no podemos hacer la vista gorda a estas cosas, porque entonces, ¿cómo somos mejores que los que también hacen la vista gorda?

Violencia de género en la ciudadanía. ¿Cómo estamos? ¿Cómo somos mejores que la gente que dice? Bueno. Lo que suceda a puerta cerrada no importa. Sí importa.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Bueno, quiero darles las gracias a ambos por estar aquí. Eres increíble. Danos tu sitio web para que si la gente quiere saber más sobre el trabajo, ¿a dónde pueden ir?

**Tishya Bedi:** Sí, absolutamente. Nuestro sitio web es [www.dayahouston.org](http://www.dayahouston.org). Tenemos muchos recursos excelentes. Y, también podemos seguirnos en nuestras cuentas de Facebook e Instagram en DAYA Houston, donde publicamos una gran cantidad de contenido excelente sobre violencia doméstica y agresión sexual, ya sea empoderando o, ya sabes, discutiendo banderas rojas. Puedes seguir nuestro viaje y ver lo que estamos haciendo aquí en Houston.

**Rachna Kare:** Diré que una de mis cosas favoritas en nuestras redes sociales recientemente fue que publicamos que había una de nuestras defensoras mayores que se había jubilado y esto es como si se hubiera quedado sin trabajo de jubilación, si te puedes imaginar.

Ella dijo algo en una reunión que fue muy poderoso, y alguien lo escribió, y una persona más joven publicó esa cita en nuestras redes sociales, así que pensé que era un momento intergeneracional realmente encantador, y su cita fue, tenemos que conocer a las personas donde están y no donde queremos que estén.

Y pensé, wow, eso funciona con sobrevivientes, con colegas, con socios.

**Dr. Froswa' Booker-Drew:** Excelente. Gracias a ambas por estar en el programa hoy. Este es otro episodio del podcast Aspiring Leaders Lab. Rachna Kare, Tishya Bedi. Gracias. Gracias. Muchas gracias.

**Mónica Arenas:** El podcast Aspiring Leaders Lab es parte del Supporting Organizational Sustainability SOS Institute, un proyecto de Futuros sin Violencia.

Ofrecemos talleres, seminarios web y herramientas. apoyar el desarrollo profesional para ayudar a mejorar la programación, la infraestructura organizativa y la capacidad de liderazgo. Para obtener más información y acceder a recursos, visite [www.futureswithoutviolence.org](http://www.futureswithoutviolence.org).

Este proyecto contó con el apoyo de la subvención número 15JOVW 21GK02206MUMU otorgada por la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación son las de la autora y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Oficina de Violencia contra la Mujer del Departamento de Justicia.