Kristen Glass Perez

S1 01:39

[música] Buenos días a todos. Es maravilloso verlos a todos aquí esta mañana. Un agradecimiento especial a Rob Aaron y Alejandro Dominguez por presentar el evento Mix and Mingle que tuvo lugar antes de este. Estoy segura de que muchos de ustedes pudieron disfrutarlo. Mi nombre es Kristen Glass Perez. Mis pronombres son "ella" y "la". Comencé a mitad del trimestre de otoño como capellana y directora ejecutiva de Vida religiosa y espiritual. No tuve la oportunidad de conocerlos a todos, así que sepan que estoy muy agradecida por esta oportunidad de estar con ustedes de esta forma esta mañana. Durante el mes de mayo, en Vida religiosa y espiritual, exploraremos algo llamado ecología espiritual. ¿Qué significa esto? Bien, la versión de Twitter de la ecología espiritual es que es algo que nos invita a profundizar nuestra propia reflexión sobre nuestras conexiones con la Tierra y con el prójimo.

S1 02:45

En un ensayo denominado In the Time of the Sacred Places, la activista, ambientalista, economista, política y autora Wenonah LaDuke de la Mississippi Band of the Ojibwe escribe esto: "La tribu anishinaabe fluctúan entre un mundo y otro. Los planos paralelos del espíritu y el mundo material coexisten en la perpetuidad. Todo lo sagrado pero menos pesado de un conjunto de relaciones con todo lo que nos rodea. Predicado sobre el respeto, el reconocimiento de la interdependencia de todos los seres, una comprensión de la necesidad absoluta del ser humano de ser reverente y de manejar nuestro comportamiento. Y una comprensión de que esta relación debe reafirmarse a través de formas de vida y a través del reconocimiento tanto de lo sagrado como de lo imperfecto." Una de las opciones de nuestro programa durante el mes de la ecología espiritual es una caminata guiada en persona aprobada del campus Evanston con Adam Kessell, ecologista urbano, activista indígena aquí en Chicago y autor de un libro llamado Zombie Gardening. Adam destacará de qué forma las especies invasivas y las plantas nativas coexisten en una narrativa histórica y vivida de la experiencia.

S1 04:46

Al comenzar esta reunión, podemos reconocer los planos paralelos de la perpetuidad. Northwestern University es una comunidad de estudiantes situada dentro de una red de relaciones históricas y contemporáneas con tribus, comunidades, padres, estudiantes y alumnos nativos americanos. También se encuentra en las proximidades de una comunidad urbana de nativos americanos en Chicago y cerca de varias tribus del medio oeste. El campus de Northwestern se sitúa en las tradicionales tierras natales de los pueblos del Council of Three Fires, Ojibwe, Potawatomi y Odawa, así como las naciones de Menominee, Miami y Ho-Chunk. También era un lugar de comercio, viajes, encuentros y sanación para más de una docena de otras tribus nativas y aún es el hogar de más de 100 000 miembros tribales del estado de Illinois. Una de las responsabilidades de Northwestern como institución académica es diseminar el conocimiento sobre los pueblos nativos y la historia de la institución con ellos. En consonancia con el compromiso de la universidad con la diversidad y la inclusión, Northwestern trabaja para construir relaciones con las comunidades nativas americanas a través de actividades académicas, sociedades, reconocimientos históricos, servicio comunitario y esfuerzos para la inscripción. Como división, debemos recordar las fortalezas de nuestras comunidades indígenas nativas a la vez

S1 06:40

Quiero cerrar con las palabras, una vez más, de Wenonah LaDuke: "Nuestro pasado es nuestro presente. Nuestro presente es nuestro futuro. Y nuestro futuro es el presente y el pasado de siete generaciones". Ahora tengo el placer de presentar a nuestra vicepresidenta de Asuntos estudiantiles, la Dra. Julie Payne-Kirchmeier.

Julie Payne Kirchmeier

S2 07:06

Gracias, Kristen. Y necesito tomarme un momento para reconocer y agradecerles por ayudarnos a empezar de una manera tan importante y significativa. Fue conmovedor, educativo, instructivo y hermoso. Y cuando hablamos del reconocimiento de las tierras y de ir más allá, nos dieron un ejemplo muy real de cómo hacerlo para nosotros, para nue

botón presione, estará mal, porque o bien cortaré la llamada con el presidente o pondré a un padre en espera y nunca podré volver a comunicarme. Y tal vez solo me pasa a mí. Y solo estoy hablándoles a las personas que quizá tengan más de 50, como yo. Pero se acumula todo y no puedo hacer ni una cosa más. Y, como dijo Jeremy Schenck, terminamos en este lugar donde todos estamos un poco demasiado crujientes. Kris, si pudieras avanzar. En esos momentos, y he pasado por esto, me encuentro buscando esos indicios de alegría y celebración. La semana pasada, Lesley-Ann ofreció una frase sobre la que estuve reflexionando y he usado los últimos días, que es: estás buscando una chispa de esperanza. Y me hizo pensar. Y pensé, cuando imaginamos una chispa, no necesariamente la vemos de entrada. Y si no la buscamos, podemos ignorarla. ¿Verdad? Y tienes que tener la intención de encontrarlanc8 (s)-1.3 .c8 nn

pegr (d)-0.7 (o)-9.6 ( )]TJ-T8 nóee d s363s neuieucacru 4.5 (e)-s.10.9.85 (o)-6.0
pooucien12ucido
s28 m4 (o(v)4 -0(m4(v)4 360.4)-476u1.4 m)pTjEMC /P <MCID 4 >BDC 0a-mo-2.9l

equidad racial y justicia social. Y aún veo personas que se reconfortan mutuamente. Un pequeño grupo de nosotros terminó en la fuente ayer... la semana pasada. Perdón. Y no fue planeado, y sin embargo, la luminosidad, la comunidad y el apoyo que se sintió en ese espacio me acompañaron durante días. Y espero que les haya pasado lo mismo a las personas que vimos cuando Kelly Schaefer y yo estuvimos allí con Brent y Tracy y Patrick y Keith y... se me hizo una laguna. Jake también estaba allí. Y Rusty. Y estar realmente juntos e incluso aparecer en Zoom cuando Kelly Bangert y Travis estuvieron allí. Y hubo un nivel de energía, y fue una de esas chispas de esperanza y un momento de alegría. Y hay tanto trabajo que se está haciendo para que ocurran estos momentos. Y espero que lo que puedan ver es que cuando ocurren esos momentos de esperanza realmente eso es la base para una ayuda decisiva. Kris, si puedes avanzar. Gracias. Cuando tenemos estos momentos de esperanza trascendental; y hay tantos más que estaría una hora y media si pudiera mencionar todos. Y como una luz, cuando se combinan, pueden iluminar el camino. Y también quiero enfatizar que la esperanza trascendental no significa que finjamos que las cosas no son reales. No es un delirio. No es negación. No ignora los desafíos reales o los problemas o los peligros. No inventa excusas. Es reconocer la verdad y trabajar para encontrar la mejor manera de sobrellevar la situación, revelarse y salir adelante. Es atravesar la parte difícil mientras seguimos creyendo que algo mejor y más significativo es posible. Y comparto esto con ustedes no solo como un momento personal de revelación, sino en realidad más como la forma en que queremos encaminar nuestra conversación por el resto de nuestro tiempo juntos.

S2 16:18

Sabemos que hablaremos sobre cosas que están llenas de esperanza. Cuando hablamos de planificación estratégica y sobre ser firmes y hacer el trabajo profundo e intencional en torno a la equidad racial, eso está lleno de esperanza. Cuando hablamos de recuperación. Y eso es en lo que estamos entrando, son fases de recuperación para nuestra comunidad, para nuestro estado, para nuestra universidad, para nuestros estudiantes, para los demás. El enfoque lleno de esperanza hacia cómo podría ser un futuro colectivo para una división está allí. Y en Asuntos estudiantiles, tenemos un rol fundamental en esa recuperación. Y sé que lo vamos a hacer bien. Para serles honesta, me siento ansiosa por esto. Ahora estoy sentada aquí, en el campus. Y pronto comenzaremos a ir a eventos presenciales que están sucediendo o a reunirnos con gente en persona. Pero al mismo tiempo que esa ansiedad, tengo esa sensación de calma, de esperanza y de propósito. Y sé que tengo fe en este equipo, en ustedes, nuestros estudiantes. Y espero que puedan encontrar el propósito y hacer lo mismo por ustedes, como yo he compartido aquí y otros han compartido para sus equipos y sus estudiantes. Y aferrarse... recuerden que sí, el miedo es contagioso y vi que eso sucede y es real, pero también lo es la esperanza. Así que lo ofrezco como una forma de comenzar nuestra conversación hoy, de tener una buena base en este momento, además de la maravillosa base que también nos dio Kristen. Y con eso, comenzaremos nuestras actualizaciones y conversaciones con el resto de ustedes. Ahora me gustaría invitar a Rob Aaron, nuestro director ejecutivo para Evaluación y planificación de Asuntos estudiantiles, y a Lesley-Ann Brown-Henderson, nuestra vicepresidenta adjunta para Inclusión y jefa de personal, para hablar de planificación estratégica. Con ustedes, Lesley-Ann y Rob.

Lesley-Ann Brown-Henderson

S3 18:05

Buenos días a todos. Encantada, no de verlos realmente, pero de estar con ustedes esta mañana. Rob Aaron y yo lideramos nuestro proceso de planificación estratégica para la división y realmente queremos darles a todos algunas actualizaciones sobre qué esperar. En esta siguiente diapositiva, verán que estamos a mitad del proceso. Comenzamos a fines de marzo, con un mensaje en el Snapshot de Asuntos estudiantiles (SA) para contarles a todos que comenzábamos este proceso. Y el primer

paso es en verdad la encuesta de prácticas. Esa encuesta estuvo abierta durante unas tres semanas. Y le pedimos a todo el personal que la realizara para dar su opinión específicamente sobre nuestro plan estratégico actual en la división. También hay algunos módulos adicionales sobre los que también les pedimos su opinión a algunas personas de áreas específicas. Cerramos esa encuesta el viernes pasado. Sé que algunas personas tuvieron dificultades técnicas con eso y nos escribieron a Rob y a mí, y les agradezco la paciencia mientras trabajamos con los servicios de NASPA Advisory Services en todo este proceso. Están trabajando a la par de nosotros mientras intentamos entender hacia dónde vamos como división y cómo queremos articular eso en el plan estratégico. Así que ahora, nos estamos dirigiendo hacia un período de compromiso, y Rob Aaron hablará sobre cómo son los siguientes pasos. Pero queremos aclarar que en cada etapa del proceso, queremos escuchar al personal de la división. Y también vamos a escuchar a algunas partes interesadas, que no pertenecen a Asuntos estudiantiles, pero habrá varios circuitos de opiniones.

lugar los días 11 y 12 de mayo. Luego ingresaremos en un retiro de la planificación estratégica, principalmente con miembros del Consejo de Asuntos estudiantiles y SALT el 8 y 9 de julio. Y eso generará algunos de los primeros borradores del plan que producirán los servicios de NASPA Advisory Services. Y ahí es donde entran todos los de la división, es que tenemos preparados los circuitos de opiniones para mediados de julio y luego de nuevo... bueno, el 19 de julio y luego de nuevo en 23 de julio. Así que tendremos estas oportunidades en julio para que las personas den sus opiniones.

S4 23:12

Por eso, cuando se les pida que indaguen sobre eso, espero que puedan tomarse el tiempo para realmente reflexionar sobre qué es lo que ven en la página. ¿Refleja dónde ustedes prevén que se dirige la división? Y entonces pueden darnos una opinión honesta sobre lo que creen que sucede. Ese va a ser la primera manera en que participarán en este proceso. Tendremos un primer borrador de este plan en agosto y realizaremos un breve proceso de revisión. Luego lanzaremos este nuevo plan estratégico en el otoño. Será un proceso corto. Está diseñado para que tenga muchos componentes. Nos emociona mirar hacia adelante y ver cuáles terminarán siendo los siguientes pasos de nuestro plan. Esa es nuestra perspectiva general básica de los próximos pasos. Quisiera dejarlos nuevamente con Julie o Lesley-Ann, si tienen algo más que agregar. Yo no...

Lesley-Ann Brown-Henderson

S3 24:03

[inaudible]. Bien. Entonces, si piensan en algo, conozco a algunas personas, lo estás escuchando, pueden sentarse con eso por un minuto, también tendremos tiempo al final para que si piensan en algo en el camino o los puntos comienzan a conectarse para ustedes, por supuesto nos tomaremos el tiempo al final para responder esas preguntas. Así que, Rob, Lesley-Ann, quiero agradecerles a ambos, no solo por su presentación aquí, sino por su... creo, Lesley-Ann, que llamaste a tu dúo el "cuidador del proceso", creo que fue en una reunión del otro día. Con su liderazgo en este espacio, creo que vamos a tener un proceso realmente sólido y bueno, y un gran resultado debido a lo que hacen. Así que, gracias.

S2 27:10

Y con esto, pasamos a la siguiente sección, que es sobre equidad racial. Lesly-Ann se va aquedar, dada su nueva función. Y una vez más, felicitaciones y gracias por encargarte de esto, Lesley-Ann. Como vicepresidenta adjunta para Inclusión y jefa de personal, una de sus responsabilidades es el enfoque estratégico que necesitamos adoptar como una división para la equidad racial. Y fue intencional cuando hablamos sobre esta función. Ahora ella nos pondrá al tanto de dónde estamos como división. Y, Lesley-Ann, si también puedes mencionar algunas cosas sobre cómo eso se conecta con la universidad, sería genial. Lesley-Ann, volvemos a ti.

Lesley-Ann Brown-Henderson

S3 27:49

Buenos días nuevamente. Entonces, con respecto a la equidad racial, cuando Julie asumió el cargo como vicepresidenta, dijo que, como división, íbamos a tomar en serio la equidad racial y la justicia social. Y en ese momento, en realidad pasaban dos cosas. Existía una idea sobre estos compromisos con la justicia social que la universidad había propuesto en junio del año pasado. Y también me nombraron líder de acción, junto con Manuel, que es el vicepresidente de Recursos humanos, y ahora Robin Means Coleman, que es nuestro director general de diversidad. Y hemos... nuestra función es intentar ver cuáles son los compromisos, comprenderlos y elevarlos. Y efectivamente les informamos a Julie y a Craig y Kathleen y a nuestro

específicamente, en torno al progreso profesional, en torno a la tutoría. Y la tercera es desarrollar una guía de contratación inclusiva racialmente justa. Lo que hicimos desde entonces fue invitar a trabajar como voluntarios a los miembros del Consejo de SA que quisieran continuar el trabajo fuera del espacio del Consejo de SA. Y conseguimos unos 15 voluntarios. Y cada grupo o cada meta tiene un enlace con SALT que trabaja con nuestros colegas del Consejo de SA para llevar adelante cada una de estas metas. Hay dos tipos de indicadores temporales que les hemos pedido a estos grupos que tengan en cuenta. El primero es que tendremos una reunión de Consejo de SA en un par de semanas y que estén preparados para compartir una actualización con el grupo para decir: "Aquí es donde estamos. Aquí es hacia donde vamos. Esto es lo que pensamos". Esa reunión está programada para el 19 de mayo.

S3 31:36

El segundo tipo de indicador temporal es en realidad para decir que queremos pensar en la implementación de estas tres metas para el año académico 21/22. Sería el próximo otoño, invierno y primavera. Entonces, ¿cuál sería la recomendación sobre cómo implementar estas metas para el próximo año académico? Eso es lo que han estado haciendo mis colegas del Consejo de SA. Eso es lo que hemos estado haciendo a escala universitaria. También deben saber que la equidad racial será una parte central del proceso de planificación estratégica. Así que tendremos una oportunidad de compartir nuestros comentarios y opiniones sobre cómo las ideas en torno a la equidad racial y la justicia social en general deberían ser comunicar nuestra práctica, y nuestra misión y visión como división.

Julie Payne Kirchmeier

S2 32:27

Gracias, Lesley-Ann. Voy a agregar que agradezco que haya algunas personas que hicieron preguntas sobre... y las reformularé un poco. ¿Cómo nos aseguramos que este trabajo trascienda de las personas que están realmente liderando el trabajo? Ya sea que sean ustedes, que sean los líderes del grupo de trabajo, que sean nuestros colegas que suelen encargarse de este trabajo, que esté insertado en una unidad o en unidades como CIC. Y pienso en tu ejemplo, Lesley-Ann, sobre la experiencia. Y usaremos a Lori Gordon como ejemplo. No sé si quieres compartirlo, o no tengo problema en hacerlo yo, y cómo está conectado.

Lesley-Ann Brown-Henderson

S3 33:12

Por supuesto. No tengo problema. El ejemplo que usé cuando hablaba con SALT sobre esto es que creo que a veces hay mucha preocupación al respecto, bueno, los expertos son las personas que deben hacer esto y creo que tal vez no tengo la experiencia. Y hay algo de verdad en eso. Pero creo que como universidad, como división, como personas que trabajamos en Asuntos estudiantiles, tenemos competencias, ¿no?, como personal de nuestras asociaciones nacionales, que comunican nuestra práctica en cierta .5(s)6.6 (o)-9. 5C-4. (q)10.1 (u)a9 (h)5. (l)10.6 (e)-6 (j)35

alcohol o drogas o cosas que solemos ver en momentos particulares del año han estado cambiando todo el año. Y realmente debimos responder ante estos ciclos retrasados. Y hemos aprendido a medida que han aprendido los estudiantes. Una carga muy pesada. Gracias, Julie, por el perro "aplastado". Creo que donde estamos con el programa de primavera, si podemos pasar de diapositiva, por favor. Gracias. Todo esto ha llevado a que hayamos hecho programación virtual y presencial y tenemos un seguimiento, como pueden ver, de esa revisión de nuestros totales de programación, cómo se ven para el otoño, el invierno y, seguramente, la primavera es presencial.

S5 43:10 Felicitaciones a Bianca de Campus Life por las 132 solicitudes de HERC. Justo lo recibí esta mañana. Realmente agradezco su ayuda con eso. Han aprobado 121. Tenemos un comité que controla los eventos en persona, evento por evento, para observar la

S6 46:13 [inaudible] a todos. Qué lindo estar en este espacio con todos ustedes. Si pudiéramos seguir y pasar de diapositiva. Voy a hablar un poco sobre Dillo Day, que tradicionalmente es mi día favorito del año. Siempre espero con ansias a Dillo porque es cuando vemos que los estudiantes se divierten de verdad y disfrutan un festival de primavera con mucha historia y tradición. Este año Dillo Day es el sábado 22 de mayo. E intentaremos encontrar un equilibrio entre honrar las tradiciones de Dillo Day y darles a los estudiantes la experiencia de Dillo Day, en particular a los estudiantes del último año que se gradúan y para los cuales será el último Dillo Day. Intentaremos equilibrar eso con las necesidades de Salud y seguridad de nuestra(c)-1.9 (a)7.6 ((r)3.1 (D4.9 (

de Salud y seguridad que puedan surgir en Dillo Day. Estamos trabajando con la sala de emergencia local para que los estudiantes que quizá se sobrepasen con el alcohol

presión de dónde... no queremos que nadie que forme parte del personal no quiera estar allí. No queremos que esto afecte la ansiedad, la salud ni el bienestar de nadie de ninguna manera. Por eso creo que mi optimismo sobre cómo hemos lanzado esta red más amplia y cómo hemos escuchado algunos comentarios de aquellos que sí quieren participar ha sido muy reconfortante. Y es por eso que lo ofrezco en el espacio de esta forma, para que sepamos que no se va a depender de nuestra división únicamente como lo hemos hecho durante muchos años.

Julie Payne Kirchmeier

S2 01:03:14

¿Bien? Gracias, Kelly, por esa explicación. También aprecio, ahora que lo puedo decir en el espacio, que nuestras facultades, nuestro personal, sus eventos son un componente y nosotros navegamos en otro. Tenemos la pista de atletismo allá.

están terminando sus semestres ahora y se están preparando para volver a comenzar en agosto. Así que tenemos como una pasarela para que podamos ver cómo resulta

S7 01:14:37

Ahora, ¿qué significa comienzos del verano? Veremos. Lo que sí sabemos es que estas transiciones están empezando a suceder. Y con cada una de ellas, debemos observar qué impacto tiene eso para nuestras operaciones y cómo estamos explorando el campus y planificando el otoño. Bien. Podemos avanzar a la próxima diapositiva. Mientras hablamos de las expectativas para el otoño, sabemos que vamos a necesitar... que la institución esté desarrollando un marco institucional que establecerá más normas y expectativas para toda la universidad en torno a la dotación de personal, manteniendo la flexibilidad para que la facultad y las unidades apliquen estrategias acordes con las necesidades locales. Muchos de ustedes quizá recuerden que la división de Asuntos estudiantiles en realidad presentó un documento de arreglos de trabajo flexible incluso antes de la COVID. Y mientras miramos el nuevo marco institucional, revisaremos ese documento y nos aseguraremos de que nuestro proceso y nuestras políticas estén alineados con el proceso institucional. Se les pedirá a las facultades y unidades que desarrollen sus planes de personal después de la pandemia de acuerdo con las pautas que está publicando la universidad. Estamos planificando una experiencia de otoño presencial más tradicional. Sabemos que seguirá siendo diferente, que atravesaremos muchas pautas cambiantes, pero la planificación en este momento está avanzando hacia esa experiencia de otoño presencial más tradicional. En este momento, las fechas de traslado de otoño tentativas o propuestas son el 13 y 14 de septiembre. Y los días propuestos para Wildcat Welcome son el 15 de septiembre, con una pausa por Yom Kippur el 16 de septiembre, y reanudamos del 17 al 20 de septiembre. Así que estamos empezando a pensar en el otoño, algunas actualizaciones. Y sabemos que todos están buscando más información. Y seguiremos viendo surgir cosas de la universidad y de orientación adicional tanto de los CDC como del Departamento de Salud Pública de Illinois que, obviamente, se comunicarán en todo el campus y tendrán un impacto a medida que implementemos esos cambios en el futuro.

Julie Payne Kirchyn u

o a la fase cinco. Pero por lo que se compartió al menos ayer es que deberíamos

S2 01:22:43

Cuando pienso en nuestro trabajo en torno a la equidad racial y pienso en [inaudible] grande, cómo nos centramos en las intersecciones: raza, clase y ¿Bien? Escuchamos antes una pregunta sobre equidad en la salud y equidad médica y otras formas de equidad. Creo que hay un trabajo que hacemos realmente bien, esta es mi opinión, para nuestros estudiantes y hay un trabajo que absolutamente necesitamos hacer como división de la universidad en torno a las intersecciones de identidad y cómo eso se desarrolla en varios diferentes áreas, ya sea el regreso al campus, verano, otoño, ya sea la estrategia de equidad racial, programas, eventos, compensación. Recibimos un mensaje para los panelistas hace un momento sobre que es muy difícil oír estas cosas cuando no vemos el avance. Creo que eso es algo importante que se debe mencionar. Te preguntaría si hay alguna idea sobre eso, Lesley-Ann, dado tu trabajo con la estrategia de equidad racial, no sé si quieres empezar. Si no, todo bien.

Lesley-Ann Brown-Henderson

S3 01:24:01

Sí. Creo que lo único que diría es que cuando pensamos en el trabajo a través de una

binario que eso es algo que se mencionó muy específicamente y lo oímos también de nuestros estudiantes. Con eso, todas las preguntas que no se han respondido, nos vamos a comunicar o vamos a publicar las respuestas para que la gente pueda encontrarlas. Quiero pasar de diapositiva, si no te molesta, Kris, y agradecer a dos personas que se van a ir de aquí en breve. Y son Laurie Gordon y el Dr. Bob Palinkas.

S4 01:27:51

Laurie Gordon, como vieron en un anuncio reciente, se traslada a Duke University a través de un programa más grande y en un lugar que está más cerca de donde estudian sus dos hijos, uno universitario y otro en una maestría. También es un lugar al que, puedo afirmar con seguridad, puede ir más en motocicleta durante todo el año. Laurie, quiero compartir con toda esta división lo agradecidos que estamos contigo y tu liderazgo. Llegaste y ayudaste a crear una infraestructura que sé que nos va a ser muy útil. Nos proporcionaste no solo recursos, sino, como escucharon decir antes a Lesley-Ann, tu experiencia en este espacio. Y no solo lo ofreciste tú misma, sino que enseñaste a muchos otros las habilidades necesarias para que podamos no solo administrar de manera eficaz, sino aprovechar nuestros recursos de maneras realmente importantes. Y nos dejas mucho mejor de como nos encontraste. Por eso, muchas gracias. Y, Dr. Bob, tu carrera de 44 años que comenzó en una pandemia, la pandemia del SIDA, y termina en otra. Y la diferencia que has marcado para tantos estudiantes, para tantos programas, y en el mundo de la medicina, cambia y salva