

¿DISCRIMINADA? - NI POR RELIGIOSA, NI POR MINUSVÁLIDA, PERO POR TODAS LAS ANTERIORES

Aracelis Nieves Maysonet

RESUMEN

De acuerdo con el Título VII del Acta de Derechos Civiles (1964), y La Ley de Acción Afirmativa (1961), la discriminación en el trabajo o en la búsqueda de este por razón de raza, género y origen/nacionalidad es ilegal. También lo es discriminar por edad, sexo, información genética, religión, embarazo, compensación desigual y represalias. Sin embargo, según los expertos, todavía la mujer latina devenga un salario mucho menor comparado al obtenido por la mujer negra, asiática y blanca o un hombre latino, y muchísimo menos que un hombre blanco. Además, la mujer es calificada como incompetente, no es considerada para puestos ejecutivos y es víctima de microagresiones por su nacionalidad y por ser mujer. En esta autoetnografía expongo las maneras en que he sido discriminada a través de la evocación de varias experiencias personales buscando empleo como profesora en universidades de EE. UU. y trabajando como maestra en escuelas públicas en ese país. En cada una de ellas, capturo la tensión vivida con el propósito de liberar el conflicto

Aracelis Nieves Maysonet es profesora asociada de español en la Universidad Ana G. Méndez, Maryland. Como educadora su misión es aumentar las oportunidades educativas de los estudiantes menos privilegiados a través de la investigación y creación de programas educativos que llenen sus necesidades. Como cuentista, denuncia los problemas sociales y el discrimen que sufre la mujer. Ha publicado tres libros: *Nosotras... Como siempre* (1984), *Nosotras... Otra vez* (2001) y *Nosotras... Todavía* (2018). Su próximo libro reproduce la discriminación en la Academia. Es reconocida como una de las mejores escritoras puertorriqueñas en la antología *Del silencio al estallido: Narrativa femenina puertorriqueña* (1991).

Maysonet, Nieves A. “¿Discriminada? –Ni por religiosa, ni por minusválida, pero por todas las anteriores”. *Camino Real*, 12:15. Alcalá de Henares: Instituto Franklin-UAH, (2020). 99-117. Print.

Recibido: 15 de septiembre de 2019; 2ª versión: 01 de noviembre de 2019.

sufrido y tal vez lograr una sanación individual y una confrontación cultural. Particularmente, cuestiono los procedimientos de reclutamiento en la Academia para que se conozcan, se combatan o puedan encontrar una comunidad con otros.

Palabras claves: latinas en Estados Unidos, discriminación, academia, escuela pública, maestros latinos, estudios sobre el género

ABSTRACT

According to Title VII of the Civil Rights Act (1964), and The Affirmative Action Act (1961), discrimination at work or in the search for it against race, gender and origin/nationality is illegal. It is also illegal discrimination against genetic information, sexual harassment, religion, pregnancy, unequal compensation and retaliation. However, according to experts, Latinas still earn a much lower salary compared to that obtained by Black, Asian and White women or by a Latino, and much less than White men. Latinas also are qualified as incompetent; they are not considered for executive positions and are victims of micro-aggressions because of their nationality and because they are women. In this autoethnography, I expose some of the ways in which I have been discriminated against through the evocation of several personal experiences seeking employment as a professor at universities in the U.S. and working in public schools in that country. In each one of them, I try to capture the tension experienced in order to release the conflict suffered and perhaps, achieve individual healing, and cultural confrontation. Particularly, I question the recruitment procedures in Academia so that others can know about them, can fight them or find a community with others.

Keywords: Latinas in the US, discrimination against women, gender studies, Latino studies, academia, public schools, Latino teachers

* * *

1. INTRODUCCIÓN

En este ensayo autoetnográfico pretendo denunciar el problema de discriminación en la búsqueda de empleo y como empleada que todavía experimenta la mujer latina en los Estados Unidos, a pesar de que ya han pasado 58 años de haberse aprobado una ley en contra de

la discriminación en el trabajo. De acuerdo con el Título VII del Acta de Derechos Civiles del 1964, y la Ley de Acción Afirmativa aprobada por John F. Kennedy en 1961, la discriminación en el trabajo o en la búsqueda de este por razón de raza, género y origen/nacionalidad es ilegal. También lo es discriminar por edad (a las personas de 40 años o más), información genética, religión, embarazo, compensación desigual y represalias. La ley prohíbe la discriminación cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, incluida la contratación, despido, pago, tareas, promociones, capacitación, beneficios adicionales y cualquier otro término o condición de empleo (EEOC Website 2019).

No obstante, investigaciones realizadas sobre el tema, afirman que todavía la mujer latina devenga un salario mucho menor comparado al obtenido por la mujer negra, asiática y blanca o un hombre latino, y muchísimo menos que un hombre blanco. Además, la mujer latina es calificada como incompetente, no es considerada para puestos ejecutivos y es víctima de microagresiones por su nacionalidad y por ser mujer (Bahn y McGrew 2018; Jackson 2013; Patten 2016). Añádase a esto, si es mayor de 40 años, o si en el momento está preñada, si tiene una discapacidad, o se atreve a denunciar el acoso de que es víctima.

A través de la evocación de varias experiencias personales buscando empleo como profesora en universidades de EE. UU. y luego trabajando como maestra en escuelas públicas en ese país, expongo algunas de las maneras en que he sido discriminada. Una autoetnografía evocativa se refiere a la reproducción de una experiencia personal a través de la narración de un cuento para examinar la experiencia cultural (Bochner y Ellis 2016; Giorgio 2016). En cada una de ellas, trato de capturar la tensión vivida en esa experiencia con el propósito de liberar el conflicto sufrido y tal vez lograr una sanación individual y/o confrontación cultural. Mi propósito es usar mi experiencia personal para romper el silencio que existe sobre este problema y cuestionar los procedimientos de reclutamiento en el ámbito académico. Quiero dar testimonio de esta triste situación para que otros puedan conocerla, puedan combatirla o puedan encontrar una comunidad con otros (Giorgio 2016).

2. DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO CONTRA LOS LATINOS EN ESTADOS UNIDOS

Para el 2018 la población latina consistía en 59,9 millones (US Census Bureau 2018). De acuerdo con una encuesta realizada por López, González y Krogstad, investigadores del *Pew Research Center*, cuatro de cada diez latinos dijeron que experimentaron discriminación en el 2017. En general, aproximadamente una cuarta parte de los latinos encuestados (24 %) dicen que alguien los discriminó o los trató injustamente debido a sus antecedentes, mientras que el 22 % dice que alguien los criticó por hablar español en público. Alrededor del 20 % dice que se les ha dicho que regresen a su país de origen, y alrededor del 16 % dice que se les ha llamado nombres ofensivos. Sorprendentemente, los trabajadores latinos a tiempo completo con educación universitaria enfrentan más discriminación que los empleados por hora con educación secundaria, lo que agrava la brecha en las ganancias entre los graduados universitarios latinos y los graduados universitarios blancos (López, González y Krogstad 2018).

Las latinas enfrentan múltiples barreras estructurales en el mercado laboral de los Estados Unidos, incluida la discriminación de género y la discriminación racial y étnica (Kahn y McGrew 2018). En una encuesta realizada por el Centro de Investigación Pew (*Pew Research Center*, en inglés) en el 2017 se concluyó que aproximadamente cuatro de cada diez de las trabajadoras encuestadas (42 %) indicaron que han enfrentado discriminación en el trabajo debido a su género. Informaron una amplia gama de experiencias personales, que van desde ganar menos que sus homólogos masculinos por hacer el mismo trabajo hasta ser ignoradas para tareas importantes. Específicamente, las mujeres latinas ganan 58 centavos por dólar, las mujeres negras ganan 65 centavos y las mujeres blancas ganan 82 centavos en comparación con los hombres blancos no hispanos (Patten 2016). Asimismo, la mujer latina con un grado universitario devenga un promedio de 22 dólares en comparación a los 32 dólares que devenga un hombre blanco (Patten 2016). Además, solo el 3 % de las mujeres latinas están representadas en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, o STEM por sus siglas en inglés, mientras que las mujeres en total representan el 24 % de la fuerza laboral de STEM (Jackson 2013). Tras ganar

menos, el 23 % de las encuestadas manifestaron que han sido tratadas como ineficaces debido a su género en comparación al 16 % de los hombres; y el 16 % de las mujeres ha experimentado pequeñas ofensas repetidas o microagresiones en el trabajo debido a su género versus el 5 % de los hombres (Parker 2017). Aunque la discriminación directa es ilegal y más difícil de evitar, los prejuicios raciales y de género han encontrado formas más furtivas de mantener alejadas a las mujeres y personas de color cualificadas.

2.1. *Discriminación en la academia*

El mundo de las universidades sigue siendo en gran parte blanco y masculino, a pesar de los cambios demográficos. En el 2013, los latinos representaban solo el 4 % de la facultad en la Academia, de los cuales menos de un tercio eran mujeres, lo que demuestra una crisis en los Estados Unidos debido al número adversamente bajo de facultad latina en la academia (Excelencia en la Educación 2017). En los años 90 (cuando comencé mi búsqueda de empleo) el por ciento era mucho menor. De los 489 000 profesores universitarios que había en el 1987, 89,5 % eran blancos, 4,2 % eran asiáticos, 3,2 % eran negros, 2,3 % eran latinos, y 0,7 % eran nativo americanos. De los profesores latinos, solo el 0,2 % eran mujeres (Centro Nacional de Estadísticas de la Educación 1991, citado en Montero-Sieburth 1996). Han pasado treinta y dos años y este porcentaje no ha aumentado significativamente. ¿Por qué este por ciento sigue siendo tan bajo? Basado en mi experiencia, esto se debe a que se discrimina contra los latinos desde el proceso de reclutamiento.

Me gradué en el 1997 con un doctorado en Estudios Curriculares y Educación del Leguaje (*Curriculum Studies and Language Education*, en inglés) de la Universidad de Indiana en Bloomington y desde 1998 hasta el presente he solicitado a cientos de posiciones en universidades en Estados Unidos sin ningún éxito, excepto una vez que fui contratada como profesora visitante por un año. Aunque se ha escrito mucho sobre la importancia de la contratación de personas de diferentes culturas y cómo reclutar y retener a solicitantes cualificados, rara vez los investigadores abordan el proceso de búsqueda de trabajo académico desde la perspectiva del solicitante de empleo, y mucho menos en términos de la identidad del solicitante de empleo

(Delgado-Romero, Nichols-Manlove, Manlove, y Hernández 2007; Hughes, Horner y Ortiz 2012). A través de este ensayo autoetnográfico pretendo arrojar luz sobre el proceso de reclutamiento desde mi perspectiva y experiencia en esa búsqueda de empleo.

Como muchos latinos y, especialmente, como puertorriqueña tuve que mudarme a los Estados Unidos para tener mayor estabilidad económica y, por ende, mejorar las condiciones de vida para mi familia. Comencé a buscar empleo como profesora auxiliar en el 1998. En aquel entonces, albergaba la esperanza de que, como ciudadana estadounidense, el buscar empleo sería un proceso igualitario. Puedo dar fe de que he sido discriminada por ser mujer, madre, latina, por mi color de piel, por ser puertorriqueña, mayor de 40 años, por tener un “acento fuerte” al hablar inglés, y aunque no soy veterana, también fui discriminada por ser la esposa de un militar perteneciente a la Fuerza Área de los Estados Unidos. Más increíble aún, fui discriminada hasta por ser una *hoosier*¹. En todas las situaciones me preguntaba: ¿cómo se prueba esto si lo denuncio?; ¿valdrá la pena la pérdida de tiempo, el estrés que sentiré, la tortura de las represalias que experimentaré?... A pesar de ello, me orienté, protesté, denuncié y me querellé en una ocasión y también fui víctima de represalias.

3. ¿CUÁNTOS HIJOS TIENES?

La Ley prohíbe la discriminación por ser mujer cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, incluida la contratación, pago, asignaciones de trabajo, promociones, despido, capacitación, beneficios adicionales y cualquier otro término o condición de empleo.

En 1999 logré una entrevista para un puesto como profesora auxiliar de educación bilingüe con una universidad en un estado en el noreste de los Estados Unidos. Estaba segura de que el trabajo era mío. De acuerdo con la directora del comité de reclutamiento, había pasado excelentemente las entrevistas con la facultad y los estudiantes. Era el tercer y último día del proceso de reclutamiento y solo faltaba la entrevista con el decano de la Escuela de Educación. Como lo esperaba, el decano resultó ser un hombre muy inteligente, muy preparado, al tanto de las nuevas teorías sobre la enseñanza a estudiantes de diversas culturas. Me pareció también gentil, caballeroso y de buen carácter. Me preguntó sobre mi trabajo de investigación,

mis publicaciones... yo inquirí sobre el suyo; hablé sobre mi agenda investigativa para los próximos cinco años; los cursos que había enseñado... lo típico en estos casos.

Ya nos despedíamos cuando de pronto me anunció que se retiraba en ese año y que estaba muy contento porque disfrutaría de sus nietos ya que no pudo hacerlo con sus hijos debido a su carrera en la academia. Entonces me preguntó que si yo tenía hijos. Vacilé un momento en contestarle porque sabía que esa pregunta no era políticamente correcta y que no podían hacer esa clase de preguntas en las entrevistas; por tanto, no tenía que contestarle. No obstante, como fue tan atento conmigo, le comenté que tenía tres hijos adolescentes y que el mayor comenzaría su primer año en la universidad. Se quedó pensando por unos momentos y me requirió saber con quién se quedaría mi hijo mayor si me daban el puesto. Le contesté que se hospedaría cerca de la universidad y que los fines de semana viviría con los abuelos maternos. Hasta ese momento su cara no reflejaba ninguna emoción, pero cuando escuchó lo que dije, su expresión cambió. Su rostro reflejaba toda la rabia que había acumulado contra su propia conducta. Entonces me recriminó que cómo era posible que yo abandonara a mi primogénito de esa manera, que los hijos necesitaban de sus madres y en esta etapa más que nunca, que ir a la universidad era un gran paso, y que ellos necesitaban consejos y orientación académica y más si su madre era profesora; que muchos jóvenes se suicidaban porque no tenían una madre a dónde acudir cuando tenían problemas. Concluí que para él yo era una mala madre porque le daba más prioridad a mi carrera que a mis hijos. No sé qué fue lo peor de toda esta situación: que se atreviera a preguntarme qué opinaba el padre de mi hijo de todo esto o que él era un afroamericano que se suponía había sufrido lo que es discriminación. Obviamente, no me contrataron.

Desafortunadamente, todavía las ideologías que conforman la filosofía del patriarcado están vigentes, aunque, supuestamente, más disimuladas. Particularmente, prevalece la ideología de que la mujer está equipada biológicamente para ejercer las funciones de esposa y madre; por lo tanto, ese debe ser su rol primordial. ¿Cuántas mujeres creativas, artistas, escritoras, científicas, pensadoras han sido a lo largo de los años acalladas en favor de lo masculino?

4. ¡TU ESPOSO ES MILITAR!

La divulgación del estado civil tiene diferentes implicaciones según el género del solicitante. Por ejemplo, si se identifica como un hombre con una esposa, es más probable que al revelar su estado civil reciba comentarios positivos; sin embargo, no reaccionarán igual, si es mujer y comunica que tiene un esposo (Seager 2000, citado en Hughes et al. 2012). Esto lo comprobé en el año 2000.

Ese año me ofrecieron una posición como profesora auxiliar visitante de currículo e instrucción por un año en una universidad ubicada en un estado en el medio oeste de los Estados Unidos. El que persevera triunfa, pensé. La acepté porque creí que sería una buena experiencia de aprendizaje y se vería muy bien en mi *curriculum vitae*. Además, le comenté sobre esta oportunidad a una excompañera de estudios que trabajaba allí y me aconsejó que la aceptara porque la abrirían el próximo año con derecho a permanencia (conocido como *tenure track*, en inglés). Podría solicitarla y tendría más posibilidades de obtenerla porque ya estaba dentro. Lo que yo no sabía era que la mayoría de los latinos que son contratados mayormente lo son para posiciones temporales como profesor visitante sin derecho a permanencia, y/o con muy poca esperanza de obtenerla (Delgado-Romero et al. 2003). Si por suerte llegara a ser reclutado, sería por obligación, por llenar la cuota de diversidad exigida por la Ley de Acción Afirmativa (Hughes et al. 2012). Es por eso por lo que en la solicitud de empleo incluyen un cuestionario en donde preguntan la nacionalidad, la raza, el sexo, si se es veterano, y si se tiene alguna discapacidad.

Estaba muy contenta porque sentí que la directora del departamento que me reclutó me apoyaría en todo lo que necesitara. Sus ideologías sobre el desarrollo curricular, enseñanza en general, y del lenguaje en particular, eran muy similares a las mías. Tristemente, cuando comencé a trabajar, me enteré de que ella había renunciado por desavenencias con algunos profesores. Muy a mi pesar, prontamente descubrí en carne propia el porqué.

Al igual que lo reportado por las profesoras latinas en el estudio de Sapeg (2017), sentí una sensación de aislamiento total. Cada compañía, y en este caso, cada universidad tiene su cultura y su política

para hacer las cosas, pero nadie me explicó nada, nadie me informó de nada. Investigaciones sobre el tema de la mentoría han encontrado que esta es una pieza fundamental y crucial para que la facultad de procedencia minoritaria tenga éxito (Aguirre 2000; Sadao 2003, citado en Hughes 2012). En mi caso, yo no tenía a nadie; por lo tanto, me tocaba indagar, lo cual sentía que molestaba a quienes les preguntaba. Fui objeto de microagresiones en varios entornos, incluso en privado, y en reuniones departamentales. A menudo, estos ataques eran en forma de comentarios racistas, sexistas y otros prejuicios, tanto de hombres como mujeres de raza blanca. Particularmente, atentaban contra mi capacidad como profesora.

Mi experiencia no es un evento aislado. De hecho, esta situación concuerda también con una encuesta realizada a 4914 adultos en 2017 por Kim Parker y Cary Funk, investigadoras del Pew Research Center. Según los datos obtenidos, las mujeres son aproximadamente cuatro veces más propensas que los hombres a decir que han sido tratadas como si no fueran competentes debido a su género (23 % de las mujeres empleadas frente al 6 % de los hombres), y son aproximadamente tres veces más propensas que los hombres a decir que han experimentado pequeñas ofensas repetidas en el trabajo debido a su género (16 % versus 5 %). De igual forma, Verdugo (2003, citado en Delgado-Romero et al. 2007) encontró que aquellos latinos que se convertían en profesores experimentaban las siguientes barreras al éxito: sentimientos de aislamiento, marginación y *tokenización*, y falta de estatus y poder.

Uno de los comentarios sexistas lo hizo un profesor del cual no me lo esperaba pues siempre fue muy respetuoso conmigo. Los dos teníamos a cargo la supervisión de los estudiantes practicantes y casi siempre nos íbamos juntos a las escuelas. En el camino hablábamos de todo un poco y en una de esas conversaciones le comenté que mi esposo era militar a tiempo parcial, pero que la Guardia Nacional Aérea de la ciudad lo había activado. En ese momento, no hubo ninguna reacción de su parte. Desafortunadamente, este profesor era uno de los miembros del comité de reclutamiento cuando se abrió la posición nuevamente. Para sorpresa de todos, una de las preguntas que me hizo en la entrevista fue que qué yo haría si fuera la elegida y mi esposo fuera reasignado a otro estado por ser militar. Inmediata-

mente, el director del comité le salió al paso y le informó de que esa pregunta era políticamente incorrecta y discriminatoria. El profesor estaba desconcertado; tal vez no esperaba esa reacción del director. Traté de subsanar la situación, pero fue peor porque el profesor arremetió contra mí. No recuerdo sus palabras, pero yo no paraba de llorar. Lo próximo que me enteré a través de mi compañera fue que, aunque el comité me había recomendado para contratación, el director del departamento, que era íntimo amigo del profesor, no aceptó la recomendación. La razón que dio fue que yo no había hecho suficientes relaciones con la comunidad. Esto también fue muy injusto porque los otros candidatos provenían de otros lugares; por tanto, ellos tampoco tenían ninguna relación con la comunidad.

A lo largo de estas experiencias me preguntaba cómo podía probar que había sido discriminada por ser una mujer y además latina que, según ellos, se debía a su esposo e hijos. Me sentí impotente, frustrada, humillada, despreciada y hasta cuestioné mi valor y capacidad profesional. Hasta hace poco descubrí que estas emociones son los efectos perjudiciales del *tokenismo*². Este surge cuando la proporción entre la facultad de procedencia mayoritaria y la mayoritaria es de 20 % o menos (Sala et al. 2008, citado en Hughes et al. 2012).

5. ENGLISH ONLY, PLEASE, ENGLISH ONLY!

En el 2006 mi esposo y yo regresamos a los Estados Unidos cuando fuimos contratados como maestros por un condado en el noreste de Virginia. Decidimos probar suerte de nuevo ya que, aunque trabajábamos como profesores universitarios en Puerto Rico, no teníamos estabilidad ni económica ni profesional. De hecho, el año de mayor movimiento neto de emigración puertorriqueña durante la década del 2001-2010 fue el año 2006 con un total de 91 000 personas, año que coincidió también con el inicio de la recesión económica (Rodríguez Hernández, Rodríguez Ayuso y Marazzi Santiago 2011). Tan crítica era la situación que se ha denominado este año como “el año de la tormenta perfecta y el inicio de la crisis boricua” debido a una sucesión de eventos que hirieron profundamente la economía puertorriqueña (Mora, Dávila y Rodríguez 2018). Estos investigadores afirman que:

[...] 2006 witnessed the imposition of the island's first sales tax on an increasingly economically disenfranchised population group, the beginning of a decade's significant loss of public sector jobs, and the complete expiration of corporate income tax breaks [...]. Highly and escalating energy process, a collapsing house market, the loss of banking assets and a deteriorating infrastructure (including both education and health care) further contributed to the island's crisis (Mora et al. 2018: 33).

[...] el 2006 exhibió la imposición del primer impuesto sobre las ventas de la isla a un grupo de población cada vez más privado de derechos económicos; el comienzo de una pérdida significativa de empleos en el sector público de una década y la expiración completa de las exenciones del impuesto a las ganancias corporativas [...]. Un aumento excesivo y gradual en el costo de la energía, el colapso del mercado inmobiliario, la pérdida de activos bancarios y el deterioro de la infraestructura (incluida la educación y la atención médica) contribuyeron aún más a la crisis de la isla (Mora et al. 2018: 33).

Estábamos a punto de ser parte de las 44 000 personas (11 %) sin empleo en Puerto Rico. Yo enseñaba a tiempo parcial en tres universidades y por supuesto no tenía ningún beneficio como vacaciones retribuidas, plan médico y mucho menos derecho a aportación para la jubilación. Mi esposo trabajaba a tiempo completo, pero con un contrato de diez meses y tampoco tenía beneficios. Los meses de junio y julio y la mitad de agosto no devengábamos casi ningún ingreso.

Fuimos a una feria de empleo en la que participaban varios condados de Estados Unidos. Necesitaban maestros bilingües y lo más fácil y económico era ir a buscarlos a Puerto Rico ya que somos ciudadanos estadounidenses. Nos contrataron a los dos en el momento. Estábamos muy felices; las heridas producidas en mi búsqueda de empleo habían sanado y todavía albergaba la esperanza de encontrar una posición en una universidad. Pensaba que tal vez lo que necesitaba era tener experiencia en las escuelas públicas de EE. UU. para conocer más de cerca la idiosincrasia del sistema educativo estadounidense.

Fui contratada para enseñar clases de español para hispanohablantes en una escuela intermedia en donde el 75 % de los

estudiantes eran latinos. El programa fue creado con el propósito de desarrollar-y/o refinar las destrezas de lenguaje en el idioma nativo y que de esa manera los estudiantes las transfirieran al inglés. También había un programa de enseñanza del inglés como segundo idioma (ESL, por sus siglas en inglés). Los dos proyectos pretendían llenar las necesidades académicas, sociales y personales de los estudiantes latinos. Como era una política del condado creía que todos los maestros y demás profesionales apoyaban estas iniciativas, pero no era así.

Era el primer día de regreso a la escuela de los maestros y como de costumbre, había una reunión de facultad. Una de las maestras de ESL —que era latina— me buscó para ir juntas al auditorio donde se celebraría dicha reunión. Conversábamos en español en todo el trayecto y cuando entramos al auditorio una maestra nos escuchó; se levantó de su silla y nos dijo enérgicamente: *English only, please, English only!* (¡Solo inglés, por favor, solo inglés!). Quedé paralizada. Recordé de un golpe todas las microagresiones que había sufrido anteriormente. Mi nueva amiga, que también había pasado por lo mismo infinidad de veces, le respondió sarcásticamente: *Not anymore, honey, not anymore!* (¡Ya no, cariño, ya no!).

El *English Only Movement* es un movimiento político creado en el 1983 que propone que el inglés debe ser el idioma oficial de los Estados Unidos. Por tanto, está en contra de que los inmigrantes se expresen en su idioma nativo en el trabajo o en las escuelas. Ni la constitución estadounidense ni ninguna ley federal establecen la oficialidad del inglés. Desafortunadamente, todavía se discrimina a los latinos por hablar en español. Tan reciente como en el 2018, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. demandó a Albertsons Company—uno de los mayoristas de alimentos y medicamentos más grandes de Estados Unidos— en una corte federal. Acusaron a la compañía, con base en Idaho, de discriminación contra empleados latinos en las tiendas del área de San Diego, hostigándolos y sometiéndolos a un lugar de trabajo desfavorable debido a su raza o país de origen (Cook 2018).

6. MUCHO ESPAÑOL EN LA CLASE DE ESPAÑOL

De acuerdo con el Título VII del Acta de Derechos Civiles del 1964 es ilegal discriminar a cualquier empleado o solicitante de

empleo debido a su origen nacional. A nadie se le puede negar la igualdad de oportunidades de empleo debido al lugar de nacimiento, ascendencia, cultura o características lingüísticas estrechamente asociadas con un grupo étnico. También es ilegal negar la igualdad de oportunidades de empleo debido al matrimonio o asociación con personas de un grupo de origen nacional; membresía o asociación con grupos específicos de promoción étnica; asistencia o participación en escuelas, iglesias, templos o mezquitas generalmente asociados con un grupo de origen nacional; o un apellido asociado con un grupo de origen nacional (EEOC Website 2019).

Asimismo, este título prohíbe el acoso por etnicidad u origen nacional cuando es tan grave o generalizado que crea un ambiente de trabajo hostil. Un ambiente laboral hostil basado en el origen nacional puede tomar diferentes formas, incluyendo insultos étnicos, grafitis en el lugar de trabajo, violencia física u otra conducta ofensiva dirigida hacia un individuo debido a su lugar de nacimiento, origen étnico, cultura, idioma, vestimenta o acento extranjero. Por lo tanto, los empleadores deben tomar las medidas adecuadas para prevenir y corregir el acoso ilegal. Del mismo modo, los empleados son responsables de denunciar el acoso en una etapa temprana para evitar su escalada (EEOC Website 2019). Sin embargo, en el año académico 2015-2016 fui acosada por los padres de mis estudiantes en una de las dos escuelas que trabajaba debido a mi etnicidad. A mi entender, la principal fue cómplice de este acoso porque no los detuvo a tiempo.

Era el segundo año que trabajaba a tiempo parcial en esta escuela ya que la matrícula de latinos había bajado en mi escuela base (*homeschool*, en inglés), y para cumplir con el horario de tiempo completo estipulado en mi contrato, tuve que enseñar en dos escuelas. No tuve ningún problema en el primer año: tanto la directora, como los padres y los estudiantes aparentemente estaban contentos conmigo. Además de enseñar español para hispanohablantes, también impartía clases de español como lengua extranjera. Sorpresivamente, cuando regresé al año siguiente, me enteré que la directora había eliminado el español para los latinos. Habían pasado dos semanas después del comienzo del curso y la directora me pidió que nos reuniéramos esa tarde después de clases. Fui a la oficina y allí también se encontraba la subdirectora y pensé que discutiríamos la

observación que me habían hecho la semana pasada. Tristemente, me equivoqué. Me informó que los padres se habían pasado llamando desde finales de junio, al igual que en julio y agosto para pedir que no matricularan a sus hijos conmigo. También, me comunicó que ya se habían dado de baja de mi clase veinte estudiantes. Pregunté cuáles eran las razones que daban los padres y enumeraron las siguientes:

- Razón #1: Hablo mucho español en la clase de español.
- Razón #2: Los estudiantes se sienten intimidados porque hablo en español.
- Razón #3: No pronuncio bien sus nombres.
- Razón #4: He perdido trabajos de estudiantes.

Traté de defenderme como pude. Les recordé que la política del Departamento de Lenguas Extranjeras establecía que los maestros debían enseñar el noventa por ciento del tiempo en el idioma extranjero. Que no había observado que algún estudiante se sintiera intimidado; al contrario, todos llegaban muy alegres al aula. Que lo primero que hacía el primer día de clases era preguntarles cómo se pronunciaban sus nombres a pesar de que la mayoría de los estudiantes habían seleccionado nombres en español desde el primer día y yo los llamaba por ese nombre cuando pasaba lista. Que si me podía dar el nombre del estudiante al cual había perdido su trabajo ya que tenía archivado todos los trabajos de los estudiantes y que podía cotejar si faltaba alguno. Obviamente, me contestó que esa era información confidencial.

La ironía de todo esto fue que precisamente, en la semana de desarrollo profesional todos los maestros y todos los directores en todas las escuelas tuvieron que observar y analizar un vídeo sobre las situaciones de discriminación que pueden acontecer en el trabajo. Justamente, una de ellas trataba el discrimen por etnicidad; particularmente, la discriminación por tener un acento fuerte al hablar inglés. Me preguntaba si era verdad que los padres se habían quejado de esa manera; que cómo era posible que la directora no se percatara de que esas razones eran discriminatorias; que no orientara a los padres al respecto, y que yo no me enterara de nada. Dos posibles respuestas vinieron a mi mente: o bien la directora les tenía miedo a los padres o bien ella era igual que ellos.

Resolvieron que me asignarían un mentor para que observara mis clases e identificara qué estaba haciendo mal. Esto era una mala señal porque a través de los nueve años que llevaba trabajando en el condado, me había percatado que cuando asignaban un mentor significaba que abrirían un expediente, para crear “pruebas” para despedir a la maestra. Lo infame era que casi siempre esto pasaba con maestras que estaban en edad próxima a la jubilación (¿discriminación por edad?). Además, el asignarme un mentor sentía que era una falta de respeto ya que yo tenía 40 años de experiencia como maestra y era una maestra certificada nacionalmente (*National Board Certified Teacher*, en inglés) por la Junta Nacional para Normas Profesionales de Enseñanza (*National Board for Professional Teaching Standards*, en inglés). La certificación que otorga esta junta fue diseñada para desarrollar, retener y reconocer a maestros exitosos y para generar una mejora continua en las escuelas de Estados Unidos. Es la certificación profesional más respetada disponible en la educación K-12 (NBPTS Website 2019). También, a lo largo de todos esos años mis evaluaciones habían sido excelentes. No soy perfecta y siempre hay espacio para aprender, pero sus razones no tenían nada que ver con mi enseñanza o el aprendizaje de mis estudiantes.

Por lo tanto, sometí una querrela a la Oficina de Personal y comenzaron a investigar. Cuando la directora se enteró me reclamó por qué le había hecho eso. Entonces sí que comenzaron las persecuciones y represalias. Organizó a sus padres para que continuaran quejándose de mí, pero esta vez con argumentos pedagógicos: tareas que no entendían, actividades muy difíciles o irrelevantes y falta de más comunicación por vía electrónica, entre otros. Todas las semanas tenía una reunión con un par de padres diferentes en la que hacían todo lo posible por humillarme y hacerme quedar mal. Conjuntamente, en un mes me observó la mentora cuatro veces, la supervisora del departamento de lenguas extranjeras dos, el otro subdirector y hasta una principal retirada que estaba sustituyendo a la Doctora Johnson (nombre ficticio), principal de la escuela. Ni la mentora ni la supervisora encontraron nada que yo tuviera que mejorar. Al contrario, lo único que me comentó la supervisora fue que hablé mucho en inglés. Sobre las otras dos observaciones, nunca me enteré lo que escribieron sobre mí. Casualmente, los dos plantearon que

habían cometido un error al enviar las anotaciones (se hacían electrónicamente) y no las podían recuperar.

La Oficina de Personal me envió una carta cuando concluyó la investigación notificándome que no habían encontrado suficiente evidencia para determinar que había habido una violación a la Norma 7-34 de la Junta de Educación del Condado referente a la responsabilidad con respecto al acoso en el trabajo. También me advirtieron que cualquier circunstancia que me sucediera y que yo creyese que era acto de represalia contra mí por la denuncia hecha era un delito y que lo debía comunicar inmediatamente.

7. LA SED DE VENGANZA ES MALA CONSEJERA

La Ley prohíbe castigar a los solicitantes de empleo o empleados por hacer valer sus derechos de estar libres de discriminación laboral, incluido el acoso (EEOC Website 2019). Por supuesto que hubo represalias y por supuesto, las denuncié. La administración de dicha escuela cometió dos errores muy graves y no hubo manera de esconderlos.

El primer error consistió en atribuirse poderes que no le correspondían. Ese año se suponía que me hacían una evaluación sumativa para obtener otro contrato por cinco años, pero esta evaluación debía realizarla el director de mi escuela base y luego someterla electrónicamente. El subdirector de la otra escuela se adelantó y sometió una evaluación negativa. En ella informaba que al observar mi clase notó que yo les grité a los estudiantes y que mostraba coraje cuando ellos me preguntaban algo. Mi director ya no pudo someter su evaluación y se quejó con la Oficina de Recursos Humanos explicando que el subdirector de la otra escuela había sometido una evaluación que no le correspondía.

El segundo error fue que no siguieron el procedimiento establecido por la junta de educación del condado para la evaluación de los maestros. Inmediatamente, le escribí a la directora de la Oficina de Personal explicándole que la evaluación que el subdirector había sometido fue producto de una observación que me había hecho en noviembre la cual nunca discutí conmigo, que varias veces le pedí una copia de dicha evaluación que nunca me dio porque apretó por

error un botón que no debía y que se borró. Más importante aún, se suponía que yo firmaba el documento como que lo había leído y lo habíamos discutido. Obviamente, eso nunca sucedió.

No había pasado ni una semana cuando me llamaron y me preguntaron qué quería que hicieran para que estuviera feliz. Solo les pedí estar en mi “homeschool” a tiempo completo y no tener nada que ver con la otra escuela. Así lo hicieron y en agosto del 2016 regresé a mi escuela querida a tiempo completo. A pesar de que aparentemente hicieron justicia, esto nunca recompensará todo el daño que me hicieron. ¿Quién reconocerá todo lo que me humillaron, me insultaron, y me hicieron sufrir? ¿Quién responderá por las noches que no pude dormir recordando las reuniones con los padres y los mensajes humillantes que me enviaban?... “Que al parecer no sabía bregar con adolescentes, que no conocía nada de estilos de aprendizaje ni de inteligencias múltiples, que las tareas eran muy difíciles, que asignaba mucho trabajo, que no explicaba bien, que debía dar más días de tutorías, que si su hijito era un estudiante de A de 4.00 puntos y en mi clase tenía 3.60, y eso le afectaría su promedio y no tendría posibilidades de entrar a una de las universidades de Ivy League³... ¿Quién pagará por el estrés que sentía al llegar a la escuela y no saber lo que me esperaba; por la indignación a causa de las miradas acusadoras de tus colegas blancos de clase media con “cabellos rubios, ojos rubios”... como cantaba Rubén Blades? ¿Quién pagará por todas las lágrimas que derramé al pensar que terminaría mi carrera desprestigiada y humillada? Habían pisoteado mi dignidad profesional; sentía que todo por lo que luché, trabajé y me sacrifiqué durante 40 años estaba al borde de un precipicio.

Estuve medio año más trabajando y decidí retirarme. Tal vez, terminé haciendo lo que ellos en realidad querían.

REFERENCIAS

- Bahn, K. y W. McGrew. The intersectional wage gaps faced by Latino women in the United States. *Washington Center for Equitable Growth*, 2018. Web.
- Bochner, A. y C. Ellis. *Evocative Autoethnography: Writing Lives and Telling Stories*. New York: Routledge, 2016. Print.

- Cook, M. "Reguladores laborales demandan a Albertsons, por prohibir a sus trabajadores latinos hablar español". *Los Angeles Times*, 8 de mayo, 2018. Web.
- Delgado-Romero E., A. Nichols-Manlove, J. D. Manlove y C. Hernandez. "Controversial Issues in the Recruitment and Retention of Latino/a Faculty". *Journal of Hispanics in Higher Education*, 2007: 34-51. Web.
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). 2009. Web.
- Excelencia in Education. The condition of Latinos in education: 2015 Factbook, 2015. Web.
- Giorgio, G. "Reflections on Writing through Memory in Autoethnography". *Handbook of Autoethnography*. S. Holman, T. Adams y C. Ellis. Eds. New York: Routledge, 2016: 406-424. Print.
- Hughes A., P. Horner y D. Ortiz. "Being the Diversity Hire: Negotiating Identity in an Academic Job Search". *Journal of Social Work Education*. 48: 3. (2012): 595-612. Web.
- Jackson, M. "Fact Sheet: The State of Latinas in the United States". *Center for American Progress*, 2013. Web.
- López, H., A. González y J. Krogstad. "More Latinos have serious concerns about their place in America under Trump". *Pew Research Center*, 2018. Web.
- Montero-Sieburth, M. Beyond Affirmative Action: An Inquiry into the Experiences of Latinas in Academia, *New England Journal of Public Policy*: P. 11: 2, (1996). 65-98. Web.
- Mora, M., A. Dávila y H. Rodríguez. *Population, Migration and Socioeconomic outcomes among Island and Mainland Puerto Ricans*. London: Lexington Books, 2018. Print
- National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS). 2019. Web.
- Patten, E. Racial, gender wage gaps persist in U.S. despite some progress. *Pew Research Center*, 2016. Web.
- Parker, K. y C. Funk. "Gender discrimination comes in many forms for today's working Women". *Pew Research Center*, 2017. Web.
- Rodríguez Hernández, N., I. Rodríguez Ayuso y M. Marazzi Santiago. "Perfil del migrante 2009- 2010". *Instituto de Estadísticas de Puerto Rico*, 2011. Web.
- Sapag, R. *Exclusion in Academia: Latina Faculty Struggle Towards Tenure. Tesis Doctoral. Universidad de St. Thomas*. 2017. Web.
- U.S. Census Bureau, 2018. Web.

NOTAS

1. Término utilizado en inglés para referirse a una persona graduada de la Universidad de Indiana, Bloomington.
2. El *tokenismo* es la práctica de hacer solo un esfuerzo superficial o simbólico para incluir a los miembros de los grupos minoritarios, especialmente mediante el reclutamiento de un pequeño número de personas de grupos sub-representados para dar la apariencia de igualdad racial o sexual dentro de una fuerza laboral. El esfuerzo de incluir un empleado simbólico en la fuerza laboral generalmente tiene la intención de crear la impresión de inclusión social y diversidad (racial, religiosa, sexual, etc.) para desviar las acusaciones de discriminación. El empleado se convierte en un *token* (símbolo). Un empleado token (simbólico) generalmente es parte de un “grupo socialmente sesgado” de empleados que pertenecen a un grupo minoritario que constituye menos del 15 % de la población total de empleados del lugar de trabajo.
3. En el noreste de Estados Unidos, la Ivy League está formada por ocho universidades de gran prestigio tanto académico como social. El término procede de los tiempos en los que estas ocho universidades, Harvard, Yale, Pennsylvania, Princeton, Columbia, Brown, Dartmouth y Cornell formaron una liga para impulsar las competencias deportivas entre ellas y tiene su origen en la hiedra (*ivy*) que cubría los muros de las facultades y colegios universitarios. A los estudiantes de estas universidades se los denomina Ivy Leaguers.