

## Carta de la Presidente

Al comenzar un nuevo año, me gustaría deseárselos a todos nuestros comisionados y amigos de CODRE un ¡Feliz Año Nuevo! Gracias por su servicio a CODRE, a nuestra universidad, y a la gran comunidad de Louisville.

En honor al reverendo Dr. Martin Luther King Jr., les recuerdo a todos algo que él dijo: “Devolver odio por odio multiplica el odio, agregando una oscuridad más profunda a una noche ya desprovista de estrellas. La oscuridad no puede expulsar a la oscuridad; sólo la luz puede hacer eso. El odio no puede expulsar al odio; sólo el amor puede hacer eso”. CODRE ofrece luz y amor para que el legado de la división racial sea parte de nuestro

pasado y la búsqueda de la equidad y la inclusión sea nuestra consigna. Si aún no lo ha hecho, únase a nosotros en este trabajo.

El lunes 17 de enero de 2022, el programa de Artes Teatrales Afroamericanas celebró el Día de Martin Luther King con un evento virtual presentado por Sidney Edwards, profesor asistente y director de la AATP; y Lamar Hardy, estudiante de primer año de Artes Teatrales. Sidney Munro Williams, profesora asistente del departamento de Artes Teatrales y directora de la compañía de repertorio, cuyo trabajo está en la intersección de raza, género y clase, fue la oradora principal del evento virtual. Vea una [grabación de YouTube](#) de este evento.

El 18 de enero de 2022 fue el Día Nacional de la Sanación Racial que nos llama a todos a transformar los sistemas que alteran tantas vidas y unir a las comunidades para crear otras nuevas basadas en la construcción de relaciones, la verdad y la equidad racial. Puede obtener más información sobre los esfuerzos de la Fundación W.K.Kellogg y su observancia del Día del Dr. Martin Luther King Jr. en su [página web](#).

¡Gracias por todo lo que hacen! ¡Que tengas un buen semestre!

**Muriel Harris,**  
Presidente de  
CODRE



## COMITTE EJECUTIVO

### Reunión con la presidente interina

Primero que nada, le damos la bienvenida a la presidente interina **Lori Gonzales** a su nueva posición. CODRE espera seguir trabajando con usted.

Durante la última semana, con la vicepresidenta de CODRE, **María (Connie) Martínez**, tuvimos el privilegio de reunirnos con nuestra Presidente Interina. Tuvimos una reunión muy importante y productiva que abordó las preocupaciones planteadas por los comisionados y nuestros aliados en las últimas semanas. En nombre de CODRE, le ofrecemos nuestro apoyo a usted y a su equipo de liderazgo y esperamos darle la bienvenida a un Vicepresidente de Diversidad y Equidad en las próximas semanas. Esperamos que esa persona tenga los recursos y el apoyo para unir nuestra comunidad universitaria, de manera que todos nos sintamos conectados, y el trabajo de diversidad y equidad se coordine de manera que se puedan lograr las metas y objetivos de la Agenda contra el racismo (CARA), tanto a corto como a largo plazo.

### Proceso de Planificación Presupuestaria de CODRE

CODRE ha iniciado el proceso de planificación presupuestaria para 2022/2023. Como presidente o vicepresidenta de un comité de CODRE, Ud. tiene la oportunidad de contribuir a este proceso. Díganos qué les gustaría a usted y a su comité que CODRE hiciera el próximo año y en el futuro a medida que la universidad se embarca en un proceso de planificación plurianual. Comuníquese con la comisionada **Wanda Long** o [codre@louisville.edu](mailto:codre@louisville.edu) para discutir sus necesidades y asegurarse de que sus ideas puedan ser apoyadas. Gracias por todo lo que hace por CODRE y su apoyo a la diversidad y equidad racial.

### Representación de CODRE

Durante el semestre de otoño, estuvimos encantados de recibir una invitación para conocer al presidente del senado de la facultad, el **Dr. David Schultz**. Este correo electrónico inicial condujo a una reunión entre CODRE y COSW, el Dr. Schultz y el **Dr. Eugene Mueller**, vicepresidente del senado de la facultad. **Muriel Harris** (presidente) y **María Martínez** (vicepresidente) representaron a CODRE, mientras que la COSW estuvo representada por **Heather Fox** (presidente) y **Michelle Rodems** (vicepresidente). Como resultado de esa reunión, CODRE ahora tiene tres representantes en los subcomités del claustro de profesores. Estamos encantados de estar sirviendo. Gracias, Dr. Schultz, por incluir a CODRE en los subcomités, pero también por ser diligente en asistir a nuestras reuniones mensuales de CODRE.

- Comité de diversidad - **Daniela Terson de Paleville**
- Comité de presupuesto y planificación - **Fannie Cox**
- Comité del Red Book - **Muriel Harris**

## MANDATO DE LA PRESIDENTE

**LA COMISIÓN SOBRE DIVERSIDAD E IGUALDAD RACIAL (CODRE) FUE CREADA EN 1998 POR EL PRESIDENTE DE LA UNIVERSIDAD DE LOUISVILLE, JOHN SHUMAKER, PARA PROMOVER UNA CULTURA UNIVERSITARIA DE INCLUSIÓN Y COMPROMISO.**

El papel de la Comisión en las actividades relacionadas con la diversidad incluye:

- Actuar como asesor político del presidente en cuestiones de diversidad en la Universidad de Louisville.
- Aconsejar al presidente para el desarrollo o revisión de iniciativas para hacer de la universidad una comunidad más inclusiva, e informar del progreso de estas iniciativas.
- Desarrollar acciones estratégicas y tácticas en cooperación con la Comisión sobre la Condición de la Mujer (COSW) para mejorar los entornos de aprendizaje y trabajo en la Universidad de Louisville. Apoyar el diálogo y los esfuerzos cruciales para promover los valores culturales y las diversas perspectivas que caracterizan a los Estados Unidos y que deben reflejarse en nuestra universidad.
- Servir como un recurso para los miembros del personal del presidente, el gabinete ejecutivo, y las unidades individuales que buscan asistencia y asesoramiento con la diversidad y las iniciativas de inclusión.
- Reconocer y apoyar al personal académico y no académico que haya realizado contribuciones destacadas en la promoción de la diversidad.
- Desarrollar y apoyar programas para aumentar el aprendizaje y la investigación de los estudiantes.

## COMITÉ DE PROGRAMACIÓN DE

### Financiamiento de investigación de estudiantes de grado (undergraduate)

La solicitud de esta iniciativa de financiación se centrará en el apoyo a los estudiantes de la UofL que realizan investigaciones. Se dará preferencia a las investigaciones que se centren en la diversidad, la equidad, la inclusión, el antirracismo y las poblaciones minoritarias. Cualquier proyecto de investigación de un estudiante presentado para recibir financiamiento debe contar con la supervisión del cuerpo docente de UofL y la aprobación institucional correspondiente. El estudiante investigador debe haber completado su segundo año o haber completado al menos 30 horas de crédito de curso en la Universidad de Louisville al momento de enviar la solicitud. Los proyectos de investigación pueden provenir de cualquier disciplina. Se recomienda que todos los solicitantes de esta subvención revisen la página web de la Comisión de Diversidad e Igualdad Rac

ial de la UofL, CODRE, para obtener detalles sobre CODRE. Los estudiantes pueden solicitar hasta \$500.00

Para más información o para registrarse vaya a la [página web](#) de Engage.

### Recordatorio de los Premios CODRE Premio Presidencial a la Enseñanza Multicultural Ejemplar

**Fecha límite: 10 de Marzo del 2022**

El Comité de Programación de Diversidad de UofL de CODRE y el Vicerrector de Diversidad y Asuntos Internacionales alientan a los estudiantes, profesores, departamentos académicos, administradores, exalumnos y

fideicomisarios a nominar miembros de la facultad de tiempo parcial o completo de la universidad para este premio. Los nominados deben haber demostrado excelencia en su enseñanza y erudición a través de la utilización de estilos de enseñanza, ideales culturalmente pluralistas y socialmente contruidos, el contenido del curso y procesamiento que incorpore perspectivas multiculturales y globales.

Nomine a alguien o nomínese usted mismo en la página web Engage UofL para **2022 Premio Presidencial a la Enseñanza Multicultural Ejemplar**.

### Premio Presidencial al Personal no Docente al Compromiso Multicultural Ejemplar

**Fecha límite: 10 de Marzo del 2022**

El propósito de este premio es reconocer a un miembro del personal no docente de tiempo parcial o completo, que ha demostrado a través de su organización, liderazgo y tutoría, la capacidad de promover el valor de la diversidad y la inclusión dentro del entorno universitario. El ganador de este premio debe demostrar mérito no solo basado en las funciones de su trabajo, sino también en un compromiso extraordinario más allá de lo que se consideraría niveles satisfactorios de desempeño laboral.

Nomine a alguien o a usted mismo en Engage UofL pagina web para **2022 Premio Presidencial a la Enseñanza Multicultural Ejemplar** o contacte a [Colleen Martin](#).

**¡Próximamente información sobre el nuevo premio Diversity para residentes, pasantes y aprendices!**



J'Lissabeth Faughn



Leondra Gully

El fondo de **Programación de Diversidad de CODRE** es para identificar y/o apoyar la programación para el personal, el cuerpo docente y los estudiantes que promuevan iniciativas de diversidad y justicia social como esfuerzos multifacéticos que mejoren y fortalezcan el clima del campus en lo que se refiere a cuestiones de diversidad a través de experiencias educativas, dentro y fuera del campus.

Todos los miembros de la comunidad universitaria son elegibles para solicitar fondos. Se dará preferencia a aquellas solicitudes que mejoren la comprensión y apreciación de la diversidad dentro de la comunidad universitaria. Si una Organización Estudiantil Reconocida, RSO, solicita financiamiento, debe estar en regla para ser elegible para los fondos.

Las solicitudes deben presentarse antes de las 17,00hs. del día 15 de cada mes. Los beneficiarios serán notificados antes del día 22 si se aprueba su solicitud.

**[Página web de aplicaciones de programación de diversidad](#)**

## COMUNICACIONES Y MARKETING

### Posiciones abiertas en el comité



Queremos agradecer a **Jim Warner** por su trabajo como presidente del comité de comunicaciones y marketing. Jim se desempeñó durante dos años y medio ayudando a CODRE a recuperar el boletín, estableciendo

procesos para recopilar información y editar el boletín. También fue nuestro administrador de cuentas de redes sociales. **Daniela**

**Terson de Paleville** ha accedido a asumir el rol de presidente. Si hay otros comisionados cuyas habilidades incluyen la edición o el conocimiento de las redes sociales y están interesados en unirse a nuestro comité, envíe un correo electrónico a



**Maria Tinnell**, directora de comunicaciones de CODRE.

### Sesión para escuchar opiniones en todo el campus

Nuestra próxima sesión es el **2 de febrero, de 11:00 a 1:00**, Equipos. **“Búsqueda de nuestro próximo presidente universitario”** A medida que la universidad hace la transición a un nuevo liderazgo, ¿qué está buscando en nuestro próximo presidente? ¿Qué le gustó del liderazgo de los presidentes anteriores? ¿Qué le gustaría ver continuado y ampliado? Los **participantes registrados** recibirán un enlace a la sesión. Esperamos escuchar sus voces.



### Reporte anual 2019-2021

CODRE pronto se embarcará en nuestro Informe Anual 2021. Abarcará los años 2019-2021 ya que debido al COVID-19 y su impacto en la Universidad de Louisville no pudimos publicar un informe en 2020. Cuéntenos sobre sus iniciativas para reducir las disparidades raciales y alcanzar la equidad para todas nuestras poblaciones en UofL. Para obtener más información y enviar una contribución, envíe un correo electrónico a [CODRE@louisville.edu](mailto:CODRE@louisville.edu).

**Fecha límite de presentación 15 de mayo de 2022.**

## DIVERSIDAD EN LOS MEDIOS

### Retención de empleados en UofL, ¿qué hay de hacer que las entrevistas de salida cuenten?

Uno de los objetivos dentro de la agenda Cardinal Antirracista (CARA) es el reclutamiento y la retención del personal docente y no docente de personas de color e indígenas. Estamos a la espera de la aprobación final de los pasos de acción dentro de CARA. Así mismo, esperamos la contratación del Vicepresidente de Diversidad y Equidad, cuya responsabilidad será garantizar que todos los departamentos y unidades implementen la agenda antirracista; a medida que nos esforzamos por convertirnos en Universidad Metropolitana Antirracista! Tenemos un largo camino por recorrer, ¡pero cada camino comienza con un solo paso!

¡Pongamos CARA en manos de nuestra personal docente, no docente y estudiantes!

En un artículo de Harvard Business Review (2016), los autores Everett Spain y Boris Graysberg brindaron información sobre el valor de las entrevistas de salida, pero, lo que es más importante, tácticas para hacerlo bien. En UofL hay departamentos como Educación Residencial dentro de Campus Housing que ha tenido una tremenda pérdida de personal desde julio de 2021, la mayoría de ellos fueron personas de color. Solo dos han sido retenidos por la Universidad, el resto ha ido a parar a otras instituciones. Preocupantemente, hoy en día, solo hay una mujer y dos personas de color y solo

queda un miembro del personal de tiempo completo. Esto ha dejado al departamento corto de personal y algunos de los remedios que se proponen pueden crear otros problemas y, sin embargo, no resolver el problema de una salida masiva de personal de color y mujeres.

Las entrevistas de salida son una forma de comprender el clima en nuestra institución que tiene tanto personal de las personas de color e indígenas y mujeres, algunas en menos de 1 año de su contratación. A menudo, cuando esto sucede en una organización, hay problemas sistémicos profundos.

Spain y Graysberg (2016) señalan que cuando la gente se va, ¡la organización necesita cambiar! La entrevista de salida cumple varias funciones importantes:

- Revela lo que funciona y lo que no.
- Destaca los desafíos ocultos.
- Genera inteligencia competitiva esencial

Sin embargo, la entrevista de salida no puede utilizarse en lugar de comprender el clima prevaletante en la institución. Lo que también señalan los autores, es que su eficacia se mide por el cambio positivo que generan. Se han realizado entrevistas de salida en UofL durante muchos meses, sin embargo, la mayoría dirá que no han resultado en ningún cambio positivo. ¡Es difícil decir lo contrario si nunca vemos los datos! Otra recomendación es que una vez que se recopilan los datos, deben compartirse para permitir la acción.

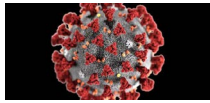
Un programa estratégico de entrevistas de salida (Spain y Graysberg, 2016) consta de seis objetivos:

- Descubrir problemas relacionados con la gestión de recursos humanos.
- Comprender las percepciones de los empleados sobre el trabajo en sí.
- Obtener información sobre los estilos de liderazgo y la eficacia de los gerentes
- Obtener información sobre los puntos de referencia de las instituciones competidoras
- Fomentar la innovación solicitando ideas para mejorar la organización.
- Crear defensores de por vida para la organización.

Las estrategias para realizar una entrevista de salida estratégica incluyen:

- Usar una consultoría
- Las entrevistas son realizadas por el supervisor inmediato ya que es más probable que conduzcan a la acción.
- Entreviste a todos los que planean irse aproximadamente a la mitad del período entre el aviso de salida y la salida real, o aproximadamente un mes después de que se vayan.

Puede leer [el artículo completo](#) en la página web de Harvard Business Review.



### ¡Pruebas de COVID-19 en la comodidad de tu hogar!

Los kits de prueba de COVID-19 gratuitos en el hogar ahora están disponibles en [Covidtests.gov](#) (hasta ahora, solo en inglés y español). Puede leer más información en la página web de la [Sala de reuniones de la Casa Blanca](#). Para obtener más información sobre la respuesta de UofL a COVID-19, visite la página web de [Comunicaciones y Actualizaciones de COVID](#) de la Universidad de Louisville, una colección de comunicaciones universitarias clave para estudiantes, profesores, y personal no docente.

## ANUNCIOS Y PRÓXIMOS EVENTOS

### Designación de Vicerrector de Asuntos Docentes

La comisionada Cherie Dawson-Edwards ha sido nombrada vicerrectora de asuntos de la facultad. La presidenta interina envió un correo electrónico el 25 de enero anunciando su nombramiento. Puede leer el correo electrónico [aquí](#).

### 10 de febrero, 11:00 a. m. – 12:00 p. m. Café de aprendizaje sobre medicina y el cuerpo negro: raza, esclavitud racial y apartheid médico en la historia de EE. UU

Considere registrarse como parte de la programación del Mes de la Historia Negra. Facilitado por **John Chenault**, profesor asociado, Escuela de Medicina.

**28 de enero, 10 a 13 hs, Cardinal OUTlook Day**, día de vista previa del campus para estudiantes admitidos LGBTQ+

**3 de febrero, 11 a 13hs., Go Red de la Asociación Americana del Corazón** en el Centro Cultural & de la Equidad.

La Biblioteca Pública Gratuita de Louisville, en asociación con la **Oficina de Diversidad e Inclusión de UofL HSC**, tendrá proyecciones de películas y debates gratuitos en febrero a la 1:30 p. m. Visite [LFPL.org/BHFilms](#) para obtener una lista de películas y registrarse.

## COMMITTEE CHAIRS

### EXECUTIVE COMMITTEE

**Muriel Harris - presidente**  
[muriel.harris@louisville.edu](mailto:muriel.harris@louisville.edu)

**Connie Martinez - Vicepresidente**  
[maria.martinez@louisville.edu](mailto:maria.martinez@louisville.edu)

**Maria Tinnell - Directora de Comunicaciones**  
[maria.tinnell@louisville.edu](mailto:maria.tinnell@louisville.edu)

**Wanda Long - Tesoro**  
[wanda.long@louisville.edu](mailto:wanda.long@louisville.edu)

### COMUNICACIONES & MARKETING

**Daniela Terson de Paleville**  
[dtdepa01@louisville.edu](mailto:dtdepa01@louisville.edu)

### AGENDA CARDINAL ANTIRACISTA

**Stella Wang**  
[stella.wang@louisville.edu](mailto:stella.wang@louisville.edu)

**Fannie Cox**  
[fannie.cox@louisville.edu](mailto:fannie.cox@louisville.edu)

### RELACIONES CON CONSTITUYENTES

**Dwayne Compton**  
[dwayne.compton@louisville.edu](mailto:dwayne.compton@louisville.edu)

### PROGRAMACIÓN DE LA DIVERSIDAD

**J'Lissabeth Faughn**  
[jlissabeth.faughn@louisville.edu](mailto:jlissabeth.faughn@louisville.edu)

**Leondra Gully**  
[leondra.gully@louisville.edu](mailto:leondra.gully@louisville.edu)