

CART provided by A La CARTE Connection

*CART Descargo de Responsabilidad: Esta transcripción de edición preliminar, que puede contener palabras faltantes, mal escritas o parafraseadas, solo se proporciona para su revisión inmediata y no está certificada como palabra por palabra y no debe citarse de ninguna manera. (This rough edit transcript, which may contain missing, misspelled or paraphrased words, is only provided for your immediate review and is not certified as verbatim and is not to be cited in any way.)

Stetson University

Campus Climate Open Forum 2 (Foro Abierto Campus Clima 2)

29 de octubre de 2020

6:00 p.m.

iBienvenido!

>> Buenas noches, Sombrereros y gracias por sintonizarnos con este segundo foro abierto para la diversidad y la inclusión y el clima del campus. Soy Chris Roellke, el décimo presidente de la Universidad Stetson y también profesor de estudios estadounidenses y gracias por tomarse el tiempo de su agenda para unirse a nosotros. Tengo aproximadamente 15 minutos de comentarios centrados en mis primeros aprendizajes en Stetson, algunos de mis propios pensamientos sobre la diversidad y la inclusión y esbozo los compromisos importantes que yo y algunos de mis colegas estamos preparados para hacer mientras intentamos hacer avanzar a Hatter Nation en el tema de la inclusión. y diversidad. También quiero agradecer a la clase de Luis Maldonado Stetson de 2001 por servir como nuestro moderador y escucharemos a Rina Tovar Arroyo, Ranell Mason y nuestra vicepresidenta para la vida estudiantil Lua Hancock. Si tiene preguntas en algún momento esta noche, colóquelas en el cuadro de chat y Luis las presentará

durante la última mitad de nuestro tiempo juntos. También debe saber de antemano que también doy la bienvenida en cualquier momento a personas interacciones, preguntas, inquietudes, etcétera, y no dude en comunicarse conmigo directamente en President@stetson.edu. Puede que no me comunique con usted de inmediato, pero me comprometeré a responderle pronto. Doy la bienvenida a todas y cada una de sus preguntas. De antemano, gracias por complacerme con algunos comentarios de apertura. Primero, dado que muchas de nuestras conversaciones en el futuro se centrarán en cuestiones de identidad, en el sentido de pertenencia y en la experiencia vivida en Stetson, quiero reconocer mi propia identidad en estas conversaciones. Si bien he dedicado muchas décadas de trabajo en educación para promover la equidad y el acceso a la educación, particularmente en lo que se refiere a las finanzas, quiero reconocer las muchas ventajas que he disfrutado a lo largo de mi vida debido a los componentes de mi identidad, que incluyen, entre otros, a mi género, mi raza, mi sexualidad, mi religión, el acceso de mi familia a la educación y la atención médica que una serie de otros componentes sociopolíticos de mi educación y mi experiencia vivida. También creo que los líderes en todos los entornos deben estar dispuestos a demostrar humildad, vulnerabilidad y quizás lo más importante, particularmente como líder de una institución educativa, demostrar un compromiso con la escucha continua, la reflexión continua y el aprendizaje continuo. También espero que nos comprometamos con esto, un compromiso con el aprendizaje continuo, la reflexión continua y la escucha continua y también nos comprometamos con la importante característica y disposición de la humildad. Esta noche también es importante que reconozca todo el trabajo dedicado que ha

tuvo lugar mucho antes de mi llegada a Stetson, con respecto a la inclusión y la diversidad. Esta noche marca la decimosexta semana consecutiva que realizamos seminarios web para mantener a nuestra comunidad informada en tiempo real de los desarrollos asociados con la respuesta de Stetson al COVID-19, los preparativos para las elecciones de la próxima semana de 2020, nuestras experiencias en el atletismo interuniversitario, nuestras asociaciones con funcionarios de salud pública y líderes cívicos y el compromiso de Stetson con la diversidad y la inclusión en torno a la justicia racial y cómo nuestros estudiantes, profesores y personal experimentan la vida en Stetson en un contexto de desafíos únicos en un siglo. En algunos casos hemos tenido éxito más allá de las expectativas, en otros casos hemos luchado o incluso nos hemos quedado cortos y hemos tenido que repensar nuestras estrategias, el despliegue de recursos y nuestra visión colectiva de seguir adelante. He aprendido muchas cosas durante mis primeros 120 días aquí en Stetson y me gustaría compartir algunos de esos aprendizajes con ustedes. Stetson en general, pero creo que de manera importante, ha abrazado temas de bondad, empatía y agencia y un contexto excepcionalmente desafiante, un contexto que es desafiante educacional, residencial y también económicamente. Me complace informar que debido a la planificación cuidadosa y el cumplimiento, hemos tenido un mejor desempeño de lo previsto en nuestra respuesta a COVID-19; sin embargo, también es importante reconocer que persisten preocupaciones considerables de ansiedad y salud pública en Stetson y a nivel nacional y debemos permanecer atentos en mitigar la transmisión de este virus. Tanto los eventos externos como los internos centrados

en la justicia racial se han amplificado, muy felizmente amplificados desde perspectivas políticas divergentes y, como mencioné anteriormente, la incertidumbre en las elecciones de la próxima semana ha contribuido considerablemente a aumentar la ansiedad. También me complace informar en mi aprendizaje aquí que Stetson disfruta de una relación generalmente positiva y de colaboración con la comunidad local como lo demuestra la comunicación abierta, la cooperación con los proveedores y funcionarios de salud locales y regionales, el gobierno de la ciudad y el condado y las fuerzas del orden locales. Sin embargo, también debemos reconocer que, en parte, el contexto sociopolítico que estamos experimentando es menos acogedor para algunos miembros de nuestra comunidad que para otros. Y finalmente, a pesar de los considerables esfuerzos realizados a lo largo del tiempo para promover la equidad y la inclusión, los datos y las narrativas asociadas señalan experiencias diferenciales en Stetson basadas en una serie de características demográficas, sobre todo la raza y el género, pero también la categoría laboral. La forma en que hemos estado dialogando y desarrollando planes de acción en torno a la inclusión y la diversidad es la siguiente: La pregunta central ha sido, ¿cómo utilizamos la bondad, la empatía y la agencia para, en primer lugar, satisfacer las necesidades de comunidades particulares, en segundo lugar, brindar la mayor cantidad de oportunidades como sea posible para el intercambio multicultural, y tercero, ¿cómo creamos un ambiente en el que todos los miembros de nuestra comunidad se sientan valorados y puedan participar plenamente en la participación pluralista para fortalecer nuestra comunidad? Finalmente me gustaría afirmar que al igual que nuestro

En mi opinión, este trabajo en Stetson para combatir una pandemia mundial se trata de promover la salud y la seguridad públicas. Especialmente para los más vulnerables entre nosotros. Y así, con una educación Stetson, avanzamos para todos. Creo que si pensamos en estos temas en el marco de la salud y la seguridad públicas, es mucho más probable que utilicemos los recursos necesarios para avanzar y es mucho más probable que experimentemos un espíritu de colaboración. En resumen, me gustaría agradecerles la oportunidad de darme la oportunidad de dirigir Stetson y realmente estoy más que entusiasmado con nuestro trabajo futuro juntos y también quiero agradecerles a todos ustedes por el tiempo y esfuerzo considerables que tienen. gastado para promover la salud y la seguridad de nuestra comunidad, incluso en torno a cuestiones de raza y desigualdad. Cada uno de ustedes ha jugado y seguirá desempeñando un papel fundamental para garantizar que nuestros estudiantes avancen en su camino hacia sus títulos, incluso en el contexto de una pandemia global y en un malestar sociopolítico. Quisiera concluir mis comentarios reiterando el compromiso que asumí como su Presidente al desarrollar una visión y estrategias concretas para nuestro trabajo conjunto. Me comprometo a practicar la bondad, la empatía y la agencia, en otras palabras, la propiedad compartida en todas las interacciones con la Oficina del Presidente. Como informé la última vez, me comprometo a

dedicar el 100 por ciento del presupuesto discrecional del presidente a los esfuerzos de diversidad e inclusión dirigidos por estudiantes, profesores, personal y la comunidad hasta \$ 50,000 anualmente durante al menos los próximos 3 años. En el primer año me complace dedicar la mitad de este monto al área de vida estudiantil, específicamente a la Oficina de la diversidad que a la inclusión y la otra

mitad al emprendimiento académico, recursos didácticos dedicados a temas de inclusión y diversidad. Me he comprometido a crear un consejo asesor del presidente de muy alto nivel sobre diversidad e inclusión para promover la participación de miembros prominentes de la comunidad y del alumnio que reflejen la población estudiantil de Stetson. El consejo asesor del presidente estará formado por una combinación de personas designadas por la facultad, el cuerpo estudiantil, el personal, los ex alumnos, la Junta de Síndicos y, lo que es más importante, en mi opinión, los miembros de nuestras comunidades locales en Gulfport y Deland. Me comprometo a respaldar la implementación de una evaluación de desempeño profesional de 360 grados para los líderes sénior que dependen del presidente y también me comprometo a realizar una evaluación de 360 grados para mí. Es fundamental que todos los líderes senior reflexionen continuamente sobre sus propios comportamientos y nos responsabilicen ante todos los miembros de la comunidad a la que servimos. Me comprometo a mantener canales de comunicación coherentes y visibles sobre Monk y entre todos los componentes de la Universidad, incluidos los estudiantes, el personal, la facultad, la administración, los ex alumnos, la Junta de Síndicos y los socios comunitarios / regionales. Esta noche es un ejemplo de un mecanismo para mantener abiertas esas líneas de comunicación y hay muchas

otros. En nuestro último foro abierto, también describí una muestra de los compromisos clave que cada uno de mis colegas superiores ha asumido para hacernos avanzar. Nuestra facultad y estudiantes a través del senado y la asociación del gobierno estudiantil también se han sumergido profundamente en el desarrollo de un conjunto de compromisos y estrategias, incluyendo declaraciones

sobre anti-racismo e iniciativas curriculares y cocurriculares que avanzan con toda la velocidad deliberada. Finalmente, me complace informar esta noche que acabo de firmar un compromiso nacional junto con cientos de otros directores ejecutivos para apoyar lugares de trabajo más inclusivos. Este compromiso, entre otras cosas, compromete a Stetson a hacer de nuestro lugar de trabajo conversaciones complejas y, a menudo, difíciles sobre la diversidad y la inclusión. Implementar y expandir la capacitación contra los prejuicios y el racismo, compartir ampliamente tanto las mejores como las prácticas infructuosas y hacer de la inclusión y la diversidad una prioridad estratégica clave con nuestro Consejo de Administración. Nuevamente, gracias por acompañarnos esta noche. Como he estado predicando desde mi llegada a Stetson el 1 de julio, la amabilidad no solo importa, sino que nos permite escuchar, relacionarnos con otros a diferencia de nosotros y considerar el pasado que podemos forjar juntos para hacer de nuestra comunidad, de hecho, un mundo mejor. sitio. Nuevamente gracias, es el mayor honor y privilegio de mi vida servir como su presidente.

y espero sus preguntas esta noche y siempre. Si puedo hacer que otros se unan a mí en la pantalla, tengo algunas presentaciones maravillosas para hacer de algunos colegas Stetson muy importantes. Me complace informarles esta noche que se unió a nosotros un extraordinario voluntario de Stetson, Luis Maldonado, quien actualmente se desempeña como presidente del comité de asuntos estudiantiles en la Junta Directiva de Stetson University. Es de Memphis, Tennessee, obtuvo una licenciatura en inglés en 2001. Fue Magna Cum Laude y fue honrado como orador de inicio de clase y también recibió premios por activismo social y servicio público y fue nombrado uno de los 20 mejores líderes

estudiantiles del estado por estudiante de Florida. revista líder. Después de Stetson se graduó de la facultad de derecho de la Universidad de Florida, cum laude, donde fue compañero de dos abogados y miembro del servicio público. También fue honrado por ofrecer cientos de horas como voluntario para el servicio pro bono a través del proyecto pro bono. A Luis le apasiona retribuir, lo que ha hecho a través de la tutoría estudiantil y profesional y la donación de becas en memoria de sus dos mentores. Uno en Stetson y otro en la Universidad del norte de Florida. Luis ha contribuido a la comunidad Stetson como invitado y orador principal y a través del apoyo de la Maestría en Bellas Artes de las Américas y la beca dotada por Davis, y muchos fondos e iniciativas, y también a los departamentos de historia e inglés. También es un ávido fanático del atletismo. También apoyó el lacrosse de mujeres y hombres y mujeres equipos de campo traviesa y voleibol masculino y femenino. Antes de 2017, Luis sirvió en la junta asesora de artes y ciencias de Stetson College durante 5 años, 2012-2017, y fue parte de la clase inaugural Lo sé. Rina Tovar Arroyo ha sido una participante activa en estos seminarios web que llevamos a cabo durante las últimas 16 semanas, incluyendo 7 con los alumnos de todo el país. Bromeamos. Espero que no cuente sus horas de voluntariado en Stetson porque son bastante considerables. Se graduó de la Escuela de Negocios con BBA en 2000 en administración y marketing y fue asistente legal certificada para la corporación internacional Mason en Tampa, Florida. Después de graduarse de Stetson, se unió al grupo de seguros de vida de banqueros en el departamento de anualidades y trabajó como coordinadora de cumplimiento, analista y asistente legal para la oficina central. En 2009 pasó a ser asistente legal corporativa en clearwater, Florida y se unió a Mason Corporation en

2011. Es miembro de la asociación nacional de asistentes legales y la asociación asistente legal de Tampa Bay y se desempeñó como miembro de la junta de ex alumnos de Stetson desde 2006 y ahora sirve como su silla. Una cara familiar para muchos da la bienvenida de nuevo a Rina Tovar Arroyo, vicepresidenta asistente para el compromiso de exalumnos de desarrollo y, como saben, ha estado en Stetson desde 2005, se esfuerza por construir relaciones auténticas con el alumino para que entienda dónde sus talentos y recursos pueden conectarse con la Universidad. para tener el mayor impacto en la experiencia actual del estudiante. Antes de unirse a Stetson, Rina estuvo en otra institución privada en todo el país y en 2013 se le otorgó el premio de la región 3 al servicio sobresaliente a los estudiantes. Mi agradecimiento a

mis colegas y amigos que están en la pantalla por acompañarnos esta noche.
¡Vamos Sombrereros!

>> Vaya Sombrereros. Gracias Dr. Roellke por esa maravillosa presentación.
Buenas noches a todos, empezaré ya que fui el último en presentarme. Estoy muy emocionado de estar aquí contigo esta noche. Como dijo el Dr. Roellke, actualmente me desempeño como vicepresidente asistente de desarrollo y ahora también me desempeño como director interino de la Oficina de participación de padres y exalumnos. Mientras que la Universidad lleva a cabo una búsqueda responsable, transparente y completa con un grupo diverso de candidatos para el nuevo Director de la Oficina de exalumnos y participación de padres. En este puesto, he tenido la alegría de volver a conectarme con muchos exalumnos a los que no había visto en años y eso ha sido una bendición en las últimas dos

semanas desde que me desempeñé en este puesto. Desde el comienzo de nuestro nuevo mundo virtual pandémico, el equipo de participación de padres y exalumnos ha organizado de 2 a 3 eventos virtuales cada semana para la nación del Sombrero y estoy muy orgulloso del arduo trabajo que han hecho y lo bueno es que numerosos exalumnos y los miembros de la facultad han servido como panelistas y oradores invitados para la mayoría de esos eventos. Y ahora, para terminar, el equipo y la junta de exalumnos se están moviendo a toda máquina hacia la virtual regreso a casa 2020 que es la próxima semana. Estamos todos muy emocionados por eso. Y estoy muy feliz de estar aquí con ustedes, nuevamente esta noche, y le voy a dar la palabra a mi buen amigo Ranell Mason, quien es nuestro presidente de la junta de ex alumnos, para que los salude a continuación.

>> Gracias Rina, te lo agradezco. Buenas tardes a todos. También me alegra y me honra que nos acompañe esta noche. Aproveche a Rina antes de brindarle una actualización sobre la junta de exalumnos. Me gustaría invitarlo personalmente a registrarse y asistir al Homecoming 2020. Este año todos los eventos son virtuales, así que no importa dónde se encuentre, espero que lo haga poder unirse a nosotros. Vamos a colocar el enlace para el registro y la información en el cuadro de chat. Debe estar en el lado derecho de la pantalla, por lo que si miras allí, se te proporcionará el enlace. Ahora me gustaría proporcionar una actualización rápida sobre el gran trabajo que la junta de exalumnos ha estado haciendo desde abril con respecto a una mejor participación de nuestra diversa red de exalumnos. En abril se tomó una decisión, los estatutos debían revisarse y se determinó con los cambios que están teniendo lugar en todo el

mundo, en la Universidad, el comité multicultural bajo la junta era muy necesario. El trabajo de planificación y visión se incluyó en la estructura y los planes del comité durante el verano. El 18 de septiembre de 2020 se aprobaron nuevos estatutos que incluyen un comité multicultural. Todo muy emocionado y si me permites compartir el propósito, misión y estructura del comité. El propósito del comité es fortalecer el vínculo entre diversos egresados, estudiantes y la Universidad a través de estrategias, programas e iniciativas. Asociación de antiguos alumnos y su tablero. La misión del comité es defender el bienestar de los exalumnos multiculturales una Universidad que fomenta una comunidad no más inclusiva. Por último, pero ciertamente no menos multicultural, el comité estará compuesto por hasta 8 miembros. Esto incluirá un presidente del comité, miembros de la Junta de ex alumnos y miembros asociados en y alrededor de la comunidad Stetson. El desarrollo del comité está en su etapa inicial. Z estamos haciendo grandes avances para que este comité se forme en diciembre. Una vez que se hayan formado todos los comités, publicaremos información para cada comité y su presidente representante en el sitio web de la junta de exalumnos y también proporcionaremos este enlace en el cuadro de chat, por lo que si desea guardarlo y volver a visitarlo en algún momento a principios de diciembre, debería tener todo allí. Y, por último, si desea enviar una nominación para la junta de exalumnos, el comité multicultural, hágalo, tenemos un foro que está disponible en línea. El foro es una página web, así que bienvenido a tantas nominaciones como desee y le proporcionamos este enlace en el cuadro de chat esta noche. Gracias de nuevo por tu tiempo. Espero verlos a todos pronto y ciertamente en el regreso a casa 2020 en el campus de Stetson. Muchas gracias y de vuelta a ti Luis.

>> Buenas noches, muchas gracias por acompañarnos. Definitivamente estamos emocionados de tenerte. Para aprovechar algunos de los temas que el Dr. Roellke mencionó en términos de mi experiencia, actualmente soy miembro de la Junta de Fideicomisarios, pero específicamente el presidente del comité de asuntos estudiantiles, que es un comité cercano y querido para mi corazón porque participé muy activamente en todos los grupos de afinidad relacionados con la diversidad en el campus. Entonces fui parte de la segunda iteración de lo que ahora es caleidoscopio, pero era un terreno común donde me desempeñé como presidente. Ayudé con mis compañeros de habitación en ese momento a establecer una organización hispana llamada Hola, donde también fui presidente de esa organización por un tiempo. Hice de todo, desde ayudar a llevar la colcha de ayudas al campus hasta llevar el primer espectáculo de drag de Stetson al campus. Participé en la asociación de estudiantes indios y sus bailes de sus diversos festivales. Por eso, me preocupo por la diversidad y la inclusión y estoy encantado de que estemos haciendo esto. Soy un estudiante universitario de primera generación, así que estoy, ya sabes, trabajando en artículos relacionados con el servicio a esos estudiantes y, más recientemente, decidí hacer un regalo a la Universidad para ayudarla a estudiar su historia multicultural para examinar lo que se ha hecho. en su pasado, así como ayudarnos a trazar un rumbo para el futuro. Así que lo abriré primero con un video que recibimos de uno de nuestros Sombrereros, uno de nuestros alumnos. Ella. ¿Podrías teclear ese video?

>> Hola presidente Roellke, mi nombre es Ella Shepherd, la clase de 2010. Tengo dos puntos que hacer hoy. Estaba realmente indignado, así que estaba buscando políticas que la Universidad sostenga que lo harían inapropiado, para

que la Universidad pudiera responsabilizarla por esto y para que nosotros, la comunidad que se preocupa por Stetson, también podamos señalar esto y decir, no, ver que esto no está bien. Pero no encontré nada de eso y solo tengo curiosidad por saber por qué Stetson no tiene una política en su código de conducta estudiantil que condene el comportamiento racista. Además, ese mismo código de conducta debe estar en el manual del empleado, el manual no disponible para el público P Lo busqué. Irrelevante no ha podido encontrarlo. Creo que el código del empleado, el manual del empleado, la conducta del empleado debe ser público y tengo curiosidad por saber por qué no lo es. Principalmente curioso sobre por qué no hay una política en el código de conducta estudiantil que condene el comportamiento racista.

>> Muchas gracias por enviar la pregunta con anticipación y son excelentes preguntas y trataré de responder lo mejor que pueda. Primero, tiene toda la razón, debería haber políticas y procedimientos establecidos cuando tenemos incidentes de prejuicio y comportamiento hiriente y los estándares de la comunidad estudiantil lo llamamos, tenemos una sección de comportamientos dañinos que creo que incluye lenguaje sobre comportamientos que no deberían ser tolerado en nuestra comunidad. Creo que en particular, para responder a su pregunta de manera más completa, sería útil que tuviéramos políticas adicionales, especialmente en lo que respecta a las redes sociales, que a menudo adquieren vida propia con respecto al lenguaje y los comportamientos que pueden ser dolorosos. para los miembros de nuestra comunidad. Así que estoy ansioso por que avancemos para ser un poco más específicos cuando se trata de temas de antirracismo y cuáles son nuestras expectativas tanto en persona como en

formatos virtuales. Hemos tenido algunos incidentes desafortunados en el campus a través de los atentados de Zoom, etc., así que creo que es importante para nosotros mantener esas políticas y procedimientos modernizados. Con respecto a la pieza del empleado, consulté de antemano con nuestro Rector y creo que nos gustaría reconocer que tenemos un buen lenguaje para asegurarnos de que todos los empleados cumplan con nuestra misión y valores declarados, pero probablemente tengamos más trabajo que hacer cuando se trata de tener un lenguaje antirracista en nuestro manual del empleado y yo personalmente no tengo ninguna objeción a que se haga público en nuestro sitio web. Creo que podría ser útil para los futuros empleados de Stetson poder ver cuáles son nuestras políticas y procedimientos. Así que personalmente no tengo ninguna objeción a eso, así que es una muy, muy buena sugerencia. Ella también tuvo la amabilidad de indicar una segunda pregunta que trataba sobre señalar a algunas de nuestras instituciones pares haciendo un excelente trabajo con respecto a la inclusión y la diversidad y específicamente habló sobre algunos de los grandes esfuerzos que se están realizando en una de nuestras instituciones asociadas, Colegio de Valencia. Así que me gustaría que Lua Hancock se una a nosotros porque tiene más información sobre nuestras colaboraciones en curso con Valencia.

>> Gracias y me gustaría poder ver todos los hermosos rostros de nuestros ex alumnos. Te extraño. No es el regreso a casa, simplemente no va a ser lo mismo. Pero compartiré que aprecio la pregunta de Ella y le envié un correo electrónico, pero para compartir con todos, Valencia tiene un programa llamado instituto de paz y justicia y, si estás en el centro de Florida, te recomiendo que lo consultes.

Su programación, casi todos los talleres que son casi gratuitos para la comunidad, algunos en línea y otros en persona, son fantásticos. El verano pasado de 2019 enviamos una cohorte de profesores y personal al instituto de educadores, que es un seminario intensivo de 1 semana por la justicia en el aula y yo fui a la semana de la diversidad, que es algo así como nuestros valores.

día, extendido en sus campus y también hospedamos a los profesores y líderes del instituto de paz y justicia en el campus de Stetson en 2019 también. Y hemos estado discutiendo formas en las que potencialmente los estudiantes que se gradúan, ese programa es solo un programa certificado en este momento, pero los estudiantes que se gradúan en paz y justicia podrían tener una línea académica para llegar a Stetson potencialmente en nuestro programa de honores, por lo que se reunieron con algunos de nuestros profesores y personal y, obviamente, COVID nos tiene un poco distraídos en algunas de las iniciativas curriculares, pero espero volver con ellos para trabajar en cuáles podrían ser los próximos pasos en asociación con el instituto de paz y justicia. Así que gracias por la sugerencia, Ella.

>> Lua gracias y si puedo intervenir con un poco más de contexto sobre eso.

Una cosa que me apasiona profundamente y Luis y Lua lo saben es que creo que también hay un gran potencial para hacer mayores colaboraciones con socios del área local como Valencia y el estado de Daytona y la ciudad de Deland y el condado en general y nuestra comunidad en Gulfport, por lo que es una pasión personal para mí seguir adelante con las brechas entre la teoría y la práctica para brindarles a los estudiantes la oportunidad de interactuar con la comunidad del área local, así que espero que lo tomen en el espíritu que se pretende. Creo que

sus comentarios y preguntas son Correcto. No necesariamente tenemos que reinventar la rueda, algunas cosas aquí en Stetson que es una de las razones por las que firmé el compromiso de CEO. Seremos honestos sobre nuestros fracasos, seremos honestos sobre nuestros éxitos y creo que sería genial para Stetson defender las cosas que hacemos bien, como el aprendizaje basado en la comunidad. Creo que esa es una gran parte de nuestro componente aquí en Stetson para tratar de ponernos en el mapa en un trabajo importante de inclusión y diversidad. He tardado demasiado, pero nuevamente gracias Ella, gracias por tomarse el tiempo para enviar un video y animar a otros a que lo hagan también.

>> Sí, gracias Ella. La siguiente pregunta que tenemos es de nuestro campus de la Facultad de Derecho y el estudiante pregunta, ¿cómo trabajamos nosotros, como estudiantes, para indicar a nuestros compañeros que en realidad no todos nos llevamos bien y que nos preocupa más que solo pasar la barra? cuando algunos de nosotros estamos en una posición tan minoritaria en el campus? Si no es importante para ellos saberlo ahora, tampoco será importante en el futuro cuando representen a clientes minoritarios en el futuro.

>> Sí, excelente pregunta. También aprecio que viniera de la facultad de derecho. La facultad de derecho de alguna manera en mis primeros tiempos aquí realmente ha hecho un trabajo muy, muy interesante sobre la inclusión y la diversidad, incluido un trabajo fascinante en torno a bancos verdes que tienen una historia muy controvertida en esa región de Florida. Y creo que parte de la creatividad y la innovación que está surgiendo de la Facultad de Derecho con respecto a la inclusión y la diversidad es excelente. Esa es una nota al margen.

Permítanme abordar esta pregunta específicamente. Me gustaría volver a referirme a mis primeros comentarios que creo que son realmente críticos para todos nosotros -- Creo que las disposiciones son tan importantes como cualquier modificación política o iniciativa estratégica en particular que emprendamos, la humildad, la bondad, la empatía y la capacidad de escuchar. Y la capacidad de intentar ponerse en el lugar de otra persona. Esas son disposiciones. ¿Derecho? Esos son más que una institución educativa, por lo que deberíamos poder compartir perspectivas divergentes sobre temas críticos en nuestra comunidad, ya sean sobre raza, sexualidad o afiliación religiosa, por lo que los aliento a todos, lo cual ha sido difícil de hacer durante este momento de ansiedad. la pandemia, para realmente dar un paso atrás y aprovechar la oportunidad para escuchar. Realmente creo que eso contribuirá enormemente a permitir que se escuchen voces divergentes para aquellos que históricamente han sido privados de sus derechos para que se escuchen, así que espero que todos en una institución educativa estemos abiertos a escuchar y aprender sobre esas perspectivas divergentes. Sé que es una respuesta más generalizada, pero me gustaría argumentar que las disposiciones que traemos, las conversaciones difíciles son tan importantes como las conversaciones mismas. Si tengo algún sentido en la pantalla. Cuál es la idea de que nos llevemos de lleno a la conversación. Traemos nuestro ser humilde a la conversación. Aportamos nuestra apertura a la conversación. Nos tomamos el tiempo para escuchar y asegurarnos de que se escuchen todas estas voces, incluso entre los miembros del personal, incluso entre las personas que son profesores junior, personas que quizás incluso son profesores adjuntos que no tienen las mismas protecciones para su voz que otros

en nuestra comunidad podría tener. Así que de nuevo espero tolerará una respuesta más generalizada a esa pregunta, pero creo que las disposiciones son de vital importancia para que Stetson avance tanto en la facultad de derecho como en el campus de Deland.

>> Gracias Dr. Roellke y gracias al estudiante que envió esa pregunta. Otra pregunta relacionada con la realidad de la Facultad de Derecho y es acerca de cuándo hay acciones inapropiadas que los estudiantes toman, ya sea por odio abierto o intolerancia, ¿qué hace Stetson y cómo muestra que se toma en serio el prejuicio, la intolerancia al racismo en el campus?

>> Eso es genial y creo que está muy relacionado con la pregunta anterior en mi opinión. Creo que tenemos procesos más sólidos que en el pasado y quiero felicitarlo, dije en mis comentarios de apertura que ha habido mucho trabajo que me precedió en Stetson y quiero reconocer ese trabajo. Crear un equipo de apoyo a la educación sobre prejuicios en ambos campus. Tuve excelentes conversaciones con el equipo de liderazgo de la facultad de derecho. Diría que una de las cosas que vio en la encuesta sobre el clima del campus es una ventaja y no quiero contar solo todas las buenas noticias, pero uno de los mejores resultados de 2016 a 2020 es un mayor grado de comodidad entre los miembros de nuestra comunidad para informar incidentes de sesgo. ¿Derecho? Y comportamiento discriminatorio. ¿Derecho? Buena señal. No es perfecto No significa que estemos bien, pero sugiere algo sobre un nivel de comodidad para presentarse cuando alguien siente que ha sido agraviado o si alguien se comportó de una manera que está fuera de las expectativas de nuestra comunidad. En mi opinión, es un paso en

la dirección correcta. Habiendo hecho un montón de trabajo en Vassar College, que casi dije Vassar College en mis comentarios de apertura porque pasé los últimos 21 años de mi vida allí, así que me disculpo por eso. Soy todo Stetson, créanme, pero después de haber pasado tiempo desarrollando nuestros procedimientos del Título IX en Vassar, una de las cosas que fue un resultado importante es que vimos un aumento vertiginoso en los informes. Eso es bueno. Eso es bueno. No significa que sea fácil, no significa que cuando participamos en un proceso, aquellos que son víctimas de ese sentimiento se sienten como si hubieran recibido justicia por completo, pero creo que el hecho de que tengamos una mayor cantidad de informes de sesgos es algo positivo y no debemos tener miedo de eso. Nuevamente somos instituciones educativas. ¿Derecho? Entonces, cuando sucede algo que está fuera de las expectativas de nuestra comunidad y es hiriente o doloroso, necesitamos tener una vía en la que se pueda abordar. ¿Derecho? Porque somos una institución educativa. No puedo escucharte Luis. Quizás estás silenciado.

>> Entonces, la siguiente pregunta es que desde la última encuesta climática del campus no parece haber mucho movimiento. ¿Qué se hará de manera diferente esta vez?

>> Genial. Creo que esa es una frustración común que he escuchado en mi recorrido acelerado de escucha y aprendizaje en la comunidad en mis primeros 100 días aquí; creemos que es genial que Stetson se haya comprometido a hacer encuestas sobre el clima del campus cada 4 años y creo que no lo hemos hecho. Ha tenido mucho éxito y creo que mis colegas estarían de acuerdo con esto, a

pesar de un esfuerzo considerable, tenacidad e interés y compromiso en estos temas, no hemos sido particularmente buenos o fuertes en

identificando, nuevamente esos éxitos y esos fracasos, y comunicando esos éxitos y fracasos de manera amplia y transparente a la comunidad. Luis Sé, por ejemplo, que usted mismo acaba de comprometer algunos de sus propios recursos para tratar de documentar de manera más completa y exhaustiva esos puntos de éxito y esos desafíos a lo largo del tiempo, como crear una línea de tiempo de nuestro trabajo sobre diversidad e inclusión. Creo que eso es de vital importancia. Creo que no necesariamente debemos castigarnos por nuestros fracasos, pero debemos utilizarlos como una oportunidad de aprendizaje para hacernos avanzar y ser transparentes sobre esos fracasos es un paso positivo. Así que no conozco a Luis si quieres hablar más sobre la brida que acabas de financiar, pero lo veo como una inversión muy positiva. >> Claro. Así que el proyecto está todavía en su infancia.

Pero su objetivo es brindarle a un estudiante la oportunidad de trabajar con el profesorado y quizás con más estudiantes, más de uno, para hacer una especie de investigación de lo que Stetson ha hecho desde admitir a su primer estudiante negro, todo avanzando rápidamente hasta tener neutralidad de género. baños y explorar todo lo demás. Cuando ciertas organizaciones se unieron, cuando, ya sabes, Stetson comenzó a ofrecer los beneficios de los socios, solo una serie de problemas que la Universidad ha abordado y, en cierto modo, resaltan por qué algunas de esas cosas han ido bien, identifican áreas de mejora y áreas de crecimiento adicional. Entonces, ya sabes, creo que comparto lo que dijiste al principio de estas conversaciones que sucedieron hace un par de semanas, que

realmente no podemos entender hacia dónde vamos a menos que comprendamos nuestra historia y, con suerte, esta iniciativa lo pondrá en alguna parte. donde la semana lo vemos visualmente, como ver a dónde hemos ido e identificar nuestros puntos difíciles y, cuando sea necesario, ayudarnos a examinar algunos de nuestros puntos más bajos. Solo para tener ese progreso que todos estamos buscando hoy.

>> Luis te agradezco ese aporte. No solo su contribución financiera, sino también la contribución de esta noche a por qué eso es importante. Creo que interrogar es muy importante. Algunas de nuestras experiencias pasadas en Vassar que pasaron por un cambio, un cambio bastante intencional tratando de conseguir estudiantes universitarios de primera generación y profesores más diversos, nos involucramos en un interrogatorio histórico y una de las cámaras externas fue fascinante, eran marcadores históricos en el campus. Por ejemplo, en un momento de la historia de Vassar hubo una residencia de estudiantes designada para estudiantes negros. Y nadie supo realmente que fue eso que sucedió y teniendo un hito histórico cuando la gente visita ese espacio saben que esto es parte de la trayectoria de la historia en cuanto a inclusión y diversidad. Tampoco rehuimos tener un marcador y un conjunto de demandas: los estudiantes querían que el plan de estudios fuera más inclusivo de sus necesidades y de la comunidad, etc. Entonces, en lugar de hacer esas cosas como cosas que debemos esconder debajo de la alfombra, creo que hay potencial para celebrar algunos de esos marcadores y celebrar algunos de esos puntos de progreso. Nuevamente, no para sugerir que no tenemos más trabajo por delante, pero que hay personas que vinieron antes que nosotros que se han esforzado

mucho para tratar de hacer de esta comunidad una comunidad más inclusiva y acogedora y esas cosas deben ser reconocidas.

>> Por supuesto. Solo un recordatorio para la gente, por favor, escriba sus preguntas en el cuadro de chat para que podamos asegurarnos de obtener parte de esa participación en vivo. Pero en este momento seguiré adelante y pasaré a la siguiente pregunta que se envió con anticipación. Ten paciencia conmigo un segundo. Supongo que este pide un poco más de desglose. Entonces, ¿qué próximos pasos específicos tiene para mejorar las vidas de los negros y la justicia racial en Stetson? Sé que ha cubierto algo de eso a través de su fondo discrecional designado y, al mismo tiempo, ya saben, la gente en respuesta a esta pregunta, si tiene recomendaciones, póngalas en el cuadro de chat también, entonces tal vez podamos explorar algunas de ellas juntos. .

>> Excelente. Y me brinda una gran oportunidad para destacar también, ya que vamos a pasar por el regreso a casa, que se acerca en una semana, también debe saber que también hay una oportunidad maravillosa para que la Oficina de diversidad e inclusión haya organizado una celebración e interrogatorio de nuestra historia, 50 años. Creo que la resistencia a la transformación es el título y no creo que sea una sorpresa para muchos exalumnos, es posible que lo haya visto en las redes sociales, hay un conjunto continuo de recomendaciones que ha hecho la Oficina de diversidad que la inclusión que se basan en 12 recomendaciones que se hicieron en 1970, así que aquí estamos en 2020 y parte de ese trabajo aún está incompleto. Como soy su nuevo presidente, una de las cosas que me ha resultado tan interesante es escuchar y aprender realmente, y esta es mi opinión. Se han realizado muchos grandes esfuerzos en torno a estos temas. Damos un paso atrás

cuando suceden cosas dolorosas y suceden cosas dolorosas, como incidentes de prejuicios y cuando suceden cosas fuera de las puertas de Stetson que suceden a nivel nacional y que son bastante dolorosas y horribles a veces. ¿Derecho? Por lo tanto, debemos asegurarnos de mantenernos firmes en el progreso de nuestra comunidad y de que siempre estemos trabajando para ser coherentes con la misión y los valores coherentes en Stetson. ¿Por qué planteo eso? Porque creo que uno de los desafíos radica y asumiré la responsabilidad de esto porque creo que está en mi plato hacerlo, todos estos bolsillos maravillosos, la facultad trabajando en declaraciones antirracistas, correcto, tenemos, ya sabes , Acabo de hacer un recorrido de accesibilidad con una estudiante nuestra que está en silla de ruedas para comprender mejor cómo el campus intenta avanzar en términos de diseño universal para que la experiencia de esta estudiante y estudiantes como ella tengan la oportunidad de navegar por este campus de manera más segura y de una manera menos frustrante. ¿Derecho? Entonces todas estas cosas maravillosas y bien intencionadas, pero creo que lo que nos falta y esto no es inusual entre las instituciones pares, nos falta la coordinación de ese esfuerzo, nos falta transparencia en torno a esos esfuerzos, nos falta un compromiso universal en torno a algunas de estas iniciativas, pero en realidad me ha impresionado la forma en que esta comunidad y, nuevamente, la mayor parte de mi experiencia hasta ahora se ha centrado en Deland, aunque me he conectado con la comunidad en Gulfport debido al COVID. No he podido estar físicamente allí e interactuar con ellos tanto como en el campus de Deland, pero veo una enorme cantidad de energía positiva alrededor esto y como su nuevo presidente, una de las grandes cosas que quiero hacer es tratar de capitalizar esa energía extraordinaria y las

maravillosas ideas que ya se han presentado. ¿Derecho? Así que no tenemos que reinventar necesariamente la rueda. La comunidad ha hablado a través de la encuesta de clima del campus, a través de una serie de conversaciones sólidas que ocurrieron en oficinas individuales, el consejo asesor del personal ha hablado, el grupo de equidad e inclusión ha hablado, ha hablado la asociación de estudiantes negros. Ahora creo que lo que nuestra comunidad está buscando es un conjunto claro y concreto de acciones que podamos tomar para avanzar. Por cierto, eso todavía no significa que hayamos terminado con las conversaciones. Esas conversaciones aún deben ocurrir, pero veo uno de mis trabajos aquí en mi etapa inicial en Stetson y tratar de darle sentido a la configuración del terreno en el que estoy trabajando diligentemente para hacer y qué podemos hacer de inmediato y qué podemos hacer. lo hacemos estratégicamente por más tiempo Hal y creo que debería hacerme responsable para asegurarnos de que proporcionamos claridad y transparencia y, francamente, algo de energía para hacernos avanzar. Y sé que hay impaciencia por ahí con razón, pero estamos en un entorno en el que cada dólar que estamos mirando y recortamos nuestro presupuesto en \$ 17 millones y, francamente, parte de esto va a requerir muchos recursos. Parte de este trabajo no es gratuito. Parte de este trabajo requiere una inversión adicional. No he sido tímido por la necesidad de más inversión con el Patronato. Tuvimos nuestras reuniones la semana pasada. Luis, usted fue parte de ellos y las próximas reuniones se enfocarán intencionalmente en temas de diversidad e inclusión, incluida una parte de nuestra discusión, particularmente en el contexto de los asuntos estudiantiles con su liderazgo, donde lo abordó de frente en la reunión de su comité. Esa es una respuesta larga

pero, nuevamente, como estoy tratando de aprender tan rápido y tan completamente sobre la comunidad de la Universidad Stetson, creo que una de mis tareas centrales, literalmente para el primero de año, es realmente aprovechar el trabajo que ya se ha realizado en Stetson y aportar algo de claridad y transparencia a eso. >> Y solo a nivel de fideicomisarios, lo que puedo compartir en términos de compromiso con este tema porque es parte de nuestro cargo para el comité de asuntos estudiantiles son los temas de diversidad e inclusión. Entonces, como mencionó el presidente, lo convertí en una especie de centro de la reunión de nuestro comité, pero más allá de eso, me he involucrado en discusiones con el presidente del consejo estudiantil multicultural en el campus de Stetson, el campus de Deland con el que he hablado con el presidente y el vicepresidente. hablar sobre su plataforma, que también incluye iniciativas de diversidad e inclusión, y cada una se dirigió al colegio de abogados de estudiantes de la Facultad de Derecho y trataremos de establecer otros puntos de contacto allí para explorar estos temas, así como yo. entró en el sitio web. Traté de ver dónde puedo encontrar qué información sobre diversidad e inclusión y, al hacerlo, aprendí que no hay un lugar central, por ejemplo, en el sitio web de la Oficina de diversidad e inclusión que muestra lo que Stetson tiene para esas poblaciones. Así que parte de esto es un problema de marketing y como estoy mirando las cosas de manera crítica y haciendo contacto con diferentes puntos de la Universidad, nos ayuda a todos a mover la aguja hacia algo que nos importa como exalumnos, como mi posición en el Patronato, pero también como buena gente. Así que pasaré a la siguiente pregunta. Dice que Stetson tiene lo mejor, que es el equipo de apoyo y educación sobre prejuicios. Proceso que maneja informes de

comportamiento inapropiado. ¿Es posible que Stetson comparta datos sobre el trabajo de ese equipo?

>> Esa es una gran pregunta y no quiero evitarla, le vamos a pedir a Savannah Griffin, quien administra el proceso, que se una a nosotros, pero Savannah antes de eso, está bien si agrego un aprendizaje más mío en Stetson, que es puede ser controvertido cuando digo esto, pero es lo que creo. Creo que Stetson ha invertido una cantidad considerable de recursos para que vengan consultores externos, incluida la gestión de la vida del campus y la diversidad de la encuesta del clima del campus. Creo que todo eso es vital y no deberíamos evitar tener experiencia externa en el futuro, pero mi opinión general es que ahora es el momento de que Stetson mire hacia adentro mucho más. Y no necesariamente depender tanto de la contratación de personas externas. Hay una enorme energía y experiencia aquí mismo, aquí mismo en Deland y justo en Gulfport. Esa es mi evaluación inicial. Ahora es una cuestión de cómo movilizamos esos recursos en planes de acción. Así que no estaba de mal humor con los consultores externos, pero me gustaría que invirtiéramos más en nosotros mismos con estrategias en lugar de continuar contratando gente de afuera porque creo que hemos hecho ese trabajo y creo que es el momento

para dotar de recursos a estas cosas internamente. Lo siento, lo desvié pero quería incluirlo. >> Hola, soy Savannah, la Directora Ejecutiva de excelencia inclusiva de participación comunitaria y formo parte de nuestro equipo de apoyo a la educación sobre prejuicios, que existe desde hace 2 años y medio. Pero como puede imaginar, hemos estado construyendo nuestros sistemas y protocolo y construyendo nuestro equipo, por lo que ahora tenemos un equipo de 5

profesores y personal que sirven en nuestro equipo de BETS y hacemos nuestra planificación para publicar nuestro informe del académico 2019/2020. año que va desde agosto de 2019 hasta el 1 de agosto de 2020. Y esperamos tener eso publicado en nuestro sitio web a más tardar en diciembre. Espero antes que eso. Estamos finalizando algunos de los datos y asegurándonos de que el informe esté completo. Recibimos una gran cantidad de informes el año pasado y, por eso, nos está tomando algo de tiempo y es un sistema nuevo y estamos buscando otras instituciones y construyendo nuestros procesos a partir de las mejores prácticas. Así que esperamos tener eso en diciembre y luego la comunicación por correo electrónico saldrá cuando se publique para que la gente la revise. >> Gracias, Savannah. Recibimos un comentario que dice que la inclusión es el objetivo y la diversidad es un hecho de la vida. No hay problemas de diversidad que la inclusión, el racismo y la intolerancia son los problemas. Dígalo. Gracias por participar en la conversación y comprometerse con la acción. Gracias por los comentarios. No sé si alguien más quiere abordar una especie de bolsillo de diversidad y inclusión para discutir lo que significan o al menos lo que significan para nosotros en Stetson. >> Voy a intervenir primero. Agradezco mucho el comentario. Creo que a veces nos equivocamos en el idioma y el idioma es realmente importante y agradezco a quien envió el comentario, creo que has acertado. >> Ten paciencia conmigo un segundo. Tengo algunos problemas con una pantalla mientras intento mirar la otra. Recibimos una pregunta sobre la composición de diferentes grupos de trabajo y comités. Nos pide que normalmente veamos a los mismos estudiantes, profesores y personal sirviendo en comités, grupos de trabajo,

etcétera. ¿Cómo garantizará una mejor representación en los subgrupos posteriores a la encuesta? >> Eso es genial. Me gustaría llamar a mi colega Lua Hancock para que intervenga aquí. Sonreí un poco porque tuvimos muchas conversaciones internas sobre eso y el problema de que vinieran las mismas personas, en realidad es algo en lo que hemos estado pensando con respecto a estos seminarios web. ¿Derecho? Por lo tanto, podemos estar orgullosos de tener aproximadamente 16 semanas consecutivas de seminarios web, pero ¿estamos llegando a una audiencia tan amplia como la que necesitamos? Pregunta muy legítima. Lua quizás puedas hablar de eso. >> Puedo y me voy a tomar un poco de libertad para volver a la pregunta anterior a esto también porque creo que es muy importante. Entonces, realmente, ya sabes, el trabajo y todavía estoy aprendiendo también, pero solo para describirlo de mi fase actual de aprendizaje, cuando miras la representación de la diversidad porcentual, ya sabes, en nuestro campus, aunque todavía hay trabajo por hacer con la población estudiantil, especialmente en Deland, que es donde paso la mayor parte de mi tiempo, diría que hay mucha diversidad en diferentes áreas, como el estatus socioeconómico. De hecho, nunca he trabajado en un lugar con un estatus socioeconómico tan diverso que aporte una belleza a la comunidad como Luis mencionó como un graduado de primera generación. Esa habilidad y conozco a estudiantes que se han graduado de Stetson que han hecho esto personalmente para romper la pobreza multigeneracional, etcétera, es increíble ser parte de cualquier manera y el aprendizaje que aporta a nuestra comunidad es tan hermoso. También los otros grupos demográficos, siendo la demografía étnica el que creo que ahora mismo es tan vital en Estados Unidos, entonces, ¿qué haces con esa diversidad, verdad? El

hecho de que las personas vengán al campus no sienten necesariamente que los eventos allí les hablen. Todas las acciones que tomamos, todos los eventos que celebramos, todas las formas en que hablamos, a quién invitamos a la mesa envía mensajes constantes sobre quién se supone que debe estar allí y quién creemos que no debe estar allí, así que a medida que avanzamos hacia inclusión en nuestro currículum y espacios y eventos sociales e idioma y sitios web, tenemos mucho trabajo por hacer para ser honestos y esto ni siquiera llega a la equidad. El hecho de que sepamos que los estudios muestran que los seres de la facultad de color, especialmente las mujeres de color, tienen más probabilidades de recibir evaluaciones más duras de sus estudiantes. Si sabemos que eso es cierto, ¿qué estamos haciendo al respecto? Hay multiculturalismo, que es otra cosa. Entonces, a veces usamos los términos indistintamente que no deberíamos y si trabajas hacia una de las columnas, no va a cumplir con el otro objetivo, así que tenemos que ser decididos, así que saldré de mi tribuna y te contaré las emocionantes noticias sobre los comités. Estaba un poco preocupado especialmente durante el tiempo de COVID cuando anunció a los grupos de trabajo de la encuesta de clima del campus que la gente no se ofrecería voluntariamente, honestamente. Todos estamos algo abrumados. Sacamos muchos descansos. Así que los profesores, los estudiantes y el personal simplemente van, van, van. Y estoy asombrado por la respuesta de los estudiantes, profesores, personal, ex alumnos, algunos de los cuales son jugadores habituales y otros no, lo que es realmente genial. Creo que, ya sabes, la gente se da cuenta en este momento de que ser pasivo es parte del problema. Espero. Al menos eso es lo que estoy viendo en las personas que están en los comités, entonces también tenemos que hacer un buen trabajo al notar,

mirar y analizar quién podría no estar presente y queremos preguntarle a las personas que pueden estar presentes. allí, así que es una pregunta vital, muchas gracias y espero al menos que los comités actuales busquen tener una representación mucho más diversa.

>> Gracias, Lua. Otra pregunta / comentario que recibimos. Supongo que tengo una serie de preocupaciones sobre el gasto discrecional. Supongo que me sorprende que los oradores invitados sean en realidad menos efectivos dólar por dólar que reclutar y retener profesores con competencias antirracistas. ¿Existe un plan?

>> Tengo un acuerdo que creo que debemos invertir en nosotros mismos. Lo mejor que podamos. Y no me importa compartir lo que compartí en mis comentarios de apertura, no es como si tuviera una enorme cantidad de dinero discrecional. Soy una junta de miembro del fideicomisario aquí, tal vez le gustaría aumentar mi presupuesto discrecional, pero nuevamente mi intención de dar la mitad de esos \$ 50,000 al lado estudiantil y académico estaba tratando de priorizar nuevamente esto como invertir en nosotros mismos y las personas. Incluso como candidato a su presidente, aprendí que Stetson realmente funciona con el poder de la gente. Realmente lo hace. Funciona con el poder de las personas como lo hacen muchas instituciones superiores de educación superior. Tienes gente dedicada a trabajar duro para tratar de hacer que este lugar funcione. Vimos ese esfuerzo extraordinario en tiempo real durante esta pandemia mundial. Lo estamos viendo ahora mismo con respecto a nuestro trabajo en contra del racismo, incluyendo un increíble y maravilloso avance por parte de nuestros

líderes estudiantiles, y un increíble avance de nuestra facultad de color para hacer raza en el siglo XXI. Otra cosa mientras reflexionaba sobre nuestra conversación y espero que sea útil, creo que la otra cosa que aprendí en mi experiencia como líder de educación superior es que nuestros estudiantes, particularmente los que están más marginados, no solo quieren ver el liderazgo. cuando ocurre la crisis. ¿Derecho? Quiere ver al liderazgo en entornos más orgánicos cuando no es tiempo de crisis. ¿Derecho? Y creo que eso es realmente algo que aprendí a lo largo de mi carrera y que es realmente importante que quieras poder generar confianza de forma orgánica fuera del momento de una crisis. Para que cuando llegue una crisis y vengan, vendrán. Que hay una mejor oportunidad de avanzar y de ir al grano en términos de soluciones. Entonces me sentí obligado a querer compartir que es algo sobre lo que continúo aprendiendo, pero algo que también he aprendido anteriormente y que me compromete personalmente a conocer a los estudiantes y profesores y otras personas que vienen a nosotros de un comunidad marginada para desarrollar esa confianza y esa relación fuera de una crisis. Ahora lamentablemente y no es una queja pero desde que llegué no hemos salido del modo de crisis. ¿Derecho? Así que espero con ansias esas conversaciones en curso, espero con ansias los momentos en que no estemos en medio de una serie de crisis para construir esa relación porque creo que eso realmente puede hacer que una comunidad avance si puedes conocer gente de afuera. de momentos de crisis. Puede comprender, escuchar y escuchar sus experiencias vividas fuera de una crisis. Eso puede ser realmente poderoso.

>> Gracias Dr. Roellke. Recibimos un comentario que decía que estaban de acuerdo con el comentario sobre consultores externos y creen que es esencial

comprometerse con encuestas climáticas periódicas y aumentar la participación de manera significativa.

>> Sí. Una vez más, agradezco a todos los que están interviniendo con los comentarios. Estoy de acuerdo con eso. Estoy de acuerdo y creo que mis colegas y profesores en general también estarían de acuerdo con eso. Queremos evaluarnos constantemente a nosotros mismos y mantenernos constantemente al día en estos temas. También creo firmemente, ya sabes, he estado haciendo tanto el mantra de la bondad este año hasta ahora, creo absolutamente que se vuelve contagioso. Creo absolutamente que la bondad puede ser contagiosa y, por lo tanto, si todos podemos comprometernos de nuevo con esas disposiciones de humildad, bondad

empatía y agencia Estoy convencido de que llegaremos a un lugar mejor en la Universidad Stetson. >> Gracias. Y supongo que, en términos de elementos de acción, algunas de las preguntas se hicieron sobre elementos de acción específicos, pero lo descartaré nuevamente. Para mí, como estudiante, era importante no solo ver que no había una organización latina y que no había una organización LGBTGNCQ como me hice cargo de mí mismo con otros para tratar de crear una y creo que como comunidad eso es algo que estamos haciendo, ya sabes a través de estas discusiones, pero también, ya sabes, el presidente dijo al principio que le envíe un correo electrónico a President@stetson.edu con sus sugerencias sobre, ya sabe, lo que cree que todos podemos hacer para seguir adelante . >> Luis, gracias y me da la oportunidad de indicar que tal vez estoy siendo redundante, pero tenemos estos extraordinarios conjuntos de ideas que están en una forma diferente, que vienen de diferentes partes de nuestros

distritos electorales. ¿Derecho? Y también quiero reconocer que estamos en una recesión y en un momento muy desafiante en el que nuestros estudiantes están muy preocupados por poder pagar su educación el próximo semestre y el semestre posterior. Debido a nuestro contexto económico, creo que es vital que realmente podamos unirnos en torno a un conjunto de prioridades más pequeñas. ¿Derecho? Porque no lo somos, seamos honestos con uno otro, la honestidad es importante. No podremos hacerlo todo mañana. Entonces, uno de los desafíos que tenemos por delante para el equipo senior, para el profesorado, para los estudiantes, el liderazgo estudiantil son las dos, tres cosas en las que realmente queremos invertir porque no tenemos la capacidad, y yo no creo que sea francamente útil invertir dinero en el problema. Lo que tenemos que hacer es establecer un conjunto de principios rectores, disposiciones, acuerdos que podamos permitirnos y que podamos avanzar juntos. Así que pienso todo el tiempo en los recursos, como dije antes, mucho se reducirá a los recursos. Lamentablemente, en este momento no estamos en una posición en la que tengamos recursos ambulatorios a nuestra disposición, por lo que volverá a requerir un trabajo de disposición, un trabajo de comportamiento que, francamente, no cuesta un centavo.

>> Y veo que hemos llegado al final de la hora aquí y tenemos algunas diapositivas de cierre que nos gustaría revisar.

>> Luis muchísimas gracias a ti y a mis otros presentadores, ¡fantástico! Ustedes me dan mucha energía. Gracias por tus compromisos. ¡Gracias!

>> Nuevamente mencioné esto antes, pero tenemos la próxima carrera en la

magia de las chicas negras del siglo XXI el viernes 30 de octubre a las 3:00 p.m. hasta las 4:00 p.m. ese es nuestro próximo trabajo maravilloso. Nuevamente, todo se hizo en tiempo de voluntariado y quiero agradecer a las personas que han dirigido ese esfuerzo. Sería negligente si no compartiera con ustedes que espero que se mantengan a salvo y se mantengan bien, este es un momento extraordinario en nuestro país. Estamos teniendo un pequeño aumento aquí en la transmisión COVID. Tenemos que estar atentos a eso. Tenemos unas elecciones muy estresantes la próxima semana. No solo cuidemos unos de otros, sino que también cuidemos de nosotros mismos. ¿Derecho? Creo que eso también es de vital importancia. Cuide el tipo de autocuidado que necesita para prospere aquí en Stetson. Es una gran parte del rompecabezas. Gracias por tolerar mis largas narrativas. Agradezco su participación y envíeme un correo electrónico a President@stetson.edu con cualquier cosa que tenga en mente. ¡Gracias, mantente sano y salvo!

>> Gracias por acompañarnos esta noche.