

White Women Doing White Supremacy in Nonprofit Culture

tzedekfellowship.org/white-women-doing-white-supremacy-in-nonprofit-culture

August 12,
2019



[Español abajo]

By Heather Laine Talley

During our “pause for the cause,” AMKRF has entered a time of organizational reflection and analysis building. As a part of our work, we are sharing reflections about what we’ve learned in the process of building relationships with one another and analyzing power, white supremacy, oppression, alongside liberation.

“One of the purposes of listing characteristics of white supremacy culture is to point out how organizations which unconsciously use these characteristics as their norms and standards make it difficult, if not impossible, to open the door to other cultural norms and standards. As a result, many of our organizations, while saying we want to be multicultural, really only allow other people and cultures to come in if they adapt or conform to already existing cultural norms. Being able to identify and name the cultural norms and standards you want is a first step to making room for a truly multi-cultural organization.” Kenneth Jones and Tema Okun***

Unpacking white supremacy culture—how it shows up in our organizations, in our homes, in our words, and in our thoughts—transcends surface level analysis about equity. As we’ve shared, AMKRF has been reflecting on how white supremacy is reflected in our organizational culture and structure.

Since the violent Charlottesville protests, images of white nationalists are a daily part of our media landscape, but these pictures are dominated by the faces of white men, who unapologetically display their violence, rage, contempt. But white supremacy culture is gendered. White women do white supremacy...differently. White supremacy and patriarchal gender norms converge to create a toxic slurry of behaviors that impact what white women’s racism looks like. Oftentimes, the racism white women perpetuate is less visible, but it is dangerous to think that it is less pernicious.

As our analysis of white supremacy has grown, I’ve found myself asking what are the everyday ways white women show up that maintain white supremacy in a sector that is, ostensibly, about making the world a more just place.



Over the last two decades, I've worked in education and nonprofits, spaces where white women disproportionately occupy positions of leadership. I am a white, queer woman, a Southerner, with the disposition, education, and credentials that are (over)valued in these sectors. Historically, AMKRF has been led exclusively by white women and remains a disproportionately white staff.

In the spirit of Tema Okun and Kenneth Jones' foundational and critically important work on characteristics of white supremacy culture, I've compiled a list of characteristics that I have both observed in other white women and have participated in myself with insidious consequences. Oftentimes, I could feel in my body that something wasn't right, but I lacked the language to connect what was happening to deeply entrenched patterns of white supremacy.

Naming these patterns is not about calling out other white women or distancing myself from whiteness. My own behavior reflects these patterns and has perpetrated harm in ways I did not comprehend in the moment. I have been called on these practices. Sometimes, I heard what folks were trying to tell me. In other instances, it's taken me years to see the impact of my behaviors.

I believe the following patterns are an important part of the story about why a sector that aims to do good so often falls short of its vision.

Disavowal of Power

One effect of patriarchy is that white women have a complicated relationship with power, which leads to regularly denying/ignoring/downplaying how much power we hold. We invite people to collaborate without explicitly naming who holds the power as a decision maker. We invite other people's feedback and then proceed with our version of what's best. In reality, we faux-collaborate. Another way we deny our power is by saying "I don't know" a lot. Not knowing is often a cover for "Finding out would be too much work." "The answer to your question reveals inequitable practices that I don't want to own up to." "I've never asked that question, but you are pointing to something important. I am ashamed I did not ask your question before."

Antidotes: Deep self reflection about the power we hold and what healthy power looks like. Cultivating relationships with people who will give us honest feedback about how we wield power. Transparent communication about our power with colleagues and community. Concrete responses to feedback and questions, for example, "Let me find out and get back to you by X."; "What you're asking about is a place where we are failing to live into our values/mission/vision."; "That policy/decision/way of doing things is not informed by a deep understanding of equity, and that is a problem that I am committed to solving by doing X." Honesty about who has the decision making power, when decisions have been made, and whether or not additional input will change a decision.

Obsession with the Future

Women have inherited patriarchal, capitalist models of leadership. A focus on growing, expanding, or working towards an ambitious vision often trumps what is happening in the present moment. Relationships aren't cultivated. Feedback is dismissed. This obsession with what is coming (over and above what *is*) leads white women to overlook challenges that need tending in the current moment. We justify this by imagining that the future vision will magically address the problems of the current reality. Ironically, dismissing present realities in favor of a vision of the future is a surefire way to undermine the future.

Antidotes: Grounding practices that build our capacity to regulate nervous system reactions that feed urgency and anxiety. Regular check ins with staff, boards, and volunteers and reflect on the following questions: Does the way we conduct this meeting reflect our values? Are my values (and our organizational values) reflected in the way I am behaving and the choices I am making in this moment and in this situation? Taking deep care to build relationships that center people's present needs. Crafting culture-building goals that center on transforming existing organizational patterns of white supremacy culture. Articulating and developing accountability processes on benchmarks for gauging organizational transformation.

Performative Anti-Racism

Competing for who is the best white ally in the room (often by publicly dragging other white women), establishing anti-racism expertise, and urgently attempting to build relationships with people of color to make one's immediate world less homogenous are ways white women show up as performative anti-racists. A deep desire to distance ourselves from white supremacy (rather than wrestling with our role in sustaining white supremacy) leads to performative anti-racism.

Antidotes: Checking our egos by reflecting about our desires to generate kudos. Building meaningful relationships with other white people who are actively anti-racist. Resisting anti-racist self-promotion, especially to people of color. Sharing honestly and humbly about anti-racist efforts when asked. Practicing anti-racism in all white groups with our family, white co-workers, and white neighbors.

Overdelivering

In my experience, this is the hardest trait for white women to see as emblematic of white supremacy. "I gave so much for the cause, I work so hard for the movement. How can that possibly be a bad thing?" Working beyond capacity leads to resentment, and someone will pay for the resentment. Oftentimes, there will be outbursts. We lash out. When the work

doesn't go according to plan, someone will be blamed and likely penalized. Given the existing power structure, people of color disproportionately pay the consequences for our overwork.

Antidotes: Cultivating somatic awareness of our own limits and boundaries. Stopping when we're at capacity. Resisting the glorification (or celebration) of busy-ness. Giving positive feedback when we see colleagues honoring their needs.

Niceness Above All Else

Patriarchy seeds a deep fear of conflict in women. Breeding fear of conflict is a tried and true strategy for keeping women in line. This fear of conflict is reflected in white women's communication patterns. Passive aggressive feedback, in-direct communication, or downright lying are ways white women retain a tight grasp on "niceness." One insidious way white women prioritize niceness is by neutralizing discomfort. When critical feedback is offered, white women often turn the conversation towards "looking on the bright side." Pointing out white supremacy is dismissed as "being negative." This has the effect of shaming folks and dismissing essential information about an organization's impact.

Antidotes: Deep listening through discomfort. Building capacity to navigate conflict. Prioritizing authenticity (including the full range of human emotions) over niceness. Building organizational cultures where direct communication is appreciated and encouraged.

Confusing Informality with Equity

When white women do not believe we are enough, our low self worth leads us to not set limits or boundaries. Trying to be everything to everyone and people-pleasing take many forms—not communicating expectations, shape-shifting, and obsessive thinking about what others think about us rather than our impact. Trying to be "down" takes up more time and attention than dismantling practices of institutional racism and resourcing others.

Antidotes: Completing organizational equity audits. Clearly defining goals and desired outcomes. Getting out of the way of the work.

White women are not the only people who exhibit these traits, and nonprofits are not the only structures in which they appear. But as power-holders in non-profits, white women's behavior forms the backdrop of the nonprofit organizational cultures.

These traits go a long way towards explaining why we see recurring patterns of white supremacy that show up in nonprofits—from the abysmal retention of staff of color to strategies that de-center directly impacted people.

Naming how our ways of showing up have roots in the oppressive and violent structures of this place and time break open what is possible. When we know better, we can do better.

****I am deeply grateful for Kenneth Jones and Tema Okun's work. The structure of their article inspired this reflection, and their unraveling of white supremacy culture has changed me in fundamental ways and helped me see myself in ways I needed. These ideas were deeply shaped by conversations with Marsha Davis and processes facilitated by Tamiko Ambrose Murray and Beth Trigg. Jessica Fish offered incredible feedback, as did Kristin Wilson who also contributed several of the antidotes included above. I am appreciative to each of you.*

Mujeres blancas ejerciendo la supremacía blanca en la cultura sin fines de lucro.

Por Heather Laine Talley

Durante nuestra *"pausa por la causa"*, AMKRF ha entrado en un tiempo de reflexión organizacional y de desarrollo de análisis. *Como parte de nuestro trabajo, estamos compartiendo reflexiones acerca de lo que hemos aprendido en el proceso de construcción de relaciones entre nosotrxs y analizando el poder, la supremacía blanca y la opresión, junto con la liberación.*



“Uno de los propósitos de enumerar las características de la cultura de la supremacía blanca, es señalar cómo por medio del uso inconsciente de estas características, y el establecimiento de ellas como normas y estándares, las organizaciones hacen que sea difícil, si no imposible, abrir la puerta a otras normas y estándares culturales. Como resultado, aunque en muchas de nuestras organizaciones decimos querer ser multiculturales, en realidad sólo le permitimos la entrada a otras personas y culturas si se adaptan o si se ajustan a las normas culturales ya existentes. Ser capaz de identificar y nombrar las normas y estándares culturales que deseas, es un primer paso para dar espacio a crear una organización verdaderamente multicultural.” Kenneth Jones y Tema Okun ***

Desempacar la cultura de la supremacía blanca- la forma en que aparece en nuestras organizaciones, en nuestros hogares, en nuestras palabras y en nuestros pensamientos – trasciende el análisis superficial sobre la equidad. Como hemos compartido, AMKRF ha

estado reflexionando sobre cómo la supremacía blanca se refleja en nuestra cultura y estructura organizacional.

Desde las protestas violentas en Charlottesville, las imágenes de lxs nacionalistas blancxs aparecen diariamente en nuestro panorama de los medios de comunicación, pero estas imágenes están dominadas por las caras de los hombres blancos, que muestran su violencia, rabia y desprecio sin reservas. Pero la cultura de la supremacía blanca tiene género. Las mujeres blancas ejercen la supremacía blanca... de una manera diferente. La supremacía blanca y las normas de género patriarcales convergen para crear un lodo tóxico de comportamientos que afectan el modo en el que se ve el racismo de las mujeres blancas. A menudo, el racismo perpetuado por las mujeres blancas es menos visible, pero es peligroso pensar que es menos perjudicial.

A medida que nuestro análisis de la supremacía blanca ha crecido, me he preguntado ¿cuáles son las formas cotidianas en las que las mujeres blancas aparecen y las cuales sostienen la supremacía blanca en un sector que aparentemente trata de hacer del mundo un lugar más justo?

Durante las últimas dos décadas, he trabajado en la educación y en organizaciones sin fines de lucro; espacios en los que las mujeres blancas ocupan posiciones de liderazgo de forma desproporcionada. Soy una mujer queer blanca, sureña, con la disposición, la educación y las credenciales que son (sobre) valoradas en estos sectores. Históricamente, AMKRF ha sido liderada exclusivamente por mujeres de raza blanca y mantiene un personal blanco de manera desproporcionada.

Para mantener el espíritu del trabajo fundamental y de gran importancia realizado por Tema Okun y Kenneth Jones sobre las características de la cultura de la supremacía blanca, he recopilado una lista de las características que he observado en otras mujeres blancas y en mí misma con consecuencias insidiosas. Con frecuencia podía sentir en mi cuerpo que algo no estaba bien, pero me faltaba el lenguaje para conectar lo que estaba ocurriendo con los patrones profundos y arraigados de la supremacía blanca.

Nombrar estos patrones no se trata de desafiar a otras mujeres blancas o distanciarme a mí misma de la blancura. Mi propio comportamiento refleja estos patrones y ha perpetrado un daño de formas que no comprendía en el momento. Se me ha llamado la atención acerca de estas prácticas. A veces, he oído lo que la gente estaba tratando de decirme. En otros casos, me ha llevado años poder ver el impacto de mis comportamientos.

Creo que los siguientes patrones son una parte importante de la historia del por qué un sector que tiene como objetivo hacer el bien, muchas veces no alcanza su visión.

Rechazo del poder

Uno de los efectos del patriarcado es que las mujeres blancas tienen una relación

complicada con el poder, lo que conduce a negar/ ignorar y minimizar continuamente la cantidad de poder que tenemos. Invitamos a la gente a colaborar sin nombrar explícitamente, a quien tiene el poder al momento de tomar las decisiones. Invitamos a que otras personas nos den su retroalimentación y luego a proceder con nuestra versión de lo que es mejor. En realidad, nosotrxs colaboramos artificialmente Otra forma en la que negamos nuestro poder es diciendo “no sé” mucho. El no saber es a menudo una pantalla para “Averiguar sería demasiado trabajo.” “La respuesta a tu pregunta revela las prácticas inequitativas que no quiero asumir.” “Nunca he hecho esa pregunta, pero estas apuntando a algo importante. Me da vergüenza el no haber hecho tu pregunta antes.”

Antídotos: Una auto-reflexión profunda sobre el poder que tenemos y cómo se ve ese poder de manera saludable. Cultivar las relaciones con las personas que nos darán una retroalimentación honesta acerca de cómo ejercer el poder. Comunicación transparente sobre nuestro poder con lxs colegas y la comunidad. Respuestas concretas a comentarios y preguntas, por ejemplo, “Déjame averiguar y volver a ti para tal X fecha.”; “Lo que estás preguntando es sobre algo en donde estamos fallando para poder vivir nuestros valores / misión / visión.”; “Esa política / decisión / manera de hacer las cosas no está informada por un conocimiento profundo de la equidad, y eso es un problema que estoy comprometidx a resolver haciendo X cosas.” La honestidad acerca de quién tiene el poder de tomar decisiones, cuándo se han tomado las decisiones, y si efectivamente o no las contribuciones adicionales van a cambiar una decisión.

Obsesión con el futuro

Las mujeres han heredado los modelos patriarcales y capitalistas de liderazgo. Un enfoque en el crecimiento, expansión, o trabajo hacia una visión ambiciosa a menudo supera lo que está ocurriendo en el momento presente. Las relaciones no se cultivan. La retroalimentación se descarta. Esta obsesión con lo que se avecina (más allá de lo que es) lleva a las mujeres blancas a pasar por alto los retos que necesitan ser atendidos en el momento actual. Justificamos esto, imaginando que la visión futura abordará mágicamente los problemas de la realidad actual. Irónicamente, al descartar las realidades actuales en favor de una visión del futuro es una manera segura para desvirtuar el futuro.

Antídotos: Las prácticas de conexión con la energía de la tierra que construyen nuestra capacidad para regular las reacciones del sistema nervioso que se alimentan de la urgencia y la ansiedad. Chequeos periódicos con el personal, las juntas directivas, y lxs voluntarixs y reflexionar sobre las siguientes preguntas: ¿La forma en que estamos llevando a cabo esta reunión refleja nuestros valores? ¿Están mis valores (y nuestros valores organizacionales) reflejados en la forma en que me estoy comportando y en las opciones que estoy tomando en este momento y en esta situación? Construir relaciones con profundo cuidado, las cuales se centran en las necesidades actuales de las personas. Elaborar objetivos que fomenten la cultura que se centra en la transformación de los patrones organizacionales existentes de la cultura de la supremacía blanca. La articulación y el desarrollo de los procesos de rendición

de cuentas sobre los parámetros para medir la transformación organizacional.

Escenario anti-racista

Competir por quién es el mejor aliadx blancx en la habitación (a menudo arrastrando públicamente a otras mujeres blancas), el establecimiento de la experiencia contra el racismo, y con urgencia tratar de construir relaciones con la gente de color para hacer el mundo inmediato menos homogéneo, son diferentes maneras en las que las mujeres blancas se muestran como actores anti-racistas. Un profundo deseo de distanciarnos de la supremacía blanca (en lugar de luchar con nuestro papel en el mantenimiento de la supremacía blanca) conduce al escenario anti-racista.

Antídotos: Comprobación de nuestros egos mediante la reflexión sobre nuestros deseos para generar reconocimiento. La construcción de relaciones significativas con otras personas blancas que están activamente en contra del racismo. Resistir la auto-promoción anti-racista, especialmente con las personas de color. Compartir honesta y humildemente sobre los esfuerzos anti-racistas cuando se te pregunte. Practicar el anti-racismo en todos los grupos blancos, con nuestra familia, con les compañerxs de trabajo blancxs, y con lxs vecinxs blancxs.

Aportar más de la cuenta

En mi experiencia, este es el rasgo más difícil de ver para las mujeres blancas como un emblema de la supremacía blanca. "Me entregué tanto por la causa, yo trabajo tan duro por el movimiento. ¿Cómo puede eso ser algo malo?" Trabajar más allá de la capacidad conduce al resentimiento, y alguien va a pagar por ese resentimiento. A menudo, habrá estallidos. Agredimos. Cuando el trabajo no sale de acuerdo con el plan, alguien va a ser culpadx y probablemente penalizadx. Dada la estructura de poder existente, las personas de color pagan las consecuencias de forma desproporcionada por nuestro exceso de trabajo.

Antídotos: El cultivo de la conciencia somática de nuestros propios límites. Parar cuando estemos usando toda nuestra capacidad. Resistir la glorificación (o celebración) de estar siempre ocupadx. Dar retroalimentación positiva cuando vemos a nuestrxs colegas honrando sus necesidades.

La amabilidad por encima de todo

El patriarcado siembra un profundo miedo al conflicto en las mujeres. Cultivar miedo al conflicto es una estrategia probada y verdadera para mantener a las mujeres bajo control. Este miedo al conflicto se refleja en los patrones de comunicación de las mujeres blancas. La respuesta pasivo-agresiva, la comunicación indirecta o la mentira son formas en las que las mujeres blancas mantienen un alcance estricto de "amabilidad". Una forma insidiosa en las que las mujeres blancas dan prioridad a la amabilidad es mediante la neutralización de la incomodidad. Cuando se ofrece información crítica, las mujeres blancas a menudo

recurren a la conversación de “mira el lado bueno.” Señalar a la supremacía blanca es considerado como “ser negativx.” Esto tiene el efecto de avergonzar a la gente e ignorar la información esencial sobre el impacto de una organización.

Antídotos: Escucha profunda a través de la incomodidad. Construcción de la capacidad de navegar el conflicto. Dar prioridad a la autenticidad (incluyendo toda la gama de emociones humanas) sobre la amabilidad. Construir culturas de organización donde se aprecie y fomente la comunicación directa.

Confundir la informalidad con la equidad

Cuando las mujeres blancas creemos que no somos suficiente, nuestra baja autoestima nos lleva a no fijarnos límites o fronteras. Tratar de ser todo para todxs y complacer a la gente toma muchas formas – no comunicar las expectativas, la dinámica de transformación, y el pensamiento obsesivo sobre lo que otrxs piensan de nosotrxs en lugar de nuestro impacto. Tratar de estar “abajo” lleva más tiempo y atención que el desmantelamiento de las prácticas de racismo institucional y la dotación de recursos para lxs demás.

Antídotos: Completar las auditorías de equidad organizacional. Definir claramente los objetivos y los resultados deseados. Apartarse del trabajo.

Las mujeres blancas no son las únicas personas que exhiben estos rasgos, y las organizaciones sin fines de lucro no son las únicas estructuras en las que dichos rasgos aparecen. Pero como quienes mantienen el poder en las organizaciones sin fines de lucro, el comportamiento de las mujeres blancas forma el contexto de las culturas organizacionales en las organizaciones sin fines de lucro.

Estos rasgos recorren un largo camino para explicar el por qué vemos los patrones recurrentes de la supremacía blanca que aparecen en las organizaciones sin fines de lucro – desde la retención abismal del personal de color hasta las estrategias que descentran a las personas impactadas directamente.

El nombrar cómo nuestras formas de presentarnos e interactuar tienen sus raíces en las estructuras opresivas y violentas de este tiempo y lugar, libera todo lo que es posible. Cuando conocemos más, podemos hacerlo mejor.

**** Estoy profundamente agradecide por el trabajo de Kenneth Jones y Tema Okun. La estructura de su artículo inspiró esta reflexión, y su revelación de la cultura de la supremacía blanca me ha cambiado profundamente. Y me ayudó a verme a mí misma en maneras en las que necesitaba hacerlo. Estas ideas fueron moldeadas profundamente por las conversaciones con Marsha Davis*

y por los procesos facilitados por Tamiko Ambrose Murray y Beth Trigg. Jessica Fish ofreció una retroalimentación increíble, al igual que Kristin Wilson, quien también contribuyó a varios de los antídotos indicados anteriormente. Estoy agradecido con cada uno de ustedes.

« [Previous Post](#)

[Next Post](#) »