



Belonging in Utah:

Conclusiones de las conversaciones
comunitarias con mujeres de color

20 de noviembre de 2025

INFORME | N.º 19

**UTAH WOMEN &
LEADERSHIP**
Project



UtahStateUniversity

Jon M. Huntsman School of Business • Extension

Belonging in Utah:

Conclusiones de las conversaciones comunitarias con mujeres de color

Nadia Cates, Kolene Anderson y Susan R. Madsen | 20 de noviembre de 2025

Introducción

Para muchas personas, Utah es un lugar estupendo para vivir.¹ El estado continuamente obtiene buenas clasificaciones a nivel nacional y se destaca por su alto nivel de voluntariado, por ser accesible, por la felicidad de sus habitantes, las actividades de ocio al aire libre, la movilidad social y mucho más.² Estas primeras posiciones en las clasificaciones resaltan cualidades de las que los habitantes de Utah pueden (y deben) sentirse orgullosos. Sin embargo, no todos los habitantes de Utah consideran que sea un lugar estupendo para vivir.

Las mujeres y las niñas de Utah son fundamentales para la fortaleza, la prosperidad y el futuro del estado, pero son demasiadas las que se enfrentan a ciertos obstáculos que limitan su capacidad para prosperar. Debemos reconocer que, aunque hay muchos lazos culturales que unen a los habitantes de Utah, cada una de las diversas comunidades del estado tiene sus propias características y prioridades, y lo mismo puede decirse de los obstáculos y los desafíos a los que se enfrentan las mujeres. Es fundamental analizar las diversas identidades culturales, raciales y étnicas, y comprender cómo estas identidades influyen en la experiencia vivida por las mujeres y las niñas de Utah. Con ese fin, el "Utah Women & Leadership Project" (UWLP)) organizó una serie de grupos de debate para escuchar y aprender de las mujeres de color de Utah.

Objetivo

El objetivo de este informe es extraer e identificar los temas recurrentes de siete grupos de debate formados por mujeres de color que viven a lo largo del corredor Wasatch Front, clasificar dichos temas por comunidad racial o étnica, y ofrecer una visión general de las experiencias y preocupaciones individuales y colectivas expresadas. Las categorías temáticas permiten comprender la interrelación de los desafíos a los que se enfrentan las mujeres de Utah, al tiempo que destacan los desafíos propios de comunidades concretas. En definitiva, esperamos que el informe ayude a los líderes y a los miembros de la comunidad a tener en cuenta otras perspectivas, para adoptar iniciativas que refuercen el sentido de pertenencia de todos los habitantes de Utah.

Contexto y métodos de investigación

Entre agosto de 2024 y mayo de 2025, el UWLP, en colaboración con el Centro para la Oportunidad Económica y la Pertenencia, organizó siete grupos de debate formados exclusivamente por mujeres de Wasatch Front, específicamente por mujeres que se identifican como asiáticas, afroamericanas, hispanas/latinas, nativas de Hawái/de las islas del Pacífico, nativas americanas y de Oriente Medio. El objetivo de los grupos de debate fue comprender mejor cómo las distintas comunidades perciben su sentido de pertenencia en Utah, así como dar mayor visibilidad a sus opiniones y experiencias, en particular en lo que respecta a cuestiones que les afectan específicamente como mujeres. Como preparación para cada encuentro, el personal del UWLP se encargó de la captación y la divulgación, publicó información en las redes sociales del UWLP y animó a sus contactos a compartir las invitaciones dentro de sus propias redes. Cada grupo de debate se celebró en el marco de un acto de dos horas de duración, que incluyó una comida seguida de un debate moderado. El evento de agosto de 2024 fue moderado por Emma Houston y Ze Min Xao, voluntarias del UWLP y de su iniciativa asociada *A Bolder Way Forward* (BWF). Cada uno de los eventos de 2025 fue moderado por Nadia Cates, Coordinadora de divulgación multicultural del UWLP, y Kolene Anderson, Directora adjunta del UWLP. Michelle Mooney y Kameron Abilla, también voluntarias de BWF, prestaron apoyo adicional en la moderación.

¹ U.S. News y World Report. (2024). *Best states rankings*. <https://www.usnews.com/news/best-states/rankings>

² Jones, M., Malan, M. y Taylor, S. B. W. (6 de enero de 2025). El estado de Utah en 2024: Clasificaciones y premios nacionales. *Utah Business*. <https://www.utahbusiness.com/awards-and-rankings/2025/01/06/2024-utah-national-awards-and-rankings/>

Se invitó a cada grupo a reflexionar sobre diversos aspectos del sentido de pertenencia y, en función del tiempo disponible, se les plantearon entre tres y cinco preguntas abiertas (tomadas o adaptadas de las preguntas del Barómetro de pertenencia³):

- ¿Te sientes vinculada emocionalmente a las personas y los lugares de Utah? Si es así, ¿en qué contextos?
- ¿Te sientes bienvenida e incluida en las actividades de tu comunidad? Si es así, ¿en qué contextos?
- ¿Crees que eres capaz de influir en la toma de decisiones en distintos grupos o entornos?
- ¿Crees que la mayoría de las personas de Utah te valoran a ti y a tus aportes? Si es así, ¿en qué contextos?
- ¿Qué se podría hacer para que más mujeres de Utah sientan que pertenecen?

Dependiendo del grupo, es posible que no se haya dedicado el mismo tiempo a debatir cada pregunta, ya que era más importante dejar tiempo para que los grupos abordaran los temas y compartieran las experiencias que les resultaban importantes. Se grabó el audio de las sesiones y se transcribieron, y posteriormente se resumieron para destacar los temas principales.

Tabla 1. Grupos de debate "Conversaciones comunitarias"

Fecha de la reunión	Grupo comunitario	Participantes	Condado de residencia
21 de agosto de 2024	Mujeres nativas de Hawái e Islas del Pacífico	18	Salt Lake, Utah
16 de abril de 2025	Mujeres de Oriente Medio	2	Salt Lake
17 de abril de 2025	Mujeres nativas americanas	17	Davis, Salt Lake, Utah
23 de abril de 2025	Mujeres afroamericanas	15	Salt Lake, Utah
24 de abril de 2025	Mujeres asiáticas	13	Salt Lake, Utah
7 de mayo de 2025	Mujeres latinas/hispanas	13	Salt Lake, Utah
8 de mayo de 2025	Mujeres nativas de Hawái e Islas del Pacífico	7	Utah
	Total	85	

En este informe, se presenta en primer lugar un breve resumen de los temas recurrentes surgidos en los grupos de debate, con el fin de registrar la frecuencia con la que se repite cada tema y sentar las bases para el resto del informe. Tras la visión general de los temas, se comparte un análisis y un debate más detallados de cada grupo de debate comunitario, y se utilizan citas textuales para dar mayor profundidad a las explicaciones, dar voz a las experiencias de quienes participaron u ofrecer ejemplos de sentimientos expresados con frecuencia.

Compartimos las recomendaciones de las participantes sobre cómo las personas, los líderes y las comunidades pueden cambiar sus comportamientos para fomentar el sentido de pertenencia entre todas las mujeres de Utah y sus familias. Por último, concluimos el informe compartiendo recursos que describen las mejores prácticas para fomentar el sentido de pertenencia en las comunidades, las escuelas, los lugares de trabajo y otros ámbitos. Esperamos que, al compartir, amplíemos la capacidad de Utah para crear comunidad; la intención no es generar un sentido de pertenencia a costa de los demás (un ejemplo de *mentalidad de escasez*), sino que ese sentido de pertenencia refleje una *mentalidad de abundancia*, que potencie las experiencias individuales que pueden (y deben) moldear los comportamientos colectivos, lo que conduce a un mayor bienestar en nuestros barrios, comunidades y en el estado.

Temas recurrentes

De nuestro análisis se desprendieron tres temas recurrentes: Ser "la única", sentirse ignorada o invisible y construir relaciones de manera intencional.

A. Ser "la única"

En cada grupo de debate se dedicó un tiempo a hablar de las experiencias personales de las participantes al ser "la única" mujer (o familia) de color en un entorno o contexto concreto de Utah. Desde los lugares de trabajo hasta las aulas y las congregaciones religiosas, las participantes expresaron sentirse solas y aisladas porque estaban rodeadas de personas cuya apariencia, costumbres y formas de interactuar acentuaban las diferencias, sobre todo de manera negativa y perjudicial. Por ejemplo:

³ Over Zero y el Consejo Estadounidense de Inmigración (2024). *The belonging barometer: The state of belonging in America*. Revised ed. <https://www.projectoverzero.org/media-and-publications/belongingbarometer>

"Pero aquí, incluso estando sentados en la iglesia y viendo a todo el mundo, nadie nos saludaba. Y yo era... Éramos los únicos de cabello oscuro que había".

"Había otro asiático en mi escuela y en la secundaria. Al crecer, eso fue todo: ese muchacho y yo. Y una familia afroamericana. El resto era todo muy homogéneo".

"Crecí en un país muy, muy diverso, con personas de distintos orígenes y muchas comunidades distintas. Vine aquí y me pregunté: '¿Qué demonios hice?' Venir aquí fue un verdadero choque cultural".

"Por lo general, somos los únicos nativos en cualquier entorno. Es un fastidio; da la sensación de que somos un fastidio."

Ser "la única" fue un desafío que se expresó de diversas maneras. Para muchas, se asociaba con la sensación de sentirse constantemente al margen de lo que sucedía a su alrededor. Para otras, iba acompañado de una abrumadora sensación de presión por tener que representar a toda una raza, a menudo siendo además la única mujer presente. Otras, por su parte, consideraron que ser "la única" equivalía a ser una representación simbólica, como si su presencia en un grupo o entorno sirviera para marcar la casilla de diversidad. Para muchas, estas experiencias reforzaron la sensación de que no encajaban en lugares donde eran "las únicas".

B. Sentirse ignorada o invisible

En cada grupo de debate se mencionaron ejemplos de situaciones en las que las participantes se sintieron ignoradas o invisibles, sobre todo en el ámbito laboral o escolar. Varias participantes se preguntaron si el motivo por el que se les ignoraba constantemente en el ámbito laboral tenía más que ver con el hecho de pertenecer a una minoría racial o étnica, o con el hecho de ser mujeres. Curiosamente, en dos de los grupos, la conversación sobre los niños se centró en cómo la raza o el origen étnico parecían suponer una ventaja para los jóvenes, mientras que, por el contrario, parecían constituir un obstáculo para las jóvenes. Por ejemplo:

"[Los chicos de la secundaria] no invitan a salir a nuestras chicas. Mis amigas y yo estamos ahora mismo intercambiando mensajes, preguntando: '¿tu hijo puede acompañar a mi hija para que no esté sola?' Los chicos afroamericanos tienen muchas opciones porque son deportistas. ¡Mi hija nunca ha ido a un baile, y es hermosa!"

"Hago todo este trabajo extra gratis porque me importa el tema, y quiero que se reconozca y se celebre la cultura y se honre la historia tal y como es. Es un trabajo extra. Es un trabajo que pasa inadvertido y no recibe ningún reconocimiento".

"Siempre me siento como una simple ayudante, como si me asignaran ciertas tareas solo porque soy muy trabajadora. Muchas veces tengo la sensación de que me tocan las tareas más pesadas porque sé trabajar duro. Es como decir: 'Le vamos a dar el puesto que tiene un montón de trabajo, pero sin ningún poder para lograr ningún cambio real'".

"Creo que, en definitiva, se trata de defendernos a nosotras mismas. Porque no creo que tengamos esa confianza arraigada en nosotras, ya que, en cierto modo, nos han enseñado a aceptar las cosas tal y como son, a no causar problemas y a seguir con nuestra vida".

Un aspecto que llamó la atención fue que, en cada grupo, las mujeres no solían sentirse ignoradas o invisibles dentro de sus respectivas comunidades: las comunidades que habían creado y cultivado para ellas mismas y sus familias contribuían a generar un sentimiento de pertenencia, visibilidad, seguridad e influencia.

C. Crear relaciones de forma intencional

Las mujeres de cada grupo de debate destacaron que encontrar un sentido de pertenencia en Utah no es una experiencia pasiva. Requiere un esfuerzo consciente y decidido, ya sea a través de iglesias, aplicaciones en línea, eventos culturales o grupos de juego para niños. Una comunidad intencional es esencial para la supervivencia emocional y el apoyo, y a menudo actúa como una familia elegida. Aunque gran parte del debate se centró en las comunidades a las que pertenecía cada una de las mujeres, un buen número de comentarios hizo hincapié en la importancia de crear un sentido de comunidad para las generaciones venideras. Hubo un sentimiento colectivo de urgencia por introducir mejoras que mitigaran las dificultades del pasado para las generaciones futuras. Por ejemplo:

"Me recibió con los brazos abiertos cuando la conocí. Fue muy acogedora; me tendió la mano y me dijo: '¡Que vengan tus hijos a jugar!' Pero esa actitud tan acogedora me ayudó y me recordó que yo también debo ser así con los demás".

"Conducir dos horas para reunirme con la comunidad. . Para mí no era una pérdida de tiempo. Esa comunidad vale todo el esfuerzo, y creo que es muy importante actuar con intención".

"¿Si me sentí integrada en las actividades y bienvenida? No. En absoluto. Por eso tuve que crear mi propio espacio. Y creo que, en general, como comunidad, necesitamos ese liderazgo, que las mujeres alcancen puestos de liderazgo, no solo porque sean bonitas, sino porque estas mujeres están haciendo cosas buenas en su nicho".

"Creo que, al igual que la mayoría de mis amigas, nos graduamos de la universidad y muchas nos quedamos aquí, y asistíamos juntas a una congregación china de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días. Todas nos graduamos y nos casamos más o menos por la misma época. Creamos un grupo de danza china cuando estábamos en la universidad, y seguimos bailando juntas. Así que, cada semana, tenemos un sitio donde ir. Y creo que eso es lo que, en cierto modo, me mantuvo arraigada".

"A medida que vayan llegando más nativos americanos a esta zona de Wasatch Front, crearemos más espacios y organizaremos más eventos, y creo que, como nativas y como mujeres indígenas, esa es nuestra tarea".

"Creo que, si tenemos la oportunidad de compartir nuestra cultura haciendo lo que podemos, sin dudas debemos estar a la altura de las circunstancias".

Sin excepción, cuando las mujeres hablaron de las personas, los lugares y los grupos con los que habían establecido vínculos intencionales, expresaron gratitud, alegría y un sentido de propósito. Además de identificarse como el vínculo emocional dentro de sus hogares y familias, muchas mujeres expresaron que su papel a la hora de defender sus propios intereses y los de los demás (el sentido que encontraban al hacerlo) alimentó un sentimiento de conexión emocional y de pertenencia.

Temas específicos de los grupos de debate

Aunque los temas mencionados anteriormente fueron constantes en todas las conversaciones, se observaron diferencias reveladoras en los temas y las experiencias que se compartieron en cada uno de los siete grupos de debate. Sin embargo, es importante señalar que, debido al reducido tamaño de la muestra del grupo de debate de mujeres de Oriente Medio, no hay una sección específica dedicada a analizar los temas de ese grupo, aunque este sí está representado en los temas recurrentes mencionados anteriormente. Además, para facilitar la presentación de los resultados y aportar mayor claridad, se han agrupado los temas de los dos grupos de nativas hawaianas e isleñas del Pacífico, y se han presentado como un único grupo.

A. Grupo de debate de mujeres asiáticas

Además de los temas recurrentes, las mujeres asiáticas tuvieron una perspectiva única sobre lo que significa pertenecer en Utah.

1. *Vínculo con la cultura de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días y la comunidad religiosa*: La fe y la religión surgieron como un aspecto importante. Para muchas participantes, su experiencia fuera de los Estados Unidos fue una experiencia de aislamiento, ya que eran el único miembro de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días (LDS) en sus familias y círculos de amigos. Venir a Utah brindó a estas participantes la oportunidad de rodearse de otras personas con creencias similares. Por ejemplo:

"Soy miembro de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días y en mi ciudad natal (en Mongolia) era la única de mi escuela. Me sentía muy discriminada, así que cuando llegué aquí, me sentí más integrada gracias a mi religión. Todos mis vecinos comparten mi misma fe. Me siento más a gusto aquí que en mi propia casa, porque mis padres y hermanos no son miembros".

"Incluso en la BYU–Hawaii me sentí como en casa. No era la única que leía las Escrituras o llevaba la 'ropa interior mágica' por la que

"La verdad es que me encanta Provo. Lo que más me gusta es que la gente que conocí en China, en Hong Kong o en los distintos lugares donde viví viene a visitarme aquí. Me parece que es un punto de encuentro para mis amigos y familiares miembros de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días; siempre vienen aquí a reunirse y celebrar sus encuentros de verano, así que puedo ver a viejos amigos todo el tiempo".

"Desde mi perspectiva como madre joven, creo que en Utah, y especialmente en el condado de Utah, contamos con un excelente apoyo. Hay un grupo de juego

se burlaban de mí en casa. Me siento más a gusto gracias a mi fe".

"Tengo otros amigos que se han graduado en la universidad y se han quedado en Utah, y trabajan a distancia por motivos religiosos. Saben que Utah es un lugar seguro en comparación con otros sitios".

llamado 'My Hometown' (un programa impulsado por la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días) y, literalmente todos los días, de lunes a viernes, tengo un lugar al que llevar a mis hijos para que participen en grupos de juego, actividades y cosas por el estilo. Y nuestra familia recibe muchísimo apoyo de la comunidad, de distintos lugares".

2. *Utah está cambiando y es cada vez más diverso*: Las participantes consideraron que Utah ha experimentado un crecimiento de la población asiático-estadounidense, lo que se refleja en el aumento de restaurantes y negocios. Por ejemplo:

"Creo que Utah ha cambiado porque mi hijo, que está en el último curso de secundaria, me ha contado que sus amigos blancos se acercan a él y a sus amigos asiáticos, y les dicen: 'Tenemos tanta envidia, ojalá pudiéramos ser asiáticos'. Nos da envidia que puedas comer esto y lo otro todos los días". Y creo que, dada la situación cultural actual (el otro día estaba en un supermercado y sonaba una canción K-Pop, algo totalmente inesperado), con el K-Pop, el K-beauty y los K-dramas, creo que hay mucha más aceptación. Y entonces, sus amigos se le acercan y le dicen: 'Qué aburridos somos'".

"Llegué hace seis años y sé que ha cambiado mucho en los últimos 20 años, o incluso en los últimos 10 años. Pero cuando llegué aquí, temía que no hubiera un lugar para mí o que no pudiera encontrar una comunidad a la que pertenecer. Por eso, decidí dar el paso y encontré la Liga de Ciudadanos Japoneses-estadounidenses de Salt Lake, y les comenté que no conocía a nadie. Fueron muy acogedores y pude integrarme".

"Creo que Utah ha cambiado mucho en los últimos años. Creo que cada vez hay más estadounidenses de origen asiático que se mudan a Utah. Creo que están abriendo más negocios, más restaurantes. Y para mí, el día más feliz de mi vida aquí en Utah fue cuando abrió H Mart; y, viniendo de Nueva York, literalmente, me eché a llorar. Me sentí muy orgullosa. Y creo que H Mart me ayudó mucho a sentirme conectada emocionalmente, porque sentí que me tenían en cuenta. Es como toda la comida con la que crecí y los ingredientes que uso para cocinar; es un pequeño detalle, pero cada vez que voy, me siento como en casa. Y sentir que te ven así, creo que es algo muy poderoso. Así que ahora me veo viviendo aquí a largo plazo gracias a los artículos cotidianos y los lugares que me permiten conectar con mis raíces. La comida es muy importante".

3. *La educación es fundamental para generar oportunidades*: Varias participantes reflexionaron sobre las oportunidades que les habían brindado sus logros académicos y sobre el apoyo que habían brindado a sus hijos (y a otras personas) para que recibieran educación. Por ejemplo:

"Sentimos que la educación era un gran factor de igualdad para nosotras. No sentimos que tuviéramos que defendernos. Fue nuestra educación lo que nos ayudó a salir adelante".

"Gracias a mi formación universitaria, pude alcanzar un puesto mucho mejor y más rápido que el resto. Conseguimos una casa. Estoy muy agradecida por la educación que recibí en BYU-Hawaii".

"Creo que la educación es muy importante. Les dije a mis hijos: 'Si no tuviera mi título universitario ni estudios superiores, probablemente no podría criar a tres hijos yo sola sin una pensión alimenticia o algo similar'".

"Les hemos inculcado a nuestros hijos la importancia de la educación, algo muy típico de Asia, muy típico de Asia. Mis dos hijos están ahora en el ejército y son médicos. Creo que nos sentimos muy afortunados".

4. *Las diferencias culturales y las barreras lingüísticas pueden provocar aislamiento*: Las participantes describieron situaciones en las que no se les entendía cuando hablaban en inglés o en las que ellas no podían entender a los demás. También describieron diferencias en los valores culturales que les habían resultado confusas o difíciles de afrontar. Por ejemplo:

"En Hawái tenía más de cien amigas mongoles, muchas mamás; cada vez que íbamos, era como una fiesta mongola. Era muy divertido. Y vine aquí, y no sé conducir, y de alguna manera se me ha olvidado el inglés. Cuando hablo con personas blancas, hablan demasiado rápido y no les entiendo bien. Conocía a algunos mongoles que estudiaban en BYU, así que me puse en contacto con ellos. Intento ser proactiva, hacer amigos, y los invito a cenar y cosas así, pero siempre tenían que estudiar o tenían hijos. 'Lo sentimos, estamos ocupados, estamos ocupados'. Así que digo: "De acuerdo", y me voy a mi barrio. Soy, literalmente, la única asiática de todo mi barrio. Hay dos o tres polinesios, y el resto eran todos blancos. Fui a la Relief Society y no entendía nada. Por alguna razón, se me ha olvidado el inglés. '¿Por qué hablan tan rápido?'"

"Me escuchan con atención cuando hablo, pero no sé si se debe a las diferencias culturales o a la forma en que crecimos (a nuestra forma de comunicarnos), pero a veces tengo la sensación de que no me entienden tal y como yo lo dije. O cuando otra persona blanca y yo le decimos lo mismo a una persona blanca, a veces es como si, literalmente, no me escucharan. Sobre todo cuando llegué aquí. Creo que les cuesta más escuchar a personas que no se parecen a ellos".

"Siento que, en la situación actual, no puedo expresar mis opiniones en absoluto. A veces siento que ni siquiera puedo pronunciar la palabra 'diversidad'. Ahora mismo nos encontramos en un entorno realmente hostil".

"Creo que mi experiencia es un poco diferente porque fui adoptada y llegué aquí cuando tenía seis meses. Cuando nos mudamos a Asia fue cuando empecé a pensar: 'Dios mío, me parezco a todo el mundo aquí'. Ahora que regresé aquí, ni siquiera me doy cuenta de que necesito esta [comunidad] hasta que vengo a grupos como este".

"¿Les sucedió alguna vez, por ejemplo, en una tienda o en la caja, que hablan un inglés perfecto y les dicen: '¿Qué dijiste?' Y me resigno. Vuelvo a decir exactamente lo mismo, pero ¿por qué no me escuchaste la primera vez? Así que eso es lo único que a veces noto, que me hace sentir que soy diferente".

"La verdad es que me da miedo criar a mis hijos en Utah. ¿Van a conocer el mundo desde Utah? Mi marido y yo crecimos viajando por todo el mundo; quiero que mis hijos comprendan las diferentes culturas y que entiendan que, independientemente de dónde estén, las personas son personas. No quiero que vivan en una burbuja, pero a veces tengo la sensación de que hay una burbuja, y cuando nos comunicamos con la gente, sobre todo con los lugareños, creo que hay una barrera".

"Al haber crecido en Asia, siento que para mí lo primero era la familia. No es que el tiempo en familia sea lo primero, sino que los intereses comunes de la familia son lo primero. Mi madre siempre me decía: 'No hagas el ridículo delante de los demás', 'Así es como debes comportarte, cuida de la familia'. Pero a veces miro a mis amigas de aquí y pienso: '¿Cómo puede ser tan libre, un espíritu tan libre, y no preocuparse por nada?' Es que, bueno, yo no puedo".

"En la cultura coreana, la humildad es una de las grandes virtudes, ¿verdad? No hay que presumir de uno mismo. Pero algo de lo que me he dado cuenta tras 20 años de educación superior es que hay que promocionarse a uno mismo, no en un sentido negativo, sino que hay que saber hacerse oír y compartir lo que has estado haciendo para que la gente reconozca el buen trabajo, ese trabajo que realizas y pasa inadvertido".

"Cuando tus hijos crecen y tienen sus propias ideas, este ambiente puede resultar un poco tóxico a veces".

Las participantes en este grupo de debate también expresaron su gran esperanza de que haya una mayor representación de las mujeres asiáticas en puestos destacados de liderazgo y en el gobierno. Y, al igual que en los demás grupos, mencionaron a menudo que sentían la responsabilidad de crear espacios culturalmente diversos y ambientes acogedores.

B. Grupo de debate de mujeres afroamericanas

Además de los temas recurrentes, las mujeres afroamericanas mencionaron desafíos específicos a los que se enfrentan en Utah.

1. *Preocupaciones por la seguridad y experiencias relacionadas con la agresión:* Estos fueron temas especialmente intensos y dolorosos para las mujeres afroamericanas. Las participantes compartieron numerosas experiencias en las que se vio amenazada su propia seguridad física y emocional, desde amenazas directas de violencia con armas de fuego y vecinos agresivos hasta la sensación de sentirse constantemente vigiladas y de no ser bienvenidas en sus propios hogares y barrios. Esto contribuyó a crear un estado de hipervigilancia y miedo que afectó su vida cotidiana y a sus relaciones. Por ejemplo:

"Cuando vienen personas a trabajar en el sótano, a veces los contratistas me dicen cosas como: 'Tus vecinos me están mirando por la ventana' o 'Me dijeron que no puedo estacionar delante de su casa', y eso me hace sentir muy incómoda. Desde luego, no me sentiría cómoda invitando a gente a mi casa".

"Me mudé a mi comunidad hace poco más de 2 años, y los estatutos y las normas de la comunidad de propietarios llevaban 30 años en vigor; no los habían modificado en absoluto. Unos meses después de que me mudara, presentaron una petición para cambiarlos, pero estaba claramente dirigido contra mí y contra las cosas que yo hacía".

"Hago muchas bromas porque, a decir verdad, mi estadía aquí en Utah ha estado plagada de traumas. Demasiados traumas".

"Soy agente inmobiliaria y acababa de terminar de mostrar una casa. Mis clientes ya se habían marchado, así que estacioné a un lado de la calle e introduje en el móvil la dirección de la siguiente casa. Mientras tanto, los habitantes de la casa frente a la que estoy estacionada salen, se detienen y se quedan mirándome. Cuando se marchan en su auto, salgo yo también y entonces piensan que los estoy siguiendo. Estaban furiosos y, en la señal de stop, no paraban de hacerme señas para que bajara la ventanilla. Entonces, el hombre que iba en el auto dijo: 'Si vuelves a estacionar delante de nuestra casa, sacaré mi pistola'".

"Mi hermana está aquí [en Utah]. Ella siente que debe irse de aquí. Quiere marcharse porque aquí no se siente segura, no se siente cómoda".

2. *Dificultades para adaptarse a la cultura religiosa/de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días de Utah*: Las participantes hablaron con frecuencia de la presión social y los prejuicios derivados de lo que varios denominaron el ambiente "religioso". Incluso algunas de las participantes que se identificaron como miembros de la LDS describieron sentirse como forasteras, al no encajar en un "molde femenino LDS" concreto. Entre sus experiencias se contaban tener que hacer frente a preguntas personales intrusivas, un entorno social y de citas especialmente difícil, y la decepción de sentirse tan rechazadas incluso en entornos religiosos, a pesar de ser miembros de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días. Por ejemplo:

"Mi marido es miembro de la LDS; yo no lo soy, pero sé bastante de religión. Se notaba que [el barrio] intentaba hacernos un perfil, pero se mostraban muy recelosos. Pero no es que fuéramos una mala familia. Simplemente no creíamos en todas las cosas en las que ellos creían".

"Nos criamos en el sur, así que, cuando hablas de algo bien religioso, eso sí que es religioso. Pero en cada esquina hay una iglesia distinta y una religión diferente. Existe una fe colectiva en Dios, pero cada uno sigue teniendo la libertad de ser uno mismo, mientras que aquí, si no eres miembro de la LDS, no encajas en la cultura cristiana que hay aquí. Cuando me mudé aquí, recuerdo que pensé: 'Si voy a perder mi fe, será aquí'".

"Aquí estoy, en una comunidad en la que debería sentir que todo el mundo me quiere, pero en Utah siento más racismo del que jamás haya sentido".

"Les dije a mis amigos: 'Tenemos que figurar; somos parte de esta iglesia'. Crecí en la iglesia en África Occidental, donde todo el mundo se parecía a mí, y luego vine aquí, ¿y de repente soy una minoría? No lo sé. ¡No soy más que un hijo de Dios que intenta vivir el Evangelio de Jesucristo! Por eso, intento aprovechar [las oportunidades] para aportar más de mi parte, para que también se pueda compartir esta versión de la historia".

"Es muy difícil ser una mujer negra y, al mismo tiempo, ser miembro activo de la LDS, porque te quieren, pero en realidad no te quieren. Si no vas a ser ama de casa y no tienes el aspecto que ellos quieren que tengas, no encajas en el molde. Por eso, es muy difícil no caer en los estereotipos y seguir practicando la religión de una forma que resulte significativa".

3. *La invisibilidad profesional y la infravaloración*: En el ámbito profesional y académico, las participantes expresaron una profunda sensación de ser ignoradas e infravaloradas. A menudo se ignoraban sus aportes, se les interrumpía en las reuniones y, a pesar de estar altamente calificadas, se les dejaban de lado a la hora de asignar oportunidades. Esto los llevó al agotamiento por la necesidad de ser "el doble de buenas" para que se les reconociera y de tener que defenderse constantemente, o incluso de que otros intercedieran en su nombre, solo para que se prestara atención a su trabajo. Por ejemplo:

"En el trabajo o en una reunión, dices algo y es como si ni siquiera hubieras dicho nada, ¿verdad? Simplemente no se tienen en cuenta tus palabras".

"Nunca voy a conseguir los puestos que merezco en el distrito escolar donde trabajo. Tengo un máster en liderazgo educativo, y he visto cómo ascendían a personas que ni siquiera se habían graduado antes que a mí. El año que viene tendré el doctorado, y ni siquiera me llaman para las entrevistas".

"La responsabilidad recae sobre mí. Eso es lo que me dicen todo el tiempo, pero luego no se respeta mi opinión cuando te digo que así es como debería ser. O sea, estudié esto, pero no te fías de lo que digo. Me cuesta mucho mostrarme como soy; me he vuelto muy insegura y ansiosa".

"Soy una persona muy introvertida y, hasta que me mudé aquí, no solía hablar mucho. Simplemente hacía mi trabajo y la gente lo reconocía. Pero aquí, aunque me esfuerce, tengo que hablar al respecto. Tengo que presumir antes de que se den cuenta de que realmente estoy haciendo algo".

"En general, no creo que mis opiniones importen. Siento que no me tienen en cuenta".

"Cuando eres negro en cualquier comunidad, ya sea en la iglesia, en el barrio o en el trabajo, para que tengan en cuenta tu opinión, o incluso para que alguien te escuche, tienes que saber muy bien de lo que estás hablando. Para nosotros, es el doble de lo que el resto del equipo necesita saber".

4. *La raza como característica singular y definitoria:* Las participantes describieron haber vivido situaciones racistas, conversaciones o preguntas que ponían de relieve las diferencias, y sentirse más conscientes del color de su piel en Utah que en cualquier otro lugar. Por ejemplo:

"Estaba en la fila para ir al baño de mujeres y alguien me miró el cabello. Dijo: '¿Puedo tocarte el cabello?' Y yo dije que no, y todos bajaron la mirada; en todo el baño se hizo silencio. Después de eso, nadie me miró siquiera; fue la fila más silenciosa y larga para entrar al baño. Y luego se oyeron murmullos cuando me iba, como si yo fuera mala".

"Estaba en la BYU y había una mujer; se le cayeron los libros que llevaba y todo el mundo pasaba de largo sin prestarle atención. Y pensé: no, voy a ayudarla. Así que, me acerqué, recogí los libros con ella y la ayudé a acomodarlos, y me dijo: "Ay, Dios mío, qué amable eres. También tengo amigos negros". Y pensé: "Ah, está bien. Pero no te estoy ayudando porque soy negra; te estoy ayudando porque necesitabas ayuda y nadie más se detuvo".

"[Un familiar] dijo: 'No veo un color diferente'. Y yo respondí: 'Si lo que intentas decirme es que no eres racista, muchas gracias, pero sí quiero que veas mi color, así como ves el césped, así como ves el cielo azul'".

"A veces lo justifico. Un hombre mayor con quien trabajo, un superior, me dijo: 'Cuando estaba viendo el Super Bowl y salió Serena, sus rastas me recordaron a alguien'. Sí, se refería a mí. Y pensé: bueno... No tengo rastas, pero se lo dejaré pasar".

"Mis amigos saben que conduzco bastante rápido, y cuando algún oficial de policía de mi ciudad veía que era yo, dejaba que siguiera porque me conocían. Pero recuerdo que, en medio de lo ocurrido con George Floyd, alguien de mi vecindario vino a decirme que el sheriff de mi ciudad preguntaba si podía ir a mi casa y tomarse una foto para el sitio web de la ciudad, para mostrar lo bien que se llevan con sus amigos negros. Y pensé: 'Ay, por favor. Dame la multa. Prefiero la multa'".

"Recuerdo que [una invitada] entró a mi casa y yo tenía la revista Essence sobre la mesa; una revista propiedad de personas negras. Tiene todas las secciones que tiene cualquier revista. Y [mi invitada] la vio y dijo: '[Fulana] es asiática y no tiene revistas para personas asiáticas. ¿Por qué tú tienes revistas para personas negras?' Y me tomó por sorpresa, y le dije: 'Bueno, tú tienes revistas para personas blancas'. Solo me miró, y pensé: 'Esta revista se parece a mí y tiene productos presentados para mi tono de piel. Pero tú también podrías leerla. Mira, tiene todo lo que necesita una revista; lo único es que quizá no puedas usar el labial porque no es para tu tono de piel'".

"Viví en Los Ángeles, y no pensaba tanto en el color de mi piel ni en las implicaciones de mi piel como lo pienso viviendo aquí en Utah".

A pesar de las experiencias sumamente difíciles que compartieron las participantes y del dolor evidente que cargaban, su ingenio, fortaleza y apoyo mutuo fueron claros durante toda la conversación. Este grupo de debate fue especialmente consciente de los vínculos sólidos y significativos que habían construido, se mostró intencional al crear sistemas de apoyo y expresó el deseo de reunirse con mayor frecuencia.

C. Grupo de debate de mujeres latinas/hispanas

Además de los temas recurrentes, las mujeres latinas e hispanas expresaron diversas opiniones sobre sus experiencias en Utah, algunas muy positivas y otras muy negativas.

1. *Ser hispana/latina en Utah puede ser solitario y generar comunidad puede tomar tiempo:* Las participantes provenían de distintos contextos y lugares, y para muchas la Iglesia LDS fue el vínculo que las llevó a Utah. Sin embargo, incluso en la iglesia o dentro de grupos de amistades, establecer una comunidad y sentir pertenencia tomó tiempo. Por ejemplo:

"Mi conexión emocional más fuerte es con mi familia, porque llegué con mi esposo; llevábamos apenas seis meses de casados. Nuestro matrimonio creció aquí. Formamos nuestra familia. Ahora tenemos tres hijos hermosos. Nacieron aquí. Así que, para mí, este es mi hogar ahora. Con toda la incertidumbre migratoria y al pensar en regresar a mi país de origen —que amo porque ahí están mis raíces—, siento una desconexión, porque ahora mi identidad está aquí. Pero también siento lo mismo que se ha mencionado aquí. Aunque soy parte de la iglesia, sentí esa desconexión. Cuando llegas aquí, la Iglesia es diferente".

"En la cultura latina nos gusta abrazar y saludar. Somos personas más cálidas. Y cuando ella regresó de su misión, dijo: 'Mamá, aquí nadie saluda'. Sí, bienvenida a Utah".

"Nos hemos mudado varias veces. Me siento bastante conectada con Utah, pero creo que ha sido la gente quien me ha ayudado a sentir esa conexión. Al regresar esta vez, me tomó un tiempo volver a sentirme conectada. Y cuando falta esa conexión, también siento que falta propósito".

"La gente está tan cómoda con su vida que no piensa que necesita aprender a aceptar a otras personas. Como aquí no hay muchas personas como nosotras, es como si ni siquiera se les pasara por la cabeza. Y no siento que sea del todo su culpa, pero en parte sí lo es. Entiendo que no sepan, pero ¿no te gustaría saber? ¿No sientes un poco de curiosidad por entender qué está pasando?"

"Cada una tiene su red familiar, su comunidad, el estado, el país, pero en cierto punto existe una división. Y siento que esa división va más allá de mí; me siento menos conectada, menos bienvenida por parte del estado y de sus líderes. A veces eso incluso se refleja en mis líderes religiosos... y me cuesta decirlo en voz alta".

"Participé en una misión de la LDS. Vine aquí porque todos mis amigos de la misión eran de Utah. Tengo amigos en UVU porque hice allí mi licenciatura. Participé en EFY todos los veranos. También tengo amigos allí. Tengo muchos amigos. Todo vino de distintas relaciones que generé en el trabajo o en lo personal, y eso hizo que me quedara en Utah. Pero me tomó muchísimo tiempo sentir una conexión emocional".

"Fue muy doloroso tratar de encontrar amigos. Nunca sentí que encajara. Así que no, no me siento emocionalmente conectada con la gente de Utah, y no por no intentarlo. Pedí a personas que fueran mis mentoras. Busqué puestos y me dejaron fuera una y otra vez porque se los dieron a hombres blancos que conocían a quien contrataba. Una y otra vez. Intenté trabajar para la Iglesia; fue muy doloroso como mujer de color. Cargo mucho dolor por ser una mujer de color en Utah. Pero finalmente todo cambió cuando obtuve un puesto donde por fin tuve una supervisora que me apoyó e impulsó".

2. *No sentirse bienvenidas y esforzarse constantemente por encontrar maneras de ser parte:* Las participantes compartieron experiencias con personas o situaciones poco agradables. Estas experiencias con frecuencia fueron el punto de partida de historias sobre el profundo trabajo emocional que realizaron para cambiar percepciones y derribar barreras, tanto para ellas mismas como para otras personas. Por ejemplo:

"Al llegar a Utah, fue la primera vez que pensé: 'Ah, soy una minoría racial'. Y la gente me lo decía en la cara. Hubo momentos sutiles y otros muy directos, como: 'Tú no eres de aquí' o '¿Por qué estás aquí?' La gente me decía ese tipo de cosas. Y yo pensaba: nunca me habían dicho algo así en toda mi vida".

"Cuando se aprobó la HB261 (una ley sobre la diversidad, equidad e inclusión), yo estaba [fuera del país]. Recuerdo haber escuchado la noticia. No podía creer que el gobernador Cox la hubiera firmado, porque yo pensaba que apoyaba a nuestra comunidad; incluso invitó a nuestro grupo juvenil de mariachis a presentarse en una de sus cenas de recaudación de fondos. No queremos sentir que no nos quieren aquí".

"Trabajo en distintos lugares, convivo con diferentes mujeres y siento que tenemos los mismos problemas. Tú eres blanca y yo soy latina, y tú también enfrentas las mismas inseguridades. Así que, no sé si realmente sea algo propio de las latinas. Tal vez en nosotras está amplificado al cien por ciento y en otras personas apenas en diez, pero sigue siendo esa misma inseguridad: no saber, querer encajar y querer cambiar".

"Todo esto trae una carga psicológica y emocional. Es como si tuviera que ayudar a otras personas a cuestionar sus suposiciones mientras también trato de sentirme cómoda y yo misma. Y eso significa cargar con muchas cosas en la cabeza y en el corazón cada vez que entro a distintos espacios. Hay lugares donde me siento segura y otros donde no. Y además también estoy tratando de abrir camino y defender a otras personas como yo. Eso pesa mucho".

"Quise unirme a la asociación de odontología porque quería seguir avanzando en mi carrera. Fui y me dijeron: 'No puedes unirme porque no tienes licencia aquí'. Entonces pregunté: 'Bueno, ¿y puedo sacar la licencia?'. Y me dijeron: 'No'. Fui a la escuela de odontología y pregunté: '¿Tienen algún programa para mí? ¿Puedo hablar con alguien?'. Y otra vez me dijeron que no. Cuando llegué aquí, se me cerraron muchísimas puertas. ¿Por qué pensarían que una profesional formada en otro país no puede aportar valor al estado o a la comunidad? Es como si creyeran que estudiamos en la selva y que no sabemos nada. ¿Si me sentí incluida en actividades y bienvenida? No. En absoluto. Por eso tuve que crear mi propio espacio".

3. *La presión constante de "representar", el peso del síndrome del impostor y la competencia entre ellas:* En espacios profesionales y académicos, las participantes hablaron de la presión que sienten por representar a su comunidad y hacerlo bien en todo momento. Esa presión puede intensificar el llamado "síndrome del impostor". Otro desafío que mencionaron fue la competencia: si solo hay un lugar para una mujer hispanohablante en la sala, pueden surgir celos y barreras que dificultan apoyarse entre ellas y celebrar los logros de las demás. Por ejemplo:

"Siento que el spanglish es probablemente lo que mejor hablo. Me pesa mucho el síndrome del impostor, incluso con esa sensación de que no soy lo suficientemente hispana".

"Creo que a veces nos dividimos según la manera en que llegamos aquí. Yo llegué en avión, ella llegó caminando, otra vino desde Argentina y yo crucé la frontera por El Paso. Pero al final eso no importa. En nuestra cultura se valora trabajar duro; eso es parte de quienes somos. Vienes a Estados Unidos a esforzarte y salir adelante. Pero no eres la única que lo está intentando. Somos todas. Y si no aprendemos a apoyarnos entre nosotras, nadie más lo hará".

"Siempre siento que, cuando llego a un lugar, es difícil ser la única. Y sí, sientes que compites, porque a veces realmente estás compitiendo. Estás compitiendo por ese único puesto para la persona que habla español".

"Todas quieren salir adelante. Pero cuando lo logras, parece que eso despierta envidia. A veces nuestra propia cultura nos limita al hacernos creer que solo hay un lugar para nosotras, y eso genera competencia. Siento que tengo que ser la mejor mexicana latina y representar a todas. Siento que siempre tengo que dar más porque todo el mundo me está mirando".

4. *La importancia de sentirte "dueña de quién eres" y tener confianza en ti misma:* Las participantes hablaron de lo importante que es sentirte bien contigo misma y mostrarte tal como eres en tus relaciones con otras personas. Para ellas, hacerlo de manera auténtica también es una forma de defenderte a ti misma y abrir camino para otras. Por ejemplo:

"Nunca sabes a quién puedes llegar a influir con lo que dices o haces, ¿verdad? Por eso creo que es importante encontrar tu fuerza y contar tu historia, dejar que otras personas la conozcan. Porque no solo nos fortaleces a nosotras, también fortaleces a las generaciones que vienen".

"Cuando empecé a trabajar de adulta, la gente comenzó a decirme cosas como: 'Qué increíble que hablas español y que puedes tender puentes entre culturas'. 'Qué genial tu comida y que traigas tu almuerzo de casa, o lo que sea. Se ve muy rico. De verdad, está increíble. ¿Cómo preparas eso?' Sentir ese interés genuino de la gente y que valoraran de verdad quién era se sintió muy distinto. Entiendo que cuando eres joven todo se vive diferente. Es otra etapa. Pero no lo vi con claridad hasta que fui mayor y llegué a espacios donde la gente, por decirlo de alguna manera, estaba más expuesta al mundo. Creo que necesitaba esa validación para realmente valorarme".

"Ayuda mucho escuchar las historias de otras personas, ¿verdad? Como cuando estamos aquí compartiendo y piensas: 'Si ella pudo, yo también puedo'. Si les repetimos esto a nuestras jóvenes una y otra vez, termina volviéndose algo natural. Se les queda dentro. Se convierte en: 'Sé que esto también es posible para mí'".

"Si estás en una posición que te permite [abrirle la puerta] e incluir a alguien más, hazlo. Trabaja en conjunto con otras personas. Si piensas: 'No puedo hacerlo sola, pero sí con alguien más', perfecto. Y apoya a otras personas dondequiera que estés. Construye alianzas; a mí me gusta acercarme a personas muy diferentes a mí y hacerlas mis aliadas. Y cuando llegues a un espacio, crea relaciones, porque siento que eso llega más lejos que cualquier otra cosa".

"Trabajando en el distrito escolar, veo las mismas inseguridades que sentimos reflejadas en la juventud. Y siento que, por esas inseguridades, son quienes más se meten en problemas y quienes más dificultades tienen en la escuela. Y creo que gran parte de superar eso, como ustedes mismas han dicho, empieza por aceptarte y sentirte bien con quién eres. Entender tu valor. Entender que no necesito ser como tú ni como nadie más. Ser yo ya es increíble. Cuando entiendo eso, puedo ser maravillosa en cualquier espacio donde esté, ¿verdad?".

"No ha sido fácil impulsar cambios. Toma tiempo, requiere salir de tu zona de confort, conocer gente nueva y tener seguridad en quién eres. Porque si no sabes quién eres, es fácil que otros te arrastren en cualquier dirección. Te pueden hacer caer, te pueden manipular. Pero cuando estás segura de quién eres, lo que sabes y todo tu potencial, ya no pueden detenerte".

"A veces escucho a personas decir: 'En mi comunidad las cosas son diferentes'. Y siempre pienso: '¿Y si tú eres la persona que tiene que dar el primer paso?'. Tal vez por eso estás allí. Tal vez te toca a ti crear ese ambiente cálido, porque otras personas van a llegar a esa comunidad y tú sabes lo que se siente no sentirse bienvenida. Entonces haces que sí se sientan bienvenidas. Y así empiezas un movimiento, generas impacto y compartes tu luz".

"Parte de esto tiene que ver con adueñarte de quién eres y sentirte bien contigo misma. Pero también con estar presente, acostumbrarse a estar en espacios donde antes no estaba, y permitir que otras personas también se acostumbren a verme allí, mientras aprendo a alzar mi voz".

Aunque este grupo de debate en particular se mostró positivo y las participantes se animaban mucho entre sí, también hubo expresiones de dolor y experiencias muy significativas. "Quiero asegurarme de que esto quede claro", dijo una participante, "porque he vivido racismo todo el tiempo que he estado aquí: racismo de compañeros de clase, racismo en la iglesia y racismo en mi comunidad". Estas mujeres se dieron apoyo mutuamente y, al mismo tiempo, se impulsaron unas a otras a seguir trabajando para lograr una mayor representación.

D. Grupo de debate de mujeres nativas americanas/indígenas

Además de los temas recurrentes, las mujeres nativas americanas e indígenas compartieron un conjunto particular de experiencias y desafíos en Utah.

1. *La conexión con la tierra y la preocupación por su cuidado:* Este tema surgió con una fuerza muy especial y profundamente personal. Fue el único grupo de debate en el que los lugares y el paisaje de Utah tuvieron un papel central en la conversación. Las participantes compartieron una profunda conexión emocional con lugares sagrados donde sus ancestros vivieron, enseñaron y fueron

enterrados. Una participante también nos invitó a hacer una pausa para reconocer la tierra y reflexionar sobre las personas mayores —del pasado y del presente— y sobre los pueblos que han cuidado y siguen cuidando ese territorio. Quedó claro que la tierra es la constante, el puente que une a los ancestros con las comunidades actuales, y que su importancia no puede exagerarse ni olvidarse. Por ejemplo:

"Cuando nos presentamos como pueblo diné, incluimos una expresión que significa: soy un ser sagrado sobre la Madre Tierra. Mi espiritualidad es la manera de conectar con la Madre Tierra; las montañas, el agua, la tierra, el aire... todo lo que nos rodea ha sido maestro, guía y parte central de la base de mis creencias. Por eso muchas personas nativas seguimos observando eso".

"Cuando conduzco por la autopista, veo desperdicios, y me afecta muchísimo ver tanta basura a los lados del camino. Me afecta emocionalmente la forma en que la gente trata la tierra. Quiero que se respete el agua. Quiero que se respete la tierra. Quiero que se escuchen las voces nativas americanas actuales sobre cómo debemos protegerla. Y nuestras personas mayores tienen conocimientos sobre cómo cuidar esta tierra mejor que la propia ciencia".

"He viajado de norte a sur por la costa del Pacífico y por el oeste para participar en ceremonias, reuniones familiares, cacerías y todo tipo de eventos culturales. Tenemos historias sobre estas montañas, los lagos, los ríos, sobre dónde estaban nuestras zonas de caza y dónde está enterrada nuestra gente. Ese es mi vínculo emocional, porque muchas veces regresamos a esos lugares para recordar quiénes somos y de dónde venimos".

"Mi familia tiene historias sobre los cañones donde Blackhawk tenía lugares para esconderse: los cañones de Springville, los de Provo, el lago Utah. Seguimos muy, muy conectadas, pero de una manera que la sociedad dominante no reconoce. Nuestra conexión se remonta a miles de años".

"Siento una conexión emocional con los lugares de Utah donde no hay gente; donde la conexión espiritual para aprender es más fuerte. Pero también siento que Utah exalta mucho la narrativa histórica mormona por encima de todas las demás. Entonces, cuando voy a espacios donde eso no está presente, puedo sentir la conexión con la tierra. Pero en otros lugares donde eso domina, donde es el punto de referencia o el letrero al costado del camino celebrando una cabaña, o lo que sea, no siento ninguna conexión emocional con esos espacios".

"Una de nuestras tradiciones es guardar el cordón umbilical y enterrarlo en tu tierra o en algún lugar conectado contigo. Eso te une a la tierra y pasa a formar parte de quién eres. Y cuando naces en la reserva, aprendes a valorar todo: el agua, la naturaleza y el tiempo que pasas de niña jugando al aire libre. Todo eso te acerca más a la tierra".

"Yo estaba muy comprometida con proteger la tierra, proteger los artefactos y los distintos lugares que existen y que son sagrados para nuestro pueblo. Quería enviar un mensaje claro a los legisladores y al gobierno: no queremos que la población en general tenga acceso total a esos lugares, porque ya vemos lo que sucede. (Hace dos años, un grupo de hombres destruyó un lugar sagrado, y nunca volverá a ser igual). Pero me he dado cuenta de que muchas veces no quieren escuchar eso. Quieren acceso a esos lugares para recrearse. Y dije: 'Bueno, si quieren recrearse, también necesitan aprender y enseñarles a sus hijos e hijas a ser buenos guardianes de la tierra y a proteger estos lugares. No vienes solo a jugar aquí, porque estos lugares son sagrados'".

2. *Transitar el patriarcado*: Las participantes señalaron el choque cultural que significó provenir de culturas matriarcales, donde las mujeres eran líderes fuertes, para llegar a una sociedad profundamente patriarcal, donde esa misma fortaleza y liderazgo eran vistos como "demasiado" o directamente rechazados. Por ejemplo:

"Tienes que alzar la voz, y es difícil; cansa tener que hacerlo. Puede ser muy agotador. Pero si no decimos lo que necesitamos decir y no luchamos por los mismos derechos que reciben las demás personas... ¿Por qué nosotras, como mujeres nativas, no podríamos? . No es que yo sea una persona sin experiencia o que no sepa cómo funcionan las cosas, especialmente en mi trabajo. Y aun así sigo luchando. ¡Sigo luchando para que me escuchen!".

"Crecí en la reserva, en una sociedad matriarcal. Las mujeres de mi familia son las que hablan fuerte, las conversadoras, las que expresan sus opiniones. Y allá, cuando yo decía: 'Esto está mal, esto no está bien, esto no funciona', todo el mundo respondía: 'Sí, no funciona, hagámoslo, vamos a cambiarlo'. Y te seguían. Eso es a lo que estaba acostumbrada. Pero pasé de eso a BYU y a vivir en esa comunidad, y cuando decía: 'Esto no está bien, esto no funciona', resultaba que no tenía

"Algo que observé al pasar de la reserva a BYU es que en la reserva las mujeres están al mando. Si conoces a una mujer nativa, por lo general ocupa un rol de liderazgo en su propio hogar. Y luego llegas a BYU —soy de la LDS — y reconocí que la cultura suele esperar que las mujeres sean más pasivas, y se les elogia por ser mansas, calladas y sumisas".

comunidad, que no sabía de lo que hablaba, y que ser una mujer fuerte y con opiniones era mal visto".

"Vengo de una sociedad matriarcal; si quieres algo, vas y lo consigues. Soy una mujer nativa criada en una sociedad matriarcal, y voy a decir lo que pienso. Nunca sentí que no pudiera hablar. Caramba, si quiero decir algo, lo diré".

3. *Sentido de pertenencia y divisiones dentro de la propia comunidad:* Aunque en varios grupos de debate hubo conversaciones sobre la dificultad de sentirse parte incluso dentro de sus propias comunidades raciales o étnicas, este tema fue especialmente marcado en este grupo en particular. Por ejemplo:

"Muchas veces he sentido que no estoy conectada con las personas aquí en Utah, incluso dentro de nuestra propia comunidad nativa, porque siento que existe una división constante de la que nadie habla. Y como somos una comunidad tan pequeña, tienes que ser invitada a entrar en el círculo; tienes que ser invitada a formar parte. Si haces enojar a alguien, es difícil que te vuelvan a invitar".

"Existe una división relacionada con la religión dominante que nos afecta como personas nativas: entre quienes son de la LDS y quienes no forman parte ni quieren formar parte. Nuestras tradiciones culturales nos enseñan a respetar a las personas mayores, pero cuando aparece ese choque cultural, ¿cómo equilibras el respeto hacia ellas cuando tienes opiniones distintas sobre sus creencias y enseñanzas? ¿Cómo tienes el valor de hablar en esos espacios y al mismo tiempo respetar a tus mayores, aunque digas algo contrario a lo que ellas creen y piensan? Sí creo que hay una división muy clara en ese aspecto".

"Algunas cosas que escuchaba en la reserva eran que estaban los indígenas urbanos y los indígenas de la reserva, los indígenas mormones y los no mormones. Todo eso generaba divisiones entre la gente. Y te preguntabas: Bueno... ¿en qué grupo encajo? Esto afectó muchísimo a muchas personas, incluso si no querías eso. Lo que querías era que todos te aceptaran".

"Una vez que te ponen una etiqueta, todo el mundo la da por cierta porque crecieron juntos en Utah, fueron a la misma escuela secundaria y, como recién llegada de la reserva, no formas parte de ese círculo. Hay choques constantes dentro de nuestras comunidades y también en nuestras creencias como pueblo nativo. De alguna manera, nuestros valores no están alineados al cien por ciento como esperaríamos en una comunidad que comparte esos mismos valores. Creo que hay mucho descontento entre nosotras como pueblo".

4. *Responsabilidad de enseñar, representar y compartir la cultura:* Las participantes expresaron gratitud hacia docentes y mentores que las ayudaron a encontrar oportunidades y salir adelante. Muchas también plantearon un llamado colectivo para que cada persona busque maneras de compartir, enseñar y defender a su comunidad. Por ejemplo:

"Muchas familias que se mudaron aquí se sienten perdidas dentro de la sociedad en la que se ven obligadas a vivir. Y muchas quedan en el olvido; algunas tienen la suerte de aprender sobre su cultura y aferrarse a algo de su hogar que tenga sentido para ellas. Por eso defienden a quienes no logran encajar. Nos toca a nosotras, como personas que hemos vivido en los dos mundos y valoramos ambos, identificar quiénes son esas personas e incluirlas en el círculo".

"No creo que existan suficientes recursos sobre nuestras diversas culturas e historias en las bibliotecas, ya sea en las ciudades, en las bibliotecas públicas o en las escolares. Esa es una gran pregunta que me hacen los docentes: ¿dónde están esos materiales? Y existen muchísimos recursos hermosos y valiosos que docentes, familias y miembros de la comunidad podrían usar para enseñar sobre nuestras culturas".

"Como consultora en educación, estoy ayudando a [una universidad local] a crear planes de estudio relacionados con contenido

"He tenido muchísimos maestros aquí en Utah que me ayudaron a crecer de maneras que nunca imaginé, y me dieron oportunidades que nunca pensé que tendría. Estoy profundamente agradecida con los docentes que han sido parte de mi vida. Y creo que es muy importante, en especial para nosotras como mujeres, que cada una también sea maestra. Por eso he dedicado mi vida a viajar por el país y por el mundo enseñando sobre nuestra herencia, mi cultura y mi gente".

"Crear espacios donde las personas nativas americanas puedan reunirse y conectar es una pasión para mí, algo que quise llevar a una organización. Siento que es importante conectarnos con la comunidad nativa más amplia que nos rodea y demostrar que podemos apoyarla y fortalecer su identidad".

"Quiero volver a reunirme con todas ustedes y continuar con esto. Pensaba: como mujer navajo nativa, ¿qué puedo hacer para ayudar a otras personas? Y creo que se trata del idioma. ¿Cuántas estarían interesadas, aunque fuera una noche al mes, en reunirnos y simplemente hablar navajo? Sería mucho más que una clase de idioma. Sería una oportunidad para conectar".

de pueblos nativos americanos. Y su perspectiva era: 'Ah, bueno, tú eres nativa americana, tú puedes crearlo'. Y nuestra perspectiva como personas nativas americanas es: 'Pero yo no pertenezco a esa tribu; necesito preguntarle a esa tribu'. Otra mujer nativa americana y yo hemos estado visitando todas las tribus de Utah y preguntando: '¿Qué les gustaría que los estudiantes de Utah supieran sobre su tribu?'. Poco a poco estamos cerrando esa brecha, y me siento muy empoderada por poder hacerlo. Y creo que más de nosotras deberíamos hacer algo así para tender puentes".

"Claro que está bien tener el Mes de la Herencia Nativa Americana, el Cinco de Mayo o el Mes de la Historia Negra, pero para mí esto es todos los días. Y no siento que nuestras culturas realmente se celebren con eso. Hay una gran desconexión, en especial en Utah. Sí me invitan a salones de clase para presentar distintos aspectos de mi cultura, ya sea cantando, bailando o contando historias, pero eso solo sucede en unas pocas escuelas. Creo que sería bueno que nuestras comunidades educativas nos invitaran a sus escuelas durante todo el año, especialmente si tienen estudiantes en sus aulas que representan nuestras culturas".

Si bien las participantes de este grupo de debate compartieron frustración y dolor, también hubo una sensación única de fortaleza e identidad presente en toda la conversación. Sus palabras muchas veces se dijeron en voz baja, pero lo que expresaban estaba repleto de fuerza y convicción. Su compromiso con la defensa de su comunidad, la enseñanza y el aprendizaje se sintió de principio a fin en todo el diálogo.

E. Grupo de debate de mujeres nativas hawaianas/isleñas del Pacífico

Además de los temas recurrentes, las mujeres nativas hawaianas/isleñas del Pacífico (NHPI) compartieron sus perspectivas colectivas sobre lo que significa sentirse parte de Utah.

1. *Necesidad de aumentar la información disponible y el acceso a recursos:* Las participantes expresaron un fuerte interés en reunir y compartir recursos, no solo para las mujeres de la comunidad NHPI, sino para todas las mujeres del estado. Las participantes comentaron que muchas veces no sabían qué recursos existían ni dónde buscar información sobre próximos eventos o apoyos disponibles. Además de no saber qué recursos existían, según ellas, el problema más serio es no tener claro ni siquiera qué preguntar. Por ejemplo:

"Entonces... ¿qué sigue? Creo que necesitamos más actividades centradas en la comunidad. ¡Y traigamos a muchas de las mujeres de estos grupos de debate! Reunámonos todas en un solo lugar para que no nos separen en grupos aislados. Juntemos a todas. Celebraremos lo que significa ser mujer en distintas culturas. Las ferias son buenas para ofrecer recursos. La gente no sabe dónde buscar y, a veces, ni siquiera tiene claro qué quiere preguntar".

"Creo que una feria sería buena para poner toda esa información al alcance de la gente. Como: aquí puedes ir para obtener estos recursos, o aquí puedes hacer esto, ¿sabes? O incluso solo para crear conciencia. Porque necesito más información para poder tomar decisiones informadas sobre dónde dedicar mi tiempo y mi energía".

"Mis amigas están muy al tanto de todo lo que ocurre en Provo. Una de ellas se mudó a Orem y siempre nos comparte lo que sucede

"Siento que hay personas allá afuera. Solo quieren hacer algo. Pero la gente no sabe lo que no sabe".

tanto en Orem como en Provo. Y le dije: '¡Amiga! ¿Cómo te llegan todos esos correos?'".

2. *Utah como un hogar al que llegaron sin planearlo*: Muchas participantes contaron que nunca pensaron vivir en Utah por mucho tiempo. Algunas llegaron para estudiar, otras para apoyar a su familia y, con el paso de los años, echaron raíces que hicieron que irse dejara de ser una opción real. Varias describieron a Utah como su "hogar", mencionando especialmente su amor por las montañas y el deseo de estar cerca de la familia. Por ejemplo:

"Recuerdo que mientras crecía siempre hablábamos de eso: vendríamos a Utah, estudiaríamos aquí y luego regresaríamos a las islas para construir nuestra vida allí. Pero ahora que la mitad de mi familia murió aquí y está enterrada aquí, pienso: *¿de verdad quiero irme?* Y no quiero. Siento una conexión emocional. Este es mi hogar".

"Nací y crecí en la diáspora, pero nunca he vivido en ninguna de las islas. Aun así, esa es mi sangre. Eso es lo que soy. Con mi esposo siempre planeamos mudarnos, pero ahora ya no tiene sentido. A esta altura, llevo mucho tiempo viviendo aquí, y me siento emocionalmente conectada. O sea, he enseñado a los hijos de otras personas. Ya somos parte de la comunidad".

"Este lugar no estaba destinado a ser nuestro hogar. Se suponía que no nos quedaríamos aquí. Pero creo que una vez que empiezas a echar raíces, comprar una casa, inscribir a tus hijos en la escuela, terminas formando parte de todo esto. Y también siento que, como polinesios, casi siempre nos movemos juntos".

"Cuando me mudé aquí para ir a la universidad, cuando estaba en UVU, tenía muchísimo miedo. Pero encontré una comunidad polinesia muy grande en UVU, algo que no esperaba. Y creo que eso fue lo que me ayudó a seguir estudiando. Desde ahí me fui sintiendo más conectada con Utah por esas experiencias y por la gente que me rodeaba".

3. *La cultura como mercancía*: Las participantes de cada uno de los grupos de debate de mujeres NHPI hablaron de cómo muchas veces se les identifica como las personas "a las que hay que llamar" para organizar luaus, bailar hula o incluso pedir recomendaciones para viajar y hacer turismo en Hawái. Por ejemplo:

"Cada vez que querían hacer un *luau*, llamaban a mis papás. Mis papás eran 'los del *luau*'. Se sentía como si eso fuera lo único que representábamos para ellos, ¿sabes? Como si solo pudiéramos aportar algo cuando compartíamos nuestra cultura de esa manera".

"Creo que eso también nos da una forma de acercarnos a personas que no conocen nuestra cultura: todo el mundo ubica Hawái. Entonces la gente trata de conectarse contigo desde ahí. 'Oh, ¿eres hawaiana?'. Mmm, no exactamente, pero cerca. Y ahí aprovechamos para entrar en la conversación y educar. A todo el mundo le encanta Hawái, así que puede ser una buena manera de empezar a hablar".

"Siento que muchas veces estamos en segundo plano en las fiestas o en los eventos, ¿sabes? Como al margen, asegurándonos de que todo salga bien. Hacemos de todo, pero seguimos en las sombras. Y siento que necesitamos hacer un mejor trabajo para mostrarnos más y romper con esa costumbre".

"Necesitamos oportunidades para crecer. Más personas isleñas del Pacífico dueñas de negocios, no solo en gastronomía, sino también en contabilidad, derecho y bienes raíces".

"Siento que, ahora que cada vez más personas polinesias se están reuniendo aquí, lo que más disfruto es ver la diversidad que tenemos dentro de nuestra comunidad. No somos un solo bloque, ¿verdad? Todas somos diferentes y tenemos intereses distintos. Y me encanta ver que esa diversidad crece y no todo gira alrededor del fútbol americano. Tenemos muchísimas fortalezas y talento en tantas áreas que, ahora que somos más, por fin están saliendo a la luz y empezando a tener visibilidad. Y será emocionante ver cómo sigue creciendo".

"En la secundaria me decían: 'Oh, ella es súper relajada, súper tranquila porque es polinesia, porque viene de Hawái'. Pero yo jugaba voleibol. Me gradué como la mejor de mi clase. Entonces, ¿por qué no decían que era inteligente? ¿Por qué lo único que veían era que era relajada? Participé en muchos clubes y tuve muchos logros, pero lo único que la gente veía era que era amable y 'súper tranquila'. Me encanta ser hawaiana, pero a veces siento que la gente solo ve eso".

4. *La defensa de la comunidad como una oportunidad, aunque no exenta de barreras:* Las participantes hablaron de la defensa de la comunidad como una parte importante para generar sentido de pertenencia en Utah. También reconocieron que existen obstáculos, entre ellos ciertas tradiciones culturales, la confianza (o la falta de ella) y los prejuicios de género. Por ejemplo:

"En realidad no sales mucho de donde te sientes cómoda. Creo que eso aplica para muchas personas polinesias: tienes una familia grande, entonces ¿para qué exponerte o buscar otros espacios? No siento que seamos personas muy confrontativas como para exigir y decir: 'Necesito más de esto'. Más bien somos de pensar: así son las cosas".

"Sí siento que puedo influir en la toma de decisiones, pero sobre todo en grupos que yo misma he creado. Sin embargo, cuando veo las estadísticas generales sobre las mujeres —y aún más sobre las mujeres de minorías—, es muy duro ver cómo se las trata en Utah. No sé bien cómo explicarlo, pero la imagen que se proyecta no es buena, y eso me frustra mucho".

"Creo que, en mi caso, el problema no es realmente que sea polinesia. Es que soy mujer. Y, en ese sentido, no siento que Utah lo valore de verdad. La contradicción es que nos dicen que nos valoran y nos honran como madres, pero una y otra vez los recursos simplemente no están".

"Yo confío en mi propia gente. Todo gira alrededor de las relaciones y la confianza. Tú puedes venir y decirme lo que estás haciendo, pero yo no te conozco. En nuestra comunidad, acudes a las personas en quienes confías".

Aunque la conversación de las participantes iba y venía entre reflexiones dolorosas y comentarios que provocaban sonrisas y risas, la conclusión principal de estos dos grupos de debate fue clara: acción. Estas mujeres estaban enfocadas en soluciones, y ambos grupos terminaron con llamados a generar más conexión, más eventos y más trabajo en conjunto.

Recursos para fortalecer el sentido de pertenencia

Existen diversos recursos disponibles para escuelas, empresas, comunidades y personas que desean fortalecer el sentido de pertenencia para todas las personas dentro de sus programas y sistemas. Aunque el sentido de pertenencia suene algo abstracto, casi todas las personas saben lo que es sentirse parte de algo y, también —a veces de manera dolorosa—, lo que es no sentirse parte. Por ello, se creó y ajustó la herramienta *Belonging Barometer* (Barómetro de Pertenencia), diseñada para medir el sentido de pertenencia "en la actualidad de Estados Unidos, marcada por la polarización, la segregación social y una diversidad cada vez mayor".⁴ Para obtener más información sobre esta herramienta y su implementación, visita el sitio web de [Over Zero](#).

También existen recursos adicionales específicos para organizaciones o agencias. La siguiente lista incluye algunos recursos recomendados:

A. Recursos sobre pertenencia para empresas

1. [Building Belonging in the Workplace Toolkit](#) (Kit de herramientas para fortalecer el sentido de pertenencia en el lugar de trabajo)
2. ["Employees Share What Gives Them a Sense of Belonging at Work"](#) (Empleados comparten qué les genera sentido de pertenencia en el trabajo)
3. ["How to Bring Out the Best in Your People and Company"](#) (Cómo sacar lo mejor de tus empleados y de tu compañía)
4. [What is Diversity, Inclusion, and Belonging?](#) (¿Qué son la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia)

B. Recursos sobre pertenencia para comunidades

1. [Belonging Begins with Us Campaign Community Toolkit](#) (Kit comunitario de la campaña "El sentido de pertenencia empieza con nosotros")
2. [Bridging Differences Playbook](#) (Manual para tender puentes entre las diferencias)
3. [Design for Belonging Community Toolkit](#) (Kit comunitario Diseño para la pertenencia)
4. [Design Principles of Belonging](#) (Principios de diseño del sentido de pertenencia)

⁴ Over Zero y el Consejo Estadounidense de Inmigración. (2024).

C. **Belonging Resources for Schools & Educators**

1. [A Crisis in Student Belonging](#) (Una crisis en el sentido de pertenencia estudiantil)
2. [A Kids Book About Belonging](#) (Kevin Carroll) (Un libro para niños sobre el sentido de pertenencia)
3. [Belonging for Educators](#) (Sentido de pertenencia para educadores)
4. [Belonging in Schools: Why It Matters and How to Build It](#) (Sentido de pertenencia en las escuelas: por qué importa y cómo construirlo)
5. [Making Caring Common Project: Relationship Mapping and Mental Health](#) (Proyecto Making Caring Common: mapeo de relaciones y salud mental)

Conclusión

Nuestra intención es ampliar la capacidad colectiva de Utah para crear un verdadero sentido de comunidad, colocando en el centro las voces de las mujeres de color. Cuando se fortalece el sentido de pertenencia de mujeres y niñas, también se fortalece, de forma natural, el de toda la población de Utah. Las reflexiones y ejemplos compartidos en este informe pueden servir como impulso para crear entornos donde las mujeres de color no solo estén presentes, sino que también sean vistas, valoradas y empoderadas para influir en la toma de decisiones. Al otorgar mayor visibilidad a estas voces, este informe proporciona a líderes, instituciones y miembros de la comunidad una comprensión más profunda y el impulso para transformar la conciencia en acciones concretas.

Creemos que, cuando se abordan los desafíos particulares identificados por cada grupo y se reducen los sentimientos colectivos de aislamiento e invisibilidad, Utah tiene el potencial de convertirse en un lugar verdaderamente acogedor, donde todas las personas puedan prosperar y aportar plenamente la diversidad de sus talentos al bienestar común del estado. La fortaleza, resiliencia e intencionalidad demostradas por las mujeres de estos grupos de debate son prueba de la comunidad que puede construirse cuando elegimos escuchar, aprender y actuar.

Autora: Nadia Aguilar Cates fue Coordinadora de Alcance Multicultural del UWLP, enfocada en reunir a mujeres de diversos orígenes para involucrarlas en conversaciones comunitarias. Motivada por su pasión por empoderar a mujeres de todas las edades, creó Ella Rises, una organización sin fines de lucro en Utah dedicada a apoyar a las niñas en su camino hacia la educación superior mientras celebran su herencia cultural. Con su esposo están criando a cinco hijos y una hija. Recientemente concluyeron una asignación de servicio público de tres años para la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, durante la cual dirigieron la Misión Oeste de Costa Rica. Antes de vivir en Costa Rica, residió en Ciudad de México, donde obtuvo un diploma en Historia de México y Artes Culinarias. Creció en el sur de California y se graduó de Brigham Young University con una licenciatura en Desarrollo Humano. Actualmente cursa a tiempo completo el programa EMBA de BYU.

Autora: Kolene Anderson se incorporó al UWLP como Directora Adjunta en el otoño de 2023. Antes de unirse al UWLP, dirigió un equipo de investigadores, escritores y educadores en Saprea. También se desempeñó como Directora de un programa en Utah Valley University, donde disfrutó trabajar directamente con estudiantes y acompañarlos en su desarrollo académico. Kolene obtuvo una maestría en Inglés/Retórica en Northern Arizona University y una licenciatura en Inglés y Literatura en Utah Valley University. Pasó muchos años en el aula como profesora adjunta y, en 2018, recibió el premio *Alumni Outstanding Educator of the Year de Utah Valley University*. Ha sido presentadora en numerosas conferencias internacionales y cuenta con la certificación Learning Center Leader otorgada por la National College Learning Center Association.

Autora: La Dra. Susan R. Madsen es reconocida como una de las principales académicas y líderes de pensamiento a nivel mundial en el ámbito del liderazgo femenino. Ha escrito o editado nueve libros y publicado cientos de artículos, capítulos e informes. Su trabajo ha sido citado en *U.S. News and World Report*, *The Atlantic*, *The New York Times*, *Newsweek*, *Parenting Magazine*, *The Chronicle of Higher Education* y *The Washington Post*. Además, colabora regularmente con Forbes y otros medios locales y estatales. La profesora Madsen es Profesora de Liderazgo en la Escuela de Negocios Jon M. Huntsman de la Utah State University y participa activamente en diversas juntas comunitarias y organizaciones sin fines de lucro. Es también la Directora Fundadora del Utah Women & Leadership Project y la visionaria detrás de A Bolder Way Forward en Utah. Su pasión es fortalecer el impacto de niñas y mujeres en Utah y en todo el mundo.

Organización: El Utah Women & Leadership Project tiene su sede en la Escuela de Negocios Jon M. Huntsman de Utah State University y trabaja en colaboración con USU Extension. La misión del UWLP es fortalecer el impacto de las niñas y mujeres de Utah. Para ello, sirve al estado y a sus residentes mediante tres acciones principales: realizando investigaciones relevantes, confiables y vigentes; creando y reuniendo recursos valiosos; y convocando capacitaciones y eventos que informen, inspiren y despierten el crecimiento y el cambio para todos los residentes de Utah. El UWLP también es la organización base de [A Bolder Way Forward](http://www.abolderwayforward.org) (www.abolderwayforward.org).

Agradecimientos: Agradecemos especialmente a todas las mujeres que participaron en los encuentros de conversación comunitaria durante 2024 y 2025. Expresamos también nuestro profundo agradecimiento a Steven y Merriann Monson, así como a Jennifer y Shane Smith, por sus generosas donaciones que hicieron posible este y otros informes de investigación.

Copyright © 2025 Utah Women & Leadership Project