

Guía de acción de equidad racial e inclusión



Abrazando la
equidad



7 PASOS PARA MEJORAR E IMPLANTAR
LA EQUIDAD E INCLUSIÓN RACIAL
DENTRO DE SU ORGANIZACIÓN

CONTENIDO

1	Prólogo
2	Introduction
3	Introducción
4	7 Pasos para mejorar
6	PASO 1 ESTABLECER UN ENTENDIMIENTO DE PRINCIPIOS DE EQUIDAD E INCLUSIÓN RACIAL
7	PASO 2 INVOLUCRAR A POBLACIONES AFECTADAS E INTERESADOS
8	PASO 3 RECOPIRAR Y ANALIZAR DATOS DESGLOSADOS
9	PASO 4 REALIZAR ANÁLISIS DE SISTEMAS DE LAS CAUSAS DE INEQUIDAD
10	PASO 5 IDENTIFICAR ESTRATEGIAS E IDENTIFICAR RECURSOS PARA ATENDER LAS CAUSAS DE INEQUIDAD
11	PASO 6 REALIZAR REVISIÓN DEL IMPACTO DE EQUIDAD RACIAL PARA TODAS LAS POLÍTICAS Y TOMA DE DECISIÓN
12	PASO 7 EVALUAR CONTINUAMENTE LA EFECTIVIDAD Y ADAPTAR ESTRATEGIAS
13	Conclusión
	Notas finales

Acerca de la fundación Annie E. Casey

La fundación Annie E. Casey es un ente filantrópico privado que crea futuros más brillantes para los niños de la nación desarrollando soluciones para fortalecer familias, construir caminos para oportunidades económicas y transformando comunidades en dificultad en lugares más seguros y sanos para vivir, trabajar y crecer.

Reconocimientos

Esta guía fue escrita en colaboración de Terry Keleher, especialista de práctica y líder en Race Forward: El Centro de Innovaciones de Justicia Racial y utiliza herramientas que él desarrolló, además de las herramientas desarrolladas por la organización. La colaboración profunda y asistencia técnica provista por PolicyLink y el Instituto Racial Matters, un proyecto de Just Partners, Inc.

PRÓLOGO

La misión de la Fundación Annie E. Casey asegurarse de que todos los niños en los Estados Unidos tengan un futuro brillante. El simple y trágico hecho, sacado de los datos que hemos recopilado y de las historias de las comunidades en las que hemos trabajado por décadas, es que los niños de color tienen una montaña más inclinada que escalar hacia esa estrella del norte.

La población de los E.U.A. se está convirtiendo altamente diversa. Para el 2018, la mayoría de los niños en este país serán niños de color. Dados estos cambios demográficos, debemos actuar urgentemente. El precio de permitir que un grupo se quede atrás, ya es inaceptablemente costoso, y será más alto.

Si esperamos ayudar a toda la niñez que sea exitosa, debemos hacer más que cerrar esos espacios y puntualizar las disparidades. Todo nuestro trabajo debe de buscar alcanzar la equidad racial, un estado en el que todos los niños son dados las mismas oportunidades para alcanzar su potencial que sabemos tienen.

Alcanzar esta meta de equidad racial, de verdaderamente remover las barreras raciales fortificadas que nuestro país ha construido a través del tiempo, se requiere personas dedicadas a utilizar herramientas sofisticadas para incorporar la equidad racial y la inclusión en cada etapa de su trabajo por el cambio social. Los siete pasos mencionados en esta Guía de Acción representan un avance importante en esas herramientas. El seguir estos pasos ayudará a asegurar que las estrategias que ayudan a los niños, familias y comunidades sean informadas desde el inicio por el conocimiento y los datos de raza que sabemos son críticos para alcanzar resultados en toda la población.

Aun para aquellos que han trabajado en cuestiones de raza por años, estos pasos pueden sentirse incómodos, difíciles y nuevos. Aquellos de nosotros trabajando por el cambio sabemos que el abrazar esa incomodidad, algo que Jim Casey llamó “insatisfacción constructiva,” es como hacemos las cosas mejores. Espero ver el progreso que podemos hacer juntos con la ayuda de esta guía.

Patrick McCarthy
Presidente y CEO
Fundación Annie E. Casey

INTRODUCCIÓN

Por más de un siglo, muchos de los fundamentos de los Estados Unidos han estado batallando con cuestiones de equidad racial e inclusión. Aun para los fundamentos cuya misión parece trascender la división racial o étnica o retas la categorización, las barreas sistémicas y estructurales para las personas de color en nuestra sociedad no se han ciertamente y consistentemente, desaparecido ante la habilidad de la eficacia de los fundamentos.

Nosotros en la Fundación Annie E. Casey hemos entendido que nunca podremos alcanzar completamente los resultados que esperamos sin incorporamos un lente de equidad racial e inclusión en cada faceta de nuestro trabajo. Este entendimiento ha permitido un cambio en nuestro pensamiento de poder identificar las disparidades que separan diferentes tipos de niños, a crear oportunidades iguales que ayudan a los niños a superarse.

La raza tiene un lugar central en los patrones de desigualdad social, exclusión y división más profundos y persistentes de nuestra sociedad. Las disparidades raciales, la discriminación y segregación son esparcidos y continúan socavando el tejido social de nuestra nación. Sin equidad, continuarán aumentando la segregación económica e inestabilidad social y muchas más familias y niños continuarán quedándose atrás. Sin inclusión, muchos son marginados económica, política y culturalmente, enfrentándose a la disparidad y barreras cuando busquen oportunidades básicas para la seguridad y el avance.

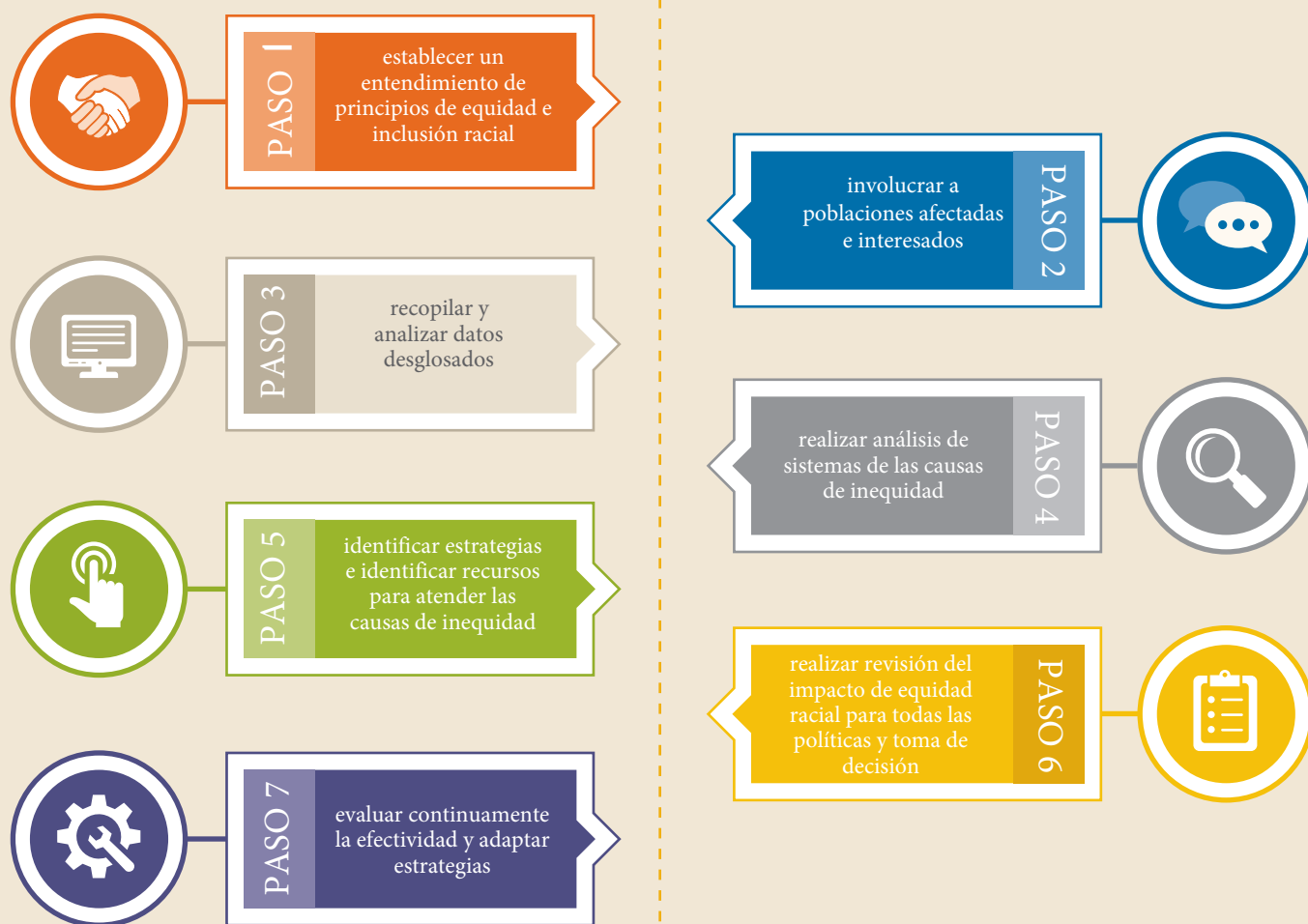
La raza continua jugando un rol definido en la trayectoria de la vida de uno mismo y sus resultados. Un sistema complejo de parcialidad racial y desigualdades están en juego, enraizado profundamente en la historia, cultura e instituciones de nuestro país. Este sistema de raza – el cual rutinariamente confiere ventajas y desventajas basadas en el color de la piel y otras características – debe de ser claramente entendido, directamente retado y fundamentalmente transformado. Si nuestra nación debe de vivir a la altura de sus ideales democráticos – que todas las personas son creadas iguales y tratadas justamente – entonces la equidad e inclusión racial debe de estar al frente de cómo formamos nuestras instituciones, políticas y cultura.

El propósito de esta guía es agregar a los recursos que ya han sido creados por colegas que han estado trabajando en este campo demostrando cómo un lente de equidad racial puede ser adoptado por fundaciones y otras organizaciones que trabajan directamente con los sistemas, proveedores de asistencia técnica y comunidades. Nuestro objetivo es proveer audiencias claves con conocimiento transferible y herramientas que pueden ayudarles a entender cuáles son los pasos a seguir para asegurar que están creando oportunidades de equidad para la población a la que sirven.

Herramientas y recursos adicionales para ayudar profundizar el entendimiento y manejo de cada paso, están disponibles en racialequitytools.org y storify.com/RJResourceguide.

7 PASOS CLAVES

Mejorando la equidad e inclusión racial puede parecer intimidante y muy seguido deja a muchos preguntándose cómo y dónde comenzar. Los pasos en esta guía ayudan a proveer un marco claro para emprender este importante trabajo.





PASO 1

Establecer un entendimiento de principios de equidad e inclusión racial

Muy seguido, las conversaciones enfocadas en raza se desvían porque las personas están usando los mismos términos de distintas maneras. Uno de los retos de comunicar efectivamente acerca de la raza es el mover a las personas de una definición estrecha e individualizada de racismo, a una concientización más comprensiva y sistémica. Para iluminar el racismo, necesitamos “nombrarlo, enmarcarlo y explicarlo.”

El construir un marco de trabajo proactivo para atender cuestiones raciales, comienza teniendo un entendimiento claro y una visión de la equidad e inclusión racial. No es suficiente el poder criticar o reacciones a las inequidades raciales. También tenemos que saber cómo crear y proactivamente construir equidad racial. El establecer un lenguaje compartido para presentar data, describir las condiciones y resultados e identificar las causas de inequidad es una importante función. Un lenguaje común crea una narrativa que hace más fácil el comunicar el compromiso hacia la equidad racial, tanto interna como externamente, y crea una plataforma para coordinar trabajo hacia resultados de equidad.

Las personas encuentran difícil el hablar acerca de razas sin sentir culpa, vergüenza y dolor – lo cual hace poco para poder continuar hacia delante. Al momento de involucrarse con otros con esta difícil conversación, trate de cambiar la conversación a una que esté enfocada en las causas, efectos, sistemas y soluciones.

Use los elementos básicos de enmarcar cuestiones efectivamente para presentar el caso al articular:

- Los valores en cuestión que se comparten
- El problema
- La causa
- La solución
- La acción necesitada

Estos elementos ayudan a crear un marco completo que es claro, conciso, atractivo y convincente. Use historias personales para ilustrar los patrones del sistema y elementos familiares (personajes, el ambiente, la acción y el conflicto) para hacer su historia memorable. Siempre proteja los valores positivos y se comparten, tales como la justicia, equidad, inclusión, unidad y dignidad.

Las siguientes son definiciones de conceptos principales que pueden ayudar a que los grupos desarrollen un lenguaje común para la equidad racial e inclusión.

Conceptos principales

Equidad es definida como “el estado, calidad o ideal de ser justo e imparcial”¹. El concepto de equidad es sinónimo de justicia. Es de mucha ayuda el pensar acerca de la equidad no como un simple estado deseado de las circunstancias o como un valor deseable. Para poder alcanzar y sostener la equidad, esta necesita ser pensada como un concepto estructural y sistémico.

Equidad sistemática es una combinación compleja de elementos inter relacionados conscientemente diseñados para crear, apoyar y sostener la justicia social. Es un sistema robusto y un proceso dinámico que reitera y replica ideas iguales, poder, recursos, estrategias, condiciones, hábitos y resultados.

Inclusión es la acción o estado que incluye o que es incluido dentro de un grupo o estructura². Más que simplemente la diversidad y la representación, la inclusión involucra participación auténtica y empoderada y un sentido verdadero de pertenencia.

Justicia racial es el justo tratamiento sistémico de personas de todas las razas que resulta en oportunidades iguales y los resultados para todos³. Todas las personas pueden alcanzar su potencial en la vida, independientemente de su raza, etnicidad o la comunidad en la que viven. La justicia racial – o equidad racial – va más allá del “anti-racismo.” No se trata solamente de lo que está en contra nuestra, sino también de lo que es por nosotros. Un marco teórico de la “justicia racial” puede movernos de una postura reactiva a una más poderosa, proactiva e incluso un acercamiento preventivo.

Raza es un sistema socialmente construido de categorizar a los seres humanos principalmente basado en aspectos físicos observables (fenotipos) tales como el color de la piel o genealogía. No hay una base científica para una distinción discernible entre las categorías raciales. La ideología de raza se ha implantado en nuestras identidades, instituciones y cultura y es usado

como una base para la discriminación y dominación⁴.

El concepto de **racismo** es comúnmente concebido como un simple prejuicio personal, pero de hecho, es un sistema complejo de jerarquías e inequidades.

Al **micro nivel del racismo**, o al nivel individual, se encuentran el racismo internalizado e interpersonal. En el nivel macro del racismo, vemos más allá de los individuos hacia las dinámicas generales, incluyendo el racismo institucional y estructural.

Racismo internalizado describe las creencias privadas raciales que los individuos sostienen. La manera en que absorbemos el mensaje social acerca de la raza y manera en los adoptamos como creencias personales, son imparciales y con prejuicios dentro del espectro del racismo internalizado. Para la gente de color, la opresión internalizada puede involucrar el creer en mensajes negativos acerca de uno mismo o del grupo racial de uno mismo. Para las personas blancas, el privilegio internalizado puede involucrar el sentir un sentido de superioridad y apropiamiento, o el sostener creencias negativas acerca de las personas de color.

Racismo interpersonal es cómo nuestras creencias privadas acerca de la raza se vuelven públicas cuando interactuamos con otros. Cuando actuamos conforme nuestros prejuicios o imparcialidad inconsciente – sea intencional, visible, o verbalmente o no – nos involucramos en racismo interpersonal. El racismo interpersonal también puede ser voluntario y explícito, tomando la forma supremacía, discurso de odio y violencia racial.

Racismo institucional es la inequidad racial dentro de las instituciones y sistema de poder, tales como lugares de trabajo, agencias de gobierno y servicios sociales.

Puede tomar la forma de políticas y prácticas injustas, trato discriminatorio y oportunidades y resultados desiguales. El comparar un sistema de escuela que concentra personas de color en las escuelas más pobladas y con menos recursos con los maestros menos calificados con las oportunidades educativas de los estudiantes blancos es un ejemplo de racismo institucional.

Racismo estructural (o racialización estructural) es la imparcialidad racial en instituciones y la sociedad. Describe los efectos acumulativos y exponenciales de una gama de factores que sistemáticamente privilegian a personas blancas y ponen en desventaja a las personas de color⁵. Dado que la palabra “racismo” es usualmente entendida como una creencia consciente, “racialización” puede ser una mejor forma de describir un proceso que no requiere intencionalidad. El experto en equidad racial John A. Powell escribe: “Racialización’ tiene connotación con un proceso más que con un evento estático. Subraya la naturaleza fluida y dinámica de la raza... ‘Racialización estructural’ es una serie de procesos que generar disparidades o disminuir resultados de la vida sin actores racistas”⁶.

Racialización sistémica describe un sistema dinámico que produce y replica ideologías, identidades y desigualdades raciales. La racialización sistémica es el patrón bien institucionalizado de discriminación que atraviesa a grandes organizaciones políticas, económicas y sociales en una sociedad. La atención pública hacia el racismo está generalmente enfocada en los síntomas (tales como un insulto racista por un individuo) más que en el sistema de equidad racial.

Así como los dos lados de una misma moneda, el **privilegio racial** describe ventajas basadas en la raza y trato preferencial basado en el color de la piel, mientras que la opresión racial se refiere a las desventajas basadas en raza, discriminación y explotación basada en el color de la piel.



IGUALDAD

VS.

EQUIDAD

Equidad involucra el tratar de entender y dar a las personas lo que necesitan para disfrutar una vida plena y saludable. **Igualdad**, en contraste, busca el asegurar que todos tengan las mismas cosas para que puedan disfrutar una vida plena y saludable. Así como la equidad, la igualdad busca promover la justicia, más solo puede funcionar si todos comienzan en el mismo lugar y tienen las mismas necesidades.



PASO 2

INVOLUCRAR A POBLACIONES AFECTADAS E INTERESADOS

Guía de análisis para interesados

Las siguientes preguntas pueden ayudar a asegurar que usted tenga una mezcla poderosa de interesados para ayudar al cambio ventajosamente.

1. ¿Quién es más afectado adversamente por el problema que se busca atender? ¿Quién se encuentra con barreras raciales o parciales, o exclusión del poder, relacionado con el problema?
2. ¿Cómo están distintamente los grupos de distintos grupos raciales posicionados o afectados por el problema?
3. Idealmente, ¿cómo se vería la composición racial del liderazgo?
4. ¿En qué maneras son mayormente afectados los interesados por el problema que se busca atender? ¿cómo pueden los esfuerzos ser apoyados o expandidos?
5. ¿Cuáles son las maneras en que puedan involucrarse los interesados que son adversamente afectados por el problema?
6. ¿Cómo pueden las distintas comunidades y los líderes involucrarse desde fuera para que tengan una oportunidad real de moldear soluciones y estrategias?
7. ¿Cómo es que puede ser inclusivo, representativo y auténtico el involucramiento de la comunidad?
8. ¿Cómo los interesados ejercitarán liderazgo y poder?
9. ¿Cómo pueden ser aliados y apoyo y cómo pueden involucrarse?
10. ¿Quién necesita ser reclutado o invitado para unirse al esfuerzo de atender el problema? ¿Quién se acercará a ellos? ¿Cómo? ¿Qué se les pedirá hacer para involucrarse?

Uno de los impactos del sistema de racialización es la exclusión de personas de color desde todos los puntos de toma de decisión, participación cívica y poder. La gente de color, lo mayores interesados en la eliminación del racismo y aquellos con las experiencias más cercanas a sus efectos, deben de tener un rol en los esfuerzos de cambio social a la par de gente blanca. Esfuércese en involucrar a los interesados que tienen conexiones activas a sus respectivas comunidades. Es importante asegurar una participación significativa, una voz y el sentido de propiedad. Lo más pronto que pueda involucrar a una mezcla diversa de interesados, lo más pronto se podrá mover del habla a la acción para crear oportunidades equitativas para las comunidades que busca servir.

Hay una diferencia entre el involucramiento de los interesados y el empoderamiento. Involucrar puede simplemente incluir el obtener retroalimentación o una participación limitada. El empoderamiento involucra tomar liderazgo, tomar decisiones y diseñar soluciones y estrategias en cada fase de los esfuerzos del cambio social. Un modelo de organización de comunidad liderado por gente de color y enfocado en construir poder, puede ser una estrategia particularmente importante para avanzar en el tema de justicia racial.

Invierta tiempo en aprender acerca de las necesidades de la población a la que sirve. Pase tiempo entendiendo o que otros interesados están haciendo, examinando qué es lo que funciona y posteriormente compartiendo el conocimiento. Esto puede ayudar a informar a su trabajo y permite una construcción temprana y apoyo a los interesados y las comunidades que busca servir. Lo más pronto que pueda involucrar a una mezcla diversa de interesados, mejor. Es más difícil traer nuevas comunidades una vez que la organización ha establecido su agenda, estrategia y liderazgo. Puede usar un análisis de interesados para revisar a quienes necesita comprometido para construir una poderosa mezcla de personas para ayudar al cambio ventajosamente.



PASO 2

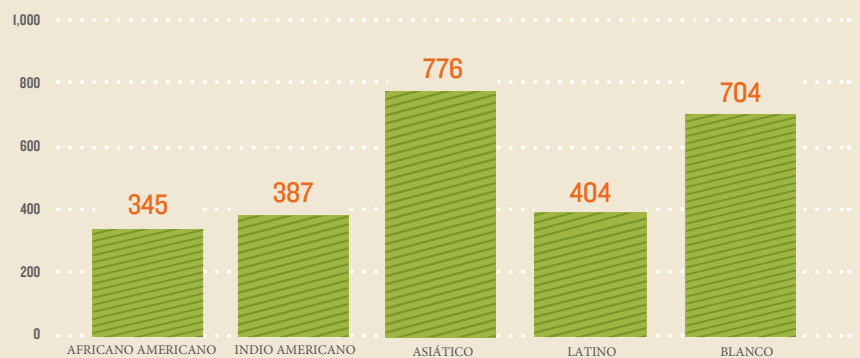
RECOPILAR Y ANALIZAR DATOS DESGLOSADOS

Para avanzar en la equidad racial para las poblaciones que servimos, se requiere data. Típicamente, la data es reportada para grandes poblaciones o como agregadas. Sin embargo, la data en todas las áreas de enfoque de organizaciones y sistemas, debe ser separada por raza, género y otras variables demográficas cuando la data esté disponible. La recolección, análisis y uso de datos sobre raza y etnicidad debe de ser una parte integral de los esfuerzos de mejoramiento continuo, la calidad, supervisión y proceso de rendición de cuentas de cada organización y sistema público. Si se usa tanto internamente como con socios contractuales, estos datos pueden convertirse en herramientas analíticas para administrar y efectivamente ubicar recursos necesarios para ayudar a niños y a sus familiares a superarse.

Adicionalmente, el trabajar con poblaciones afectadas, es crítico el diseñar una serie de preguntas de investigación que ayuden a identificar el tipo de data que se necesite. Muy seguido durante este paso existe una tenencia de trabajar con los datos que están disponibles y no se da tanta importancia a la data que se necesidad y que no está disponible. El involucrar a los interesados desde temprano puede ayudar a determinar qué datos deben de ser incluidos.

Resultado del índice de cifras nacionales de Raza

Los datos desagregados deben de ser separados por raza, género y otras variables demográficas. Esta gráfica es un ejemplo de datos desagregados por raza.



Nota: Los orígenes latino e hispano son excluyentes entre sí.



PASO 4

REALIZAR ANÁLISIS DE SISTEMAS DE LAS CAUSAS DE INEQUIDAD

Guía de análisis de sistemas

Puede usar las preguntas debajo para guiarse por un análisis de sistema básico. Estas atienden elementos clave de racialización sistémica, incluyendo historia, cultura, instituciones interconectadas y políticas e ideologías raciales. Examinar cómo el racismo interactúa con otros sistemas de privilegio, opresión y poder – tales como género e inequidad económica – es otra faceta importante de conducir un análisis de sistema.

1. ¿Cuáles son las inequidades raciales, barreras o resultados negativos involucrados en el problema que se examina? ¿Quién tiene la mayor carga y quién se beneficia más?
2. ¿Cuáles son las instituciones involucradas? ¿Cuáles son las políticas y/o prácticas injustas involucradas?
3. ¿Cuáles condiciones o determinantes sociales contribuyen al problema (tales como pobreza, segregación de vivienda, educación)?
4. ¿Qué otras dinámicas compuestas están involucradas (tales como ingreso o inequidad de género)?
5. ¿Cuáles normas culturales, mitos o ideas populares justifican o mantienen el problema?
6. ¿Cómo es que las cosas son de esta manera y cuáles son algunos impactos cumulativos?
7. ¿Cuáles son las causas clave o factores contribuyentes?
8. ¿Cuáles soluciones o intervenciones pueden eliminar las inequidades?
9. ¿Qué se puede aprender de esfuerzos previos para solucionar el problema o cambiar el sistema?
10. ¿Qué estrategias pueden resultar en el cambio sistémico y avanzar las soluciones de equidad?

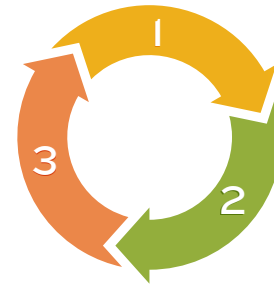
Es fácil el abrumarse por la magnitud del racismo sistémico y todas sus manifestaciones diarias. El examinar las causas raíz de resultados diferenciales tome en cuenta la convergencia de raza, lugar, clase e historia. Este tipo de análisis frecuentemente permite una perspectiva estructural que se enfoca a políticas y prácticas que pueden reproducir inequidades raciales no intencionadas (y en tiempos anteriores, intencionales). Para retar a la racialización sistémica efectivamente, necesitamos analizar sistemas para hacer decisiones informadas y estratégicas acerca de cómo interrumpir y retar los patrones de inequidad. Un análisis del sistema, o análisis de la estructura racista, ayuda a ver a los problemas holísticamente, considerando el contexto y las dinámicas componentes, para descubrir las causas raíz y posibles soluciones.

Los sistemas están compuestos de una serie organizada de componentes interdependientes e interactivos. Los sistemas generalmente se auto perpetúan, auto corrigen y están constantemente cambiando. Para entender el sistema y sus resultados, examina más allá de las partes individuales para ver cómo distintas partes interactúan en el arreglo en general⁷. Los sistemas pueden ser transformados al encontrar un alto número de ventaja que pueda inducir y reforzar el cambio

continuo. Mientras las acciones y las ganancias son seguidas por reacciones y reducciones, estas pueden ser anticipadas y contra atacadas con una buena planeación.

Un análisis del sistema es diseñado para:

1. Identificar causas raíz y factores contribuyentes



2. Mostrar posibles estrategias y soluciones atendiendo los problemas.

3. Ayudar a discernir entre las opciones generadas, cuáles estrategias y soluciones pueden apoyar los cambios deseados y hacer un impacto sistémico transformativo



PASO 5

IDENTIFICAR ESTRATEGIAS E IDENTIFICAR RECURSOS PARA ATENDER LAS CAUSAS DE INEQUIDAD

Después de conducir el análisis del sistema para identificar las causas raíz de inequidades, usted puede comenzar a traer a superficie las estrategias posibles y las soluciones para atender los problemas. A través de una planeación profunda e involucramiento de interesados clave y socios, usted puede crear maneras de cambiar sus inversiones y recursos para empujar soluciones que pueden tener impactos transformativos en sistemas y comunidades.

Las organizaciones y sistemas pueden focalizar problemas, recursos, inversiones y estrategias para aquellos grupos de personas que están siendo dejadas atrás y elegir quien las necesitan más. Las estrategias ideales y las inversiones promueven y avanzan oportunidades y disminuyen disparidades simultáneamente. Las soluciones de equidad racial y las políticas propuestas tienen el objetivo específico de eliminar disparidades raciales e incrementar equidad racial. Es tentador el usar representantes tales como el estatus socioeconómico o lugar, pero la raza requiere atención específica, distinta y suficiente.

Refleje calores positivos y compartidos en la solución propuesta – tales como justicia, equidad, inclusión, dignidad y unidad. Las soluciones raciales propuestas tienen que ser concretas y viables. Las estrategias de equidad racial efectivas deben ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y puntuales. Asegúrese que su propuesta incluya mecanismos realistas para cumplir, sostener y expandir éxito a través de suficientes fondos, personal, documentación, reporte público, mecanismos de rendición de cuentas y evaluación.

Una consideración consiente de la equidad racial durante la planeación y la toma de decisiones ayuda a combatir parcialidad implícita o inconsciente y prevenir impactos raciales negativos

Guía para desarrollar soluciones de equidad racial

Las siguientes preguntas pueden ayudar a asegurar que las estrategias identificadas e inversiones permitan el mayor impacto para los niños, las familias y comunidades de color.

1. ¿Cuáles disparidades raciales quiere eliminar, reducir o prevenir?
2. ¿Cuáles grupos que son más afectados por el problema quiere beneficiar?
3. ¿Cómo esos grupos más afectados por el problema pueden estar activamente involucrados en resolverlo?
4. ¿Cuál es un cambio específico en las políticas que puede ayudar a producir resultados más equitativos?
5. ¿Cómo su solución propuesta puede atender las causas raíz y mejorar el cambio sistémico?
6. ¿Qué cambios idealmente desea (no solo con los que se conformaría)?
7. ¿Cuáles principios positivos o valores compartidos son reflejados en esta reforme propuesta?
8. ¿La propuesta tiene metas claras, planes y líneas de tiempo de implementación, con suficientes fondos, personal, reporte público, rendición de cuentas y evaluación?
9. ¿Quiénes pueden ser aliados y personas de apoyo y cómo pueden involucrarse?



PASO 6

REALIZAR REVISIÓN DEL IMPACTO DE EQUIDAD RACIAL PARA TODAS LAS POLÍTICAS Y TOMA DE DECISIÓN

Evaluación del Impacto de la Equidad Racial

Estas preguntas pueden ayudarle a comenzar con su evaluación del impacto de la equidad racial.

1. ¿Están en la mesa todos los grupos raciales y étnicos que son afectados por las políticas, prácticas o decisiones?
2. ¿Cómo afectará la política, práctica o decisión propuesta a cada grupo?
3. ¿Cómo percibirá cada grupo la política, práctica o decisión propuesta?
4. ¿La política, práctica o decisión empeora o ignora las disparidades existentes?
5. Basado en las respuestas a las preguntas anteriores, ¿qué revisiones son necesarias en las políticas, prácticas o decisiones en discusión?

Una revisión del impacto de la equidad racial es una examinación sistémica de cómo una acción propuesta o decisión puede afectar diferentes grupos raciales y étnicos. Es una herramienta útil para revisar el efecto actual o anticipado de las políticas propuestas, prácticas institucionales, programas, planes y decisiones de presupuesto. La evaluación del impacto de la equidad racial puede ser una herramienta vital para reducir, eliminar y prevenir la discriminación racial e inequidades y prevenir el racismo institucional.

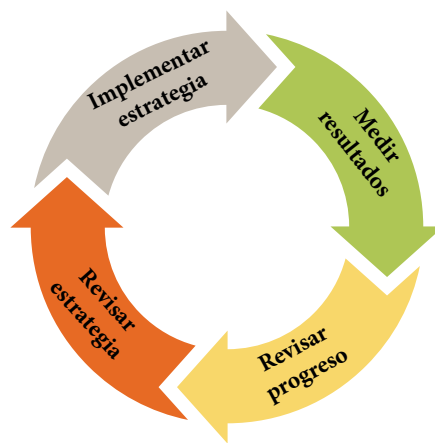
Las evaluaciones del impacto de la equidad racial se conducen mejor durante el proceso de toma de decisión, antes de tomar nuevas propuestas. Pueden ser usados para informar decisiones en una manera muy similar a las declaraciones del impacto ambiental, reportes de impacto fiscal y las evaluaciones de los riesgos del lugar laboral. Race Forward: The Center for Racial Justice Innovation y la Fundación Anney E. Casey han desarrollado kits de herramientas para evaluar el impacto de la equidad racial para ayudar a legisladores, organizaciones, comunidades y abogados a atender la equidad y remediar inequidades a largo plazo⁸.



PASO 7

EVALUAR CONTINUAMENTE LA EFECTIVIDAD Y ADAPTAR ESTRATEGIAS

El implementar estrategias de inversión que promueven cambio en políticas, reformas sistémicas y ejecución de programas son cosas críticas para remover barreras e incrementar las oportunidades iguales a las poblaciones que se sirven. También es importante el revisar consistentemente si las inversiones están alcanzando los objetivos establecidos de equidad racial. Las organizaciones y los sistemas deben de evaluar el progreso de equidad en cada paso y de manera continua. El establecer objetivos para los resultados de equidad buscados, seguir los resultados, medir el progreso e implementar los ajustes de curso necesitados son críticos para hacer el trabajo efectivamente.



CONCLUSIÓN

Mucho del trabajo para atender los problemas de raza, se enfocan en remediar discriminación racial e inequidades después de que suceden. Esas inequidades raciales que muy seguido se atienden, tienden a ser pequeñas a comparación a las que no. Mientras tanto, continúan emergiendo nuevas manifestaciones de racismo y sobrepasan nuestros mecanismos y capacidades para resolverlas. Los cuerpos legislativos y las cortes están devolviendo remedios leales claves y derechos civiles, aumentando la ceguera hacia el color – la negación voluntaria y la evasión de raza que previene que racismo se conozca. Si hemos de adelantar la curva, necesitamos enfocar más energía en una estrategia preventiva – deteniendo las inequidades raciales antes de que sucedan.

Para hacer esto, no es suficiente que los abogados de justicia racial nombren al racismo institucional. La abogacía de justicia racial de hoy en día debe de estar enfocada en prevenir el racismo institucionalizando la equidad racial.

Aunque pueda sonar abrumador, institucionalizar la equidad racial y prevenir el racismo institucional se puede lograr. Así como cualquier cosa, toma práctica, sociedad, aprendizaje y liderazgo.

Se puede adoptar, priorizar, incentivar y modelar prácticas iguales e inclusivas in el propio trabajo – dando experiencia, expertise y credibilidad de ayudar a otros a hacer lo mismo.

Se puede comenzar desarrollando un entendimiento común de los principios más importantes y usando sus términos para contar la historia. Identifique los interesados correctos y poblaciones afectadas para unirse a su mesa. Examine data desagregada, realice análisis de sistemas y diseñe estrategias efectivas. Mida el impacto racial de su plan. Evalúe y adapte sus estrategias con el tiempo.

Todos pueden ser un líder y campeón de equidad racial. Comience donde esté con las personas a su alrededor y use estos siete pasos para avanzar e incluir la equidad racial e inclusión en su organización.

Justicia Racial

La justicia racial puede ser usada como sinónimo de la equidad racial. Hágase notar también, que la justicia racial es un concepto sistémico. Así como la producción y replicación del racismo debe de ser entendida como un sistema que se debe de comprender su significado e impactos, la justicia social también conlleva el avance sistémico y la sustentabilidad de equidad. No es solamente la ausencia de discriminación e inequidad, sino también la presencia de sistemas deliberados y apoyos para alcanzar y sustentar la equidad racial.

Notas al final

¹ El Free Dictionary es un sitio web que se compone de una colección de diccionarios por áreas incluyendo médica y legal junto con enciclopedias gratis y de suscripción en 10 idiomas. (www.thefreedictionary.com/equity).

² Endnote #2 el Free Dictionary es un sitio web que se compone de una colección de diccionarios por áreas incluyendo médica y legal junto con enciclopedias gratis y de suscripción en 10 idiomas. (www.thefreedictionary.com/equity).

³ Endnote #3 Consultado el 30 de abril, 2014, de www.raceforward.org/about

⁴ Endnote #4 Omi, M. & Winant, H. (1994). *Racial formation in the United States: From the 1960s to the 1990s*. New York and London: Routledge.

⁵ End Note #5 Kochhar, R., Fry, R, & Taylor. P. (2011). *Wealth gaps rise to record highs between whites, blacks, Hispanics*. Washington, DC: Pew Research Center. Retrieved April 30, 2014, from www.pewsocialtrends.org/2011/07/26/wealth-gaps-rise-to-record-highs-between-whites-blacks-hispanics/

⁶ End Note #6 powell, j. a. (2013, September/ October). Deepening our understanding of structural marginalization. *Poverty & Race*, 22(5).

⁷ End Note #7 powell, j. a., Heller, C. C., & Bundalli, F. (2011, June). *Systems thinking and race: Workshop summary and exercises*. Retrieved April 30, 2014, from http://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/TCE_Star_WP_Training%20material%20Final%20Flint.pdf

⁸ End Note #8 The Annie E. Casey Foundation. (2006). *Race matters: Racial equity impact analysis – Assessing policies, programs and practices*. Baltimore, MD: Author. Retrieved April 30, 2014, from www.aecf.org/resources/race-matters-racial-equity-impact-analysis and www.raceforward.org/practice/tools/racial-equity-impact-assessment-toolkit



THE ANNIE E. CASEY FOUNDATION

701 ST. PAUL STREET BALTIMORE, MD 21202 410.547.6600 WWW.AECF.ORG

About This Translation

This document provides a Spanish translation [Race Equity and Inclusion Action Guide](#), a publication of the Annie E. Casey Foundation. The translation was created by Juvenile Justice Advocates International for use by its Spanish-speaking partners. We thank the Foundation for its permission to translate its copyrighted report and acknowledge that the translation presented in this document is Juvenile Justice Advocates International's alone, and does not necessarily reflect the original text, meaning or intention of the Foundation.

Acerca de esta traducción

Este documento proporciona una traducción al español basada en [Race Equity and Inclusion Action Guide](#), una publicación de la Fundación Annie E. Casey. La traducción fue creada por Justicia Juvenil Internacional México A.C. para uso de sus socios de habla hispana. Agradecemos a la Fundación por su permiso para traducir su informe con derechos de autor y reconocemos que la traducción presentada en este documento es exclusiva de Justicia Juvenil Internacional México A.C. y no refleja necesariamente el texto original, el significado o la intención de la Fundación.