

CONTINUO DE EQUIDAD

COMO SE VE EN LA PRACTICA

0 EXCLUSIVO/ IGNORAR	1 PASIVO/ INFORMAR	2 SIMBOLICO/ CONSULTAR	3 RECONOCER/ INVOLUCRAR	4 ESTRUCTURAL/ COLABORAR	5 TRANSFORMADO/ REFERIRLO A
INEQUIDAD	DIVERSIDAD	DIVERSIDAD	DIVERSIDAD + INCLUSION	DIVERSIDAD + INCLUSION	DIVERSIDAD+ INCLUSION+ CAPITAL
<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones a puerta cerrada. • Falta de comunicación o desinformación. • Intencionalmente o no intencionalmente excluir a la comunidad del proceso de toma de decisiones. • Perpetuar intencionalmente o no el racismo a través de políticas y prácticas. • Mantiene el poder del grupo dominante. • Las ofertas de trabajo solo se publican en ciertos lugares de difícil acceso, la solicitud no está disponible en varios idiomas/o accesible, las calificaciones se basan en la educación y excluyen la experiencia vivida/viva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se recopilaron encuestas y comentarios unidireccionales. El personal o la junta interpretan los datos sin más aportes de los participantes y los cambios reflejan las prioridades de quienes están en el poder. Los cambios pueden o no considerar la retroalimentación. • Las oportunidades de participación se limitan a preguntas y respuestas, grupos focales, foros, etc. sin intención de cambiar las decisiones que ya se han tomado. • La comunidad está excluida del proceso de toma de decisiones en la forma en que se diseña o implementa el proceso. • La información se proporciona después de que las decisiones ya se hayan tomado. • No se examinan las estructuras, políticas y prácticas – se mantiene el “negocio como siempre”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se puede utilizar una variedad de métodos de retroalimentación, incluidos grupos focales, juntas asesoras comunitarias, comités, etc. Los métodos podrían incluir métodos de retroalimentación unidireccionales como encuestas o tarjetas de comentarios o métodos más interactivos como la participación en grupos de trabajo. Comentarios y preguntas diseñadas por el personal y la junta que no representan a la comunidad. • Las comunicaciones al público incluyen diversidad racial en fotos o mensajes sin preguntar a las personas sobre el impacto en ellas (en fotos o en mensajes) y con poca atención a su opinión en decisiones más amplias. • Intencionalmente o no, una organización de “club” que abre la puerta a un número limitado de personas de color o miembros de otros grupos de identidad social con las “credenciales” adecuadas. Las identidades se utilizan para beneficiar a la organización o a un grupo de personas en el poder, y el beneficio no se distribuye a la comunidad. • Limitar de forma intencionada o no intencionada la participación en el proceso de toma de decisiones solo a aquellos que tengan las “credenciales” adecuadas. • Solo se involucra en temas de diversidad e inclusión con un grupo selecto de personas. • Se mantienen las políticas, prácticas y estructuras que promueven el statu quo (es decir, juntas consultivas comunitarias). 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización comunitaria y defensa. • Talleres interactivos y foros con consideraciones de accesibilidad. • Inclusión basada en datos de comunidades afectadas de manera desproporcionada en la toma de decisiones. • Cambio activo y continuo en la cultura, políticas y estructuras de toma de decisiones dentro de la organización. • Desarrollar estrategias y valores intencionales alineados con el antirracismo. • Mejora en el personal y la diversidad participativa, pero intencionalmente o no mantiene las estructuras institucionales y la cultura que perpetua el privilegio blanco (es decir, el personal de nivel ejecutivo pertenece a los grupos sociales dominantes). • El personal y la junta desenan el proceso y los objetivos de retroalimentación e involucran significativamente a los participantes en ese proceso. Cuando una parte significativa del grupo expresa crítica, insatisfacción o deseo, se hacen esfuerzos para comprender y satisfacer las necesidades, los deseos y los ideales del grupo. • Interpretación, la traducción puede estar disponible para quienes lo soliciten, u ofrecerse en un solo idioma. Los procesos de toma de decisiones no son completamente accesibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de liderazgo que priorice a las personas con experiencia vivida y viva y eleve a las Personas de Color y otros grupos de identidad social impactados de manera desproporcionada a posiciones de liderazgo dentro de la organización y los procesos de toma de decisiones. • Reestructura la organización para permitir la plena participación de la comunidad, incluida su cosmovisión, cultura y estilos de vida (es decir, algunos miembros del personal de nivel ejecutivo pertenecen a grupos sociales desproporcionadamente afectados). • Implementa estructuras, políticas y prácticas con toma de decisiones inclusivas y otras formas de poder compartido dentro de algunos o todos los niveles de la organización. Organización comunitaria y promoción. • La organización está comprometida y avanza hacia la justicia lingüística (permitiendo que todas las personas participen en el idioma de su elección) y la accesibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización antirracista, multicultural y equitativa que refleja la plena participación y el poder compartido con diversos grupos raciales, culturales y económicos que determinan la misión, la estructura, el electorado, las políticas y las prácticas de la organización. • Aliados con la comunidad para combatir todas las formas de opresión social. • Trabajar activamente para acabar con la opresión sistémica dentro y fuera de la organización. • La organización practica plenamente la justicia lingüística (lo que permite que todas las personas participen en el idioma de su elección) y la accesibilidad.



El Plan de Colorado para
Acabar con el Hambre

CONTINUO DE EQUIDAD

	0 EXCLUSIVO/ IGNORAR	1 PASIVO/ INFORMAR	2 SIMBOLICO/ CONSULTAR	3 RECONOCER/ INVOLUCRAR	4 ESTRUCTURAL/ COLABORAR	5 TRANSFORMADO/ REFERIRLO A
	INEQUIDAD	DIVERSIDAD	DIVERSIDAD	DIVERSIDAD + INCLUSION	DIVERSIDAD + INCLUSION	DIVERSIDAD+ INCLUSION+ CAPITAL
COMO SE DEFINE EL ÉXITO	<ul style="list-style-type: none"> Diferencias raciales y culturales percibidas como déficit. El éxito lo definen los que están en el poder y mantiene el status quo. 	<ul style="list-style-type: none"> Éxito y fracaso definidos por desempeño estadístico simple (por ejemplo, contratamos x% de mujeres; tenemos y% de participantes negros, latinos y API; etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> El éxito y el fracaso están definidos por quienes están en el poder, con inclusión de personas de diversas identidades raciales y culturales. Cuando ocurre un desacuerdo, los que están en el poder toman la decisión final. La evaluación programática incluye números cuantitativos con poco o ningún reconocimiento de los impactos en las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> El éxito se define a través de la retención, la confianza y un compromiso significativo continuo. El éxito se define a través de la reevaluación continua de lo que funciona y lo que necesita mejorar. La evaluación programática incluye experiencias cualitativas. 	<ul style="list-style-type: none"> El éxito se define en asociación con la comunidad de grupos sociales e identidades afectados de manera desproporcionada. La evaluación programática incluye impactos sociales y emocionales en la comunidad más allá de las medidas cuantitativas (es decir, las medidas se centran en cómo se realiza el trabajo, cuantas personas se ven afectadas y como se sienten las personas). 	<ul style="list-style-type: none"> El éxito se define al tratar a grupos de personas de manera diferente en función de las injusticias históricas y las barreras actuales para que todos tengan una verdadera igualdad de oportunidades. El éxito se define a través de la transformación organizacional que coloca a las Personas de Color y a las personas de grupos sociales desproporcionadamente afectados en posiciones de liderazgo en toda la organización. Las medidas de evaluación programática son establecidas por la comunidad servida porque el personal y la junta incluyen participantes.
MENSAJE E IMPACTO	Su voz, necesidades e intereses no importan	Colocación: lo mantendremos informado. Resulta en impotencia y frustración.	Tokenización	Afirmación – valoramos su poder y experiencia y nos está haciendo pensar y actuar de manera diferente.	Poder – su experiencia es fundamental para lograr resultados equitativos.	Propiedad y liderazgo.

