



Lente de equidad racial y herramienta de empoderamiento

POR QUE NECESITAMOS UNALENTE DE EQUIDAD RACIAL

Esta es una herramienta que consiste en unas preguntas guiadas para el departamento de Parques y Recreación de Portland (PP&R), para ayudarnos a tener resultados más equitativos en todas nuestras comunidades. Aplicar una lente de equidad en nuestro trabajo ayuda al departamento a reflexionar sobre cómo nuestras decisiones pueden sobrecargar desproporcionadamente a ciertas comunidades, como las BIPOC (Afroamericanos, indígenas y personas de color), personas con discapacidades, viviendo con bajos ingresos, inmigrantes y refugiados, y comunidades desprotegidas. Al centrarnos en la gente más afectada por el racismo sistémico, todos nos beneficiamos.

Una lente de equidad racial también puede ayudarnos a:

- Construir una cultura de trabajo acogedora, más segura e inclusiva.
- Estar más atentos, más respetuosos y empáticos con respecto a los demás.
- Desarrollar un enfoque para todo el departamento que resuelva inequidades y mejore los resultados.
- Crear una perspectiva más inclusiva, enfocándonos en cómo nuestras decisiones pueden afectar a las comunidades marginadas.

Una **Lente de Equidad Racial** es una perspectiva de pensamiento crítico para eliminar el racismo institucional y estructural, evaluando cargas, beneficios, y resultados sobre las comunidades marginadas (OEHR)

¿COMO APLICAR UNALENTE DE EQUIDAD RACIAL?

La herramienta de empoderamiento para la lente de equidad racial debería usarse para crear resultados equitativos intencionalmente en nuestras acciones y durante el proceso de nuestra toma de decisiones. Por ejemplo, para planear, diseñar programas, implementar, monitorear y evaluar, o facilitar las conversaciones en las reuniones de personal. Todos los empleados juegan un papel en esta tarea. Para ser efectivos, esta herramienta deben utilizarla personas con experiencias e historias diversas.

Las siguientes preguntas tienen la intención de abrir conversaciones al tiempo que consideran obstáculos y decisiones desde múltiples perspectivas. Lo ayudarán a cambiar su forma de pensar para centrarse en la equidad racial, la diversidad, y la inclusión internamente (equipo del PP&R) y externamente (comunidad).

Los siete pasos se pueden repetir y no necesariamente en el orden que se los presentamos. Algunas de las preguntas pueden ser más relevantes que otras, dependiendo de su trabajo diario, iniciativas y experiencia. Después de usar continuamente esta herramienta en su trabajo diario, y a través de una robusta colaboración con la comunidad y sus compañeros, tal vez necesite añadir otras preguntas que les ayuden a la hora de mejorar los programas, normas y prácticas de inclusión.

LENTE DE EQUIDAD RACIAL (7 PASOS):

Paso 1. Piense en el resultado que se desea

- a. ¿Cuáles son los resultados de equidad que desea conseguir?
- b. ¿Cómo van a influenciar sus decisiones la equidad racial y centrarse en las comunidades marginadas?
- c. ¿Hay alguna consecuencia imprevista al tomar estas decisiones?

Paso 2. Involucre a los interesados, internos y externos

- a. ¿Qué personas afectadas y marginadas participarán en su proceso?
- b. ¿Cómo los involucrará de una manera significativa?
- c. ¿Cómo crearán sus decisiones relaciones de confianza y a largo plazo?

Paso 3. Recoja información

- a. ¿Darán prioridad las decisiones a vecindarios específicos o áreas geográficas en particular?
- b. ¿Qué segmento demográfico se verá afectado por las decisiones? (Considere la raza, el nivel económico, discapacidades, género, y otras cosas).
- c. ¿Qué información influenciará sus decisiones?
(Considere diversas perspectivas, fuentes de información y experiencias vividas).

Paso 4. Determine quién se beneficiará y/o quién recibe una carga

- a. ¿Qué cambios positivos y/o negativos pueden resultar de estas decisiones?
- b. ¿Cómo reducirá usted las disparidades?
- c. ¿Cómo interrumpirán y/o reforzarán sus decisiones el racismo sistémico?

Paso 5. Reduzca daños y desarrolle oportunidades

- a. ¿Cómo compartirá el poder y la toma de decisiones con aquellas personas más afectadas por el racismo sistémico?
- b. ¿Cómo hará escuchar las voces de las comunidades y personas BIPOC, refugiados, inmigrantes y políglotas?
- c. ¿Qué barreras puede encontrarse al hacer cambios relacionados con la equidad y la justicia racial?
- d. ¿Cómo podrían influenciarlo sus prejuicios durante el proceso de tomar decisiones?

Paso 6. Evalúe y responsabilícese

- a. ¿Cómo medirá su éxito y sabrá que las personas están mejor?
- b. ¿Cómo guardará un récord de los resultados?
- c. ¿Cómo mejorará los resultados de equidad que resulten de su toma de decisiones?
- d. ¿Qué trabajo queda todavía por hacer?

Paso 7. Comuníquese

- a. ¿Cómo compartirá información, oportunidades, y datos con las personas más afectadas?
- b. ¿Cómo comunicará de manera efectiva las necesidades que expresen las comunidades marginadas?
- c. ¿Cómo promoverá la equidad racial en sus mensajes?

TERMINOS

Equidad racial

Cuando la raza no determina o predice la distribución de recursos, oportunidades y cargas entre los miembros del grupo en la sociedad.

Diversidad

El conjunto de diferencias en un grupo. La diversidad incluye no solamente la raza, etnicidad y género, sino también la edad, origen nacional, religión, (dis)capacidad, orientación sexual, estado socioeconómico, educación y lenguaje. La diversidad también comprende valores culturales, ideas y perspectivas.

Inclusión

El involucramiento auténtico de grupos marginados o excluidos a las actividades de toma de decisiones y creación de normativas. La inclusión también puede ser crear una atmósfera donde todos puedan mostrar su personalidad real.

MEJORES PRACTICAS PARA CREAR PUENTES EN LA COMUNIDAD

- Investigue la comunidad y la organización antes de darse a conocer a nuevas comunidades.
- Cultive las relaciones con los líderes de - la comunidad, pregunte cómo hacer los programas atractivos, inclusivos y sensibles cultural/ lingüísticamente, en respuesta a la necesidad presente.
- Cree asociaciones mutuas, auténticas que no estén basadas en un simple intercambio-esto requiere tiempo y recursos.
- Sea honesto y comunique expectativas claras acerca de lo que PP&R y su programa pueden o no proveer a la comunidad.
- Mantenga la confianza y cultive las relaciones, no los llame siempre para pedir algo.
- Pregunte a la comunidad qué entienden ellos por éxito, desarrolle medidas dentro de las asociaciones para saber si han tenido éxito o no.
- Cuando hable con los líderes de la comunidad, ofrezca esperanza, explique por qué podrían querer participar (por ejemplo, actividades sanas, oportunidades para conectar con otros programas o comunidades, crear conexiones en la comunidad, aprender sobre trabajos).

Personas Afectadas y Marginadas

- Afroamericanos
- Personas nativas e Indígenas
- Personas de Color
- Inmigrantes y Refugiados
- Personas Viviendo en la Pobreza
- Personas con Discapacidades
- LGBT2SQIA
- Adultos Mayores
- Grupos de Minorías Religiosas
- Mujeres
- Jóvenes
- ¿Quién más?

¿QUE ES RACISMO?

Para poder entender el racismo, lo primero es entender que la raza es una construcción social que divide artificialmente a las personas en grupos basándose en características como la apariencia física (particularmente el color), la herencia cultural, la afiliación cultural y la clasificación racial para acomodarse a los intereses sociales y económicos del grupo dominante del momento. El censo de Estados Unidos ofrece información sobre cómo la designación racial ha cambiado con el tiempo, manteniéndose las personas blancas constantes como grupo dominante.

El racismo entonces se refiere a un sistema que da privilegios a los que pertenecen al grupo dominante por encima de quienes no pertenecen al mismo, basado en su raza. Estos privilegios resultan en mayor poder y refuerzan con los prejuicios raciales.

Fuente: Centro de Western States

¿QUE ES ANTI-RACISMO?

El antirracismo es la identificación y eliminación del racismo, al cambiar los sistemas opresores, sus estructuras, normativas, prácticas y actitudes para que el daño histórico, presente y futuro pueda eliminarse para las personas de color. PP&R quiere ser una organización antirracista.

Una organización antirracista es una organización que:

1. Ha estructurado todos los aspectos de la vida institucional asegurando la participación total de las personas de color, incluyendo sus opiniones globales y cultura, y la participación de personas blancas como aliados en la lucha contra el racismo.
2. Tiene la habilidad de diagnosticar y tratar diferentes tipos de racismo dentro de la organización, de una manera que fortalece, crea comunidad y confianza,
3. Implementa estructuras, normativas y prácticas para tomar decisiones inclusivas y otras formas de compartir poder por toda la institución,
4. Se compromete a la lucha contra el racismo en la sociedad
5. Dibuja claras líneas de responsabilidad ante las comunidades oprimidas por el racismo.

Fuente: Crossroads Antiracism

Responsabilidad basada en resultados™ , metodología (RBA)

Otra herramienta para la equidad racial es RBA. Esta estructura usa una lente de equidad racial centrada en la comunidad como la base para un trabajo exitoso - una condición para el bienestar de la comunidad. Es una herramienta transparente, basada en datos, para tomar decisiones, que usa una perspectiva de "fin a medios", por ejemplo, comenzando al final para determinar lo que quiere conseguir (objetivos deseados) y trabajando hacia atrás hasta los medios a través de los cuales lo conseguirá (estrategias/acciones).

RBA usa tres preguntas clave para determinar la efectividad de las iniciativas, los programas y sistemas:

- ¿Cuánto hicimos?
- ¿Cómo fuimos de efectivos?
- ¿Se benefició alguien?

Estas tres preguntas son principios de medidas clave que muestran lo efectivo que es un programa o si un servicio funciona, y se les conoce comúnmente como medidas de rendimiento.