

Medición y Evaluación de DRIVE

EQUIDAD RACIAL ENCUESTA

Encuesta, Guía y
Diccionario de Datos



CENTRAL
VALLEY
COMMUNITY
FOUNDATION



DRIVE
DEVELOPING THE REGION'S
INCLUSIVE & VIBRANT ECONOMY

Encuesta de Equidad Racial de DRIVE

Gracias por tomarse el tiempo para completar esta encuesta. Esta encuesta tardará aproximadamente 45 minutos en completarse.

Recuerde...

- no hay respuestas correctas o incorrectas,
- las respuestas reflexivas y honestas proporcionarán la información más valiosa, y
- Sus respuestas a esta encuesta son confidenciales y solo se compartirán de forma anónima.

Esta encuesta hace preguntas sobre las prácticas de equidad racial de su organización. Seleccione la respuesta que mejor aplique a **su organización**.



CENTRAL
VALLEY
COMMUNITY
FOUNDATION



DRIVE
DEVELOPING THE REGION'S
INCLUSIVE & VIBRANT ECONOMY

Parte 1 Compromiso Organizacional con el Trabajo de Equidad Racial

Después de leer las siguientes declaraciones, marque la calificación que mejor describa su nivel de acuerdo.

1. La organización incorpora la equidad racial en su misión, visión y valores. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

2. La organización ha asignado recursos financieros para el trabajo de equidad racial (por ejemplo, asignación de personal o fondos para la coordinación del trabajo, desarrollo e implementación del plan de equidad o trabajo de evaluación). *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

3. La organización tiene personal con actividades de equidad como parte de sus funciones laborales esenciales o como una responsabilidad independiente. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

4. La organización pone a disposición del personal capacitaciones de forma continua para apoyar la equidad (por ejemplo, deshacer el racismo, el antirracismo, el prejuicio implícito, etc.) *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

5. Todo el personal, incluyendo el liderazgo, debe asistir a capacitaciones centradas en la equidad (por ejemplo, deshacer el racismo, el antirracismo, el prejuicio implícito, etc.) *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

6. La organización evalúa la eficacia de los entrenamientos sobre equidad racial y competencia cultural disponible para el personal y el liderazgo. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

7. La **junta directiva** de la organización refleja las comunidades que la organización busca impactar. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización



8. El **personal de** la organización refleja las comunidades que la organización busca impactar. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

9. Dentro de la **junta directiva** de la organización, hay una comprensión de los impactos del racismo (por ejemplo, racismo cultural, institucional y estructural). *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

10. Dentro **del personal** de la organización, hay una comprensión de los impactos del racismo (por ejemplo, racismo cultural, institucional y estructural). *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

11. La Junta Directiva evalúa los requisitos de membresía de la Junta que ignoran las desigualdades raciales sistémicas y refuerzan la cultura dominante, como los montos mínimos de donación y los antecedentes convencionalmente prestigiosos. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

12. La Junta Directiva reconoce las dinámicas de poder (por ejemplo, basadas en raza, género, edad, etc.) que existen en la junta. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

13. La organización prioriza la contratación con proveedores y socios liderados por personas de color o con una misión relacionada con la equidad racial. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

14. La organización averigua las estadísticas de representación racial entre sus socios comerciales (por ejemplo, beneficiarios, consultores y proveedores). *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

15. La organización facilitó y simplificó sus procesos de contratación para apoyar la participación de una variedad más amplia de socios comunitarios. *[seleccione uno]*

- Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

16. La organización utiliza su poder y autoridad para empujar a las instituciones (por ejemplo, gobierno, filantropía) hacia una mayor equidad racial. *[seleccione uno]*

- Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

Parte 2 Cultura Organizacional

Después de leer las siguientes declaraciones, marque la calificación que mejor describa su nivel de acuerdo.

17. La organización crea un espacio para discutir la raza y el racismo de maneras que son relevantes para el trabajo de la organización. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

18. Las “normas” culturales de la organización, habladas o no, permiten que las preguntas y preocupaciones sobre la dinámica racial se discutan y aborden abiertamente. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

19. El personal puede participar y trabajar de manera significativa a través de la tensión cuando surge un conflicto. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

20. El personal que se identifica como personas de color o como perteneciente a grupos históricamente marginados puede traer sus identidades completas al lugar de trabajo, si así lo desean, y sentirse reconocidos y respetados. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

21. La organización fomenta las ideas y la retroalimentación de todas las partes interesadas (incluyendo el personal de primera línea, voluntarios, clientes) y no solo de aquellos con autoridad posicional. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

22. Al planificar reuniones y encuentros internos, la organización considera factores de accesibilidad e inclusión (p. ej., acceso/interpretación de idiomas, alojamiento, cuidado de niños, comida, ubicación, etc.). *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre



Parte 3 Reclutar, Contratar y Retener una Fuerza Laboral Diversa

Después de leer las siguientes declaraciones, marque la calificación que mejor describa su nivel de acuerdo.

23. La organización captura información sobre el compromiso, la inclusión y la satisfacción de los empleados (separados por raza) de forma regular. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

24. La organización tiene políticas para abordar las desigualdades de contratación y promover el alcance y el reclutamiento de comunidades marginadas, específicamente personas de color. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

25. La organización utiliza prácticas de contratación equitativas, como publicar rangos salariales, considerar la experiencia equivalente como comparable a la educación formal o la revisión anónima de las solicitudes. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

26. La organización analiza los datos de personal para identificar áreas donde existen disparidades raciales, como la compensación y la promoción. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

27. La organización reconoce que las contribuciones hechas por el personal hacia la creación de un entorno antirracista y favorable a la equidad son valiosas para la misión y el éxito de la organización. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

28. La organización tiene personas de color y personas de organizaciones dirigidas por personas de color sólidamente representadas dentro de su cartera de líderes y tomadores de decisiones. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

29. La organización proporciona un salario digno a todo el personal que refleja el costo de vida regional (por ejemplo, vivienda, alimentos, transporte, cuidado de niños, atención médica, etc.). *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo



Parte 4 Asociaciones Comunitarias

Después de leer las siguientes declaraciones, marque la calificación que mejor describa su nivel de acuerdo.

30. La organización construye intencionalmente relaciones bidireccionales con organizaciones y comunidades de color como partes interesadas clave y relevantes. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

31. La organización evalúa y toma medidas para abordar las barreras estructurales que impiden que las comunidades de color se involucren con sus servicios (por ejemplo, acceso al idioma, requisitos de documentación). *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

32. La organización practica la participación de la comunidad de manera que permita que las perspectivas y los aportes de las comunidades de color impulsen el propósito y la toma de decisiones de la organización. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

33. La organización involucra a las partes interesadas de la comunidad en la configuración de las prioridades presupuestarias y la revisión de las propuestas de financiamiento. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

34. La organización invierte en el desarrollo de capacidades para los miembros de la comunidad (por ejemplo, academias de liderazgo, asistencia técnica) para aumentar su influencia en la comunidad. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

35. La organización cuenta con mecanismos para proporcionar compensación por la experiencia de los miembros de la comunidad como un bien y dominio de conocimiento especializado y consulta. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

36. La organización alienta al personal a ser voluntario en la comunidad al proporcionar tiempo libre pagado para el trabajo voluntario. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo



Parte 5 Practicar el Antirracismo en Programas, Toma de Decisiones y Defensa

Después de leer las siguientes declaraciones, marque la calificación que mejor describa su nivel de acuerdo.

37. La organización cuenta con políticas o prácticas para garantizar que las comunidades más afectadas por el trabajo de la organización sean parte de la toma de decisiones durante el diseño, la implementación y la evaluación de programas e iniciativas de promoción. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

38. La organización aborda las diferencias raciales en el acceso, la entrega y los resultados del programa. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

39. Según corresponda, los datos recopilados por la organización son accesibles a las comunidades para apoyar sus esfuerzos de promover la equidad. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

40. La organización involucra a miembros de la comunidad para ayudar a interpretar los datos. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

41. La organización utiliza constantemente un lenguaje inclusivo y culturalmente receptivo en las comunicaciones internas y externas. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

42. Al tomar decisiones (p. ej., programáticas, de defensa, políticas), la organización considera cómo la decisión beneficiará y/o perjudicará a las comunidades de color. *[seleccione uno]*

Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre



43. La organización involucra a los miembros de la comunidad en iniciativas de promoción que abordan las

- Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

44. La organización apoya públicamente iniciativas y movimientos locales / nacionales que luchan por la equidad racial. *[seleccione uno]*

- Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

Parte 6 Preguntas Abiertas

Estas preguntas están diseñadas para complementar las preguntas de la encuesta y proporcionar una comprensión más profunda de las prácticas de equidad.

Compromiso Organizacional

45. ¿Su organización tiene una estructura interna (por ejemplo, un comité de equidad) responsable de abordar la equidad racial? *[seleccione una]*

Sí *[Si es seleccionado, pregunte 45a]*

No

45a. Describa la estructura interna de su organización (por ejemplo, un comité de equidad) responsable de abordar la equidad racial. Incluya el alcance de trabajo de esta estructura en su respuesta. *[respuesta de texto]*

46. ¿Los líderes de su organización actúan de manera consistente en torno a la equidad racial, por ejemplo, asignando recursos suficientes para iniciativas de equidad racial, haciendo de la justicia racial un tema permanente en las reuniones clave y asegurándose de que las personas de color tomen decisiones? Proporcione ejemplos de cómo la equidad racial es o no es incorporada consistentemente por los líderes de su organización. cial, por ejemplo, asignando recursos suficientes para iniciativas de equidad racial, haciendo de la justicia racial un tema permanente en reuniones clave y garantizando que las personas de color sean los encargados de tomar decisiones? Proporcione ejemplos de cómo los líderes de su organización incorporan o no la equidad racial de manera consistente. *[respuesta de texto]*

Cultura

47. Por favor proporcione ejemplos de cómo su organización comunica su cultura interna de inclusión y equidad. (Las prácticas pueden incluir notar las barreras a la participación, planificación que incorpore la participación, interrumpir o nombrar las desigualdades “en voz alta” y alentar cuando surjan temas difíciles). *[respuesta de texto]*



Diversidad de la Fuerza Laboral

48. ¿Qué prácticas o estructuras tiene la organización para apoyar a los empleados de color (por ejemplo, tutoría, grupos de apoyo para los empleados, orientaciones integrales)? ¿Existen apoyos para el avance profesional de los empleados de color? *[respuesta de texto]*

Colaboraciones Comunitarias

49. Por favor proporcione ejemplos de las formas en que se reconoce formalmente a las comunidades de color como partes interesadas clave en la toma de decisiones organizacionales (por ejemplo, brindando a los residentes oportunidades para formar parte de comités, dar forma a las decisiones presupuestarias/de financiación o participar en el desarrollo de capacidades para apoyar la toma de decisiones informadas). *[respuesta de texto]*

Programas y Abogacía

50. ¿Cómo incorporan los objetivos de equidad y prestación de servicios culturalmente apropiados en sus programas? Por favor proporcione ejemplos de cómo esto se escribe en la política o se utiliza en la práctica. *[respuesta de texto]*

Reflexión

En las siguientes tres preguntas, tómese un momento para reflexionar sobre todas sus respuestas anteriores a esta evaluación. Las siguientes preguntas tienen como objetivo resumir las experiencias de su organización con la equidad racial.

En cuanto a la equidad racial...

51. ¿Cuáles son las fortalezas de su organización? Si tiene ejemplos específicos, por favor proporciónelos: *[respuesta de texto]*

52. ¿Qué brechas existen en su organización? Si tiene ejemplos específicos, por favor proporciónelos: *[respuesta de texto]*

53. ¿Qué área de acción posibles existen para que su organización tome acción en base a ello en el futuro? Si tiene ejemplos específicos, por favor proporciónelos: *[respuesta de texto]*

Parte 7 Información General

54. ¿Es usted...? [seleccione una]

- Hembra
- Masculino
- No binario/no conforme (una persona que no se identifica con ningún género)
- Otro

54a. ¿Se identifica como transgénero?

- Sí
- No
- Prefiero no decir

55. ¿Cuál es su raza/etnicidad? [Seleccione todo lo que corresponda]

- Nativo Americano o Nativo de Alaska (*si es seleccionado, pregunte 55a*)
- Asiático (*si es seleccionado, pregunte 55b*)
- Latino/a/x (*si es seleccionado, pregunte 55c*)
- Negro (*si se selecciona, pregunte 55d*)
- Blanco (*si se selecciona, pregunte 55e*)
- Otro (*si se selecciona, pregunte 55f*)

Si seleccionó Nativo Americano o Nativo de Alaska:

55a. Por favor seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad de Indio Americanos y/o Nativos de Alaska que formen parte de su identidad. [Seleccione todas las opciones que aplican]

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Azteca | <input type="checkbox"/> Nación Navajo |
| <input type="checkbox"/> Big Sandy Band de los Indios Mono Occidentales | <input type="checkbox"/> Comunidad Esquimal de Nome |
| <input type="checkbox"/> Tribu de los Pies Negros | <input type="checkbox"/> Mono-Yokuts de la Banda Norte |
| <input type="checkbox"/> Tribu Chuchansi | <input type="checkbox"/> Picayune Ranchería de Indios Chukchansi |
| <input type="checkbox"/> Tribu Chumash | <input type="checkbox"/> Tribu Paiute-Shoshone |
| <input type="checkbox"/> Gobierno Tribal de Dummer | <input type="checkbox"/> Comunidad Indígena Santa Rosa de la Ranchería Santa Rosa (Tachi Yokuts) |
| <input type="checkbox"/> Gobierno Tribal de Dumna Wo-Wah | <input type="checkbox"/> Tribu Yokuts Wuksachi al pie de la Sierra |
| <input type="checkbox"/> Tribu Hupa | <input type="checkbox"/> Ranchería de Table Mountain |
| <input type="checkbox"/> Maya | <input type="checkbox"/> Tribu Tradicional Choinuymni |
| <input type="checkbox"/> Tribu Me-Wuk | <input type="checkbox"/> Tribu india del río Tule de la Reserva del Río Tule |
| <input type="checkbox"/> Tribu Miwok | <input type="checkbox"/> Consejo Wukchumni |
| <input type="checkbox"/> Indios Mono de North Fork Band | <input type="checkbox"/> Tribu Wukshumni |
| <input type="checkbox"/> Indios Mono de Dunlap Band (también conocido como Consejo Tribal Mono de Dunlap) | <input type="checkbox"/> Otro [respuesta de texto] |
| <input type="checkbox"/> Pueblo Nativo de Barrow Inupiat Gobierno Tradicional | _____ |
| | _____ |



Si selecciono Asiático:

55b. Seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad asiática que formen parte de su identidad. *[Seleccione todo lo que corresponda]*

- Chamorro
- Chino
- Filipino
- Hmong
- Japonés
- Coreano
- Nativo de Hawái
- Punjabí
- Samoano
- Vietnamita
- Otro [respuesta de texto] _____

Si seleccionó Latino/a/x:

55c. Seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad latina que forman parte de su identidad. *[Seleccione todo lo que corresponda]*

- Argentino(a)
- Cubano(a)
- Salvadoreño(a)
- Guatemalteco(a)
- Indígenas de México (p. ej., Mixteco, Zapoteco)
- Mexicano / Mexicano Americano
- Nicaragüense
- Portugués
- Puertorriqueño
- Otro [respuesta de texto] _____

Si seleccionó Negro:

55d. Seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad negra que formen parte de su identidad. *[Seleccione todo lo que corresponda]*

- Afroamericano(a)
- Etíope
- Haitiano(a)
- Jamaicano(a)
- Nigeriano(a)
- Somalí
- Otros [respuesta de texto] _____

Si seleccionó Blanco:

55e. Seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad blanca que forman parte de su identidad. *[Seleccione todo lo que corresponda]*

- Armenio(a)
- Egipcio(a)
- Inglés
- Alemán
- Irlandés
- Italiano(a)
- Libanés
- Otro *[respuesta de texto]* _____

Si seleccionó Otro:

55f. Ingrese cualquier otra categoría de raza/etnicidad que no se haya mencionado anteriormente y que forme parte de su identidad. *[respuesta de texto]*

56. ¿Cuál es su código postal residencial actual? *[numérico]* _____

57. ¿Es un veterano(a)? *[seleccione una]*

- Sí
- No
- Prefiero no decir

58. ¿Cuál es su fecha de nacimiento? (dd/mm/aaaa) *[respuesta de texto]* _____

59. ¿Cuántos años ha vivido en los Estados Unidos? *[numérico]* _____

60. ¿Cuál es su nivel más alto de educación completado? *[seleccione una]* _____

- De primaria a 8º grado
- Algo de escuela secundaria, sin diploma
- Graduado de la escuela secundaria, diploma o equivalente (por ejemplo, GED)
- Algún crédito universitario, ningún título
- Formación profesional, técnica y profesional
- Título de asociado
- Título de grado
- Grado de maestría
- Título profesional
- Doctorado

61. ¿Cuál es su puesto laboral actual? *[texto]* _____

62. ¿Con qué iniciativa DRIVE está vinculado(a) **principalmente** su organización? *[seleccione uno]*

- Infraestructura cívica *[si es seleccionado(a), responda a la pregunta 62a]* (Civic Infrastructure)
- Corredor de Oportunidades (Opportunity Corridor)
- La Economía de Impacto de Fresno (Fresno's Impact Economy)
- F3
- Aviación de próxima generación (Next Generation Aviation)
- Apostar a lo Grande (Betting Big)
- Centro 2.0 (Downtown 2.0)
- Creación de riqueza (Wealth Creation)
- Red de Justicia Comunitaria (Community Justice Network)
- Colaboración K-16 (K-16 Collaborative)
- Pre-Concepción a CINCO (Pre-Conception to FIVE)
- Facultad de Medicina de UCSF Fresno (UCSF Fresno School of Medicine)
- Nexo de Carrera (Career Nexus)
- Vivienda Asequible Permanente

62a. ¿Con qué Red de Infraestructura Cívica trabaja **principalmente**? *[seleccione uno]*

- Familias En Acción
- Un Encuentro Esperanzador (A Hopeful Encounter)
- Academia de Entrenamiento de Otro Nivel (Another Level Training Academy)
- Cambios Generacionales (Generation Changers)
- El CDC de Lowell
- El CDC de Highway City
- El CDC de Jackson
- Parque Martín
- Vive de Nuevo Fresno (Live Again Fresno)
- Amigos de Calwa (Friends of Calwa)
- El CDC de Hidalgo
- Intermediario de la Infraestructura Cívica

63. ¿Cuál es su nombre (nombre y apellido)? *[texto]* _____

64. ¿Cuál es su dirección de correo electrónico? *[texto]* _____

65. ¿Hay algo más que le gustaría compartir que no hayamos preguntado en esta encuesta? *[texto]*

DRIVE Equidad Racial Guía de la Encuesta



La equidad racial se define como “la condición que se lograría si la identidad racial de una persona ya no adivinara, en un sentido estadístico, cómo le iría a uno”.

¿Por qué medir la equidad racial?

La teoría del cambio de DRIVE postula que el crecimiento económico inclusivo requiere que las iniciativas de DRIVE tengan prioridades programáticas explícitas que promuevan la equidad racial. La hipótesis del vínculo entre la equidad racial y el crecimiento económico inclusivo está respaldada por un creciente organismo de investigación. En un estudio de 25 iniciativas de impacto colectivo en los EE.UU. y Canadá, los autores encontraron que las iniciativas con un compromiso demostrado con la equidad mostraron un mayor éxito en el cambio de sistemas a nivel poblacional. Otros datos sugieren que la desigualdad no permite el crecimiento económico al limitar las oportunidades de educación, reducir el acceso al capital financiero y crear inestabilidad política. A medida que los economistas han criticado la eficacia de la teoría de “la propagación”, la investigación ahora sugiere que para que el crecimiento económico beneficie a todos los miembros de la sociedad, se necesitan estrategias proactivas para abordar los factores de desventaja, como la raza, el género y la región.

¿Qué estamos midiendo?

Esta encuesta fue diseñada para probar la hipótesis de que la equidad es un determinante del crecimiento económico inclusivo. Se centra en la evaluación de las prácticas de equidad racial a nivel organizacional, evaluando las acciones específicas que las iniciativas de DRIVE y sus organizaciones asociadas están tomando para abordar los factores de desventaja. Una revisión de la literatura encontró que las prácticas organizacionales, como la contratación, la asignación de roles, la promoción, la compensación y la estructuración, son fundamentales para reproducir la desigualdad.

Para evaluar las creencias y prácticas individuales de equidad racial, consulte la evaluación de Race Forward, “Equidad Racial Dentro de sus Prácticas Individuales”.

Los temas de esta evaluación evalúan las prácticas y políticas antirracistas en cinco ámbitos, como se muestra en la Tabla 1. La evaluación ayudará a los líderes de la iniciativa DRIVE reflexionar sobre las prácticas antirracistas e identificar las fortalezas y las áreas de mejora.

Tabla 1. Dominios y Objetivos de Equidad Racial

Compromiso Organizacional	La equidad racial es una parte central de la misión, se aboga por toda la organización y se comunica ampliamente.
Cultura	Las personas negras, indígenas y de color (BIPOC, por sus siglas en inglés) que participan en la organización se sienten incluidas, valoradas y respetadas.
Diversidad de la Fuerza Laboral	La organización crea y mantiene un equipo fuerte y diverso donde las personas BIPOC cuentan con los recursos necesarios para prosperar y liderar.
Asociaciones Comunitarias	La organización construye relaciones de confianza y bidireccionales y alinea la toma de decisiones con las prioridades de la comunidad.
Programas y Defensa	La organización desarrolla y aplica sistemáticamente un análisis de equidad racial para informar la toma de decisiones programáticas y los esfuerzos de defensa.



¿Con qué frecuencia debemos usar esta herramienta para medir las prácticas de equidad racial?

Esta encuesta se puede administrar anualmente.

¿Cómo se desarrolló esta encuesta?

Un equipo de expertos en evaluación de la Central Valley Community Foundation (Fundación Comunitaria del Valle Central) y Sankofa Consulting realizó una revisión de la literatura para poner en práctica la equidad racial, identificar dominios y encontrar encuestas existentes que evalúan cómo las organizaciones se centran en la equidad racial. La revisión de la literatura reveló numerosas fuentes secundarias, incluyendo guías y herramientas de evaluación organizacional desarrolladas durante los últimos diez años por profesionales y expertos en la materia. Una revisión de la literatura académica reveló que este campo de investigación aún está en sus inicios, y la búsqueda no identificó ninguna teoría, marco o investigación primaria basada en evidencia que determinara los dominios de las prácticas de equidad racial en las organizaciones.

Centrándose en las fuentes secundarias, el equipo de evaluación examinó 25 instrumentos de evaluación de la equidad racial y seleccionó 12 instrumentos pertinentes para la labor de desarrollo económico (véase el cuadro 2). Las herramientas se obtuvieron de varios sectores, incluyendo la atención médica, la educación, el desarrollo de la fuerza laboral, los servicios infantiles y el sector

sin fines de lucro. La mayoría de las herramientas se desarrollaron sobre la base de una revisión de la literatura, una revisión de las herramientas de evaluación de la equidad racial existentes y las aportaciones de expertos y partes interesadas. Algunas herramientas también se basaron en entrevistas o grupos de enfoque, se basaron en un marco o se sometieron a pruebas piloto y perfeccionamiento. Ninguna de las herramientas existentes se sometió a pruebas de fiabilidad/validez y ninguna se publicó en una revista revisada por pares.

Se compararon los dominios cubiertos por las herramientas de evaluación existentes y **surgieron cinco dominios comunes de prácticas de equidad racial: compromiso organizacional; cultura; diversidad de la fuerza laboral; asociaciones comunitarias; y programas y abogacía.** Estos cinco dominios se utilizaron para guiar el desarrollo de la Encuesta de Equidad Racial de DRIVE. Dentro de los cinco dominios, los temas se tomaron de las herramientas de evaluación existentes, con un enfoque en aquellas herramientas con los métodos de desarrollo más rigurosos. Los nuevos artículos se redactaban solo cuando los existentes no estaban disponibles. Todos los temas de la encuesta fueron revisados por expertos y se probaron previamente en una pequeña muestra de individuos para determinar su legibilidad, comprensión y aceptabilidad.

Tabla 2. Herramientas de Evaluación de la Equidad Racial por Año, Contexto y Métodos de Desarrollo

Herramienta de Evaluación de Equidad Racial	Año	Contexto	Métodos para el Desarrollo					
			Literatura Revisión	Aportes de expertos y las partes interesadas	Entrevistas o grupos de enfoque	Marco	Prueba piloto	Métodos no proporcionados
Evaluación organizacional de línea base para la equidad de la infraestructura. Departamento de Salud Pública de California, Oficina de Equidad en Salud.	2022	Agencias locales de salud pública	✓	✓				
Compromiso para poner en práctica la herramienta de equidad racial (CORE, por sus siglas en inglés). Oficina de Equidad, Vitalidad e Inclusión, y el Grupo Médico de la Universidad de Boston	2021	Atención de salud	✓	✓				
Equidad, Diversidad, Inclusión: Kit de Herramientas de Acción para Organizaciones. Asociación Americana de Salud Pública.	2021	General						✓
Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional, 2ª Edición. Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI, por sus siglas en inglés)	2020	General	✓	✓		✓		
Lista de verificación para mantener la equidad racial en toda la institución. Universidad del Sur de California, Herramientas de Equidad Racial del Centro de Educación Urbana.	2020	Educación						✓
Despierta para Despertar al Trabajo: Construyendo una Cultura de Equidad Racial. Equidad en el Rentro.	2020	General	✓	✓	✓	✓		
Principios de Rendición de Cuentas. Grupo Puget Sound y Race Forward.	2019	General	✓	✓				
La Evaluación de Preparación para la Equidad Racial para el Desarrollo de la Fuerza Laboral. Race Forward.	2018	Desarrollo de la fuerza laboral						✓
Herramienta de evaluación de la justicia racial. Centro de los Estados del Oeste.	2015	General						✓
Herramienta para la Auto Evaluación Organizacional relacionada con la equidad racial. Colaborativa Eliminando las Disparidades en el Éxito de los Niños y Jóvenes, la Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).	2014	Servicios para niños y jóvenes		✓			✓	
Departamento de Salud Local Autoevaluación Organizacional para Abordar las Inequidades en Salud: Kit de Herramientas y Guía para la Implementación. Iniciativa Regional de Inequidades en Salud del Área de la Bahía (BARHII).	2010	Agencias de salud pública locales	✓	✓			✓	
Race Matters: Evaluación Organizacional. Annie E. Fundación Casey.	2006	General						✓

Equidad Racial de DRIVE Diccionario de Datos

Este diccionario de datos proporciona información sobre la fuente de cada tema de la encuesta, incluyendo la cita y el idioma utilizado en el artículo original. Información adicional sobre los elementos de la encuesta que se anotan en las secciones “Métodos” y “Análisis”.



CENTRAL
VALLEY
COMMUNITY
FOUNDATION



DRIVE
DEVELOPING THE REGION'S
INCLUSIVE & VIBRANT ECONOMY

Parte 1 Compromiso de la Organización con el Trabajo de Equidad Racial

Instrucciones de la Encuesta: Esta encuesta hace preguntas sobre las prácticas de equidad racial de su organización. Seleccione la respuesta que mejor se aplique a su organización.

- Temas 1 a 4; 8; 10-13; 15; y 14 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

- Los temas 7 y 9 utilizan una escala de respuesta de 5 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo,

N/A: mi organización no tiene una junta directiva.

- Los temas 5, 6, 14 y 16 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre.

Parte 1: Compromiso Organizacional con el Trabajo de Equidad Racial		
Tema	Opciones de Preguntas y Respuestas de CVCF	Pregunta Original y Citación
1	<p>La organización incorpora la equidad racial en su misión, visión y valores.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización incorpora la equidad racial en su misión, visión, valores y/u otras declaraciones de identidad organizacional”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
2	<p>La organización ha asignado recursos financieros para el trabajo de equidad racial (por ejemplo, la asignación de personal o fondos para la coordinación del trabajo, el desarrollo y la implementación del plan de equidad o el trabajo de evaluación).</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización ha asignado recursos financieros y humanos para el trabajo interno y/o externo de equidad racial. Esto puede incluir la asignación de personal o fondos para la coordinación del trabajo, el desarrollo y la implementación de planes, y/o el trabajo de monitoreo y evaluación”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
3	<p>La organización tiene personal con actividades de equidad como parte de sus funciones laborales esenciales o como una responsabilidad independiente.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La declaración de deber abarca las actividades de equidad como parte de las funciones esenciales del trabajo o como una responsabilidad independiente”.</p> <p>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.</p>



Parte 1: Compromiso de la Organización con el Trabajo de Equidad Racial (Continuación)

4	<p>La organización pone a disposición del personal capacitaciones de forma continua para apoyar capacitaciones centradas en la equidad (por ejemplo, deshacer el racismo, el antirracismo, los prejuicios implícitos, etc.)</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización fomenta/pone a disposición capacitaciones de manera continua para el personal, la junta directiva y los voluntarios para apoyar la equidad, el antirracismo y el trabajo contra los prejuicios”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
5	<p>Todo el personal, incluyendo el liderazgo, debe asistir a capacitaciones centradas en la equidad (por ejemplo, deshacer el racismo, antirracismo, prejuicios implícitos, etc.)</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Todo el personal, incluyendo el liderazgo, asiste a una capacitación centrada en la equidad (deshacer el racismo/antirracismo, el prejuicio implícito, el prejuicio inconsciente, etc.)”.</p> <p>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.</p>
6	<p>La organización evalúa la efectividad de las capacitaciones de equidad racial y competencia cultural disponibles para el personal y el liderazgo.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“¿Cómo evalúa la eficacia de las capacitaciones sobre equidad racial y competencia cultural disponibles para el personal y el liderazgo?”</p> <p>Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).</p>
7	<p>La junta directiva de la organización refleja las comunidades a las que la organización busca impactar.</p> <p>[Escala de 5 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente de acuerdo, N/A: Mi organización no tener un tablero]</p>	<p>“Para cada uno de los siguientes, el grupo es diverso en cuanto a demografía y perspectivas y refleja las comunidades a las que la organización busca impactar con su trabajo: a. Junta”</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
8	<p>El personal de la organización refleja las comunidades a las que la organización busca impactar.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Para cada uno de los siguientes, el grupo es diverso en cuanto a demografía y perspectivas, y refleja las comunidades a las que la organización busca impactar con su trabajo: b. Personal”</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>

Parte 1: Compromiso de la Organización con el Trabajo de Equidad Racial (Continuación)

9	<p>Dentro de la junta directiva de la organización, existe una comprensión de los impactos del racismo (por ejemplo, el racismo cultural, institucional y estructural).</p> <p>[Escala de 5 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente de acuerdo, N/A: Mi organización no tiene una junta]</p>	<p>“Para cada uno de los siguientes, hay una comprensión del impacto y la necesidad de abordar el racismo cultural, institucional y estructural y promover la equidad racial: una. Junta”</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
10	<p>Dentro del personal de la organización, existe una comprensión de los impactos del racismo (por ejemplo, el racismo cultural, institucional y estructural).</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Para cada uno de los siguientes, hay un Comprensión del impacto y la necesidad de abordar el racismo cultural, institucional y estructural y promover la equidad racial: b. Personal”</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
11	<p>La Junta Directiva evalúa los requisitos de membresía de la Junta que ignoran las desigualdades raciales sistémicas y refuerzan cultura dominante, como los montos mínimos de donación y los antecedentes de prestigio convencional.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Evaluar los requisitos de membresía de la junta que ignoran las desigualdades raciales sistémicas y refuerzan la cultura dominante, como los montos mínimos de donación y los antecedentes de prestigio convencional”.</p> <p>Fuente: Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para Despertar al Trabajo: Construyendo una Cultura de Equidad Racial.</p>
12	<p>La Junta Directiva reconoce las dinámicas de poder (por ejemplo, basadas en la raza, el género, la edad, etc.) que existen en la junta.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Reconocer y manejar las dinámicas de poder que existen en la junta directiva, y cómo la toma de decisiones puede verse afectada por los prejuicios”.</p> <p>Fuente: Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para Despertar al Trabajo: Construyendo una Cultura de Equidad Racial.</p>
13	<p>La organización prioriza la contratación con proveedores y socios dirigidos por personas de color o con una misión relacionada con la equidad racial.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“¿Su organización prioriza la contratación con proveedores y socios dirigidos por personas de color o con una misión relacionada con la equidad racial?”</p> <p>Fuente: Puget Sound Cohort & Race Forward. (2019). Principios de Rendición de Cuentas.</p>



Parte 1: Compromiso de la Organización con el Trabajo de Equidad Racial (Continuación)

14	<p>La organización rastrea estadísticas de representación sobre raza entre sus socios comerciales (por ejemplo, beneficiarios, consultores y proveedores).</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Rastrear y publicar estadísticas de representación racial entre su fuerza laboral, beneficiarios, consultores y proveedores”.</p> <p>Fuente: Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para Despertar al Trabajo: Construyendo una Cultura de Equidad Racial.</p>
15	<p>La organización racionalizó y simplificó sus procesos de contratación para apoyar la participación de un rango más amplio de socios comunitarios.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Agiliza y simplifica el contrato (incluidos los procesos de RFP) para apoyar la participación de una gama más amplia de socios comunitarios”.</p> <p>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.</p>
16	<p>La organización utiliza su poder y autoridad para impulsar a las instituciones (por ejemplo, el gobierno, la filantropía) hacia una mayor equidad racial.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“¿Su organización utiliza su poder y autoridad para impulsar a las instituciones o la filantropía hacia una mayor equidad racial?”</p> <p>Fuente: Puget Sound Cohort & Race Forward. (2019). Principios de Rendición de Cuentas.</p>



Parte 2 Cultura Organizacional

Instrucciones de la Encuesta: Esta encuesta hace preguntas sobre las prácticas de equidad racial de su organización. Seleccione la respuesta que mejor se aplique a su organización.

- Los temas 17-19 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.
- Los temas 20-22 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre.

Parte 2: Cultura Organizacional		
Tema	Opciones de preguntas y respuestas de CVCF	Pregunta Original y Citación
17	<p>La organización crea un espacio para discutir la raza y el racismo de maneras que son relevantes para el trabajo de la organización.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización crea un espacio para discutir temas de raza y racismo de maneras que son relevantes para el trabajo”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
18	<p>Las “normas” culturales de la organización, habladas o tácitas, permiten que las preguntas y preocupaciones sobre la dinámica racial se discutan y aborden abiertamente.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Las ‘normas’ culturales de la organización, habladas o tácitas, permiten que las preguntas, problemas y preocupaciones sobre la dinámica racial interna se discutan y aborden abiertamente”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
19	<p>El personal puede participar de manera significativa y superar la tensión cuando surge un conflicto.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Los miembros del equipo pueden involucrarse de manera significativa y superar la tensión cuando surge un conflicto”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
20	<p>El personal que se identifica como personas de color o que pertenece a grupos históricamente marginados puede llevar su identidad completa al lugar de trabajo, si así lo desea, y sentirse reconocido y respetado.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“El personal/liderazgo/voluntarios que se identifican como personas de color o que pertenecen a otros grupos históricamente marginados pueden llevar sus identidades completas al lugar de trabajo, si así lo desean, y sentirse reconocidos y respetados”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>



Parte 2: Cultura Organizacional (Continuación)		
21	<p>La organización fomenta las ideas y los comentarios de todas las partes interesadas (incluido el personal de primera línea, los voluntarios, los clientes) y no solo de aquellos con autoridad posicional.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“La organización fomenta las ideas, estrategias, iniciativas y comentarios de todas las partes interesadas de la organización (incluido el personal de primera línea, los voluntarios, los clientes, no solo aquellos con autoridad posicional)”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
22	<p>Al planificar reuniones y encuentros internos, la organización tiene en cuenta los factores de accesibilidad e inclusión (p. ej., acceso/interpretación del idioma, alojamiento, cuidado de los niños, comida, ubicación, etc.).</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Al planificar reuniones y encuentros internos, la organización tiene en cuenta factores de accesibilidad e inclusión como el acceso/interpretación del idioma, el alojamiento, el cuidado de los niños, la comida y la ubicación”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>



Parte 3 Reclutamiento, Contratación y Retención de una Fuerza Laboral Diversa

Instrucciones de la Encuesta: Esta encuesta hace preguntas sobre las prácticas de equidad racial de su organización. Seleccione la respuesta que mejor se aplique a su organización.

- El tema 23 utiliza una escala de respuesta de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre.
- Los temas 24-29 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Parte 3: Reclutar, Contratar y Retener una Fuerza Laboral Diversa		
Tema	Opciones de Preguntas y Respuestas de CVCF	Pregunta Original y Citación
23	<p>La organización captura información sobre el compromiso, la inclusión y la satisfacción de los empleados (separada por raza) de forma regular.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“¿Su organización captura información sobre la satisfacción del personal (desglosada por raza) de forma regular?”</p> <p>Fuente: Puget Sound Cohort & Race Forward. (2019). Principios de Rendición de Cuentas.</p>
24	<p>La organización tiene políticas para abordar las desigualdades en la contratación y promover el alcance y el reclutamiento de personas comunidades marginadas, específicamente las personas de color.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización tiene políticas internas de contratación para abordar las desigualdades en la contratación y promover el alcance, el reclutamiento y la retención de las comunidades marginadas, específicamente las personas de color”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
25	<p>La organización utiliza prácticas de contratación equitativas, como la publicación de rangos salariales, la consideración de la experiencia equivalente como comparable a la educación formal o la revisión anónima de las solicitudes.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización actúa sobre las prácticas de equidad sugeridas en el reclutamiento y la contratación, que incluyen, entre otras, la publicación de rangos salariales, la consideración de la ‘experiencia equivalente’ como comparable a la educación formal y / o revisiones anónimas de las solicitudes”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>

Parte 3: Reclutar, Contratar y Retener una Fuerza Laboral Diversa (Continuación)

26	<p>La organización analiza los datos de dotación de personal para identificar las áreas en las que existen disparidades raciales, como la compensación y la promoción.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Desagregar los datos internos del personal para identificar las áreas donde existen disparidades raciales, como la compensación y la promoción”.</p> <p>Fuente: Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para Despertar al Trabajo: Construyendo una Cultura de Equidad Racial.</p>
27	<p>La organización reconoce que las contribuciones realizadas por el personal a la creación de un entorno antirracista y favorable a la equidad son valiosas para la misión y el éxito de la organización.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización reconoce que las contribuciones realizadas por el personal, los voluntarios y el liderazgo hacia la creación de un entorno antirracista y pro-equidad son sustancialmente valiosas para la misión y el éxito de la organización”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
28	<p>La organización cuenta con personas de color y organizaciones dirigidas por personas de color sólidamente representadas dentro de su portafolio de líderes y tomadores de decisiones.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización tiene personas de color y organizaciones dirigidas por personas de color sólidamente representadas dentro de su portafolio de líderes y tomadores de decisiones”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
29	<p>La organización proporciona un salario digno a todo el personal que refleja el costo de vida regional (por ejemplo, vivienda, alimentos, transporte, cuidado de niños, atención médica, etc.).</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización proporciona un salario digno a todo el personal que tiene en cuenta el costo de vida regional (por ejemplo, vivienda, alimentos, transporte, cuidado de niños, atención médica)”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>



Parte 4 Asociaciones Comunitarias

Instrucciones de la Encuesta: Esta encuesta hace preguntas sobre las prácticas de equidad racial de su organización. Seleccione la respuesta que mejor se aplique a su organización.

- Los temas 34-36 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.
- Los temas 30-33 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre.

Parte 4: Asociaciones comunitarias		
Tema	Opciones de preguntas y respuestas de CVCF	Pregunta original y citación
30	<p>La organización construye intencionalmente relaciones bidireccionales con organizaciones y comunidades de color como partes interesadas clave y relevantes.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización identifica intencionalmente y construye relaciones bidireccionales con organizaciones y comunidades de color como partes interesadas clave y relevantes”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
31	<p>La organización evalúa y toma medidas para abordar las barreras estructurales que impiden que las comunidades de color participen en sus servicios (p.ej., acceso lingüístico, requisitos de documentación).</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“La organización ha evaluado y tomado medidas para abordar las barreras estructurales que pueden estar impidiendo que los clientes y/o las comunidades de color se involucren con sus servicios (es decir, financiamiento, acceso al idioma, requisitos de documentación)”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
32	<p>La organización practica alcance comunitario de manera que permita que las perspectivas y los aportes de las comunidades de color impulsen el propósito y la toma de decisiones de la organización.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“La organización practica la participación comunitaria de maneras que permiten que las voces, perspectivas y aportes de las comunidades de color para impulsar el propósito de la organización y la toma de decisiones en general”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>

Parte 4: Asociaciones Comunitarias (Continuación)

33	<p>La organización involucra a las partes interesadas de la comunidad en la definición de las prioridades presupuestarias y la revisión de las propuestas de financiamiento.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Involucrar a las partes interesadas de la comunidad en la definición de las prioridades presupuestarias y la revisión de las propuestas de financiación”.</p> <p>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.</p>
34	<p>La organización invierte en el desarrollo de capacidades para los miembros de la comunidad (por ejemplo, academias de liderazgo, asistencia técnica) para aumentar su influencia en la comunidad.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Invertir en el desarrollo de capacidades para el personal y la comunidad/residentes (por ejemplo, academias de liderazgo, asistencia técnica) para ayudar a todas las partes a prepararse para un compromiso de calidad para aumentar la voz y la influencia de las comunidades/residentes en el cambio de políticas”.</p> <p>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.</p>
35	<p>La organización cuenta con mecanismos para compensar la experiencia de los miembros de la comunidad como activo y dominio de conocimiento especializado y consulta.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“ Crear mecanismos para proporcionar compensación por la experiencia de la comunidad/residente como un activo y dominio de conocimiento especializado y consultas (por ejemplo, contratos, voluntarios/ interinos).”</p> <p>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.</p>
36	<p>La organización anima al personal a ser voluntario en la comunidad proporcionando tiempo libre remunerado para trabajo voluntario.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Aliente al personal a ofrecerse como voluntario en la comunidad proporcionando tiempo libre remunerado para hacerlo”.</p> <p>Fuente: Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para Despertar al Trabajo: Construyendo una Cultura de Equidad Racial.</p>



Parte 5 Practicando el Antirracismo en los Programas,

Toma de Decisiones y Defensa

Instrucciones de la Encuesta: Esta encuesta hace preguntas sobre las prácticas de equidad racial de su organización. Seleccione la respuesta que mejor aplique a su organización.

- Los temas 37, 39 y 41 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.
- Los temas 38, 40, 42-44 utilizan una escala de respuesta de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre.

Parte 5: Practicando el Antirracismo en los Programas, la Toma de Decisiones y la Defensa		
Tema	Opciones de preguntas y respuestas de CVCF	Pregunta original y citación
37	<p>La organización tiene políticas o las prácticas implementadas para garantizar que las comunidades más afectadas por el trabajo de la organización sean parte de la toma de decisiones durante el diseño, la implementación y la evaluación de programas e iniciativas de defensa.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización cuenta con políticas y/o prácticas explícitas, asegurando que los clientes/comunidades más impactados por el trabajo de la organización sean parte de la toma de decisiones de manera continua durante el diseño, la implementación y la evaluación de programas e iniciativas de política/defensa”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
38	<p>La organización aborda las disparidades raciales en el acceso, la entrega y los resultados de los programas.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“La organización analiza y aborda las disparidades raciales que surgen en el curso de la prestación de servicios y programas (por ejemplo, la subrepresentación en los programas), así como los resultados”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
39	<p>Según corresponda, las comunidades tienen acceso a los datos recopilados por la organización para apoyar sus esfuerzos de promoción de la equidad.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“Según corresponda, las comunidades pueden acceder a los datos para respaldar sus esfuerzos por promover la equidad (por ejemplo, incluyendo una política o proceso local establecido que delinee las solicitudes de datos de la comunidad)”.</p> <p>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.</p>



Parte 5: Practicar el antirracismo en los programas, la toma de decisiones y la defensa (continuación)

40	<p>La organización involucra a miembros de la comunidad para ayudar a interpretar los datos.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Involucrar a los miembros de la comunidad para que respondan, evalúen y compartan el contexto para ayudar a interpretar los datos”.</p> <p>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.</p>
41	<p>La organización utiliza sistemáticamente un lenguaje inclusivo y culturalmente receptivo tanto en las comunicaciones internas como en las externas.</p> <p>[Escala de 4 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo]</p>	<p>“La organización utiliza constantemente un lenguaje inclusivo y culturalmente receptivo tanto en las comunicaciones internas como en las externas”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
42	<p>Al tomar decisiones (p. ej., programática, abogacía, política), la organización considera cómo la decisión beneficiará y/o perjudicará a las comunidades de color.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Al tomar decisiones programáticas/de defensa/ políticas/de casos, la organización considera cómo la decisión beneficiará y/o perjudicará a las comunidades de color”.</p> <p>Fuente: Kit de Herramientas de Equidad Racial Organizacional de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.</p>
43	<p>La organización involucra a los miembros de la comunidad en iniciativas de defensa que abordan las desigualdades.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Involucramos a los miembros de la comunidad en la priorización, el desarrollo y la implementación de iniciativas de defensa que aborden las desigualdades”.</p> <p>Fuente: Oyetunde, T., Boulin, A., Holt, J. (2021). Equidad, Diversidad, Inclusión: Kit de Herramientas de Acción para Organizaciones. Asociación Americana de Salud Pública.</p>
44	<p>La organización apoya públicamente iniciativas y movimientos locales/ nacionales que luchan por la equidad racial.</p> <p>[Escala de 4 puntos: nunca, ocasionalmente, frecuentemente, siempre]</p>	<p>“Apoyamos públicamente las iniciativas y movimientos locales y nacionales que luchan por la equidad racial”.</p> <p>Fuente: Oyetunde, T., Boulin, A., Holt, J. (2021). Equidad, Diversidad, Inclusión: Kit de Herramientas de Acción para Organizaciones. Asociación Americana de Salud Pública.</p>



Métodos: Los temas de la Evaluación de Equidad Racial de DRIVE fueron tomados o adaptados de seis temas de herramientas de evaluación de equidad racial:

1. Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación Organizacional de Línea Base para la Infraestructura de Equidad.
2. Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para Despertar al Trabajo: Construyendo una Cultura de Equidad Racial.
3. Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).
4. Oyetunde, T., Boulin, A., Holt, J. (2021). Equidad, Diversidad, Inclusión: Kit de Herramientas de Acción para Organizaciones. Asociación Americana de Salud Pública.
5. Cohorte de Puget Sound y Race Forward. (2019). Principios de Rendición de Cuentas.
6. Kit de Herramientas Organizacionales de Equidad Racial de la Iniciativa de Equidad y Justicia Racial de Washington (REJI), 2ª Edición (2020). JustLead Washington.

Se realizaron ediciones en los elementos originales para eliminar las preguntas compuestas y mejorar la legibilidad de los elementos al acortar los elementos y hacer que el lenguaje fuera más conciso.

Análisis: Los datos de todas las iniciativas se combinarán para evaluar las prácticas de equidad racial, incluyendo el porcentaje de iniciativas que utilizan diversos enfoques para apoyar la equidad racial. Los resultados se compartirán con los líderes de la iniciativa para un diálogo y un aprendizaje rápidos. El propósito del proceso de evaluación es ayudar a las organizaciones a identificar áreas de cambio y mejora organizacional, incluyendo acciones específicas que conducirán a mejores resultados para las comunidades de color; estimular el diálogo dentro de las organizaciones que conduzca a una mayor comprensión y compromiso con las cuestiones de equidad racial; facilitar el intercambio de información; y fomentar la responsabilidad compartida entre las organizaciones.



Parte 6 Preguntas de Respuesta Abierta

Instrucciones de la Encuesta: Esta encuesta hace preguntas sobre las prácticas de equidad racial de su organización.

Estas preguntas están diseñadas para complementar las preguntas de la encuesta y proporcionar una comprensión más profunda de las prácticas de equidad.

Parte 6: Preguntas Abiertas		
Tema	Opciones de Preguntas y Respuestas de CVCF	Pregunta Original y Citación
45	Compromiso Organizacional ¿Tiene una estructura interna su organización (por ejemplo, un comité de equidad) responsable de abordar la equidad racial? [S/N]	“Si su organización tiene una estructura interna, p. ej. un comité de equidad, responsable de abordar la equidad racial, describa la estructura, incluyendo su alcance de trabajo y composición”. Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).
45a	Describa la estructura interna de su organización (por ejemplo, un comité de equidad) responsable de abordar la equidad racial. Incluya el alcance del trabajo de esta estructura en su respuesta. [respuesta abierta]	“Si su organización tiene una estructura interna, p. ej. un comité de equidad, responsable de abordar la equidad racial, describa la estructura, incluyendo su alcance de trabajo y estructura”. Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).
46	¿Actúan de manera coherente los líderes de su organización en torno al (por ejemplo) asignar recursos suficientes para iniciativas de equidad racial, haciendo de la justicia racial un tema permanente en las reuniones clave y asegurando que las personas de color tomen decisiones? Proporcione ejemplos de cómo los líderes de su organización incorporaron o no incorporaron la equidad racial. [respuesta abierta]	“¿Los líderes en señoría de sus organizaciones actúan de manera coherente en torno a la equidad racial, por ejemplo, asignando suficientes recursos para iniciativas de equidad, haciendo de la justicia racial un tema permanente de la agenda en las reuniones clave y asegurándose de que las personas de color tomen decisiones? Proporcione 2 o 3 ejemplos específicos”. “Tomar decisiones clave a través de procesos transparentes que impliquen oportunidades para recibir aportes y comentarios de todo el personal, así como de la comunidad/residentes y socios”. Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).

Parte 6: Preguntas Abiertas (Continuación)

47	<p>Cultura</p> <p>¿Cómo se comunica la cultura interna de inclusión y equidad de su organización? (Prácticas)</p> <p>pueden incluir el notar barreras en la participación, a la planificación que incorpore la participación, a la interrupción o el nombramiento de las desigualdades “en voz alta” y al estímulo cuando surjan temas difíciles).</p> <p>[respuesta abierta]</p>	<p>“¿Cómo se comunica la cultura interna de inclusión y equidad de su organización? Las prácticas pueden incluir notar las barreras a la participación, la planificación que incorpore apoyos a la participación, la apreciación pública de las interrupciones o nombres de las desigualdades “en voz alta” y el estímulo cuando surgen temas difíciles”.</p> <p>Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).</p>
48	<p>Diversidad de la Fuerza Laboral</p> <p>¿Qué prácticas o estructuras tiene la organización para apoyar a los empleados de color (por ejemplo, tutoría, grupos de apoyo para empleados, orientaciones integrales)? ¿Existen apoyos para el avance profesional de los empleados de color?</p> <p>[respuesta abierta]</p>	<p>“¿Qué prácticas o estructuras organización para apoyar a los empleados de color, por ejemplo, tutoría, grupos de apoyo a los empleados, orientaciones integrales? ¿Hay apoyos para que los empleados de color pasen a puestos con baja diversidad?”</p> <p>Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).</p>
49	<p>Asociaciones Comunitarias</p> <p>¿De qué manera se reconocen formalmente a las comunidades de color como partes interesadas clave en la toma de decisiones organizacionales?</p> <p>[respuesta abierta]</p>	<p>“¿De qué manera se reconoce formalmente a las comunidades de color como partes interesadas clave en la toma de decisiones organizacionales?”</p> <p>Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).</p>

Parte 6: Preguntas abiertas (continuación)		
50	<p>Programas y Abogacía</p> <p>¿Cómo incorporan los objetivos de equidad y la prestación de servicios culturalmente apropiados en sus programas? Por favor proporcione ejemplos de cómo esto se codifica en la política o se aplica en la práctica.</p> <p>[respuesta abierta]</p>	<p>“¿Cómo se incorporan los objetivos de equidad en el servicio y prestación de servicios culturalmente apropiados? Proporcione un par de ejemplos de cómo esto se codifica en la política o se implementa en la práctica”.</p> <p>Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).</p>
51	<p>Reflexión</p> <p>En las siguientes cuatro preguntas, tome un momento para reflexionar sobre todas sus respuestas anteriores a esta evaluación. Las siguientes preguntas tienen como objetivo resumir las experiencias de su organización con la equidad racial.</p> <p>En cuanto a la equidad racial...</p> <p>¿Cuáles son las fortalezas de su organización? Si tiene ejemplos concretos, por favor proporciónelos:</p> <p>[respuesta abierta]</p>	<p>“Fortalezas (Basado en los resultados de la Herramienta)”</p> <p>Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).</p>
52	<p>¿Qué brechas existen en su organización? Si tiene ejemplos concretos, por favor proporciónelos:</p> <p>[respuesta abierta]</p>	<p>“Brechas (Basado en los resultados de la Herramienta)”</p> <p>Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).</p>
53	<p>¿Qué posibles áreas de acción puede actuar su organización en el futuro? Si tiene ejemplos concretos, por favor proporciónelos:</p> <p>[respuesta abierta]</p>	<p>“Posibles Áreas de Acción: (Con base en los resultados de la Herramienta, estas son tres acciones que tomaremos en los próximos 12 meses)”</p> <p>Fuente: Eliminating Disparities in Child & Youth Success Collaborative (2014). Herramienta para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial. Coalición de Comunidades de Color y la Asociación All Hands Raised (Todas las Manos Levantadas).</p>

Métodos: Estas preguntas de la entrevista son una adaptación de la Herramienta Colaborativa para la Autoevaluación Organizacional Relacionada con la Equidad Racial (Eliminando las Disparidades en el Éxito Infantil y Juvenil Colaborativo).¹⁰ La Herramienta fue diseñada, pilotada y refinada por la Colaborativa, una asociación intersectorial entre instituciones locales y las comunidades más afectadas por las desigualdades raciales, convocada conjuntamente por la Coalición de Comunidades de Color como parte de la Asociación All Hands Raised Partnership.

Análisis: Los datos cualitativos serán analizados por separado por dos investigadores utilizando el análisis de contenido para identificar los temas. Los resultados se discutirán, resumirán en forma narrativa y se compartirán con las partes interesadas.





1260 Fulton Street, Suite 200 • Fresno, CA 93721 • CENTRALVALLEYCF.ORG