



**THE
COLORADO
TRUST**

A Health Equity Foundation



**Social Policy Research
ASSOCIATES**

DEDICADA A ALCANZAR LA EQUIDAD EN SALUD PARA TODAS LAS PERSONAS DE COLORADO

ENERO DE 2019

CENTRANDO EL ASPECTO RACIAL EN LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD EN SALUD: LECCIONES APRENDIDAS



Por Rachel Estrella, PhD, Traci Endo Inouye y Heather Lewis-Charp
Social Policy Research Associates

RECONOCIMIENTOS

The Colorado Trust y Social Policy Research Associates (SPR) quieren expresar su agradecimiento más profundo al Equipo de equidad racial del grupo de Promoción de la equidad en salud (HEA, por sus siglas en inglés) por su dirección y colaboración en el desarrollo de este documento; a los integrantes del grupo de HEA por compartir sus experiencias y conocimientos en la encuesta y en entrevistas; y, a los consultores en equidad racial (CIRCLE, Elemental Partners y Transformative Alliances) por sus pensamientos. SPR quiere reconocer también las contribuciones de Marianne Chen Cuellar, Verence Chavoya-Perez, Laura Ravinder, Sara Miller y Shelley Kuang en el desarrollo y producción de este informe.

Para obtener más información sobre la estrategia de Promoción de la equidad en salud, por favor comuníquese con **Noelle Dorward**, socia de promoción y políticas en The Colorado Trust (303-539-3134) o con **Felisa Gonzales**, PhD, gerenta de estudios, evaluación y aprendizaje estratégico en The Colorado Trust (303-539-3110).

SPR es una agencia de estudios, evaluación y asistencia técnica ubicada en Oakland, California, con experiencia en las áreas de filantropía, desarrollo de la juventud, educación, salud, desarrollo de la fuerza laboral y otros programas de servicios humanos. Su División de Filantropía, Equidad y Juventud evalúa el papel que desempeñan las inversiones filantrópicas y del sector público en las políticas y los programas diseñados para mejorar los resultados en poblaciones diversas a lo largo del país y apoyar estrategias de cambio enfocadas en la equidad racial, de género y con base en un lugar. Para obtener más información sobre SPR o este informe, por favor comuníquese con **Traci Endo Inouye**, vicepresidenta y directora de la División de Filantropía, Equidad y Juventud.

» CARTA DE PRESENTACIÓN

The Colorado Trust es una fundación enfocada en la equidad en salud que busca promover la salud y el bienestar de todas las personas en Colorado. Creemos que la promoción de cambios políticos es esencial para alcanzar la equidad en salud. A través de una estrategia de **Promoción de la equidad en salud** (HEA, por sus siglas en inglés) impulsada por los beneficiarios, hemos financiado a un grupo de 18 organizaciones que ofrecen servicios directos, organizan a la comunidad y promueven políticas para cultivar y crecer un nuevo campo de promotores de la equidad en salud capaz de impulsar soluciones políticas a favor de la equidad en salud en entornos políticos cambiantes.

Al principio de su trabajo conjunto, los integrantes del grupo de HEA reconocieron que las desigualdades de salud son mayores en las comunidades de color. Examinaron cómo los determinantes sociales de la salud, incluidos el racismo estructural, contribuyeron a diferentes resultados de salud entre poblaciones según su grupo racial/étnico. Después de tener muchas conversaciones y reflexiones emotivas, el grupo llegó a la conclusión de que alcanzar la equidad racial era esencial para alcanzar la equidad en salud. A través de un proceso descrito en este documento, los integrantes del grupo decidieron centrarse en el aspecto racial en su trabajo para promover la equidad en salud, y sistematizaron su compromiso en esta visión colectiva:

“Diversos líderes en Colorado, unidos por valores comunes y comunidades empoderadas, destruyen las inequidades estructurales y raciales y construyen sistemas equitativos para que todos en Colorado puedan alcanzar el nivel más alto de salud que sea posible”.

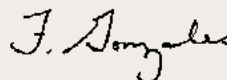
Mientras que The Colorado Trust no imaginó que un enfoque en la equidad racial fuera un aspecto central del trabajo del grupo de HEA, apoyamos totalmente su decisión de invertir tiempo, recursos y espacio mental y sentimental para centrarse en la equidad racial, ya que el grupo cree que es necesaria para alcanzar por completo la equidad en salud. Este documento de aprendizaje explica con detalle los esfuerzos del grupo de HEA para aumentar la capacidad individual, organizativa y colectiva con el objetivo de reconocer y combatir el papel que desempeña el racismo estructural en las desigualdades de salud. Las estrategias para fortalecer capacidades que el grupo ha utilizado incluyen sesiones de caucus con base en la raza para integrantes del grupo; asesoría de transformación organizativa para la equidad racial; y, reuniones comunitarias para fortalecer capacidades de comunicación entre diferentes audiencias.

Como resultado de estas inversiones, los integrantes del grupo de HEA han aumentado su propio entendimiento sobre la raza y el racismo, empezado a explorar cómo cambiar políticas y prácticas dentro de sus propias organizaciones y aprendido cómo entablar conversaciones difíciles pero importantes sobre temas raciales en comunidades a lo largo del estado. El grupo cuenta con mucha sabiduría para compartir en relación con cómo aumentar la capacidad de equidad racial entre individuos y organizaciones que promueven la equidad en salud tanto en contextos rurales como urbanos.

The Colorado Trust también ha aumentado su entendimiento de los temas raciales y el racismo. La manera como el grupo de HEA ha implementado su trabajo también ha contribuido a este crecimiento en The Colorado Trust. Nos consideramos una compañera intelectual del grupo, en la manera como participamos en el campo para promover la equidad en salud, y en la forma como entendemos la equidad racial. The Colorado Trust agradece a los integrantes del grupo de HEA por su liderazgo y los riesgos que han tomado, tanto individualmente como dentro de sus organizaciones y con sus colegas, en esta tarea vital.



Noelle Dorward
Socia de promoción y políticas



Felisa Gonzales, PhD
Gerenta de estudios, evaluación y aprendizaje estratégico

» RESUMEN EJECUTIVO

Lanzada originalmente en 2014, la estrategia de Promoción de la equidad en salud (HEA, por sus siglas en inglés) es una inversión multianual de The Colorado Trust (The Trust), diseñada para establecer un campo sólido de organizaciones que promuevan soluciones políticas enfocadas en la equidad en salud y en mejorar la salud y el bienestar de todos los habitantes de Colorado. Debido a este enfoque, desde el principio de la iniciativa impulsada por los beneficiarios, el grupo de 18 organizaciones beneficiarias (el grupo de HEA o cohort en inglés) reconoció la importancia de entender y abordar las causas principales que llevan a diferencias persistentes y desiguales en los resultados de salud de las poblaciones marginadas. Después de debatir la mejor forma de promover la equidad en salud entre todas las comunidades en Colorado, especialmente aquellas que se enfrentan a los mayores obstáculos para gozar de una salud óptima, el grupo de HEA se comprometió explícitamente a centrarse en el aspecto racial como el determinante social más importante en su tarea para fortalecer el campo que promueve la equidad en salud.

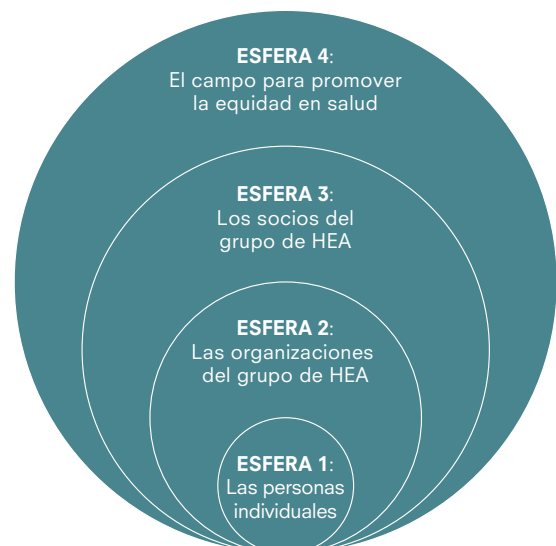
Este documento comparte la historia de los esfuerzos del grupo de HEA para cumplir con su compromiso de centrarse en el aspecto racial de su tarea para fortalecer el campo que promueve la equidad en salud. Describe su lógica para centrar el aspecto racial, la visión de los esfuerzos del grupo en este aspecto, las estrategias de varios niveles que el grupo empleó, el progreso del grupo en relación con estos niveles y los desafíos y lecciones emergentes aprendidas.

Articulando y representando una visión y un marco

Poco tiempo después de votar para centrarse en el aspecto racial en su trabajo conjunto, el grupo de HEA creó un Equipo de Equidad Racial, un equipo de personas pertenecientes al grupo con el poder de apoyarlo en sus esfuerzos para fortalecer las capacidades relacionadas con la equidad racial. Después de reunir comentarios sobre lo que necesitaba para aumentar la capacidad racial de los integrantes del grupo de HEA y del campo, el equipo articuló una visión y un marco para guiar su trabajo. El marco incluyó cuatro “esferas de influencia” en donde las inversiones para aumentar la capacidad fomentarían un campo de promotores de la equidad en salud que pudieran trabajar para establecer un Colorado realmente equitativo.

- La **Esfera 1** se compone de personas individuales que pertenecen a las organizaciones del grupo de HEA y que participan continuamente en el trabajo de liderazgo y compromiso del grupo de HEA.
- La **Esfera 2** se compone de las personas individuales y las políticas, las prácticas y los procedimientos en cada organización del grupo de HEA.
- La **Esfera 3** se compone de las personas y organizaciones con las que las organizaciones del grupo de HEA se asocia en su trabajo de equidad en salud.
- La **Esfera 4** es el campo que promueve la equidad en salud en Colorado.

Visión: El Equipo de Equidad Racial trabajará para establecer los cimientos de un movimiento antirracista a favor de la equidad al cual las comunidades blancas y las comunidades de color sientan que pertenecen, y que acepten al racismo como un enemigo común y trabajen activamente para desarmarlo y construir un Colorado equitativo.



La tarea de aumentar la capacidad relacionada con la equidad racial de un campo emergente de promotores no solo fue un enorme proyecto, sino también presentó un territorio inexplorado. Para implementar la visión, el Equipo de Equidad Racial se asoció con consultores experimentados para diseñar e implementar estrategias que fortalecieran las capacidades dentro de las cuatro esferas de influencia. Las estrategias centrales incluyeron: trabajo racial en caucus, apoyo personalizado para desarrollar las organizaciones y conversaciones comunitarias facilitadas sobre la equidad en salud y el aspecto racial.

Progreso y desafíos de la implementación

Ahora, solo un año después de la implementación de las estrategias del Equipo de Equidad Racial para fortalecer capacidades, se evidencia el progreso en varios niveles. Específicamente, resultados de una encuesta entre las personas que participaron en los caucus raciales indicaron que, como resultado de su experiencia, los participantes desarrollaron un entendimiento más profundo de (y se sintieron un poco más preparados para abordar) las maneras complejas en las que el racismo se infiltra en los sistemas, las instituciones y sus propios subconscientes. A nivel organización, como resultado de las inversiones para fortalecer capacidades, varias organizaciones dijeron haber alcanzado varios logros que indican una mayor capacidad de equidad racial dentro de sus organizaciones. Por ejemplo, dedicaron recursos para fortalecer capacidades enfocadas en la equidad racial, institucionalizaron las actividades enfocadas en la equidad racial y mejoraron los procesos organizativos relacionados con la contratación de empleados, la búsqueda de integrantes de sus mesas directivas y la participación de estos integrantes. Por último, a nivel comunitario, conversaciones enfocadas en la equidad racial resultaron en la inclusión de voces previamente marginadas para desafiar las prácticas sobre la equidad racial. Los resultados reunidos a través de evaluaciones de los participantes y entrevistas con las organizaciones del grupo de HEA que ayudaron a organizar estas conversaciones comunitarias indicaron el deseo de tener más oportunidades para profundizar las conversaciones, ampliar el acceso a estas conversaciones a otras comunidades y capacitar a los integrantes de las comunidades para liderar ellos mismos las conversaciones comunitarias sobre equidad.

Una variedad de desafíos surgieron a lo largo de la implementación. Algunos fueron de tipo logístico y se manejaron adecuadamente, en gran parte debido a la flexibilidad y adaptabilidad de los consultores. Otros desafíos, como los requisitos rígidos de ciertos modelos para aumentar capacidades, o la falta de disponibilidad o preparación individual u organizativa para participar en el fortalecimiento de capacidades, limitaron que los integrantes del grupo de HEA participaran completamente en las oportunidades disponibles. Los integrantes del Equipo de Equidad Racial han estado tomando en cuenta estos desafíos mientras continúan perfeccionando sus futuras estrategias.

Aprendizajes para el campo

La historia de los esfuerzos del grupo de HEA para centrar el aspecto racial en su tarea continúa desarrollándose. Sus esfuerzos para fortalecer la capacidad relacionada con la equidad racial de sus integrantes individuales, sus organizaciones, sus socios y los integrantes de la comunidad ha contribuido al fortalecimiento del campo al preparar a los individuos y las organizaciones para ser líderes en la tarea y al trabajar deliberadamente en la inclusión de voces previamente marginadas o excluidas. El Equipo de Equidad Racial obtuvo conocimientos valiosos de sus éxitos y desafíos. El equipo ha estado aplicando estos conocimientos en sus esfuerzos para desarrollar futuras estrategias. La evaluación también ha producido aprendizajes universales que podrían servirles a otros similarmente interesados en centrar el aspecto racial en proyectos de cambio social, en particular:

- Nombrar y centrar explícitamente el aspecto racial en la promoción de la equidad en salud es importante para asegurar que la raza y el racismo no se pongan de lado en esfuerzos enfocados en la equidad.
- Dada la sensibilidad y la carga emocional asociadas con enfrentarse al aspecto racial y al racismo, es de suma importancia invertir el tiempo y espacio necesarios para desarrollar una visión para

el trabajo, al ofrecer apoyo educativo, vigilando la preparación para este trabajo desafiante y apoyando las conversaciones difíciles para así obtener la aceptación colectiva.

- Vigilar que el crecimiento y transformación ocurra en múltiples niveles para asegurar que se obtengan beneficios a nivel campo y que los esfuerzos de cambio sean sostenibles.
- Es difícil balancear el intensivo pero importante trabajo de fortalecer las capacidades relacionadas con la equidad racial al mismo tiempo que se promueve la equidad en salud. Contar con consultores flexibles y adaptables ayuda.
- Centralizar la administración de recursos y estrategias e incluir razonadamente a los consultores puede facilitar la implementación eficaz y la participación equitativa en esfuerzos para fortalecer capacidades.
- Poner atención a la sanación y las experiencias individuales es un componente necesario de los esfuerzos enfocados en la equidad racial.

Finalmente, el trasfondo tácito de estos puntos sobre los aprendizajes emergentes es el papel crítico y de facilitación que desempeña The Trust como socia en este trabajo. Su disposición para cumplir verdaderamente su promesa de asociarse auténticamente con los beneficiarios ha permitido que el grupo de HEA exprese sin censura lo que realmente se necesita para promover la equidad en salud en el estado. El modelo de colaboración personificado en el método impulsado por los beneficiarios de la estrategia de HEA ha eliminado la necesidad de que los beneficiarios tengan que “defender su caso” ante la fundación. Con frecuencia, esto se convierte en un obstáculo para la participación significativa en la tarea de equidad racial en iniciativas como esta. Además, este modelo ha permitido que el grupo de HEA gane terreno en las áreas en las que ha elegido enfocarse.

Conclusión

Al mirar hacia el pasado, se observa el crecimiento de la capacidad relacionada con la equidad racial del grupo de HEA. Al mirar hacia adelante, se observan los desafíos y las oportunidades que enfrentarán. Varios integrantes del grupo de HEA, reconociendo el valor de lo que han construido hasta ahora, buscan aprovechar aún más su capacidad colectiva para implementar ciertas medidas que puedan (por ejemplo) construir significativamente un campo de promotores diversos dedicados a la equidad en salud; poner más en alto las narrativas de las comunidades de color dentro de las discusiones sobre políticas de equidad en salud; o, aprovechar el poder colectivo de coaliciones interraciales para influir en las políticas que buscan abordar las inequidades que enfrentan las comunidades de color y otras comunidades marginadas en Colorado. Muchos integrantes también reconocen la fragilidad de la capacidad que han establecido y la importancia de seguir invirtiendo en fortalecer y mantener el crecimiento individual, organizativo y comunitario, aunque eventualmente desaparezca el apoyo de The Trust. Sin importar lo que venga, los integrantes del grupo de HEA que se entrevistaron enfatizaron sentirse orgullosos por los pasos audaces que han dado hasta ahora, enfrentándose directamente con un desafío aparentemente insuperable del racismo estructural en nombre de las comunidades que representan y atienden.

CONTENIDO

Carta de presentación	3
Resumen ejecutivo	4
Introducción y antecedentes	8
¿Por qué centrarse en el aspecto racial?	10
Articulando una visión para el trabajo.....	10
Representando la visión.....	12
Esfera 1: Aumentando la capacidad individual relacionada con la equidad racial de las personas	14
Esfera 2: Aumentando la capacidad relacionada con la equidad racial entre las organizaciones del grupo de HEA	21
Esferas 3 y 4: Aumentando capacidades a nivel socios y campo	25
Aprendizajes para el campo	28
Referencias (en inglés).....	31
Notas finales	32
Apéndice A: Lista de organizaciones integrantes del grupo de HEA	33
Apéndice B: Reuniéndose para abordar la equidad racial	36
Apéndice C: Visión y bordes en crecimiento	37



» INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Lanzada en 2014, la estrategia de Promoción de la equidad en salud (HEA, por sus siglas en inglés) es una inversión multianual de The Colorado Trust (The Trust), diseñada para establecer un campo robusto de organizaciones que promuevan soluciones políticas para abordar la equidad en salud y mejorar la salud y el bienestar de todos los habitantes de Colorado. El grupo de HEA (*cohort*, en inglés) está compuesto de 18 beneficiarios centrales u organizaciones ancla encargadas de establecer y apoyar este campo emergente (consulta el Apéndice A para ver una lista de las organizaciones que pertenecen al grupo de HEA).

Fortaleciendo un campo de promotores dedicados a la equidad en salud

Un campo es un grupo identificable de actores compuestos de múltiples organizaciones relacionadas entre sí que comparten una identidad, una base de conocimientos, un vocabulario y una serie de habilidades e ideas para apoyar el progreso de objetivos compartidos. A diferencia del fortalecimiento de una coalición, que se enfoca en medidas colectivas, el proceso de fortalecer un campo se enfoca en conectar a los actores alrededor de misiones concordantes. Es un tipo de método de promoción comunitaria que se centra específicamente en fortalecer la estabilidad y capacidad adaptiva a largo plazo de un grupo de organizaciones que puedan participar eficazmente en iniciativas de promoción e influir y responder a ambientes políticos cambiantes. The Trust, intrigada por su potencial para respaldar el cambio sostenible a largo plazo, adoptó el método para fortalecer el campo en su estrategia de HEA.

Ya que fortalecer el campo con frecuencia se refiere a fortalecer campos ya existentes, The Trust se enfrentó a un desafío clave: la ausencia de un campo para promover la equidad en salud. Un estudio publicado en inglés en 2013 que The Trust comisionó mostró que el campo para promover la equidad en salud todavía no existía en Colorado. Por lo contrario, el estudio demostró la existencia de dos campos diferentes: un campo para promover la salud (enfocado principalmente en el acceso al seguro médico y la atención médica) y un campo de equidad (enfocado en alcanzar resultados más equitativos para las comunidades marginadas en varios determinantes sociales de la salud.¹ Por lo tanto, la estrategia para fortalecer HEA se diseñó para reunir y fortalecer a los actores clave en ambos campos (promotores a nivel estatal, organizadores comunitarios y proveedores de servicios directos), representantes de diversos electorados y geografías en todo el estado, a fin de apoyar un nuevo campo enfocado específicamente en la promoción de la equidad en salud.

El método impulsado por los beneficiarios de HEAⁱ para fortalecer el campo se enfoca en establecer un entendimiento compartido de y una visión relacionada con la equidad en salud; aumentar la diversidad del campo;ⁱⁱ aumentar la capacidad colectiva del campo para obtener cambios;ⁱⁱⁱ promover un cambio en el paradigma de la promoción hacia el cambio liderado por la comunidad; y, apoyar la coordinación, colaboración y concordancia más sólidas e intencionadas dentro del campo. Bajo el fuerte liderazgo del grupo de HEA como organizaciones ancla en este esfuerzo, se espera que este campo emergente pueda aprovechar las oportunidades políticas de equidad en salud para realizar la visión del grupo: que todos los habitantes de Colorado puedan alcanzar su nivel más alto de salud.

Dado el enfoque en promover la equidad en salud para todas las personas en Colorado, desde el principio de su iniciativa impulsada por los beneficiarios, el grupo de HEA reconoció la importancia de entender ya bordar las causas principales que dan lugar a resultados de salud persistentes y desiguales en las poblaciones marginadas. Al reconocer el papel que desempeñan la raza y el racismo en las desigualdades de salud, los integrantes del grupo observaron que, porque hay que hablar de temas difíciles y sensibles, los problemas relacionados con el aspecto racial y el racismo

con frecuencia se dejan de lado para darle prioridad a otros determinantes sociales de la salud menos controversiales (y menos emocionales), como el nivel de ingresos. Además, en el entorno dedicado a promover políticas, estaba notablemente ausente un lenguaje y una voluntad de usar una perspectiva racial para examinar los desafíos de las poblaciones que enfrentan desigualdades de salud desproporcionadas.

Por lo tanto, en los años formativos del grupo de HEA,^{iv} el esfuerzo de integrar los aspectos raciales en las conversaciones para fortalecer el campo de promoción de la equidad en salud tuvo una naturaleza orgánica y recibió el impulso de los integrantes comprometidos del grupo. El grupo diseñó y realizó una serie de actividades en sus conferencias regulares para aumentar sus capacidades de equidad racial (consulta el Apéndice A para ver una descripción de estas actividades) y asistió a conferencias enfocadas en la equidad, como la Cumbre de Equidad de PolicyLink's, la conferencia Enfrentando la Raza de Race Forward y la Conferencia sobre los "otros y la pertenencia" (*Othering and Belonging*) del Instituto Haas para una Sociedad Justa e Inclusiva. Los integrantes del grupo también participaron en talleres de "Desarmando el Racismo" (*Undoing Racism*), desarrollados por The People's Institute for Survival and Beyond, y asistieron a presentaciones de la Serie de aprendizaje sobre la equidad en salud de The Colorado Trust. Esta serie contó con la participación especial de líderes intelectuales especializados en la equidad racial, como el profesor John A. Powell. La intención temprana del grupo fue fomentar un entendimiento y un lenguaje compartidos dentro del grupo (en lugar de implementar un plan general para priorizar el aspecto racial en sus esfuerzos por fortalecer las capacidades en el campo para promover la equidad en salud).

Sin embargo, la participación en estas actividades resultaron en una creciente conciencia colectiva dentro del grupo de HEA sobre el papel que desempeña el racismo estructural en la creación y perpetuidad de inequidades que dan lugar a malos resultados de salud entre las comunidades de salud. Durante este mismo periodo de tiempo, temas raciales y sobre el racismo se hicieron más visibles a lo largo del país. Por ejemplo, el movimiento de *Black Lives Matter* (Las vidas negras importan) estaba creciendo, igual que la visibilidad sobre las formas como los hombres jóvenes negros y desarmados estaban muriendo a manos de la policía y los justicieros blancos. Conforme las campañas electorales de 2016 se intensificaron, también aumentó la retórica antiinmigrante y las amenazas de un candidato presidencial de prohibir la entrada en el país a los musulmanes y de construir un muro entre México y Estados Unidos. El nacionalismo blanco también estaba aumentando: el Southern Poverty Law Center reportó un aumento en la cantidad de grupos de odio activos en 2016.² Varios integrantes del grupo de HEA expresaron una creciente sensación de urgencia para abordar la justicia racial y un deseo de enfocarse más explícitamente en la equidad racial dentro de sus esfuerzos para fortalecer el campo de promoción de la equidad en salud. En conferencias y reuniones de subcomités, los integrantes del grupo entablaron discusiones honestas y, a veces, emocionales sobre cómo los integrantes del grupo de HEA había sufrido varias formas de opresión.

Un momento crucial ocurrió durante la conferencia del grupo de HEA en abril de 2016, en donde una presentación aleccionadora sobre las disparidades raciales a lo largo de varios determinantes sociales de la salud (p. ej. la pobreza, las tasas de mortalidad infantil, la educación, las enfermedades crónicas, la exposición a riesgos medioambientales, etc.) llevaron a pláticas profundamente personales y dolorosas sobre el racismo, las estructuras racistas y el privilegio, en donde los integrantes de un subcomité desafiaron a todos los integrantes del grupo de HEA para que reflexionaran y nombraran sus luchas relacionadas con la equidad racial.

Al final de esta conferencia, el grupo de HEA votó de manera unánime para avanzar con un enfoque en la equidad en salud pero con la raza como un aspecto central. Con ese fin, los integrantes del grupo acordaron: (1) avanzar juntos para usar una perspectiva racial en su tarea para promover la equidad en salud; (2) entablar conversaciones duras sobre temas raciales; y, (3) crear un espacio inclusivo para que todos formaran parte de la solución.

Este documento comparte la historia de los esfuerzos del grupo de HEA para cumplir con su compromiso de centrar el aspecto racial en su trabajo para fortalecer el campo de promoción de la equidad en salud. Describe sus razones para centrar el aspecto racial en la equidad en salud, la visión de los esfuerzos del grupo en esta área, las estrategias de varios niveles que el grupo implementó, el progreso del grupo dentro de estos niveles y los desafíos y las lecciones emergentes aprendidas. El documento se basa principalmente en las siguientes fuentes de datos: (1) entrevistas con los integrantes del equipo de Equipo de Equidad Racial del grupo de HEA; (2) entrevistas con los consultores especializados en equidad racial; (3) encuestas de los líderes de las organizaciones del grupo de HEA; (4) encuestas de las personas que participaron en el trabajo en caucus; (5) exámenes de documentos (p. ej. solicitudes de propuestas, propuestas de los consultores, informes de los consultores); (6) informes de los beneficiarios; y, (7) observaciones de la sesión de aprendizaje estratégico de los beneficiarios. Esta sesión se enfocó en lo que significa centrar el aspecto racial en los esfuerzos para promover la equidad en salud. El documento también se basa en la documentación, las observaciones y los conocimientos de los evaluadores, quienes han formado parte de esta iniciativa desde su lanzamiento y funcionado como la memoria institucional de la iniciativa.

» **¿POR QUÉ CENTRARSE EN EL ASPECTO RACIAL?**

En entrevistas, al compartir sus razones sobre la importancia de centrarse en el aspecto racial, los integrantes del grupo de HEA enfatizaron lo que la decisión no significaba. Por ejemplo, la decisión de centrarse en el aspecto racial no era para excluir los otros determinantes sociales de la salud y no quería decir que no se enfocarían en otros tipos de inequidades. Por lo contrario, centrarse en el aspecto racial era una manera de demostrar también cómo el aspecto racial se conecta con otros determinantes sociales de la salud. Un integrante del grupo de HEA también enfatizó que la decisión de centrarse en el aspecto racial no significaba que estaban eligiendo “beneficiar a las personas de color a costa de las personas blancas”; significaba que estaban “beneficiando a todas las personas al mismo tiempo que aceptaban la verdad de que las estructuras y los sistemas actuales benefician a las personas blancas más que a las personas de color”. Este integrante del grupo agregó: “Una perspectiva de equidad racial requerirá que invitemos a las personas a [participar en] la conversación, blancas o personas de color, y nuestra perspectiva de equidad racial nos obligará a invitar a todas esas personas a la mesa”.

Muchos tomaron esta decisión como un reflejo del esfuerzo activo del grupo de HEA de adentrarse a un espacio valiente y confrontar un problema que todavía se considera “tabú” para resistirse activamente a continuar “escondiéndolo bajo la alfombra”. Un integrante del grupo de HEA compartió que, centrarse en el aspecto racial, “significa que estás reconociendo y aceptando que la raza desempeña un gran papel en cualquier tipo de conversación sobre equidad que tengas, ya sea equidad en salud o equidad económica. Es la base desde donde tienes que empezar porque reconoces que el aspecto racial es lo primero, centra el resto de tu trabajo y lo que haces para cambiar sistemas y conectarte con la comunidad”.

» **ARTICULANDO UNA VISIÓN PARA EL TRABAJO**

Al poco tiempo después de votar para enfocarse en el aspecto racial para fortalecer el campo de promoción de la equidad en salud, el grupo de HEA reconoció que para cumplir con su compromiso necesitaban un grupo dedicado de integrantes empoderado para apoyar a todos los demás en ese aspecto. Por lo tanto, se creó el Equipo de Equidad Racial. Este equipo, compuesto de integrantes del grupo de HEA que se ofrecieron como voluntarios y representan la diversidad del grupo^v, definió su responsabilidad como “mantener el compromiso del grupo de HEA con la equidad racial en el trabajo del grupo”.^{vi} El equipo empezó a trabajar inmediatamente, aceptando comentarios de los otros integrantes del grupo de HEA sobre lo que se necesitaba para apoyar sus trayectorias de equidad racial colectivas y organizativas. Además, empleó lo aprendido por el equipo de evaluación sobre los

Por qué centrarse en el aspecto racial: una examinación de la literatura

El instinto de las organizaciones beneficiarias de centrarse en el aspecto racial en su tarea está respaldado por décadas de investigaciones que demuestran las desigualdades crónicas entre las personas blancas y las personas de color con respecto a la mortalidad y su bienestar en general.³⁻⁶ Estas desigualdades se relacionan con una amplia variedad de condiciones de salud en todas las etapas de desarrollo, y persisten cuando las diferencias socioeconómicas se toman en cuenta.⁷ Un estudio encontró que el riesgo total para la salud de las personas afroamericanas es mayor que para los blancos aunque se ajuste por su nivel de ingresos, estudios, género y edad.⁸ Otro estudio demostró que las desigualdades raciales en la salud aumentan con la situación socioeconómica: la desigualdad entre las personas afroamericanas/hispanas que están ascendiendo socioeconómicamente y las personas blancas es mayor conforme los ingresos de ambos grupos aumentan.⁹ Existen varios estudios que reportan resultados de salud significativamente peores para las personas indoamericanas en comparación con las personas blanca—incluidas tasas de suicidios 50 por ciento más altas y un tasa de mortalidad infantil 1.5 veces mayor entre las personas indoamericanas que entre las personas blancas.¹⁰⁻¹² Los asiáticos norteamericanos tienen una prevalencia mayor de enfermedades pulmonares obstructivas crónicas, hepatitis B, VIH/SIDA, enfermedad del hígado y tuberculosis. En 2015, la tuberculosis fue 30 veces más común entre las personas asiáticas norteamericanas que las blancas.¹³ Gran parte de los estudios señalan a los estresores durante la infancia y crónicos, como el racismo estructural e interpersonal y la discriminación, como factores clave en la diferencia de estos resultados.^{14,15}

Estas disparidades raciales en la salud se encuentran en muchos estados, incluido Colorado. Por ejemplo, el Plan Estatal 2018-20 de Enfermedades Crónicas de Colorado indica que los habitantes afroamericanos e hispanos del estado tienen tasas más altas de obesidad, es más probable que fumen y es menos probable que logren cumplir con las recomendaciones de actividad física que los habitantes blancos.¹⁶ También es mucho más probable que tengan múltiples factores de riesgo de contraer enfermedades crónicas y una mortalidad mayor en general de morir de cáncer.¹⁷ De manera similar, en lo relacionado con la salud bucal, es dos veces más probable que los niños afroamericanos tengan caries no tratadas que los niños blancos, y es menos probable que reciban atención dental con regularidad, algo que contribuye a enfrentar desafíos en la escuela.¹⁶

Existe sólida evidencia de que las desigualdades raciales en la salud se deben a las diferencias en el acceso a los servicios médicos y a los efectos de las diferencias a lo largo de determinantes sociales de salud, como la vivienda, el estar expuesto a la violencia, la seguridad alimentaria y la educación.¹⁸ Los Academia Americana de Médicos de Familia sostiene que los determinantes sociales de la salud incluyen aquellas condiciones bajo las cuales las personas “nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen”, y que el racismo y la discriminación son factores clave que contribuyen a las desigualdades de salud.¹⁹ Centrar el aspecto social en las iniciativas para promover la equidad en salud, y poner las perspectivas de las personas de color en el centro de esos esfuerzos, asegura que los efectos del racismo estructural y la influencia de los determinantes sociales de la salud se hagan más visibles, sin ignorar las influencias interrelacionadas de la clase económica, la situación migratoria, el género, la sexualidad y la ubicación geográfica (p. ej. urbana o rural).

Como un marco analítico y programático, la creciente literatura sobre el universalismo reafirma que se centre el aspecto racial. El universalismo ilustra cómo el enfocarse en las necesidades particularmente situadas de las personas de color puede mejorar los servicios y el alcance para todos los grupos. Progresar hacia un objetivo universal como la promoción de la salud no puede suceder sin entender cómo cada grupo de personas están posicionadas de manera diferente en relación con las instituciones, los sistemas y la infraestructura diseñadas para promover la salud. El universalismo enfocado busca identificar esas diferencias y hacer cambios estructurales necesarios para abrir camino más fácilmente hacia el objetivo para todas las personas.²⁰ El enfoque en reducir los obstáculos a nivel sistema es clave, ya que muchos de los estudios destacan el papel pueden desempeñar la reforma de los sistemas para reducir o acabar con las desigualdades de salud.²¹⁻²³

esfuerzos anteriores del grupo de HEA relacionados con la equidad racial. El Equipo de Equidad Racial luego trabajó para definir su propósito y articular una visión para su trabajo.

Este proceso dio lugar al desarrollo de un documento guía titulado “Visión y bordes en crecimiento” (consulta el Apéndice C). Este documento no solo articuló la visión del equipo,^{vii} sino también estableció el marco multinivel diseñado para funcionar como la “Estrella Polar” de su trabajo para fortalecer el campo. Un integrante del equipo, quien desempeñó un papel instrumental en el desarrollo del documento, describió así el proceso:

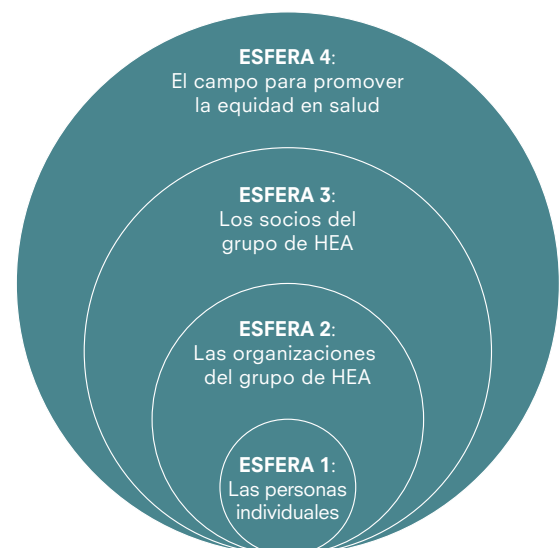
Queríamos asegurarnos de estar siendo realmente transparentes en la forma como mantendríamos la intención de centrar el aspecto racial en nuestro trabajo, y luego mover la intención hacia acciones estratégicas relacionadas con cómo íbamos a fortalecer un campo enfocado en la equidad racial y la justicia racial. Tiene que ver con mantener este compromiso con la equidad racial, asegurar que tenga un lugar donde aterrizar, que haya un grupo de representantes del grupo de HEA encargado de mantener esta intención para que se convierta en un propósito de justicia racial. Y pensamos sobre cómo fortalecer el campo y cómo queremos mover esta intención externamente y crear oportunidades de aprendizaje intencionadas y oportunidades de crecimiento colectivo relacionadas con la equidad racial.

Visión: El Equipo de Equidad Racial trabajará para establecer los cimientos de un movimiento antirracista a favor de la equidad al cual las comunidades blancas y las comunidades de color sientan que pertenecen, y que acepten al racismo como un enemigo común y trabajen activamente para desarmarlo y construir un Colorado equitativo.

» REPRESENTANDO LA VISIÓN

Para el Equipo de Equidad Racial, fue obvio que a fin de crecer el campo de promotores dedicados a la equidad en salud capaces de trabajar hacia un Colorado realmente equitativo, necesitaban fortalecer el entendimiento y la habilidad de ese campo para abordar el papel que desempeñan la raza y el racismo en la creación de políticas y estructura desiguales que resultan en disparidades persistentes en los resultados de salud. Esto les pareció un enorme desafío, no solo porque la idea de fortalecer las capacidades de todo un campo parecía imposible, sino también porque aumentar los conocimientos, las habilidades y la valentía para abordar el racismo es algo para lo cual muchos necesitan apoyo. El equipo reconoció que necesitaban implementar un método multinivel en su trabajo, e identificaron sus niveles de acuerdo con lo que llamaron “esferas de influencia”. Estas esferas se definen en el documento “Visión y bordes en crecimiento” como:

- La **Esfera 1** se compone de personas individuales que pertenecen a las organizaciones del grupo de HEA y que participan continuamente en el trabajo de liderazgo y compromiso del grupo de HEA.
- La **Esfera 2** se compone de las personas individuales y las políticas, las prácticas y los procedimientos en cada organización del grupo de HEA.



- La **Esfera 3** se compone de las personas y organizaciones con las que las organizaciones del grupo de HEA se asocia en su trabajo de equidad en salud.
- La **Esfera 4** es el campo que promueve la equidad en salud en Colorado.

Aunque el equipo nombró la cuarta esfera como aquella enfocada en el campo de promoción de la equidad en salud, los integrantes del equipo también reconoció que los actores en este campo incluyen aquellos que pertenecen a las primeras tres esferas. Por lo tanto, tomaron el esfuerzo colectivo de trabajar entre todas las esferas juntas como la tarea para fortalecer el campo. Además, visualizó cada esfera dentro de las otras, con el fortalecimiento de la capacidad relacionada con la equidad racial teniendo un efecto en las otras esferas. Es decir, aumentar la capacidad individual de las personas resultaría en líderes más fuertes luchando a favor de la equidad racial en las organizaciones de las organizaciones de esos líderes y en sus redes. Fortalecer la capacidad relacionada con la equidad racial de las organizaciones del grupo de HEA las ayudaría a convertirse en organizaciones ancla más fuertes que pudieran desempeñarse no solo como líderes y recursos para otros, sino también podría servir como modelos para otras organizaciones que estén trabajando en el campo y en sus propios caminos para alcanzar la equidad. Trabajar con organizaciones socias y otras que pertenecen al mismo campo aseguraría más la sostenibilidad y expansión de los esfuerzos del grupo de HEA para que los conocimientos y las habilidades obtenidas se compartan ampliamente.

Fortalecer capacidades relacionadas con la equidad racial en un campo emergente dedicado a promover la equidad en salud fue una enorme empresa; también constituyó un territorio inexplorado. Identificar las esferas de influencia específicas en las que el Equipo de Equidad Racial quería enfocarse estableció una trayectoria más clara y más manejable para que desarrollaran estrategias que fortalecieran capacidades relacionadas con la equidad racial. Además, el Equipo de Equidad Racial reconoció que, para hacer bien el trabajo, necesitarían el apoyo de consultores experimentados.

Al obtener el apoyo de consultores externos, el grupo de HEA no solo se beneficiaría de su experiencia y conocimientos, sino también tendría la oportunidad de beneficiarse de forma más equitativa. Esfuerzos anteriores para fortalecer capacidades relacionadas con la equidad racial entre los integrantes del grupo, como las actividades de equidad racial disponibles en las conferencias del grupo, pusieron una carga desproporcionadamente mayor en los integrantes de color para que desarrollaran e implementaran las actividades. Esto impidió que los integrantes de color también se beneficiaran de las actividades de manera equitativa. Además reafirmaron inadvertidamente las prácticas opresivas en las que la responsabilidad y carga de desarmar las desigualdades con frecuencia recaen en las comunidades que sufren debido a esas desigualdades. Al describir esa carga, un integrante del equipo dijo que a veces se sentía “abrumada con las historias que estaba compartiendo, o a veces sentía que yo o mis otros compañeros de color estábamos realmente cargando con mucho”. Dijo que le preocupaba que las personas de color en el grupo estaban “poniendo mucho para beneficiar el aprendizaje del grupo” pero que esas contribuciones también “pudieran dañar emocionalmente” a quienes estaban expresando vulnerabilidades a favor de ese aprendizaje.

Mientras que los esfuerzos del equipo para diseñar e implementar las estrategias que fortalecieran capacidades y encontrar consultores fueron bien pensados, estratégicos e intencionados, también fueron intensivos y laboriosos. (Consulta el recuadro de abajo para obtener más detalles sobre el proceso de selección de los consultores.) Sin embargo, todos los integrantes del Equipo de Equidad Racial que se entrevistaron sintieron que el tiempo y la energía invertidos para desarrollar su visión y sus estrategias para fortalecer capacidades para que reflejaran sus valores e intenciones fueron una buena inversión. Las próximas secciones de este documento proporcionarán una explicación con más detalles sobre las estrategias diseñadas para cada esfera, incluida una descripción de la estrategia, el progreso de los participantes y los desafíos asociados con el trabajo.

Seleccionando a los consultores para fortalecer capacidades relacionadas con la equidad racial

El Equipo de Equidad Racial dedicó una gran parte de su tiempo, atención y energía mental al proceso para seleccionar consultores dedicados a fortalecer capacidades de equidad racial. El proceso incluyó el desarrollo de tres solicitudes de propuestas (RFPs, por sus siglas en inglés) para contratar a consultores que apoyaran el trabajo en cada esfera,^{viii} al igual que el desarrollo y la implementación de una estrategia manejable y equitativa para examinar las propuestas y tomar decisiones. Mientras que el Equipo de Equidad Racial impulsó el proceso, The Trust fue un socio clave para apoyar sus esfuerzos ya que trajo a empleados para que ayudaran con la planificación del presupuesto, para que encontrara y moviera recursos para asegurar fondos adecuados y para que asesorara al equipo en el desarrollo de una RFP. Se invitó a todos los integrantes del grupo de HEA para que participaran en el proceso, y el Equipo de Equidad Racial se encargó de actualizar con regularidad al grupo.

Ya que se recibieron un gran número de respuestas a la RFP, el Equipo de Equidad Racial se dividió en subequipos para examinar las propuestas, con criterios compartidos para tomar en cuenta durante la examinación. Estos criterios incluyeron: tener una definición de la equidad en salud concordante con la definición y los valores del grupo de HEA; priorizar a las organizaciones lideradas por personas de color; tener la capacidad y voluntad de ser flexibles y adaptar estrategias según las necesidades del grupo; y, demostrar un sentido claro de si podrían trabajar y cómo trabajarían eficazmente para apoyar las necesidades de un grupo distribuido en el estado y que representa a una gran variedad de organizaciones, geografías y audiencias. Por último, los integrantes del equipo también estaban buscando a consultores que usaran un método balanceado en su trabajo. Uno de los integrantes describió este método como “personas con experiencia y el vocabulario académico para ayudar con el espacio mental, pero personas que también están conectadas con y entienden la importancia del espacio emocional”.

» **ESFERA 1: AUMENTANDO LA CAPACIDAD INDIVIDUAL RELACIONADA CON LA EQUIDAD RACIAL DE LAS PERSONAS**

“Creo que ha sido poderoso pensar sobre las maneras como podemos fomentar la curación y restauración para las personas de color (PDC) y cuál es mi papel en ese aspecto. He aprendido que no hay tal cosa como apoyar demasiado a las personas de color para entender su historia y explorar sus experiencias. La habilidad de tener el tiempo y espacio para pensar sobre esto ha sido increíblemente profunda.”

~Participante del caucus para PDC

El Equipo de Equidad Racial eligió la estrategia de implementar caucus raciales como la estrategia principal para aumentar las capacidades individuales relacionadas con la equidad racial de las personas. Con este fin, contrató a Transformative Alliances, una organización con base en Denver que usa un marco contra la opresión y cuenta con extensa experiencia en la organización de caucus de identidad, para que trabajar como consultora para esta estrategia. El trabajo en caucus para examinar la identidad racial (trabajo en caucus) se ha descrito como un vehículo para crear “una base sobre la cual construir estrategias concretas para organizar a las personas de color y a las personas blancas para que trabajen juntas como aliados antirracistas”.²⁴ Hace esto al apoyar a la gente de color y a las personas blancas para que entiendan cómo las dinámicas de identidad funcionan dentro de diferentes contextos (y particularmente en entornos institucionales) para que puedan diseñar

estrategias que superen los obstáculos de opresión causados o reafirmados por estos mismos contextos.

El Equipo de Equidad Racial eligió el trabajo en caucus por varias razones. El equipo apreció el enfoque en aumentar las habilidades para examinar juiciosamente el poder, el privilegio y las maneras a través de las cuales el racismo se infiltra en los sistemas y las estructuras, para que así puedan estar mejor equipados para abordar estos problemas en su trabajo para promover la equidad en salud. Además, el equipo se sintió especialmente atraído a la estrategia del trabajo en caucus porque enfatiza la exploración de la identidad racial y su poder para apoyar a los participantes para que entiendan, nombren y confronten de mejor manera las maneras a través de las cuales el racismo los ha afectado personalmente. Uno de los integrantes del equipo dijo que la esperanza era que, al proporcionar un espacio seguro para explorar estos temas, la oportunidad serviría como “un espacio importante de curación y crecimiento” que “nos ayudará a descubrir algunas de las cosas que han surgido anteriormente [dentro del grupo de HEA], y darles a las personas un espacio en donde se sientan cuidadas y que realmente estamos valorando a las personas encargadas de hacer este trabajo”.

Durante el transcurso de un año, Transformative Alliances facilitó reuniones mensuales con tres tipos de caucus: un caucus para las personas de color (PDC) que se enfocó principalmente en examinar el impacto del racismo y del racismo interiorizado; un caucus para la gente blanca que se enfocó en examinar el racismo y el privilegio/dominio blanco interiorizado; y un caucus “del tercer espacio” para personas de color a quienes otros perciben como blancas. Este último caucus se enfocó en examinar el impacto del racismo y del racismo interiorizado al mismo tiempo que examinó la importancia estructural, interpersonal y personal de “pasar por blanca”.^{ix} Transformative Alliances enfatizó que tener espacios separados para trabajar en caucus era esencial porque las personas de color “con frecuencia las marginan y silencian en espacios con grupos raciales mixtos, hasta aquellos [espacios] que se definen como progresivos”. El trabajo en caucus ofrece un espacio seguro para que las personas de color expresen vulnerabilidad y reflexionen abiertamente sobre el impacto de sus experiencias con el racismo y el racismo interiorizado. También ofrece a las personas blancas un espacio seguro para examinar el privilegio blanco y el privilegio y dominio interiorizados, lo cual requiere participar mucho tanto personal como emocionalmente y expresar vulnerabilidad. Al final del proceso, un total de 31 empleados y 13 organizaciones del grupo de HEA completaron el trabajo en caucus.

Progreso a nivel individual

Conforme el grupo se acercaba al final del trabajo en caucus, SPR distribuyó una encuesta para reunir más información sobre lo que los participantes habían obtenido de la experiencia.^x Desarrollado en colaboración con el Equipo de Equidad Racial, The Trust y Transformative Alliances, la encuesta se enfocó principalmente en tres áreas del aprendizaje: el entendimiento de los participantes en relación con la raza y el racismo; sus reflexiones sobre la resistencia, la voluntad y el poder; y su entendimiento de y capacidad de confrontar sistemas de opresión. Los participantes del caucus respondieron a las preguntas en estas tres áreas usando una escala de 5 puntos (1=para nada, 2=ligeramente, 3=moderadamente, 4=considerablemente, 5=extremadamente).

“*Creo que personalmente, como una PDC, no me había dado cuenta de lo mucho que la raza y el racismo me han afectado a mí como persona y compartimentado mis experiencias negativas de maneras dañinas, algunas de las cuales pueden manifestarse en el trabajo como problemas interpersonales. Creo que una de las cosas que aprendí es que tengo que cuidarme positivamente abordando estos asuntos directamente.*”

~Participante del caucus de PDC

Entendiendo los temas raciales y el racismo

Uno de los objetivos del trabajo en caucus fue apoyar a los participantes para que profundizaran su entendimiento del aspecto racial y las maneras complejas en las que el racismo se filtra en sus vidas y las vidas de otros. Esto, a su vez, ayuda a entender el papel que desempeñan la raza y el racismo en la creación y persistencia de las desigualdades de salud. Se consideró importante que se entendiera a nivel personal, ya que crea oportunidades para observar los efectos que tiene el racismo en otros y cómo se puede interiorizar e influir en el comportamiento de una persona.²⁴

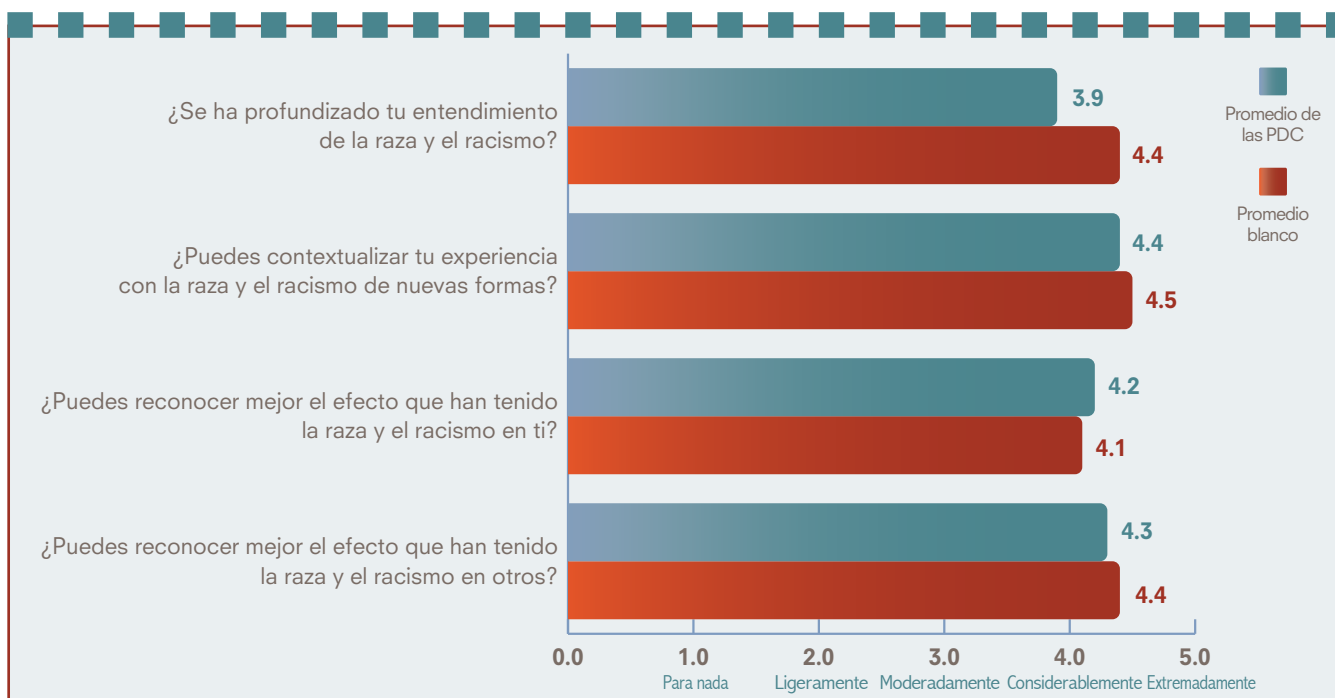
Los participantes de ambos caucus dijeron tener un entendimiento más profundo, más específico de la raza y el racismo como resultado de su experiencia con el trabajo en caucus. Los resultados de la encuesta indican que, en promedio y en ambos caucus, los participantes salieron del proceso más capaces de contextualizar sus experiencias con la raza y el racismo de nuevas maneras, y más capaces de reconocer el impacto que la raza y el racismo tienen en ellos mismos y en otros (consulta la Figura 1).

“ Para mí, el trabajo en caucus ha tenido todo que ver con mi crecimiento personal. El proceso mejoró mi habilidad de reconocer mi superioridad interiorizada, con frecuencia en el momento en la que la estoy ejerciendo. También ha cambiado mi relación con mis padres, mi pareja y mis hijos de manera profunda. El proceso de descubrir la historia de mi familia y las relaciones con la supremacía blanca desempacó para mí una narrativa clara de por qué cuento las historias que cuento sobre mí, por qué me comprometo a trabajar por la justicia racial, y cómo podré obtener el compromiso de mis hijos conforme se van convirtiendo en adultos.”

~ Participante del caucus para personas blancas

Figura #1: Progreso individual para entender temas raciales y racismo

(resultados promedio de 12 personas de color y 15 personas blancas que participaron en el caucus)



La única área donde el crecimiento fue menos “considerable” fue en el resultado promedio del caucus para las PDC con la pregunta: “¿Se ha profundizado tu entendimiento de la raza y el racismo?” Esto podría ser porque las personas de color en ese caucus ya tenían una perspectiva racial bastante sólida antes de iniciar el trabajo en caucus. Sin embargo, las respuestas a preguntas abiertas indican que los integrantes de color igual pasaron por un crecimiento significativo, especialmente al entender cómo el racismo los ha afectado personalmente y cómo lo han interiorizado. Por lo menos tres de las personas que respondieron dijeron que este descubrimiento los hizo darse cuenta de que necesitaban ser “más amables” o “más pacientes” consigo mismas, mientras que dos más dijeron que también las hizo sentir más seguras de sí mismas. Una explicó que se sintió más “segura de sí misma” y otras compartió que estaba “más orgullosa ahora de sus raíces y lista para demandar respeto por nuestro grupo racial”.

Varios integrantes del caucus para personas blancas respondieron que se sintieron profundamente afectadas por el trabajo en caucus a nivel personal. Por lo menos tres dijeron que el trabajo en caucus las ayudó a “desempacar [su] blancura” y entender cómo afectó su entendimiento del aspecto racial y de sí mismas. Una de las personas blancas que respondió dijo que la ayudó a “ver mis acciones anteriores de manera diferente, me permitió ver cómo algunas de ellas fueron resultado de las ventajas del privilegio—mientras que antes las consideraba parte de mi fortaleza de carácter, la suerte o el producto de un logro personal”. Cuatro de las personas blancas respondieron que había implementado lo aprendido en sus relaciones familiares y mencionaron específicamente que lo aprendido ha influido en cómo hablan con sus hijos sobre la raza y el racismo.

Reflexionando sobre la resistencia, la voluntad y el poder

El trabajo en caucus anima a los participantes para que examinen su propio sentimiento de poder (o impotencia) y su resistencia a confrontar el racismo (tanto internamente como de otros). Este proceso de examinar el poder y la Resistencia puede ayudar a las personas a entender su propio sentido de voluntad (y sus propios obstáculos), al igual que los problemas que causan la resistencia en otros.

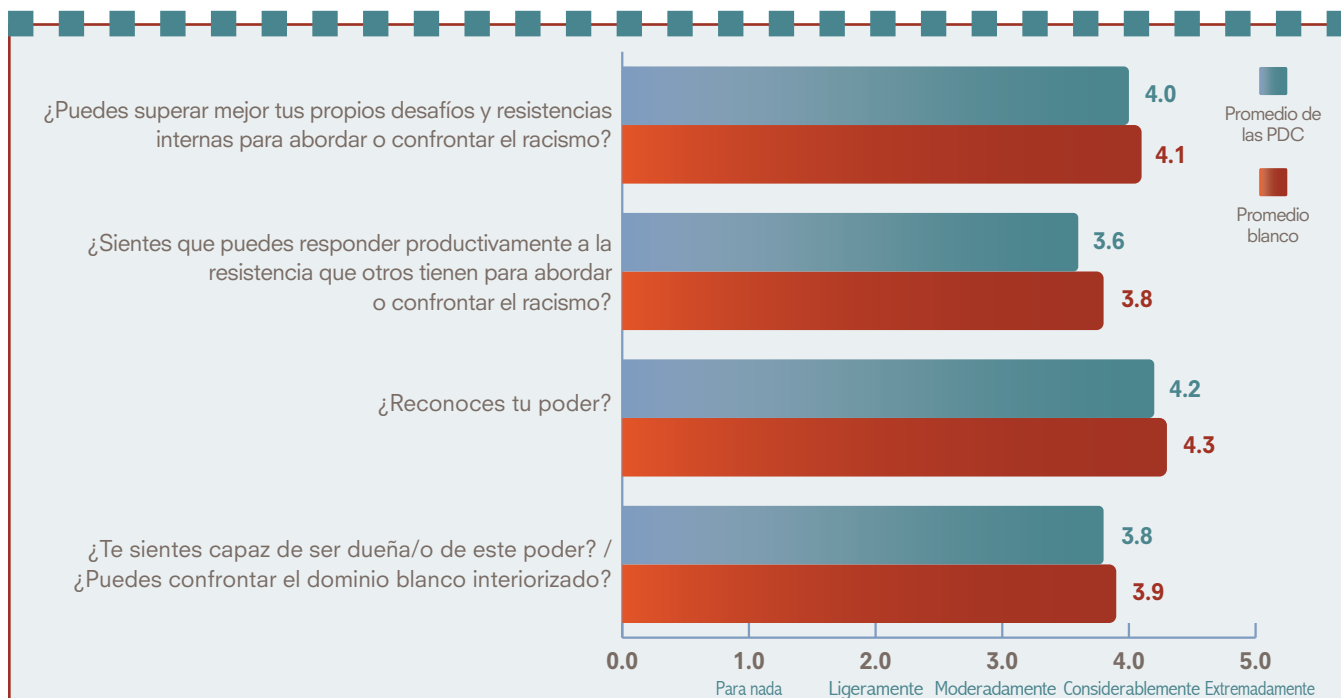
Mientras que las respuestas a las preguntas relacionadas con la resistencia, la voluntad y el poder indican crecimiento en este aspecto, los resultados no fueron tan fuertes como en el área anterior. Integrantes de ambos caucus, en promedio, progresaron considerablemente en relación con su habilidad de reconocer su poder

y superar su propia resistencia para abordar y confrontar el racismo. Sin embargo, los resultados promedio sobre su habilidad de responder productivamente a la resistencia en otras personas de abordar y confrontar el racismo fueron más bajos entre los integrantes de ambos caucus. Los resultados también fueron menos considerables para las preguntas enfocadas en darse cuenta totalmente de y utilizar su poder (para las PDC esto se presentó como “ser dueñas de” su poder; y para la gente blanca se presentó como su “habilidad de confrontar el dominio blanco interiorizado”) (consulta la Figura 2).^{xi}

“ Nunca me había dado cuenta de cuánto de lo que pienso de mí misma se basa en lo que he interiorizado con base en mi grupo racial. Ser capaz de ver esas cosas y liberarlas me ha permitido sentir como si me hubieran quitado un peso de encima. ”

~ Participante del caucus para PDC

Figura #2: Progreso individual para reflexionar sobre la resistencia, la voluntad y el poder
(resultados promedio de 12 personas de color y 15 personas blancas que participaron en el caucus)



Aunque las razones que explican estos resultados más bajos no son claras, tampoco son sorprendentes, debido a las dificultades de la confrontación y el tiempo que se necesita para fortalecer las habilidades, los conocimientos y la seguridad necesarios para confrontar un problema tan cargado de emociones como el racismo. Además, también podrían reflejar la gran distancia que existe entre estar conscientes de y entender el racismo, y hacer algo para luchar en su contra. Por ejemplo, una de las personas de color que respondió dijo que, mientras que ahora sabe mejor cómo ser dueño de su poder, todavía está “trabajando en deshacer las voces interiorizadas que han evitado que lo ejerza totalmente”. Otros también dieron ejemplos que señalan que están más preparados para cambiar, como “tener muchas más herramientas para hacer cambios en mi comportamiento” o sentirse “más segura para confrontar esto”. Muchas compartieron pensamientos sobre las formas en las que les ha permitido sanar de los efectos de la opresión, la culpabilidad blanca o errores pasados—un paso importante en el camino hacia adueñarse de o compartir el poder.

“ Este proceso me ayudó a darme cuenta del poder que tengo y cómo puede ser destructivo para nuestros colegas que son personas de color. Examinar nuestra propia historia nos dio la oportunidad de perdonar y curar los errores pasados y las acciones opresivas que he hecho y me dio la capacidad de estar más consciente. ”
~ Participante del caucus para personas blancas

Entendiendo y confrontando los sistemas de opresión

Básicamente, los esfuerzos eficaces para alcanzar la equidad en salud para todos requieren un entendimiento claro de las formas como el racismo se filtra en las instituciones y los sistemas. Esto resulta en desigualdades basadas en la raza en áreas que afectan el bienestar en general de las personas (p. ej. ingresos, oportunidades laborales, educación, vivienda, acceso a comida saludable). Las respuestas de la encuesta revelaron un progreso importante en todos los integrantes de los caucus en su capacidad para identificar los sistemas de opresión racial y en su motivación para confrontar estructuras y sistemas

“ [Tengo] una visión más clara de lo que necesita cambiar. Esa visión más clara ha sido una fuerza estabilizadora para mí cuando el objetivo a veces se siente imposible. ”

~ Participante del caucus para PDC

opresivos. Varias personas blancas respondieron que ellas “ven con más claridad los sistemas de opresión racial” y tienen una “consciencia amplificada de los factores a nivel sistema en cada situación”. Una dijo que esta mayor consciencia “hace más difícil responder a preguntas causales con simplicidad”. Varias personas de color dijeron sentirse más motivada y seguras de sí mismas para confrontar los sistemas de opresión. Una

de ellas lo describió como un “compromiso moral para decir y hacer algo” y otra dijo que estaba “mucho más motivado para confrontar sistemas de opresión porque los entiendo mejor y tengo más confianza en mi habilidad de cambiar las cosas”.

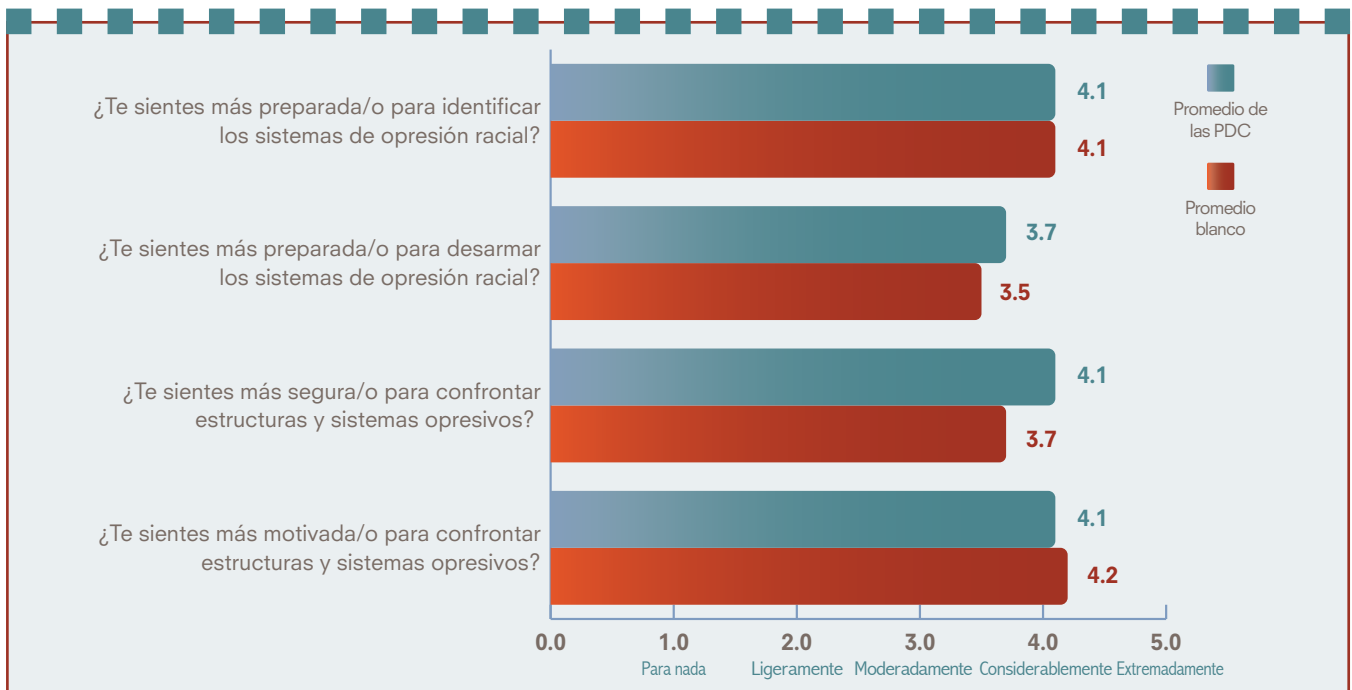
Los resultados promedio no llegaron a ser “considerables”—en todos los caucus—en respuesta a la pregunta: “¿Te sientes más preparada para desarmar los sistemas de opresión racial?” (consulta la Figura #3). No queda claro por qué los resultados para esta pregunta fueron más bajos, aunque una persona dijo que “la mayoría del trabajo en caucus se ha enfocado en reflexionar a nivel interpersonal/personal y menos en maneras de pensar sobre y confrontar la destrucción de los sistemas de opresión”. Esto podría indicar que es un área en la cual seguir enfocándose.

“ Absolutamente, entiendo mejor los sistemas de opresión racial y cómo influyen en la manera como se cría a la gente blanca con privilegio blanco, y cómo eso afecta la psiquis de las personas de color y a las personas blancas. Absolutamente es algo para lo que me siento mejor preparada para hablar y abogar en las políticas y sistemas. ”

~ Participante del caucus para personas blancas

Figura #3: Progreso individual para entender y confrontar los sistemas de opresión

(resultados promedio de 12 personas de color y 15 personas blancas que participaron en el caucus)



Desafíos

Mientras que muchos participantes dijeron sentirse muy satisfechos con la experiencia del trabajo en caucus, surgieron algunos desafíos para la implementación. El modelo original para el trabajo en caucus que Transformative Alliances usualmente utiliza se diseñó como un modelo organizativo en donde todos los empleados en la organización, incluidos los líderes, participan durante todo el tiempo que dure el caucus. Esto ayuda al personal para que profundice más en el trabajo porque ya se conocen, asegura concordancia de la experiencia y mantiene al personal en el mismo trayecto para que crezcan juntos como grupo. Aunque Transformative Alliances intentó ser flexible y responder a las necesidades, adaptar el modelo para que encajara con las necesidades de un grupo a nivel estatal de organizaciones diversas (como adoptar un método electivo en lugar de obligar a todos los integrantes del grupo de HEA para que participaran) no fue fácil. Por lo tanto, a veces las modificaciones tuvieron consecuencias inesperadas. Por ejemplo, ya que no se obligó a cada integrante del grupo de HEA a que participara y porque la participación estuvo abierta a todo el personal de cada organización del grupo (no solo al personal que ocupaba el puesto de representante en el grupo), los consultores necesitaron más tiempo para reclutar a las organizaciones y establecer relaciones, lo cual retrasó la implementación.

Los integrantes del Equipo de Equidad Racial dijeron que la gran cantidad de tiempo que se necesitaba invertir y la “rigidez” del modelo del trabajo en caucus impidió que algunos integrantes del grupo de HEA pudieran participar.^{xii} Les preocupó no solo que se implementara un modelo que resultara en la exclusión [de algunos integrantes], sino también que aquellos que participaran en el caucus siguieran un trayecto de equidad racial más acelerado que los que no participaran. A algunos les preocupó que esto creara una bifurcación en el trayecto hacia la equidad racial del grupo de HEA, lo cual causó algo de resentimiento e incomodidad, especialmente durante las conferencias del grupo. Uno de los integrantes del Equipo de Equidad Racial dijo:

En las conferencias...se siente un poco inadecuado que haya estos diferentes espacios entre [quienes están haciendo el trabajo en caucus] y las personas que no están trabajando en caucus. Se solía sentir que todo el grupo de HEA formaba parte del mismo camino, y ahora definitivamente no. Creo que algunas de las personas que han estado trabajando en caucus realmente han llevado su trayectoria personal al siguiente nivel y algunas de las personas que no están trabajando en caucus no están en la misma sintonía. Se siente como que está surgiendo una pequeña división. ¿Cómo armonizas estas dos experiencias y las haces sentir que estás en el mismo equipo?

Aunque el Equipo de Equidad Racial estará pensando en cómo perfeccionar la estrategia de esta esfera para que haya una mayor participación, es obvio que invertir en aumentar/fortalecer las capacidades individuales fue enormemente beneficioso. Aquellas personas que pudieron aprovechar la oportunidad de aprender y desarrollar habilidades dijeron que les permitió convertirse en líderes más poderosos en sus esfuerzos para fortalecer el campo de la equidad en salud. Una persona dijo que: “Los aprendizajes y las transformaciones a nivel individual también están influyendo en la forma como incluimos a otros en nuestras redes profesionales y personales”. Varias personas dijeron creer que, al invertir en el cambio individual, serán más capaces de hacer que otros cambien mientras continúan participando en el fortalecimiento del campo para promover la equidad en salud. Así lo explicó una de las personas que respondieron a la encuesta:

El trabajo de equidad racial empieza a nivel individual, y no podemos hacer cambios a nivel organización o sistémicos sin cambiarnos nosotros mismos. El trabajo en caucus ha permitido que las personas hagan esa labor, ya sea empezando desde cero o con la necesidad de seguir creciendo. Nos ayudó a todos para entender mejor nuestra propia identidad racial y nuestros privilegios y prejuicios y para entender mejor a los otros.

» **ESFERA 2: AUMENTANDO LA CAPACIDAD RELACIONADA CON LA EQUIDAD RACIAL ENTRE LAS ORGANIZACIONES DEL GRUPO DE HEA**

Ya que las organizaciones del grupo de HEA son las organizaciones ancla en el esfuerzo para fortalecer el campo de promotores de la equidad en salud, aumentar su capacidad de entender, articular y aplicar sus valores relacionados con la equidad racial era fundamental. Sin embargo, aunque era obvio que el grupo estaba dando grandes avances apoyando a sus integrantes individuales en su trayecto hacia la equidad racial, no era claro que las organizaciones pertenecientes al grupo de HEA estuvieran progresando igual. Conversaciones con los integrantes del grupo indicaron varias razones potenciales, incluida la falta de recursos para invertir en el fortalecimiento de capacidades relacionadas con la equidad racial, la falta de apoyo de la mesa directiva y un sentimiento desigual de aprobación entre el personal (y a veces entre los líderes) de la organización.

El esfuerzo para invertir recursos en un consultor para que fortaleciera capacidades organizativas y que pudiera apoyar a todas las organizaciones del grupo de HEA al cubrir sus necesidades relacionadas con aumentar capacidades de equidad racial, sin importar dónde estuvieran en su trayecto, intentó abordar algunos de los desafíos que obstaculizaron el progreso a nivel organización. El Equipo de Equidad Racial seleccionó a CIRCLE, una firma consultora basada en Denver con amplia experiencia trabajando con organizaciones locales y en comunidades diversas a lo largo de Colorado, para que ofreciera servicios de consultoría en el fortalecimiento de capacidades en la esfera organizativa.

CIRCLE hizo que su ámbito de trabajo concordara con las necesidades identificadas para fortalecer capacidades organizativas relacionadas con la equidad racial a través de un proyecto llamado “Afectando la equidad racial a través de la transformación organizativa: desde dentro hacia afuera” (*Impacting Racial Equity through Organizational Transformation: From the Inside-Out*).^{xiii} En general, estas necesidades incluyen (1) enmarcando la equidad, estableciendo objetivos, planificando medidas y evaluando; (2) capacitación coordinada y compartir habilidades relacionadas con prácticas de equidad a nivel organización; y, (3) asesoría sobre equidad con los líderes e integrantes de las mesas directivas de las organizaciones que pertenecen al grupo de HEA.

Al igual que con el trabajo en caucus, los esfuerzos en esta esfera se diseñaron para trabajar por elección, es decir, las organizaciones del grupo de HEA pudieron elegir si querían participar o no. CIRCLE designó a tres empleados líderes, cada uno responsable de apoyar a seis organizaciones del grupo con cualquier necesidad que identificaran. En total, 15 de las 18 organizaciones del grupo de HEA buscaron servicios de apoyo a través de CIRCLE para fortalecer sus capacidades. Las organizaciones que no buscaron estos servicios ya estaban trabajando con otros consultores para respaldar las necesidades organizativas enfocadas en la equidad. La mayor parte del apoyo incluyó asesoría sobre varios temas, incluida (sin limitación) la contratación de empleados y búsqueda de integrantes de sus mesas directivas; prácticas de contratación y retención; comunicaciones en el trabajo; liderazgo; y, examinación de su misión, visión y valores. Los consultores también ofrecieron 14 talleres de capacitación personalizados a ocho organizaciones del grupo de HEA sobre temas como la manera de incluir una perspectiva racial en el trabajo político y de comunicaciones, cómo aumentar la confianza, inclusividad y definiciones compartidas de equidad en salud.

Aunque la estrategia principal para fortalecer capacidades del Equipo de Equidad Racial se centró en la contratación de un consultor que pudiera estar disponible para todos los integrantes del grupo de HEA, los integrantes también emplearon otras estrategias diferentes para apoyar los trayectos hacia la equidad racial de sus organizaciones. Examinaciones de informes y datos de subsidios durante una sesión de aprendizaje estratégico (consulta el recuadro ubicado en página 22) revelaron que muchas organizaciones participaron en esfuerzos internos, como la revisión de políticas y prácticas internas usando una perspectiva de equidad, la creación de un comité interno para que liderara el trabajo de desarrollo organizativo enfocado en la equidad, la organización de talleres de capacitación para el personal sobre temas y principios relacionados con la equidad, y la inclusión de los líderes ejecutivos e integrantes de sus mesas directivas en conversaciones y sesiones de aprendizaje sobre la equidad racial y el prejuicio implícito.

Aumentando el entendimiento compartido sobre el cambio organizativo

Los informes de subsidios y los resultados de encuesta comprobaron que las organizaciones del grupo de HEA participaron activamente en varias actividades para fortalecer su capacidad relacionada con la equidad racial. Los consultores facilitaron algunas de las actividades, mientras que el personal interno de cada organización organizó otras. Los datos también indicaron que múltiples organizaciones participaron en actividades similares y se enfrentaron a desafíos similares en sus esfuerzos para fortalecer capacidades de equidad racial. Sin embargo, no fue claro si las organizaciones del grupo de HEA se dieron cuenta de que algunas de ellas estaban enfrentando desafíos y obteniendo éxitos similares. Esto resultó en oportunidades desaprovechadas para compartir conocimientos adquiridos y apoyarse mutuamente.

Con el objetivo de crear un espacio para el aprendizaje compartido relacionado con los esfuerzos del grupo de HEA para fortalecer capacidades de equidad racial, SPR colaboró con el Equipo de Equidad Racial para diseñar una sesión de aprendizaje estratégico que SPR facilitó durante la conferencia del septiembre del grupo. En esta sesión de aprendizaje estratégico, se animó a las organizaciones para que articularan las actividades en las que participaron para aumentar sus capacidades de equidad racial, los logros obtenidos como resultado de sus esfuerzos, y los obstáculos que enfrentaron (y continúan enfrentando) a lo largo del camino. Luego les pidieron que los colocaran en una gráfica grande diseñada para ilustrar el trayecto del grupo de HEA hacia la equidad racial. Después de esto, los participantes tuvieron pláticas animadas entre ellos sobre sus actividades, logros y obstáculos.

La sesión de aprendizaje estratégico les dio la oportunidad de aprender sobre las experiencias de los otros, y el grupo dijo sentirse profundamente agradecido por la esta oportunidad. Algunos de las lecciones más profundas surgieron en las pláticas de los logros alcanzados por las organizaciones durante sus esfuerzos para aumentar sus capacidades de equidad racial. Estos logros incluyeron recursos dedicados para enfocarse en la equidad a nivel organización, la institucionalización de actividades relacionadas con la equidad racial, el fortalecimiento de sus comunicaciones y mensajes sobre equidad en salud para incluir la equidad racial y la actualización de procesos organizativos para contratar empleados, reclutar integrantes de sus mesas directivas y la participación de estos integrantes. Una organización del grupo dijo que sus esfuerzos para fortalecer capacidades de equidad racial resultaron en relaciones y una confianza más sólidas, lo cual ha dado como resultado que sea una organización más fuerte y eficaz:

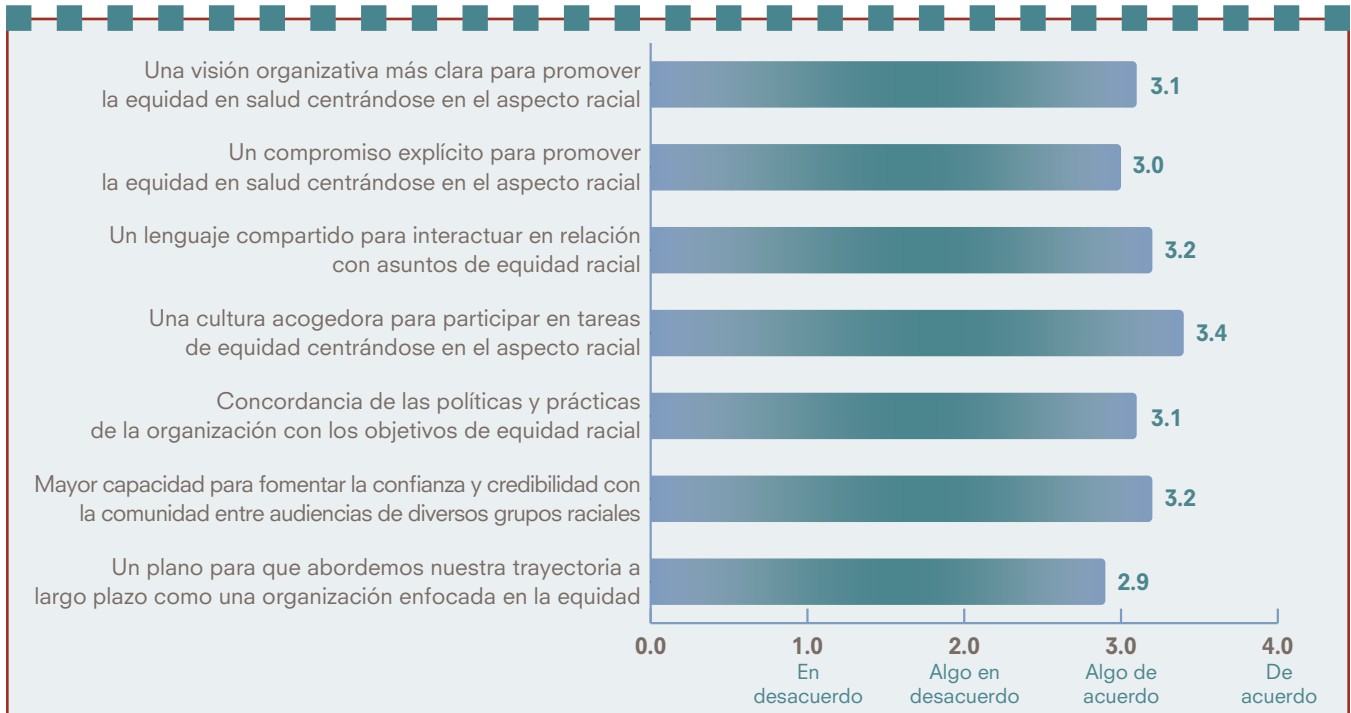
Tenemos algunos talleres para fortalecer habilidades relacionados con incluir a las personas, sobre cómo actuar con sensibilidad con las experiencias de las personas. En uno de los talleres CIRCLE, nos hicieron preguntas que nunca habíamos pensado. ¿Cómo queremos que nos perciban? ¿Cómo establecemos confianza? ¿Cómo queremos interactuar? Necesitamos saber cómo relacionarnos con personas como son. Ahora tenemos una relación más cercana y necesitamos depender los unos de los otros como empleados, y ha aumentado nuestra confianza.

Progreso a nivel organización

En septiembre de 2018, SPR distribuyó una encuesta entre los integrantes del grupo de HEA para aprender más sobre las experiencias fortaleciendo las capacidades de equidad racial en sus organizaciones.^{xiv} Reconociendo que las organizaciones del grupo tenían diferentes necesidades según sus contextos y en lugar en el que estaban en su trayecto hacia la equidad, el objetivo de la encuesta fue entender hasta qué punto contar con el apoyo de consultores contribuyó a la transformación organizativa con respecto a la equidad racial. Se pidió a las personas que respondieron que dijeran hasta qué punto tener consultores a nivel organización contribuyó al

progreso en áreas que sirvieron como indicaciones para la capacidad de participar eficazmente en el trabajo para promover la equidad en salud con el aspecto racial como aspecto central, y cumplir con los principios de equidad de sus organizaciones. La encuesta usó una escala de cuatro puntos (en desacuerdo, algo en desacuerdo, algo de acuerdo, de acuerdo).^{xv}

Figura #4: Progreso organizativo de la capacidad relacionada con la equidad racial
(resultados promedio para las 18 organizaciones del grupo de HEA)



Los resultados indican un progreso moderado en todas las áreas excepto una, con el resultado promedio más alto conectado con tener una cultura que apoya el participar en trabajo relacionado con la equidad, y con el resultado promedio más bajo conectado con tener un plano para su trayecto a largo plazo como una organización equitativa (consulta la Figura #4). Esta fue la única área que recibió un resultado promedio que estuvo por debajo de la respuesta “algo de acuerdo”. Los resultados no son sorprendentes y confirman lo que quizás sea algo comúnmente sabido: el cambio a nivel organización puede ser difícil. El cambio organizativo enfocado en la equidad racial es quizás aún más difícil. Y puede tomar mucho tiempo, debido a las diferencias que existen entre el personal para entender lo que es la equidad racial, los diferentes estilos de aprendizaje, y los diferentes niveles de aceptación de la importancia de este trabajo.^{25,26} Por lo tanto, aunque limitado, el progreso alcanzado igual pareciera ser notable cuando se toman en cuenta el ritmo lento del cambio organizativo y el hecho de que, en el momento que se recolectaron los datos, la estrategia solo había estado implementándose durante un año.

Las respuestas abiertas a la pregunta de la encuesta “¿Cómo, si algo, tu organización es diferente debido a tu participación?” dio lugar a información que respalda un entendimiento más matizado de cómo es el cambio a nivel organización (al igual que conocimientos sobre la amplia gama de necesidades que existen en esta área). Por lo menos dos organizaciones dijeron contar con un proceso de contratación más sólido que incorpora una perspectiva de equidad a lo largo de todo el proceso, incluido en el desarrollo de la descripción del puesto y los comités de contratación y las entrevistas. Una organización agregó que, como resultado, tuvieron “el grupo de solicitantes más diverso que nunca” y otra compartió que ahora son mucho más agresivos en sus esfuerzos para reclutar a candidatos de color. Dos organizaciones dijeron que son más capaces de cuidar de su personal como resultado del apoyo de los consultores. Una dijo que ahora tienen acceso a recursos para apoyar a los empleados que estén curándose de un trauma; otra organización

“ Seguimos participando con CIRCLE. Nos han ayudado a crear una visión e implementar nuestro plan estratégico con un enfoque en la equidad. Carla me ha asesorado para impulsar nuestra organización con una perspectiva de equidad e inclusividad y ha capacitado a nuestro personal sobre la equidad. Me ha ayudado a crear talleres de capacitación continuos sobre equidad para el personal. El trabajo de Carla con nuestra organización ha sido invaluable. ”

~ Integrante del grupo de HEA
(proveedor de servicios directos)

“ Nos hemos transformado de muchas formas debido al apoyo de Angell Perez y Olga Gonzalez (de CIRCLE). Con su ayuda, examinamos y cambiamos muchas políticas (incluidas nuestras prácticas de contratación, el manual para empleados, el proceso para reclutar a integrantes de la mesa directiva), implementamos cambios culturales en la organización para enfocarnos más en la equidad e inclusión (incluida la implementación del caucus con base en el aspecto racial, organizando conversaciones entre todo el personal para hablar de equidad dos veces al mes, trabajando para cambiar las prácticas para incluir más a los organizadores comunitarios) y fortalecer las capacidades del personal y los integrantes de la mesa directiva para que entiendan y promuevan la equidad racial (a través de múltiples curso sobre el prejuicio implícito, la fragilidad blanca, la interseccionalidad y la cultura de la supremacía blanca). ”

~ Integrante del grupo de HEA
(organización que promueve políticas)

dijo que ahora el personal participa en prácticas que los animan a conocerse más profundamente, lo cual termina ayudándolos a trabajar juntos de manera más eficaz. Aunque algunas organizaciones pidieron apoyo para ciertas tareas muy específicas (p. ej. apoyar a los integrantes de los comités guía para que se abrieran más a los conceptos de equidad racial, o en el trabajo con líderes adolescentes para que entendieran más cuáles son los problemas de equidad y participaran en la comunidad con eficacia), dos dijeron que aprovecharon el apoyo de los consultores para participar más plenamente en un trabajo integral enfocado en la equidad a nivel organización, según se menciona en las citas destacadas en esta página.

Cuando se pidió a las personas que respondieron la encuesta que reflexionaran sobre cómo el aumentar sus capacidades a nivel organización ha apoyado su trabajo para fortalecer el campo, la mayoría de ellas dijeron que sus esfuerzos contribuyeron al desarrollo y uso de un lenguaje y entendimiento compartidos sobre la equidad racial. Esto fue fundamental para conectar a otros con la importancia de ponerle atención al aspecto racial en sus esfuerzos para promover la equidad en salud. Otros agregaron que debido a las relaciones establecidas a través de este esfuerzo su aprendizaje tiene un camino para “formar ondas” hacia otros que participan en el trabajo para promover la equidad en salud.

Desafíos

En relación con la implementación de la estrategia, los principales desafíos tuvieron que ver con encontrar la capacidad para fortalecer capacidades. Agendas ocupadas dificultaron la programación de sesiones de apoyo, el cambio en el personal dificultó mantener o compartir el aprendizaje, y aquellas personas que no han tenido la oportunidad de recibir este tipo de apoyo para fortalecer capacidades no sabían qué tipo de ayuda pedir o qué apoyos serían de mayor beneficio para sus organizaciones. Un integrante del grupo de HEA dijo que uno de los obstáculos fue aumentar la preparación de su organización para beneficiarse de los apoyos para fortalecer capacidades. Este requiere de inversiones iniciales, lo cual resultó en desafíos para que su organización pudiera comenzar. Esta persona agregó: “Creo que la parte difícil es que el trabajo para empezar algo cambia la cantidad de trabajo realmente necesario para hacer ese algo”.

Quizás uno de los desafíos más comunes que los integrantes del grupo mencionaron en las encuestas y la sesión de aprendizaje estratégico fue impulsar a la organización hacia adelante cuando sus empleados

y líderes están en diferentes lugares del trayecto hacia la equidad y han tenido diferentes niveles de exposición y comodidad con el lenguaje y los conceptos de la equidad. Por lo menos dos nombraron específicamente el desafío de la resistencia a nivel liderazgo (de la organización o de la mesa directiva), lo cual presenta un obstáculo para que las organizaciones acepten totalmente los principios y las prácticas de equidad. Varios integrantes del grupo de HEA agregaron que este desafío se empeora debido a la falta de diversidad racial y étnica entre sus líderes y los desafíos continuos relacionados con la contratación, la retención y ascenso de los empleados de color. Múltiples organizaciones dijeron que el personal y socios clave continúan cuestionando si el aspecto racial debería ser parte de su estrategia o enfoque en la equidad en salud. Por lo menos dos mencionaron desafíos específicos sobre el lenguaje de equidad en salud y equidad racial. Específicamente, dijeron que no siempre se traduce fácil o directamente en otros idiomas o culturas, y que el lenguaje puede ser demasiado difícil conceptualmente para quienes tienen discapacidades cognitivas. Por último, las personas dijeron que el trabajo mismo es difícil y, a veces, agotador, especialmente para los empleados de color que con frecuencia cargan con la responsabilidad de promover la importancia de este trabajo.

Mientras que existen frustraciones y desafíos obvios asociados con el cambio enfocado en la equidad, las organizaciones del grupo de HEA enfatizaron la importancia de esta inversión para “fortalecer el músculo de la equidad en nuestras organizaciones” a fin de apoyar el poder de las organizaciones responsables de fortalecer el campo de promotores dedicados a la equidad en salud. Así lo explicó uno de los participantes: “Sin organizaciones fuertes, el campo se derrumbará”.

» **ESFERAS 3 Y 4: AUMENTANDO CAPACIDADES A NIVEL SOCIOS Y CAMPO**

Los integrantes del Equipo de Equidad Racial sintieron que una de las maneras más eficaces de fortalecer el campo de promotores dedicados a la equidad en salud era compartiendo la riqueza de conocimientos y recursos que han recibido a través de la estrategia de HEA. Este fue el enfoque de los esfuerzos para fortalecer capacidades en las esferas 3 y 4. Específicamente, el Equipo de Equidad Racial buscó proporcionar una serie de talleres a los integrantes del grupo de HEA, las organizaciones socias y otros líderes del campo para aumentar el entendimiento teórico de la equidad racial y poder integrar las prácticas de equidad en su trabajo diario. Ya que el equipo se enfocó en ampliar estas conversaciones sensibles y difíciles a una audiencia mayor, los integrantes del equipo necesitaron el apoyo de una consultora especializada en fortalecer capacidades con extensa experiencia facilitando este tipo de conversaciones con grupos diversos de personas; que se enfocara en las relaciones; y, que tuviera en cuenta el contexto. Como dijo un integrante, el equipo quería llevar estas conversaciones sobre la raza y la equidad racial a diferentes comunidades en Colorado y al campo sin que causara divisiones. Esto necesitaba de una “facilitación experta que apoyara las conversaciones en esas comunidades y uniera a las personas alrededor de la justicia racial”.

El equipo contrató a Elemental Partners, una agencia con sede en San Francisco, California, con extensa experiencia asociándose con organizaciones para apoyar sus iniciativas de equidad a nivel nacional, estatal y local, a fin de que sirviera como su consultora en el fortalecimiento de capacidades de los socios y el campo (esferas 3 y 4). El equipo de Elemental Partners incluyó facilitadores habilidosos provenientes de diversas partes de Estados Unidos. Estos facilitadores no solo cuentan con un entendimiento sólido de los principios y las prácticas relacionados con la equidad racial, sino también están capacitados para curar heridas raciales. En colaboración con el Equipo de Equidad Racial, Elemental Partners desarrolló un ámbito de trabajo que incluyó varias reuniones y conversaciones comunitarias, seguidas de talleres para aumentar el entendimiento de la equidad racial. Se organizaron conversaciones y talleres comunitarios en seis lugares: Denver, Granby, Leadville, Montrose, Steamboat Springs y Telluride.

Antes de estos eventos, Elemental Partners visitó estos lugares y trabajó con las organizaciones del grupo de HEA y sus socios que trabajan directamente en estas comunidades para aprender

más sobre cada lugar, las personas que viven ahí y las necesidades y dudas de los integrantes de la comunidad en relación con la equidad en salud. La inversión que hicieron para aprender más sobre cada comunidad antes de organizar los talleres y las conversaciones no solo reflejó un fuerte sentido de sensibilidad cultural hacia el lugar y las personas, sino también permitió que los facilitadores se dieran cuenta de cuán preparada estaba cada comunidad para participar en estas conversaciones. Por lo tanto, los facilitadores pudieron personalizar sus esfuerzos para trabajar con la comunidad según la etapa en la que se encontraba en su trayecto hacia la equidad. El esfuerzo por aprender sobre las comunidades antes de trabajar con ellas permitió que los facilitadores se relacionaran con las comunidades de una manera “más personalizada y realmente maravillosa”, según dijo un integrante del Equipo de Equidad Racial.

Progreso de los socios/a nivel campo

El esfuerzo para fortalecer capacidades en este nivel fue diferente a los otros ya que el periodo de tiempo para diseñar e implementar la estrategia fue mucho más corto (seis meses, en lugar de un año). Además, se enfocó en ampliar el aprendizaje a una mayor variedad de personas, en lugar de proporcionar apoyo continuo y enfocado a un grupo específico de organizaciones e individuos. Por lo tanto, el crecimiento en estas esferas no pudo evaluarse de la misma forma que en las esferas a nivel individual y organización. Sin embargo, algo se puede decir sobre el progreso de los objetivos centrales del Equipo de Equidad Racial en estas esferas, los cuales se enfocaron en ampliar la audiencia y expandir el aprendizaje.

Con aproximadamente 300 personas asistiendo a las conversaciones y los talleres comunitarios en seis lugares diferentes de Colorado, el grupo de HEA y Elemental Partners obviamente lograron ampliar la conversación.^{xvi} Lo que quizás sea más notable en relación con este esfuerzo fue en quién decidieron enfocarse. La mayoría de las conversaciones y los talleres comunitarios se organizaron en regiones rurales montañosas. Estas comunidades son predominantemente blancas y, por lo tanto, se espera que tengan menor acceso a (y quizás menos motivación para participar en) conversaciones sobre temas raciales. Pero estas comunidades también cuentan con poblaciones que están sufriendo los efectos negativos de las desigualdades estructurales en su salud y bienestar. Son comunidades que han dicho sentirse como que sus voces se excluyen de los esfuerzos a nivel estado para promover la equidad en salud, y cuyas organizaciones no tiene el mismo nivel de acceso a oportunidades para fortalecer capacidades como las organizaciones en el área metropolitana de Denver. Invitar a estas voces para que participen en conversaciones sobre equidad es un reflejo de los esfuerzos del grupo de HEA para cumplir con su valor de inclusividad. Muchos participantes dijeron sentirse muy agradecidos por la oportunidad de participar y sentirse incluidos. Los integrantes del grupo de HEA que organizaron estos eventos dijeron sentirse emocionados por el nivel de participación y, en particular, sobre quién participó. Uno de los integrantes del grupo dijo que estos eventos “atrajeron a integrantes de la comunidad que de otra forma no hubieran formado parte del trabajo de equidad al que nos dedicamos”.

“*Creo que los consultores, especialmente los consultores haciendo más del trabajo personal en caucus y de participación comunitaria, han estado haciendo un excelente trabajo para aumentar nuestros conocimientos a nivel personal y luego sacándolos de nuestra burbuja en la que nos atoramos y trayéndolos a la comunidad. Y nos desafía para darnos cuenta de que tenemos que hacer el trabajo para reunir a la comunidad y llevar nuestros conocimientos y recursos a otras comunidades.*”

~ Integrante del grupo de HEA
(de una comunidad urbana)

Los integrantes del grupo de HEA provenientes de regiones rurales montañosas dijeron que ahora hay “un fuerte apetito para continuar las conversaciones”. Efectivamente, los comentarios de los participantes que compartidos en la evaluación indican que, estas partes interesadas no solo quieren platicar más, sino que también quieren profundizar sobre temas específicos y quieren apoyo para llevar este aprendizaje a diferentes espacios. Los integrantes del grupo de HEA dijeron que han estado viendo más esfuerzos para tener estas conversaciones difíciles sobre el racismo y la equidad racial en general. Aunque no quedó claro hasta qué punto esto puede atribuirse a los esfuerzos de la estrategia de HEA, los integrantes del grupo creen que están haciendo una importante contribución al ampliar la audiencia interesada en su aprendizaje. Además, el grupo cree que sus esfuerzos para promover un entendimiento de y un lenguaje compartidos para abordar la equidad en salud y la equidad racial establece una base sólida para la interconectividad entre esfuerzos de promoción enfocados en la equidad. Un integrante del grupo explicó:

He observado que, llevar más de las conversaciones que el grupo de HEA está teniendo a una audiencia más amplia de otras organizaciones e integrantes de la comunidad, ha dado una base más amplia de entendimiento a este trabajo. Los talleres de capacitación enfocados en la comunidad han ayudado a identificar a los integrantes del grupo y a The Colorado Trust como líderes y fuentes informativas sobre la equidad en salud, y han fomentado la interconectividad en la promoción de asuntos relacionados con la equidad.

Desafíos

En lo relacionado con la implementación, los consultores que trabajaron en estos niveles enfrentaron desafíos similares a los de otras esferas (p. ej. desafíos de programación de fechas y coordinación, limitaciones de capacidades de las organizaciones sede, asegurar que el contenido de los talleres cubriera las necesidades de un grupo diverso de personas al igual que su preparación para platicar sobre la equidad, etc.). Otro desafío fue prepararse con certeza para la asistencia de los participantes, tanto en lo relacionado con quién se presentaría al igual que cuántos. Por ejemplo, aunque una organización del grupo de HEA y sus socios comunitarios esperaban que 30 integrantes de la comunidad se aparecieran a la reunión en Leadville, cerca de 55 personas asistieron. A un curso de capacitación programado para el día siguiente, 68 personas asistieron, aunque solo 35 se habían inscrito. De manera similar, en Telluride, alrededor de 70 participantes se presentaron a la reunión, aunque solo 19 personas se registraron y los organizadores habían planeado todo para 30 debido a las limitaciones del espacio. Aunque esto presentó desafíos de logística en su momento, demostraron claramente que existe un gran deseo de entablar este tipo de conversaciones y oportunidades de aprendizaje. Más aún, Elemental Partners aceptó estos desafíos con los brazos abiertos, ya que los tomó como oportunidades para ampliar o profundizar las conversaciones, y sus habilidades como facilitadores adaptivos y flexibles les permitieron crear espacios para una participación enriquecedora.

Los desafíos en general para aumentar capacidades relacionadas con la equidad racial en los niveles de socios y el campo fueron, de muchas formas, similares a los desafíos enfrentados en las otras esferas, aunque quizás a mayor escala. Entablar conversaciones sobre el aspecto racial es excepcionalmente desafiante, en particular cuando se trabaja con grupos de personas con niveles y contextos muy diferentes entendiendo la raza, el racismo, la equidad y la equidad en salud. Además, aunque pareció que había una mayor disposición para participar en conversaciones sobre la raza y el racismo en la equidad en salud, también había una resistencia continua entre aquellos que insistían que los esfuerzos relacionados con la equidad en salud deberían centrarse en el nivel de ingresos, no en el aspecto racial. Si el grupo de HEA invierte continuamente en fortalecer capacidades de equidad racial a nivel individual y organizativo, eso podría ayudarle a establecer una base sólida para entablar conversaciones productivas que aborden esta resistencia.

» APRENDIZAJES PARA EL CAMPO

La historia todavía en desarrollo del esfuerzo del grupo de HEA para centrar el aspecto racial en su trabajo para fortalecer el campo dedicado a la equidad en salud ha sido, de muchas maneras, un trayecto inexplorado a través de tierras potencialmente traicioneras. Sin ninguna otra estrategia impulsada por beneficiarios para fortalecer el campo que pudieran usar como modelo, el grupo de HEA y su Equipo de Equidad Racial demostraron sus habilidades de liderazgo conforme avanzaron concienzuda e innovadoramente por su trayecto para integrar el aspecto racial en sus esfuerzos para fortalecer el campo dedicado a la equidad en salud a largo plazo. A partir de esta experiencia, surgen los siguientes aprendizajes generales que podrían servirles a otros que buscan de forma similar centrar el aspecto racial en sus esfuerzos de cambio social:

- **Nombrar explícitamente y centrar el aspecto racial en la promoción de la equidad en salud es importante para asegurar que la raza y el racismo no se dejen a un lado en los esfuerzos enfocados en la equidad.** En los primeros años de la estrategia de HEA, integrantes dedicados del grupo dijeron sentirse preocupados de que, como con muchos otros esfuerzos de “equidad”, la raza y el racismo se barrerían “bajo la alfombra” cuando los promotores eligieran enfocarse en problemas algo más tangibles, fáciles de platicar y menos cargados de emociones y política. Enfrentarse al aspecto racial es difícil, por lo que con frecuencia se deja a un lado. Al nombrarlo explícitamente como un aspecto central, el grupo de HEA dio el valiente paso de hacerse responsable de nombrar y confrontar el problema del racismo como una causa raíz de las desigualdades en general, y de las desigualdades de salud en particular. Además, debido a las maneras en las que el aspecto racial está intrínsecamente conectado con otras áreas de desigualdad, enfocarse en él creó un camino para abordar todas las áreas de desigualdad sin perderlo de vista involuntariamente.
- **Debido a la sensibilidad y el cargo emocional asociados con confrontar la raza y el racismo, es fundamental que se inviertan el tiempo y el espacio adecuados para desarrollar una visión para el trabajo, ofreciendo apoyo educativo, poniendo atención a la preparación para esta tarea desafiantes y apoyando las conversaciones difíciles para obtener la aceptación colectiva.** Otro punto de aprendizaje notable obtenido a través de la experiencia del grupo de HEA ha sido la importancia de la inversión extendida de tiempo al principio para que los socios de HEA tomaran la decisión conjunta de centrar el aspecto racial en su trabajo para fortalecer el campo. Reconocer con tiempo que los integrantes del grupo y sus organizaciones estaban en puntos enormemente diferentes en su preparación para desempeñar un trabajo enfocado en la equidad evitó que el grupo avanzara prematuramente para centrar el aspecto racial en su trabajo de equidad en salud hasta que lograran obtener la aceptación significativa. Los primeros dos años fomentando un lenguaje y entendimiento compartidos a través de actividades aprendizaje colectivo fueron fundamentales para preparar a los integrantes del grupo de HEA para que entablaran conversaciones y llegaran a un consenso como grupo.
- **Poner atención a varios niveles de crecimiento y transformación mutuamente reforzantes asegura que haya más beneficios a nivel campo y la sostenibilidad de los esfuerzos para lograr cambios.** El modelo de los “Bordes en crecimiento” es un modelo poderoso ya que reconoce la naturaleza integrada del campo conformada por individuos, dentro de organizaciones, dentro de comunidades, y la importancia de poner atención a todos los niveles para fortalecer un campo de promotores enfocados en la equidad en salud. No es raro que las iniciativas de cambio se enfoquen en fortalecer capacidades solo a nivel individual u organizativo. Poner atención a estos niveles al mismo tiempo, en lugar de por separado, ayudó a los integrantes del grupo de HEA a lidiar con los desafíos y fue un factor clave para asegurar su continuo avance. Específicamente, fortalecer las capacidades de líderes individuales los fortificó para lidiar con la resistencia activa dentro de sus respectivas comunidades; fortalecer las capacidades organizativas enfocadas en la equidad creó un ímpetu para que las organizaciones funcionen

voluntariamente como anclas de equidad en un campo más amplio que promueve la equidad en salud; y las inversiones en foros comunitarios empezaron a fomentar el entendimiento y el lenguaje compartidos para entablar conversaciones políticas más profundas sobre la equidad en salud en organizaciones comunitarias.

- **Balancear el trabajo intensivo pero importante de fortalecer capacidades relacionadas con la equidad racial al mismo tiempo que se trabaja en promover la equidad en salud es difícil. Tener consultores flexibles y adaptivos ayuda.** La naturaleza integral de fortalecer capacidades en múltiples niveles no existe sin un costo. Un comentario continuo entre todos los socios de HEA ha sido el desafío de trabajar en fortalecer capacidades cuando ya apenas se dan abasto con la urgencia de su trabajo como promotores, organizadores y proveedores de servicios. Además, ya que fortalecer capacidades enfocadas en la equidad racial requiere una inversión de tiempo más intensiva y a largo plazo, la distribución geográfica de las organizaciones y la frecuencia del cambio de personal en esas organizaciones funcionaron como obstáculos adicionales para la participación de los varios niveles. La flexibilidad y adaptabilidad de los consultores se apreció como un factor clave para lidiar con esta realidad desafiante; muchos consultores modificaron sus planes de estudios y programación para acomodar la disponibilidad de los participantes. También priorizaron las oportunidades regionales para fortalecer capacidades a fin de minimizar las dificultades de viajar y el tiempo invertido de los participantes.
- **Tener una administración centralizada de recursos y estrategias, al igual que consultores comprometidos, puede facilitar la implementación eficaz y la participación equitativa en los esfuerzos para fortalecer capacidades.** Otro facilitador notable del trayecto del grupo de HEA ha sido el papel que desempeñó el Equipo de Equidad Racial estableciendo una visión clara para fortalecer capacidades de equidad racial, incluyendo estratégicamente a consultores para implementar los elementos de su visión y permaneciendo como representantes activos del trabajo. Con el apoyo de recursos importantes a nivel iniciativa especialmente dedicados para este objetivo, el Equipo de Equidad Racial pudo, a través de un proceso competitivo, seleccionar proactivamente una serie de consultores con valores concordantes y una perspectiva de equidad compartida que agregó gran valor al equipo de HEA. El nivel de responsabilidad/posesión inspirado a través de la selección y supervisión de consultores permitió que los integrantes del Equipo de Equidad Racial ayudaran al grupo de HEA a trabajar con los diferentes métodos de los consultores. Esto no hubiera sido así si la fundación hubiera seleccionado a los consultores. Además, la participación de los consultores dio lugar a la participación total del grupo de HEA, asegurando que sus integrantes de color no cargaran con la responsabilidad de fortalecer las capacidades de sus compañeros.
- **Poner atención a los trayectos y la curación individuales es un componente necesario de los esfuerzos relacionados con la equidad racial.** Como se demostró a través de la experiencia del grupo de HEA, este trabajo es profundamente personal. Tener la oportunidad de explorar nuestras propias experiencias con el racismo y otras formas de opresión ayuda a las personas a entender los conceptos básicos de la omnipresencia del racismo y otras prácticas opresivas y cómo están arraigadas en nuestras políticas, sistemas y subconscientes. Ayuda promover la empatía y establecer un lenguaje compartido sobre las desigualdades raciales para que la gente se relacione con ellas y las entienda, y alimenta un mayor sentido de motivación para desarmar las desigualdades raciales. Además, ya que explorar los trayectos individuales puede ser traumático, tener un espacio dedicado para la curación es esencial para asegurar que se cuide a las personas durante el proceso. Sin poner atención al fortalecimiento de capacidades individuales incluidas en la Esfera 1, los líderes de HEA estarían mucho menos preparados para lidiar con la resistencia a nivel individual y comunitaria para abordar el papel que desempeñan la raza y el racismo en la salud de sus comunidades, y mucho menos preparados para dar un paso hacia adelante como líderes en un campo activamente enfocado en resolver desigualdades de salud.

Por último, el trasfondo no mencionado que existe detrás de estos puntos de aprendizaje emergente es el papel crítico y de facilitación que The Trust desempeñó como socia en este trabajo. La disposición de la fundación de cumplir con su valor de una colaboración auténtica con los beneficiarios permitió la expresión total y sin censura para que el grupo de HEA articulara lo que realmente se necesita para promover la equidad en salud en el estado. También fomentó el espacio seguro necesario para que los integrantes del grupo lidiaran juntos, valiente y productivamente, con conversaciones profundamente personales y dolorosas. La tarea interna de The Trust para desarrollarse como una fundación de equidad en salud ha ofrecido un conocimiento central compartido del fortalecimiento de capacidades relacionadas con la equidad como un trayecto a largo plazo que requiere paciencia, dedicación de tiempo y niveles significativos de recursos. La práctica de The Trust de tener a empleados trabajando hombro a hombro con integrantes del grupo de HEA ofrece oportunidades críticas para que The Trust sea un socio eficaz, movilizándolo de manera estratégica y rápidamente para apoyar las áreas de mayor urgencia. El modelo de colaboración que personifica el método impulsado por los beneficiarios de la estrategia de HEA ha eliminado la necesidad de los beneficiarios de tener que “defender su caso” ante la fundación. Esto con frecuencia puede ser un obstáculo para participar significativamente en el trabajo de equidad racial dentro de iniciativas como estas. El modelo también permitió que el grupo de HEA tome impulso en las áreas en las que ha decidido enfocarse.

» CONCLUSIÓN

La historia del grupo de HEA de centrar el aspecto racial en sus esfuerzos para fortalecer un campo que promueva la equidad en salud es una historia incompleta. Al mirar hacia atrás, se revela el crecimiento de los últimos dos años; al mirar hacia adelante, hay desafíos y oportunidades que se avecinan. Múltiples integrantes del grupo, reconociendo el valor de lo que han construido hasta ahora, ahora buscan aprovechar más su capacidad colectiva para tomar medidas específicas que puedan, por ejemplo, establecer una trayectoria significativa de promotores diversos dedicados a la equidad en salud; o elevar prominentemente las narrativas de las comunidades de color dentro de las conversaciones políticas de equidad en salud; o, en última instancia, aprovechar el poder colectivo de coaliciones interraciales para influir en las políticas que sirven para abordar las desigualdades que enfrentan las comunidades de color y otras comunidades marginadas en Colorado. Muchos de los integrantes también reconocen la fragilidad de la capacidad que han construido, y la importancia de invertir continuamente en fortalecer y mantener el crecimiento a nivel individuo, organización y comunidad aunque ya no exista el apoyo de The Trust. Sin importar lo que venga, los integrantes del grupo dijeron sentirse orgullosos por los pasos audaces que han dado hasta ahora para confrontar directamente el racismo estructural, un desafío aparentemente imposible de superar, para beneficio de las comunidades que representan y atienden. Según resumió un integrante del Equipo de Equidad Racial, los esfuerzos del grupo de HEA para centrar el aspecto racial en su trabajo para promover la equidad en salud refleja el compromiso de nombrar y abordar un desafío central para alcanzar una visión de salud realmente equitativa:

Creo que centrar el aspecto [racial y el racismo] es muy importante porque es una enfermedad en este país y nos hemos esforzado tanto por enterrarlo, esconderlo. Parte de abordar la enfermedad es descubrirla y entender cómo se filtra en todo. Y parte de llegar a ese punto significa hacer esfuerzos intencionados para descubrirla, elevarla y pensar sobre cómo estamos todos involucrados en ese sistema, y en esa estructura, y el papel que tenemos que desempeñar para desarmarlo. Creo que también es importante para los resultados y objetivos que establezcamos porque lo que estamos buscando debe incluir la visión de un mundo en donde la oportunidad de las personas para estar sanas, la oportunidad para el bienestar, ya no la determine el racismo.

» **REFERENCIAS (en inglés)**

- 1 Lynn J, Ingargiola PS. Health advocacy field assessment: A research report. https://www.coloradotruster.org/sites/default/files/fieldassessmentreport_external_es.pdf. Publicado en octubre de 2013.
- 2 Potok M. The Year in Hate and Extremism. *Intelligence Report*. <https://www.splcenter.org/fighting-hate/intelligence-report/2017/year-hate-and-extremism>. Publicado el 15 de febrero de 2017.
- 3 Williams DR, Mohammed SA. Discrimination and racial disparities in health: Evidence and needed research. *J Behav Med*. 2009;32(1):20-47. doi:10.1007/s10865-008-9185-0
- 4 Ford CL, Airhihenbuwa CO. Critical race theory, race equity, and public health: Toward antiracism praxis. *Am J Public Health*. 2010;100(Suppl 1):S30-S35. doi:10.2105/AJPH.2009.171058
- 5 Pamuk E, Makuc D, Heck K, Reuben C, Lockner K. *Socioeconomic status and health chartbook: Health, United States, 1998*. Centro Nacional de Estadísticas de Salud, US Departamento de Salud y Servicios Humanos; 1998. <https://www.cdc.gov/nchs/data/hs/hs98.pdf>
- 6 Acevedo-Garcia D, Diez-Roux AV, Geiger J, et al. *Unequal health outcomes in the United States: Racial and ethnic disparities in health care treatment and access, the role of social and environmental determinants of health, and the responsibility of the state*. <https://www.prrac.org/pdf/CERDhealthEnvironmentReport.pdf>. Publicado en enero de 2008.
- 7 Tanner V. *Health disparities and inequalities in the United States: Selected reports*. Nova Science Publishers, Incorporated; 2015.
- 8 Williams DR, Priest N, Anderson N. Understanding associations between race, socioeconomic status and health: Patterns and prospects. *Health Psychol*. 2016;35(4):407-411. doi:10.1037/hea0000242
- 9 Colen CG, Ramey DM, Cooksey EC, Williams DR. Racial disparities in health among nonpoor African Americans and Hispanics: The role of acute and chronic discrimination. *Soc Sci Med*. 2018;199:167-180. doi:10.1016/j.socscimed.2017.04.051
- 10 Bauer UE, Plescia M. Addressing disparities in the health of American Indian and Alaska Native people: The importance of improved public health data. *Am J Public Health*. 2014;104 Suppl 3:S255-257. doi:10.2105/AJPH.2013.301602
- 11 Herne MA, Bartholomew ML, Weahkee RL. Suicide mortality among American Indians and Alaska Natives, 1999-2009. *Am J Public Health*. 2014;104 Suppl 3:S336-342. doi:10.2105/AJPH.2014.301929
- 12 Matthews TJ, MacDorman MF, Thoma ME. Infant mortality statistics from the 2013 period linked birth/infant death data set. *Natl Vital Stat Rep*. 2015;64(9):1-30.
- 13 Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., Office of Minority Health. *Profile: Asian Americans*. <https://minorityhealth.hhs.gov/omh/browse.aspx?M=3&MId=63>. Publicado el 1° de junio de 2018.
- 14 Larson K, Russ SA, Kahn RS, et al. Health disparities: A life course health development perspective and future research directions. In: Halfon N, Forrest CB, Lerner RM, Faustman EM, eds. *Handbook of life course health development*. Cham: Springer International Publishing; 2018:499-520. doi:10.1007/978-3-319-47143-3_20
- 15 Hanson MA, Gluckman PD. Early developmental conditioning of later health and disease: Physiology or pathophysiology? *Physiol Rev*. 2014;94(4):1027-1076. doi:10.1152/physrev.00029.2013
- 16 Departamento de Salud Pública y Medioambiente de Colorado. *Chronic Disease State Plan 2018-2020*. https://docs.google.com/document/d/1siuARtZ8VeyihfYSye_5RBK5yVpuNqi3NBEVDs587U/edit
- 17 Howlander N, Noone A, Krapcho M, et al. SEER cancer statistics review, 1985-2013. https://seer.cancer.gov/archive/csr/1975_2013/. Publicado en abril de 2016.
- 18 Braveman PA, Kumanyika S, Fielding J, et al. Health disparities and health equity: The issue is justice. *Am J Public Health*. 2011;101(Suppl 1):S149-S155. doi:10.2105/AJPH.2010.300062
- 19 American Academy of Family Physicians. *Addressing social determinants of health in primary care: Team-based approach for advancing health equity*. https://www.aafp.org/dam/AAFP/documents/patient_care/everyone_project/team-based-approach.pdf. Publicado en 2018.
- 20 powell, john a. *Racing to justice: Transforming our conceptions of self and other to build an inclusive society*. Indiana University Press; 2015.
- 21 Bickell NA, Shastri K, Fei K, et al. A tracking and feedback registry to reduce racial disparities in breast cancer care. *J Natl Cancer Inst*. 2008;100(23):1717-1723. doi:10.1093/jnci/djn387
- 22 Rhoads KF, Patel MI, Ma Y, Schmidt LA. How do integrated health care systems address racial and ethnic disparities in colon cancer? *J Clin Oncol*. 2015;33(8):854-860. doi:10.1200/JCO.2014.56.8642
- 23 National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. *Systems practices for the care of socially at-risk populations*. Washington, DC: The National Academies Press; 2016. doi:10.17226/21914
- 24 Dias RA, Drew E, Gardiner W. *Racial identity caucusing: A strategy for building anti-racist collectives*. <http://www.crossroadsantiracism.org/wp-content/themes/crossroads/PDFs/Racial%20Identiy%20Caucusing%20Strategy.pdf>
- 25 The Annie E. Casey Foundation. *Operationalizing equity: Putting the Annie E. Casey Foundation's racial and ethnic equity and inclusion framework into action*. <https://www.aecf.org/m/resourcedoc/aecf-OperationalizingEquity-2017.pdf>
- 26 Putnam-Walkerly K, Russell E. *The road to achieving equity: Findings and lessons from a field scan of foundations that are embracing equity as a primary focus*. https://putnam-consulting.com/wp-content/uploads/Equity-Field-Scan_Layout_FINAL.pdf. Publicado en septiembre de 2016.

» NOTAS FINALES

- i Para esta iniciativa, “impulsado por los beneficiarios” significa que, con el apoyo financiero de The Trust, los integrantes del grupo diseñan e implementan estrategias que consideren más útiles para sus esfuerzos enfocados en fortalecer el campo para promover la equidad en salud, al igual que para desarrollar la infraestructura necesaria que les permita implementar eficazmente esas estrategias. El grupo recibe el apoyo de un equipo de socios, incluida The Trust (quien proporciona los recursos y el apoyo intelectual), Social Policy Research Associates (quien sirve como socia en la evaluación y el aprendizaje estratégico), Elemental Partners (quien ofrece apoyo con la facilitación) y un equipo de administradores que apoyan al grupo tomando notas, planificando eventos y administrando el presupuesto.
- ii Para el esfuerzo de HEA enfocado en fortalecer el campo, diversidad incluye la representación de diversas poblaciones, regiones geográficas, sectores y tipos de organizaciones.
- iii Para entender la teoría de cambio de la estrategia de HEA, por favor consulta el documento en inglés [Marco estratégico de HEA](http://www.coloradotrust.org/sites/default/files/p3_updated_framework_-_final.pdf). http://www.coloradotrust.org/sites/default/files/p3_updated_framework_-_final.pdf.
- iv La estrategia de HEA ha pasado por tres fases. La Fase 1 (2014) fue la fase de planificación. La Fase 2 (2015-16) se vio marcada por un enfoque más interno del grupo, con sus integrantes invirtiendo tiempo en fortalecer sus relaciones y alinear sus valores, y en fortalecer la infraestructura y capacidad de participar en el fortalecimiento del campo para promover la equidad en salud. Este periodo de tiempo se conoce en este documento como “los años formativos”. El grupo de HEA se encuentra actualmente en la Fase 3 (2017-19), en la que sus esfuerzos para fortalecer el campo están más externamente enfocados.
- v El equipo incluyó integrantes que se identificaron a sí mismos como blancos, asiático americanos, negros/afroamericanos, latinx e indioamericanos. También hubo una mezcla de tipos de organizaciones representadas (promotores políticos a nivel estatal, organizadores comunitarios y proveedores de servicios directos) y geografía representadas (áreas rurales y el área metropolitana de Denver).
- vi Tomado del documento “Bordes en crecimiento” del equipo, incluido como Apéndice C.
- vii Porque está diseñada para guiar específicamente el trabajo del Equipo de Equidad Racial, la visión del equipo es ligeramente diferente a la visión general del grupo para la estrategia de HEA. Esta visión es: “Diversos líderes en Colorado, unidos por valores comunes y comunidades empoderadas, destruyen las inequidades estructurales y raciales y construyen sistemas equitativos para que todos en Colorado puedan alcanzar el nivel más alto de salud que sea posible.” Ambas visiones comparten el objetivo de desarmar las desigualdades raciales, pero la visión para el trabajo del Equipo de Equidad Racial está más enfocada en establecer la base para que aquellos que participen en el trabajo puedan compartir un entendimiento de las estructuras y los sistemas racistas que está desarmando, mientras que también los desarmen a través de procesos que han obstaculizado sus propias trayectorias personales relacionadas con la raza y el racismo, además de sus esfuerzos para establecer un Colorado más equitativo.
- viii Para este esfuerzo de fortalecer capacidades, se combinaron las esferas 3 y 4 (organizaciones socias y el campo). Con recursos limitados, el Equipo de Equidad Racial decidió que podrían aumentar las capacidades de los socios y otros líderes en el campo (esferas 3 y 4) a través de talleres de capacitación diseñados para ofrecer un entendimiento teórico de la equidad racial.
- ix Solo uno de los integrantes del caucus del tercer espacio respondió a esta encuesta. Este integrante también participó en el caucus para PDC. Por lo tanto, en este documento, nos enfocaremos en el caucus de PDC y el caucus de personas blancas e incluiremos el caucus del tercer espacio en el total de respuestas de las PDC para mantener mejor la anonimidad.
- x La encuesta usó una escala Likert de cinco puntos (que varía de “para nada” hasta “extremadamente”) para evaluar qué tanto influyó la participación en el progreso dentro de esas áreas. También incluyó espacios para comentarios abiertos dentro de cada área de aprendizaje. Veintisiete de los 31 participantes respondieron (el 87 por ciento); esto incluyó a 12 de los 13 participantes del caucus para PDC y 15 de los 16 participantes del caucus para personas blancas.
- xi Las preguntas sobre “ser dueños” del poder y “confrontar el dominio blanco” fueron las únicas preguntas a escala en la encuesta que variaron, dependiendo del caucus. Esto concuerda con las diversas maneras que usaron los facilitadores para enmarcar los objetivos para reconocer el poder entre los dos caucus.
- xii El éxito de esta estrategia se basa en la confianza y la continuidad, ya que las sesiones son intensivas (cada una dura generalmente cerca de tres horas) y está diseñadas para basarse una en la otra. Por lo tanto, después de las dos primeras sesiones, no se aceptaron integrantes nuevos y los participantes se tuvieron que comprometer a asistir con constancia. A quienes no pudieran comprometerse, se les pidió que dejaran de participar.
- xiii Este proyecto lo implementó otra consultora especializada en equidad racial, Angell Pérez, durante la Fase #2 de la estrategia de HEA con el respaldo de fondos para la asistencia técnica. Les dio a las organizaciones del grupo de HEA la oportunidad de evaluar sus necesidades relacionadas con aumentar capacidades de equidad racial y su posición a lo largo de una gama de equidad organizativa cuyos niveles varían desde diversa, inclusiva y antirracista, hasta equitativa. Quince organizaciones del grupo aprovechó esta oportunidad.
- xiv Líderes del grupo de HEA de todas las organizaciones excepto una (cuyo líder estaba tomando un año sabático) respondieron a la encuesta.
- xv La encuesta también ofreció una opción de “No sé” reconociendo que, debido al cambio de empleados en las diversas organizaciones del grupo de HEA, la persona respondiendo quizás no pueda contestar todas las preguntas exactamente. Las respuestas de “No sé” no se incluyeron en los resultados promedio.
- xvi Para aumentar la inclusión en las conversaciones, se ofrecieron servicios de interpretación simultánea del inglés/español y viceversa en lugares en donde los participantes dijeron estar interesados o necesitarlos, incluidos Denver, Leadville y Telluride.

» **APÉNDICE A: LISTA DE ORGANIZACIONES INTEGRANTES DEL GRUPO DE HEA**

Organization	Description
<p>Asian Pacific Development Center (APDC) Aurora, CO</p>	<p>La misión de APDC es promover el bienestar de las comunidades asiático-americanas de las Islas del Pacífico en Colorado al ofrecerles servicios médicos integrales, del comportamiento y otros que sean culturalmente apropiados. APDC proporciona y aboga a favor del bienestar de la persona entera y de la comunidad entera y ofrece servicios de cobertura y acceso a la atención médica, salud del comportamiento, acceso al idioma, aptitud cultural, para tratar problemas entre los inmigrantes y refugiados, y de vivienda, para las comunidades asiático-americanas, nativas de Hawái, de las Islas del Pacífico, y de inmigrantes y refugiados.</p>
<p>Center for Health Progress Denver, CO</p>	<p>La misión de Center for Health Progress, antes conocido como Colorado Center for the Medically Underserved, está impulsada por la creencia fundamental de que todas las personas merecen tener acceso a atención médica y la oportunidad de vivir una vida sana. El centro lidera colaboraciones que confrontan los desafíos desde cualquier dirección, revelando soluciones lógicas que transforman la salud y las vidas de sus vecinos y fortalecen más a Colorado. Los esfuerzos de promoción comunitaria de Center for Health Progress se enfocan principalmente en mover la entrega de servicios de salud contracorriente para impulsar la equidad en salud; promover la reforma de los pagos del sistema de Medicaid en Colorado para abordar los determinantes sociales de la salud; asegurar que el sistema de salud funcione para los inmigrantes; y, proteger y aumentar los avances en cobertura ya alcanzados y ampliar el acceso a la atención médica para todos los habitantes de Colorado.</p>
<p>Colorado Association of Local Public Health Officials (CALPHO) Denver, CO</p>	<p>La misión de CALPHO es reunir a los líderes de agencias de salud pública locales y otros socios dedicados a la salud pública, a través de la creación de un ambiente constructivo y amigable, para fomentar un sistema de salud pública eficiente y efectivo y para promover las mejoras en la calidad, la capacidad y el liderazgo de las agencias de salud públicas locales y los profesionales que trabajan en ese campo. Los esfuerzos de promoción de CALPHO impulsados por sus miembros buscan mejorar la práctica, la estructura, la igualdad y el financiamiento del sistema de salud pública local en Colorado. Las prioridades políticas de CALPHO incluyen la infraestructura, la autoridad, los fondos y la colaboración/conexión de salud pública local; la infraestructura de salud pública estatal; la equidad en salud y los determinantes sociales de la salud; la prevención y la promoción de la salud; la salud del comportamiento y el abuso de sustancias; la Ley de Cuidados de Salud a Bajo Precio; y, el impacto del cambio climático.</p>
<p>Colorado Center on Law & Policy (CCLP) Denver, CO</p>	<p>La misión de CCLP es promover la salud, la seguridad económica y el bienestar de los habitantes con bajos ingresos en Colorado a través de la investigación, la educación, la promoción comunitaria y la litigación. CCLP aboga a favor de políticas y programas que ayudan a los habitantes de Colorado para que alcancen y mantengan su seguridad económica familiar, como el acceso a cuidados de salud asequibles y de calidad; la vivienda asequible y accesible, incluidos los derechos del inquilino; los cuidados infantiles; la capacitación laboral; y, el acceso a necesidades básicas.</p>
<p>Colorado Children's Campaign, Inc. (CCC) Denver, CO</p>	<p>Usando los datos y estudios más confiables y convincentes y estudios sobre el bienestar infantil, con el respaldo de una red extensa a lo largo del estado de promotores comprometidos, CCC aboga a favor de políticas y programas que aumenten el bienestar infantil en relación con la salud, la educación y el desarrollo y aprendizaje en la primera infancia. CCC promueve el desarrollo y la implementación de políticas públicas impulsadas por datos que mejoren el bienestar infantil con un enfoque en la salud, la educación y la primera infancia.</p>

<p>Colorado Cross-Disability Coalition (CCDC) Denver, CO</p>	<p>Personas con todo tipo de discapacidades fundaron CCDC en 1990 para asegurar la aplicación justa de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. A lo largo del tiempo, CCDC ha ampliado sus esfuerzos trabajando para asegurar que las personas con discapacidades en Colorado tengan acceso a los recursos necesarios para vivir, trabajar y alcanzar la autosuficiencia. CCDC aboga para proteger la vida y la independencia/interdependencia de las personas con discapacidades a través del acceso a programas como Medicaid; la integración e inclusión, como la aplicación de leyes actuales a favor de los derechos civiles; y, ayudando a sacar de la pobreza a las personas con discapacidades.</p>
<p>Colorado Fiscal Institute (CFI) Denver, CO</p>	<p>CFI ofrece información y análisis creíbles, independientes y accesibles sobre problemas fiscales y económicos a los que Colorado se enfrenta. Su objetivo es liderar, informar e influir en los debates políticos y contribuir a la toma de decisiones sensatas que aumenten el bienestar de los individuos, las comunidades y el estado en general. CFI aboga a favor de políticas tributarias y presupuestarias responsables que apoyen la equidad y la prosperidad económica generalizada.</p>
<p>Full Circle of Lake County, Inc. Leadville, CO</p>	<p>El proyecto “Full Circle” se inició en 1991 como un proyecto piloto de The Prevention Center para investigar la eficacia de la asesoría intergeneracional en la prevención del abuso de sustancias entre los adolescentes. Como respuesta a las necesidades de la comunidad, el proyecto original se amplió para incluir programas de liderazgo, actividades extracurriculares para los adolescentes y clases para padres. Full Circle of Lake County aboga para promover la equidad en salud y la salud comunitaria, incluidos (sin limitación) la vivienda, la atención médica, los derechos del inmigrante y fondos para protección.</p>
<p>Grand County Rural Health Network, Inc. (GCRHN) Hot Sulphur Springs, CO</p>	<p>La misión de GCRHN es trabajar colaborativamente para mejorar el futuro de la atención médica, a través de programas y servicios que eduquen a la comunidad sobre temas de salud y aseguren el acceso y la eficiencia del sistema de cuidados médicos. GCRHN aboga a favor del acceso al seguro y los servicios médicos en comunidades rurales, la accesibilidad a Medicado tanto para pacientes como proveedores y para abordar otros problemas de equidad que afectan a sus comunidades.</p>
<p>Growing Healthy Communities Coalition (GHCC) – Valley Food Partnership Montrose, CO</p>	<p>GHCC es una colaborativa de varios sectores con aproximadamente 50 partes interesadas representantes de diversos sectores: agricultura, escuelas públicas, salud pública, atención médica, distritos recreativos locales, grupos religiosos y sin fines de lucro, programas federales de asistencia alimentaria y agencias gubernamentales estatales y locales. GHCC existe bajo la organización Valley Food Partnership y aboga a favor de los sistemas alimentarios equitativos, el desarrollo rural y el acceso a alimentos locales saludables.</p>
<p>Lake County Build a Generation (LCBAG) Leadville, CO</p>	<p>LCBAG es una coalición comunitaria dedicada a fortalecer generaciones sanas en Leadville y el Condado de Lake. LCBAG aboga a favor del acceso e inscripción al Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP, por sus siglas en inglés), al igual que del acceso a frutas y verduras locales; por los derechos del inquilino en comunidades de viviendas prefabricadas y por políticas que apoyen la vivienda asequible; por las necesidades de las poblaciones ancianas; y, por cambios políticos que reduzcan el consumo de tabaco entre los adolescentes.</p>
<p>Northwest Colorado Health Steamboat Springs, CO</p>	<p>Northwest Colorado Health busca mejorar la calidad de vida de todas las personas que residen en el noroeste de Colorado al ofrecerles recursos de salud integrales y crear un entorno que apoye el bienestar comunitario. Northwest Colorado Health aboga a favor de fondos continuos para financiar el programa federal del centro de salud comunitaria, al igual que fondos y apoyo para los servicios de planificación familiar, vivienda asistida, salud en el hogar y cuidados terminales.</p>

<p>Padres y Jóvenes Unidos Denver, CO</p>	<p>Padres y Jóvenes Unidos es la organización local líder y más exitosa de defensa multigeneracional en la historia de las Escuelas Públicas de Denver. También es una fuerza local líder en Colorado y el resto del país en lo referente a problemas distintivos de equidad en salud, abogando por la equidad educativa para acabar con la trayectoria escuela-cárcel, abordar el hambre infantil y la obesidad y ampliar el acceso de los inmigrantes indocumentados a los cuidados médicos y la educación.</p>
<p>Re:Vision Denver, CO</p>	<p>La organización trabaja con personas en vecindarios marginados para desarrollar líderes, cultivar sistemas alimentarios comunitarios y promover una economía local resistente. Re:Vision aboga para resolver la inseguridad alimentaria y a favor del acceso a los alimentos. También promueve la equidad en salud y trabaja con socios en problemas relacionados con la gentrificación.</p>
<p>The Foundation for Sustainable Urban Communities Denver, CO</p>	<p>Antes conocida como The Stapleton Foundation, esta organización sin fines de lucro se estableció en 1990 para abogar a favor de, mantener y alcanzar los objetivos sociales y medioambientales del Plan Stapleton de Reurbanización. La fundación se enfoca en iniciativas dentro de cinco vecindarios urbanos en el noreste de Denver y Aurora. The Foundation for Sustainable Urban Communities aboga a favor de cambios en el entorno construido al facilitar la comunicación entre los residentes y los funcionarios electos y levantando consciencia sobre asuntos relacionados con las políticas de salud, incluidos el transporte, la vivienda asequible y la educación.</p>
<p>Together Colorado Denver, CO</p>	<p>Fundada como Metro Organizations for People en 1978, Together Colorado sirve de puente entre comunidades diversas unificadas por valores compartidos. En conjunto, los líderes, las instituciones miembro y el personal de Together Colorado desarrollaron esta organización, la cual ahora abarca 220 congregaciones, escuelas y líderes religiosos a lo largo del estado. Son personas de varias tradiciones religiosas organizándose para crear un mundo mejor para nuestros hijos y los hijos de nuestros hijos: un mundo que valore, eleve y proteja la humanidad y la dignidad humana de cada persona. Los líderes y las instituciones miembro de Together Colorado abogan a favor de la justicia penal, la justicia económica, la educación, la atención médica y la inmigración.</p>
<p>Tri-County Health Network (TCHNetwork) Telluride, CO</p>	<p>TCHNetwork es una entidad sin fines de lucro comprometida a mejorar la calidad y la coordinación de los servicios de salud y de atención médica al aumentar el acceso a los cuidados de salud y a los servicios de salud integral a menor costo. TCHNetwork aboga a favor de la equidad en salud para las poblaciones rurales e inmigrantes, eliminando los obstáculos a los cuidados y abordando los determinantes sociales de la salud, la inclusividad en toda la región y los derechos del inmigrante.</p>
<p>United for a New Economy (UNE) Wheat Ridge, CO</p>	<p>UNE es una organización local de personas comunes y corrientes trabajando juntas para promover los valores del respeto, la equidad, los derechos humanos, el poder popular y la democracia. UNE aboga a favor de leyes y políticas locales, estatales y nacionales que establezcan una nueva economía que funcione para todos y que incluya asuntos como la vivienda asequible y de calidad, el transporte público asequible, mejores salarios y beneficios para la clase trabajadora y un desarrollo comunitario equitativo.</p>

» APÉNDICE B: REUNIÉNDOSE PARA ABORDAR LA EQUIDAD RACIAL

En la segunda fase de la estrategia de HEA, como parte de su compromiso para mantener el aspecto racial como una prioridad en su trabajo para promover la equidad en salud, los integrantes del grupo incluyeron actividades enfocadas en la equidad racial en cada reunión/conferencia, a partir de su segunda conferencia en junio de 2015. La siguiente tabla ofrece descripciones de estas actividades. El grupo diseñó y dirigió todas las actividades excepto una y ayudó a promover un lenguaje y entendimiento compartidos sobre el racismo y la equidad racial, además de articular los valores compartidos relacionados con su trabajo para promover la equidad en salud.

Fecha	Actividad relacionada con la equidad racial
junio de 2015	<p>Ejercicio “toma tu asiento”. Liderado por Together Colorado, este ejercicio replicó simbólicamente las estructuras de desigualdad y nuestros lugares dentro de esas estructuras, con base en el grupo racial, la identidad de género, habilidad, etc. Este fue el primer ejercicio activo enfocado en la equidad que los integrantes del grupo hicieron juntos. Los prepare para que participaran en conversaciones incómodas y difíciles sobre el racismo estructural, privilegio y poder.</p>
enero de 2016	<p>Actividad contextual: las políticas del “silbato para perros”. Together Colorado lideró a los participantes en pláticas entre grupos pequeños enfocadas en la siguiente pregunta: “¿Pueden las organizaciones que están trabajando a favor de la equidad racial reflejar tendencias racistas de las cuales quizás no se den cuenta?” A través del ejercicio, los integrantes del grupo de HEA reflexionaron sobre la manera como el prejuicio implícito se manifiesta en ellos y en sus organizaciones.</p>
	<p>Contexto: del memorándum de Powell a la Ley de Cuidados de Salud a Bajo Precio; contextos morales y el prejuicio implícito. Re:Vision dio una presentación sobre cómo los contextos morales aprovechan el prejuicio implícito para darle forma a la consciencia social. Presentaron un resumen teórico de contextos morales y luego presentaron el Memo de Powell como ejemplo de un estudio de caso a fin de demostrar cómo sirvió como plano que abrió el camino para que se estableciera el neoliberalismo e influyó en la manera de pensar de los líderes conservadores y sus seguidores durante generaciones.</p>
abril de 2016	<p>Contexto: el racismo institucional. El Asian Pacific Development Center lideró una presentación enfocada en definir e ilustrar el racismo institucional (RI) y el RI dirigido. Después de la presentación, tuvieron una plática sobre el prejuicio inconsciente y el RI. Se pidió al grupo que reflexionara sobre dos preguntas clave: (1) “¿qué papel desempeña el RI en nuestra organización?” y (2) “¿qué papel desempeña el RI en nosotros mismos?”</p>
	<p>Terminología relacionada con la equidad racial. United for a New Economy (conocida como FRESC) lideró este ejercicio enfocado en animar a los participantes para que pensarán en voz alta, juntos, sobre conceptos relacionados con la raza y la equidad. Se compartieron varios conceptos, cada uno de los cuales tenía definiciones académicas/sociológicas, pero se animó a los participantes para que los definieran por sí mismos (es decir, lo que significan para cada participante y para su trabajo en grupo).</p>
abril de 2016	<p>Sesión sobre equidad en grupos. Together Colorado y Grand County Rural Health Network prepararon una presentación que ofreció estadísticas reveladoras sobre las desigualdades raciales en varias áreas: nivel de ingresos, tasa de pobreza, expectativa de vida, salud y mortalidad infantil, educación, enfermedades contagiosas, salud mental, etc. Los participantes se dividieron en grupos pequeños y compartieron sus propias historias sobre desigualdades raciales en sus vidas. También les pidieron que contestaran honestamente estas preguntas: (1) “¿Cuál es tu reacción ante todo lo que se presenta sobre este tema?” y (2) “¿Qué se te hace difícil en la conversación sobre adoptar un enfoque de equidad racial?”</p>

Fecha	Actividad relacionada con la equidad racial
agosto de 2016	<p>Pláticas sobre áreas de crecimiento. El grupo de HEA participó en pláticas de grupos pequeños sobre sus áreas de crecimiento relacionadas con la equidad racial con base en tres preguntas: (1) “¿Y ahora qué?”; (2) “¿En qué aspecto queremos crecer?”; y, (3) “¿Cómo lo hacemos?”</p> <p>Las cuatro “Is” de la opresión. Una consultora independiente trabajó con el grupo para desarrollar acuerdos comunitarios que apoyaran al grupo en la promoción continua del entendimiento y el respeto mutuos al participar en conversaciones difíciles sobre la raza y el racismo. Después guio a los participantes a través de este ejercicio para identificar diferentes formas de opresión a las que se enfrentan todas las personas en diversos grados, dependiendo de varios factores. Las cuatro “Is” son: ideológica, institucional, interpersonal e interiorizada.</p>

» APÉNDICE C: VISIÓN Y BORDES EN CRECIMIENTO

El Equipo de Equidad Racial

El Equipo de Equidad Racial se estableció dentro de la estructura de liderazgo y participación del grupo de HEA para mantener el compromiso del grupo con la equidad racial, y para participar en la planificación estratégica relacionada con fortalecer la capacidad y las habilidades necesarias para promover la equidad racial a través del trabajo del grupo. Este documento busca servir como la “Estrella Polar” de este trabajo y establecer una base colectiva entre las organizaciones del grupo en relación con los valores, las creencias centrales y las suposiciones. Esperamos que este documento ayude a arraigar el trabajo de equidad racial en el grupo, sirva como una plataforma que fortalezca el poder y oriente a los participantes y socios nuevos del grupo.

Visión

El Equipo de Equidad Racial trabajará para establecer los cimientos de un movimiento antirracista a favor de la equidad en el que las comunidades de color y las comunidades blancas tengan un sentido de pertenencia, entiendan que el racismo es un enemigo común y trabajen activamente para desarmarlo y construir un Colorado equitativo.

La iniciativa de HEA para fortalecer el campo

The Colorado Trust (The Trust) es una fundación dedicada a promover la salud y el bienestar de las personas en Colorado. Con la estrategia de HEA, The Trust busca fomentar soluciones de equidad en salud a través de un método que fortalezca el campo liderado por 18 organizaciones beneficiarias (el “grupo de HEA”). Fortalecer el campo abarca identificar los valores compartidos, enmarcar el trabajo de la equidad en salud alrededor de estos valores, desarrollar mensajes compartidos que concuerden con el marco de los valores, capacitarse para usar los mensajes compartidos y aumentar la capacidad y las habilidades necesarias para trabajar en colaboración con las comunidades afectadas e influir sobre un ambiente político en constante cambio.

Esferas de influencia

El trabajo para aumentar capacidades y habilidades dentro de la estrategia de HEA se centra en cuatro esferas de influencia:

- La **Esfera 1** se compone de personas individuales que pertenecen a las organizaciones del grupo de HEA y que participan continuamente en el trabajo de liderazgo y compromiso del grupo de HEA.
- La **Esfera 2** se compone de las personas individuales y las políticas, las prácticas y los procedimientos en cada organización del grupo de HEA.

- La **Esfera 3** se compone de las personas y organizaciones con las que las organizaciones del grupo de HEA se asocia en su trabajo de equidad en salud.
- La **Esfera 4** es el campo que promueve la equidad en salud en Colorado.

Bordes en crecimiento

El trabajo para aumentar capacidades y habilidades que propuso el Equipo de Equidad Racial servirá a los “bordes en crecimiento” descritos a continuación. El concepto de “borde en crecimiento” se usa para reconocer que estos no son objetivos definidos claramente, sino que son áreas de crecimiento que se definirán más conforme participemos en la tarea para destruir al racismo y alcanzar la equidad.

Primer borde en crecimiento

El trabajo del grupo de HEA a favor de la equidad racial apoyará e impulsará a las personas de color (PDC) en el grupo para que se conviertan en personas antirracistas. Esto se logrará a través de la creación de un espacio en donde las PDC:

- Confronten y destruyan los sistemas interiorizados de opresión;
- Desarmen los obstáculos dentro y entre grupos de color que la supremacía blanca creó y elevó;
- Identifiquen y se apoderen del poder que tienen como personas y comunidades de color; y,
- Se empoderen y apoyen entre ellas para vivir ese poder colectivamente.

Segundo borde en crecimiento

El trabajo del grupo de HEA a favor de la equidad racial apoyará e impulsará a los integrantes blancos del grupo para que se conviertan en personas antirracistas. Esto se logrará a través de la creación de un espacio en donde los integrantes blancos del grupo se sientan desafiados para:

- Avanzar de un entendiendo intelectual del racismo hacia un entendimiento más conectado/emocional que puedan expresar externamente;
- Confrontar y destruir el dominio blanco interiorizado;
- Identificar el dominio/la opresión racial sistémica y tomar medidas para desarmarla;
- Hacerse responsables; y,
- Luchar a favor de la equidad racial y de la liberación colectiva en las comunidades blancas.

Tercer borde en crecimiento

El trabajo del grupo de HEA a favor de la equidad racial apoyará el trabajo de equidad en las organizaciones dedicadas a promover la equidad en salud, incluidas las organizaciones del grupo y sus socios, al:

- Crear un espacio en grupo que enmarque este trabajo alrededor de la compasión, el entendimiento y el crecimiento;
- Proporcionar recursos diseñados para:
 - Aceptar a las organizaciones donde sea que estén en su trayectoria hacia la equidad, ayudarlas a definir y cumplir con sus objetivos de equidad y transformar sus prácticas, políticas y culturas organizativas;
 - Aceptar a los líderes de las organizaciones donde sea que estén en su nivel de comodidad con los conceptos de la desigualdad estructural, el racismo y la equidad organizativa, y ayudarlos a cumplir con sus objetivos;

- Apoyar a los participantes del grupo de HEA que vienen de organizaciones con líderes que quizás no quieran participar en o priorizar el trabajo de equidad, o que no lo consideren necesario; y,
- Apoyar a los participantes del grupo de HEA que vienen de comunidades que quizás no quieran participar en o priorizar el trabajo de equidad, o que no lo consideren necesarios.

Cuarto borde en crecimiento

El trabajo del grupo de HEA a favor de la equidad racial buscará aumentar el poder al elevar a los líderes y a las experiencias de las comunidades de color al:

- Buscar formas de centrar las experiencias, necesidades, perspectivas y aspiraciones de las comunidades de color en el trabajo de aprendizaje y planificación del grupo;
- Promover y compartir mejores prácticas relacionadas con el desarrollo de líderes en las comunidades de color, a través de la contratación, ascenso e inclusión en mesas directivas; y,
- Aumentar la representación de las PDC al transformar las organizaciones, las mesas directivas, las mesas de defensa comunitaria, las coaliciones y los espacios donde se toman decisiones para que incluyan y apoyen activamente a las comunidades de color.

Quinto borde en crecimiento

El trabajo del grupo de HEA a favor de la equidad racial promoverá el antirracismo y la liberación colectiva en las comunidades, al igual que dentro del campo que promueve la equidad en salud, al:

- Ofrecer talleres de capacitación y otros recursos que ayuden a las organizaciones del grupo a hablar con sus socios y comunidades sobre el racismo y la equidad;
- Ofrecer oportunidades de capacitación a y trabajo en las comunidades blancas para que entiendan mejor y participen en asuntos de poder, privilegio y opresión;
- Ofrecer oportunidades para fortalecer capacidades y apoyo continuo al campo de quienes trabajan promoviendo la equidad en salud;
- Apoyar a las organizaciones integrantes del grupo para que se conviertan en ejemplos verdaderos de promotores antirracistas y enfocados en la equidad en sus respectivos espacios; y,
- Aumentar el sentido de solidaridad entre las comunidades para que aborden problemas relacionados con la equidad.



**THE
COLORADO
TRUST**

1600 SHERMAN STREET
DENVER, COLORADO 80203
WWW.COLORADOTRUST.ORG/ES

TELÉFONO: 303-837-1200
SIN COSTO: 888-847-9140
FAX: 303-839-9034

"The Colorado Trust" es una marca comercial registrada en la Oficina de Patentes y Marcas Comerciales de EE. UU. Derechos de autor; enero de 2019. The Colorado Trust. Todos los derechos reservados. The Colorado Trust se complace en permitir que organizaciones e individuos compartan sus materiales con otros. Para solicitar el permiso de usar partes de esta publicación, ya sea por medios impresos o electrónicos, por favor comunícate con Julian Kesner, vicepresidente de Comunicaciones, Julian@ColoradoTrust.org.