

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 revisar este documento y proporcionar comentarios razonados, y a los consultores en equidad racial por apoyar los esfuerzos para recolectar datos. SPR también quiere reconocer a Laura Ravinder y Traci Endo Inouye por sus contribuciones al desarrollo y la producción de este documento. Por último, SPR quisiera agradecerles a los integrantes del grupo de HEA por dejarnos acompañarlos por este camino, permitirnos aprender con y de ellos y por confiar en nosotros para que compartamos sus historias. Ha sido un gran honor colaborar con ellos en este trabajo.

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.

The Colorado Trust es una Fundación que se dedica a asegurar que todas las personas en Colorado tengan la oportunidad de prosperar. The Colorado Trust se asocia con personas y organizaciones que están trabajando para implementar cambios positivos en sus comunidades a lo largo y ancho de Colorado. Para obtener más información sobre la estrategia de HEA o los subsidios de promoción que se distribuyen en The Colorado Trust, comuníquese con **Noelle Dorward**, socia de promoción y políticas, o **Felisa Gonzales, PhD, MPH**, gerenta de evaluación y aprendizaje.

» INTRODUCCIÓN

En 2014, The Colorado Trust lanzó la estrategia de **Promoción de la equidad en salud** (HEA, por sus siglas en inglés), una inversión multianual impulsada por los beneficiarios para establecer un campo sólido de organizaciones que promuevan soluciones políticas para abordar la equidad en salud y mejorar la salud y el bienestar de todas las personas en Colorado. Al principio de su trabajo juntas, y después de debatir cuál era la mejor forma de cumplir con esta tarea, especialmente para aquellas personas que enfrentan los mayores desafíos para alcanzar la equidad en salud, las 18 organizaciones beneficiarias que forman parte del Grupo de HEA (el “Grupo”) se comprometieron explícitamente a centrar la equidad racial en sus esfuerzos para fortalecer el campo. Fue una enorme empresa que resultó ser tanto desafiante como profundamente gratificante.

En enero de 2019, The Colorado Trust (The Trust) y su socia de evaluación y aprendizaje, Social Policy Research Associates (SPR), publicaron un documento de aprendizaje que recuenta la historia de los esfuerzos del Grupo de HEA para poner a la equidad racial como el aspecto central de su trabajo. **Centrando el aspecto racial en la promoción de la equidad en salud: Lecciones aprendidas** describe las razones por las que el Grupo de HEA decidió centrar el aspecto racial en la equidad en salud, su visión para fortalecer las capacidades relacionadas con la equidad racial, las estrategias multinivel para fortalecer las capacidades que el Grupo empleó, el progreso alcanzado en estos niveles y los desafíos y lecciones aprendidas que surgieron durante el transcurso del trabajo. Desde la publicación de ese documento, el Grupo de HEA ha continuado con sus esfuerzos para fortalecer las capacidades de equidad racial en múltiples niveles del campo al incorporar algunos de los aprendizajes que surgieron en sus esfuerzos anteriores con el objetivo de proporcionar más oportunidades a más personas y organizaciones en Colorado.

Este documento refleja esos esfuerzos continuos y sirve como un adendum al documento de aprendizaje anterior. Varios elementos informaron este adendum: (1) una encuesta (disponible en español e inglés) de participantes de la segunda ronda del caucus racial (el caucus racial se define en la próxima página); (2) la revisión de documentos (notas de reuniones, evaluaciones de eventos, informes de consultores); y, (3) datos y resultados seleccionados del **informe final en inglés de la evaluación de la Fase 3 de HEA** que SPR realizó. El resto de este documento reafirma la visión y el marco multinivel del Grupo de HEA con respecto al fortalecimiento de las capacidades de equidad racial, seguida de resultados actualizados en cada nivel del marco. El documento termina con algunas reflexiones sobre los esfuerzos del Grupo para fortalecer capacidades y cómo respalda los esfuerzos para alcanzar un Colorado más equitativo.

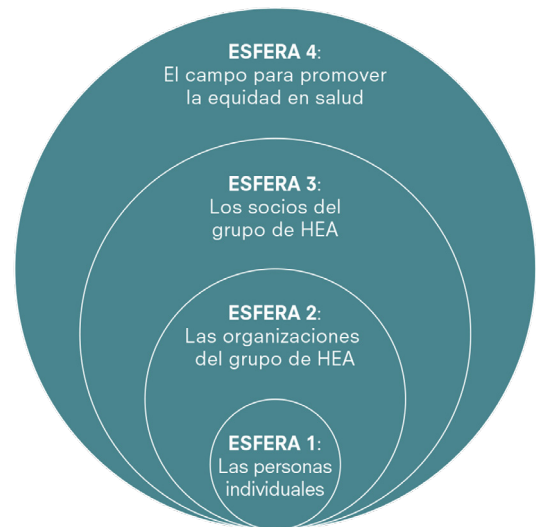
» VISIÓN Y MARCO PARA LA EQUIDAD RACIAL DEL GRUPO DE HEA

El Equipo de Equidad Racial del Grupo de HEA (Equipo de ER), un subgrupo de organizaciones empoderadas para apoyar al Grupo de HEA en sus esfuerzos de equidad racial, desarrolló una visión y un marco para guiar los esfuerzos del equipo. Con comentarios que reunió del Grupo de HEA y de SPR sobre cómo fortalecer capacidades relacionadas con la equidad racial entre

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.

el Grupo de HEA y el resto del campo dedicado a promover la equidad en salud, el marco multinivel del Grupo abarca cuatro “esferas de influencia”, en las que inversiones simultáneas para aumentar las capacidades podrían fortalecer un campo de promotores con una visión de equidad en salud para todas las personas en Colorado (consulta el recuadro a la derecha):

- 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 las políticas, las prácticas y los procedimientos en cada organización del Grupo de HEA.
- La **Esfera 3** se compone de las 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.



El Grupo de HEA visualizó cada esfera dentro de las otras de tal forma que el fortalecimiento de la capacidad relacionada con la equidad racial en una esfera terminaría propagándose a las otras esferas. Además, el Equipo de ER trabajó para maximizar el impacto al invertir simultáneamente en fortalecer a todos las esferas. Las siguientes secciones describen con más detalles la segunda ronda del trabajo realizado en cada esfera e incluyen descripciones de las estrategias clave para fortalecer capacidades e información sobre la participación y los resultados.

» **ESFERA 1: FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES PERSONALES RELACIONADAS CON LA EQUIDAD RACIAL**

El trabajo en caucus para explorar las identidades raciales, facilitado por Transformative Alliances (una agencia consultora con sede en Denver), ha sido la estrategia principal del Grupo de HEA para fortalecer las capacidades individuales relacionadas con la equidad racial. Los caucus raciales son espacios para que las personas blancas y las personas de color exploren cómo han interiorizado los sistemas de la supremacía blanca y la opresión y cómo estas dinámicas de identidad funcionan en diferentes contextos para perpetuar el racismo sistémico. Entender cómo funcionan las dinámicas de identidad en diferentes contextos ofrece una base para que las personas desarrollen estrategias que les permitan superar los obstáculos de la opresión causados o reafirmados por esos mismos contextos. En el modelo de Transformative Alliances, el caucus racial sucede en espacios separados para crear espacios seguros donde explorar y sentirse vulnerable. En la segunda ronda del caucus racial, una facilitadora de color apoyó un espacio diseñado especialmente para personas de color (PDC), y una facilitadora blanca apoyó el espacio específicamente para personas blancas. También se creó un caucus para el “tercer espacio” para los participantes que se identifican como personas de color pero que otros perciben como blancas (un concepto conocido como “pasar por blanco”). La facilitadora del caucus para PDC también facilitó este caucus. Los participantes del tercer espacio con frecuencia también eligen participar en el caucus para PDC o para personas blancas, además de participar en el caucus para el tercer espacio.

SEGUNDA RONDA DE LA IMPLEMENTACIÓN

Desde la publicación del documento de aprendizaje, el Equipo de ER contrató a Transformative Alliances para realizar una segunda ronda de trabajo en caucus y ofrecer oportunidades para que más integrantes del Grupo de HEA y sus socios de la red se beneficien de esta experiencia. En la segunda ronda del trabajo en caucus, Transformative Alliances hizo varias modificaciones en su modelo para respetar los comentarios y aprendizajes que surgieron en la primera ronda, para cubrir las necesidades de un nuevo grupo de participantes y de quienes participaron en la primera ronda pero quisieron seguir participando, y para ajustar la capacidad de facilitación. Estas modificaciones incluyeron organizar una primera sesión más larga e integral para asegurar que los participantes estuvieran en sintonía con lo que entienden sobre los conceptos centrales para que pudieran, como una facilitadora dijo, “profundizar de inmediato”, tener sesiones menos frecuentes pero más largas para el caucus de personas blancas debido a la expansión geográfica y límites de capacidades,ⁱⁱ y ya no organizar sesiones de caucus durante las conferencias del Grupo de HEA. Porque hubo más participantes para el tercer espacio durante la segunda ronda del caucus, todos ubicados en la región metropolitana de Denver, Transformative Alliances también pudo realizar el trabajo en caucus en persona con este grupo.ⁱⁱⁱ

En esta segunda ronda del trabajo en caucus, Transformative Alliances también logró crear un espacio para que los participantes de la primera ronda continuaran participando, aunque con un formato modificado. Este modelo modificado incluyó realizar el trabajo facilitado en caucus cada dos meses (en lugar de mensualmente), con grupos de afinidad liderados por integrantes del Grupo de HEA (con la asesoría de Transformative Alliances) en los meses entre una reunión de caucus y otra. Se debe mencionar que aunque tanto el caucus de PDC como el de personas blancas adoptaron este modelo inicialmente, no terminó funcionando para el caucus de PDC. Muchos integrantes del caucus para PDC ya estaban liderando esfuerzos para fortalecer capacidades relacionadas con la equidad racial en sus organizaciones y sintieron más presión con la responsabilidad de facilitar este mismo tipo de trabajo en el conjunto de afinidad del Grupo de HEA. Este caucus también incluyó integrantes que hablaban otros idiomas, lo cual se acogió, pero también causó que fuera más complicado para los integrantes del Grupo de HEA facilitar las sesiones. Fue evidente que hacer que los integrantes del caucus para PDC se hicieran responsables de facilitar en este complejo espacio reafirmaría la práctica común de sobrecargar a las personas de color en los espacios de equidad racial y, por lo tanto, limitaría sus oportunidades de recibir todo el beneficio de esos espacios. Los integrantes del caucus para PDC de la primera ronda que continuaron en la segunda tomaron la decisión de no continuar el grupo de afinidad y reunirse para las sesiones del caucus cada dos meses.

Al final, 42 personas completaron la segunda ronda del trabajo en caucus, en representación de 15 organizaciones del Grupo de HEA y seis socios de la red. Quince participaron en el caucus para PDC, 23 participaron en el caucus para personas blancas, y cuatro participaron en el tercer espacio. Veintiséis participantes de la primera ronda continuaron sus esfuerzos en la segunda ronda, usando el modelo modificado para el caucus/los grupos de afinidad. Estos participantes incluyeron 13 que se identifican como PDC y 13 que se identifican como personas blancas. La gráfica en la Figura #1 proporciona un resumen de la información sobre los participantes de la segunda ronda del trabajo en caucus.

Figura #1. Participantes de la segunda ronda según el tipo

Tipo de participantes	2ª ronda del caucus (2019)	Participantes de la primera ronda que continuaron en la 2ª (2019)
Núm. total de participantes	42 participantes	26 participantes
Tipo de caucus/grupo de afinidad	15 PDC, 23 personas blancas, 4 del tercer espacio	13 PDC, 13 blancas
Organizaciones del Grupo de HEA	15	10
Socios de la red	6	N/A
Directores ejecutivos	3	5
Respuestas a la encuesta	27 (64%) (10 PDC, 14 blancas, 3 del tercer espacio)	No hubo encuesta ^{iv}

PROGRESO A NIVEL INDIVIDUAL

Al ofrecer otra ronda de trabajo en caucus enfocado en la equidad racial y modificar su modelo para cubrir las diversas necesidades y límites de capacidades, el Equipo de ER y Transformative Alliances lograron ampliar el acceso al trabajo en caucus para más personas. Esto incluyó no solo más empleados y líderes de las organizaciones del Grupo de HEA, sino también de las organizaciones de la red de socios. En total, 73 personas participaron en ambas rondas del trabajo en caucus (28 PDC, 39 personas blancas y 6 del tercer espacio).^v

Para entender cómo se beneficiaron con esta experiencia, el Equipo de ER les pidió a los participantes de la segunda ronda que respondieran la misma encuesta que tomaron los participantes de la primera ronda. Esta encuesta se enfocó en tres áreas de aprendizaje conectadas con los objetivos del trabajo en caucus: lo que los participantes entienden sobre el tema racial y el racismo; reflexiones sobre la resistencia, la voluntad y el poder; y, lo que los participantes entienden sobre y su habilidad de confrontar los sistemas de opresión. Las personas respondieron a preguntas sobre cada área usando una escala de 5 puntos (1=para nada, 2=ligera, 3=moderadamente, 4=considerablemente, 5=extremadamente).

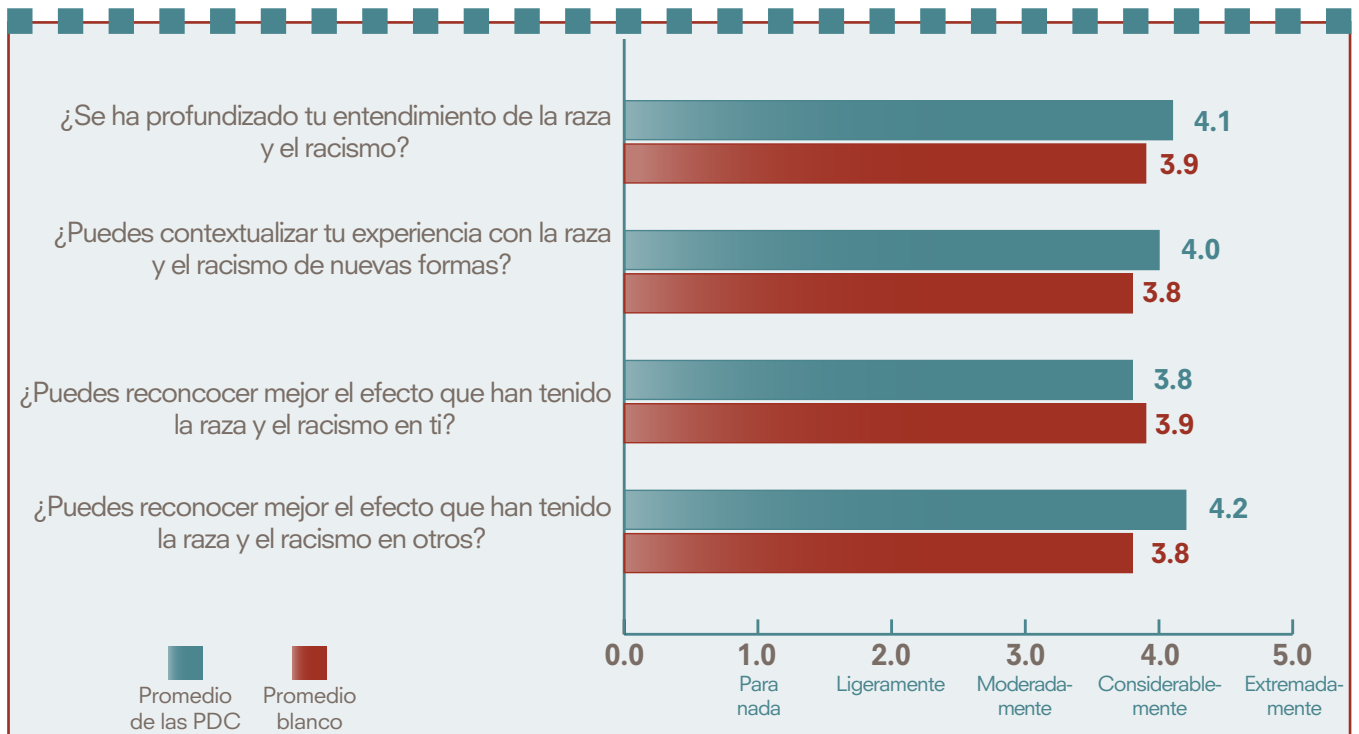
Antes de examinar los resultados, debemos mencionar algunos factores que limitan su interpretación. Primero, el número de participantes que respondieron a la encuesta fue mucho menor en la segunda ronda del trabajo en caucus (64%) que en la primera (87%). Segundo, porque SPR no realizó entrevistas durante esta ronda del trabajo en caucus, el equipo de evaluación solo puede reportar patrones en la encuesta y su habilidad para entenderla profundamente es limitada. Las siguientes secciones ofrecen un resumen de las respuestas a la encuesta durante la segunda ronda del caucus, desglosadas según el área de aprendizaje y el tipo de caucus.

El área relacionada con **entender los temas raciales y el racismo** incluyó cuatro preguntas centradas en hasta qué punto los participantes que respondieron entendieron con mayor profundidad y contexto estos temas, al igual que hasta qué punto podían reconocer la influencia de los temas raciales y el racismo en sí mismos y en otras personas (consulta la Figura #2). En general, quienes respondieron parecieron indicar un buen progreso en esta área en todos los caucus. Los resultados promedio de todas las preguntas en esta área variaron entre “moderadamente” y “considerablemente”, aunque por lo general se inclinaron más hacia “considerablemente”, sin ningún resultado promedio menor de 3.7 de 5 puntos totales. Los resultados promedio más altos se obtuvieron en el caucus de las PDC como respuesta a la pregunta: “¿Puedes reconocer mejor el efecto que han tenido la raza y el racismo en otros?” (4.2). En general, los resultados del caucus para PDC indicaron un mayor progreso que los resultados del caucus para personas blancas en esta área, con los resultados de una sola pregunta que no alcanzaron la marca “considerable”: “¿Puedes reconocer mejor el efecto que han tenido la raza y el racismo en ti?” En cambio, para el caucus de personas blancas, ninguno de los resultados promedio de las preguntas en esta área llegaron totalmente a la marca “considerable”. Esto refleja un patrón opuesto a lo sucedido en el la primera ronda del trabajo en caucus, en la que los resultados del caucus para personas blancas fueron más altos que los de las PDC en esta área.

“ Para que nosotros hagamos este trabajo, es necesario empezar descubriendo, entendiendo, reflexionando sobre nuestra relación individual con los temas raciales y el racismo, y que nos proporcionen el espacio para tener estas conversaciones. De alguna forma, creo que es una base necesaria para avanzar nuestra tarea en el movimiento de la equidad en salud.”

~ Participante del caucus para PDC

Figura #2. Progreso individual en la 2ª ronda para entender temas raciales y racismo (n=24)

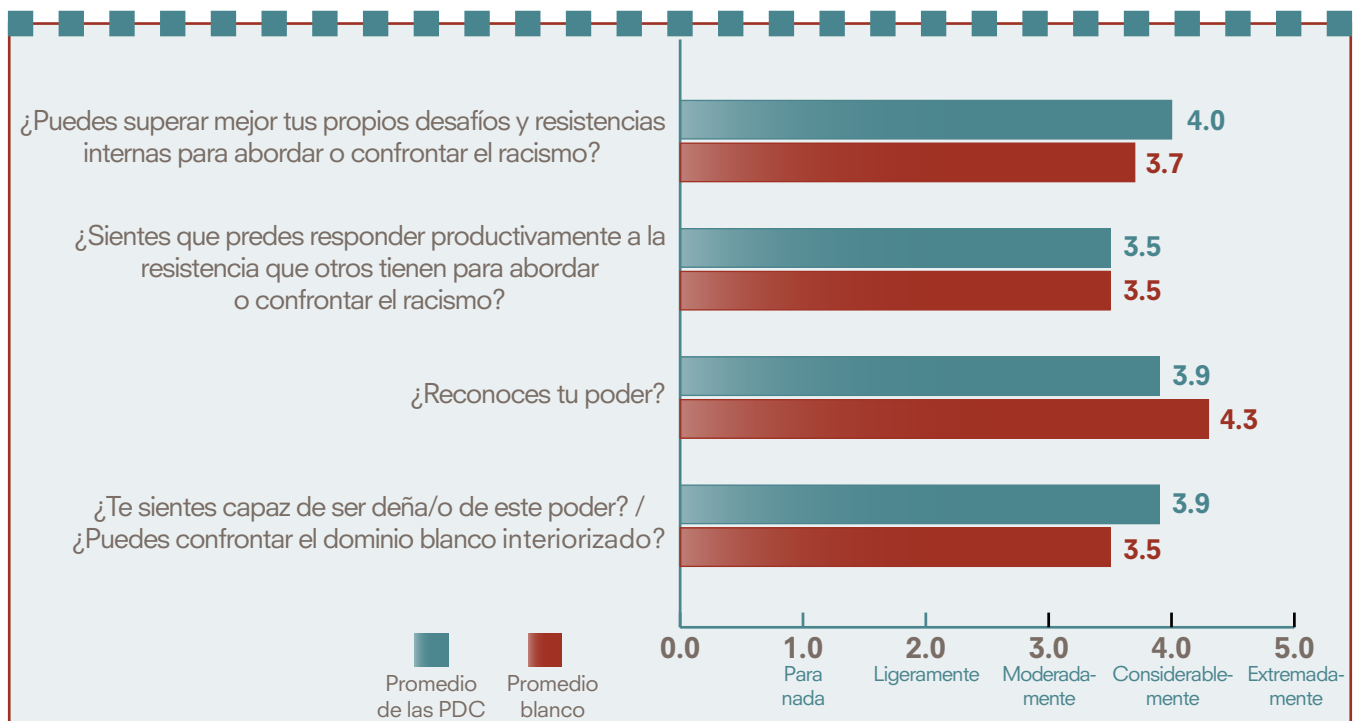


El área de aprendizaje **para reflexionar sobre la resistencia, la voluntad y el poder** incluyó cuatro preguntas centradas en hasta qué punto los participantes lograron responder productivamente al enfrentarse a la resistencia (la suya o la de otros) para abordar o confrontar al racismo, y hasta qué punto pudieron reconocer y usar su poder^{vi} (consulta la Figura #3). Los resultados promedio en general para todas las preguntas en esta área también fueron entre “moderadamente” y “considerablemente”, aunque fueron generalmente más bajos en comparación con la primera área. Los resultados variaron según el caucus. Los resultados generales para el caucus de PDC solo llegaron a “considerablemente” como respuesta a una pregunta: “¿Puedes superar mejor tus propios desafíos y resistencias internas para abordar o confrontar el racismo?” (4.0).

“ Realmente nunca había examinado la identidad con otras personas multirraciales. Tener a estas tres mujeres cuyas experiencias fueron tan similares a las mías es curativo, revitalizador e informativo. Sinceramente recordaré lo que aprendí en el caucus del tercer espacio por el resto de mi vida. ”

~ Participante del caucus para el tercer espacio

Figura #3. Progreso individual en la segunda ronda reflexionando sobre la resistencia, la capacidad de acción y el poder (n=24)



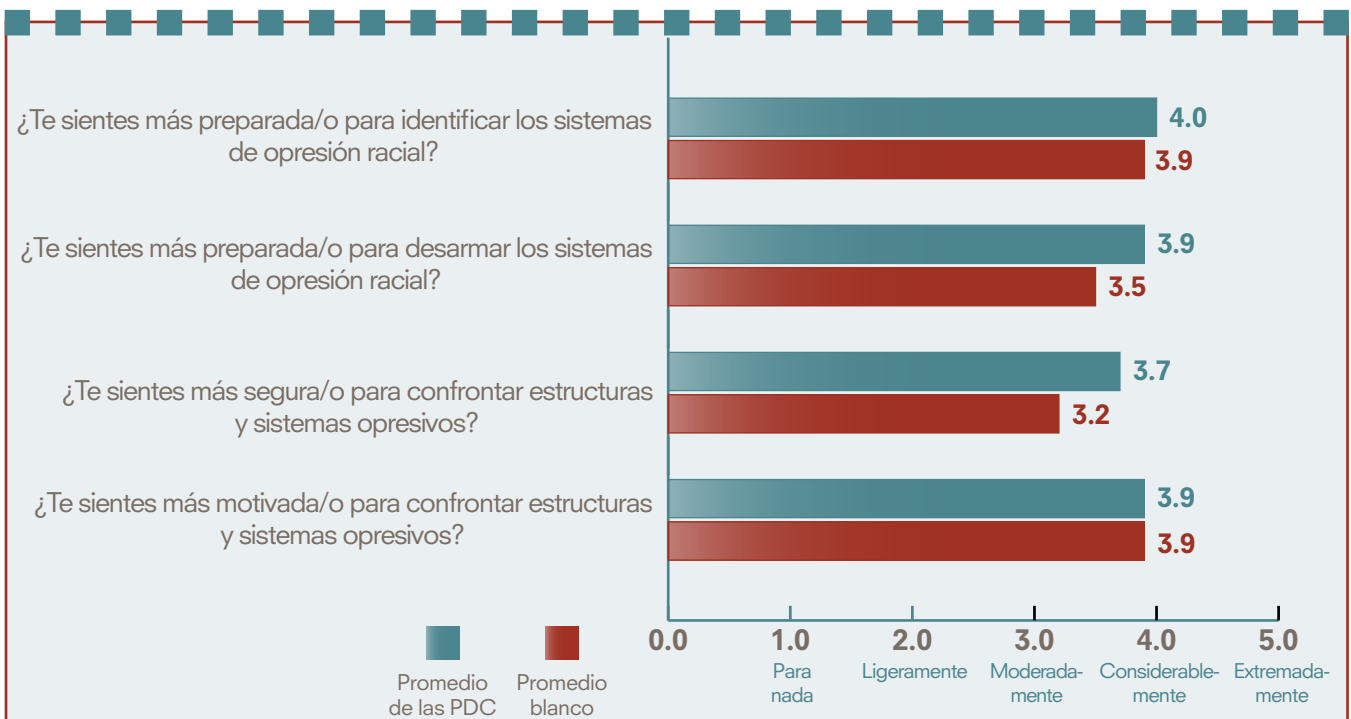
Notablemente, mientras que el resultado promedio más alto de las PDC que respondieron a las preguntas en esta área tiene que ver con su habilidad de superar sus propios desafíos y resistencias internas para abordar o confrontar el racismo, su resultado promedio más bajo fue en respuesta a su habilidad para responder a la resistencia de otras personas ante el mismo. (3.5). En cambio, el resultado promedio más alto entre los participantes del caucus blanco fue a una pregunta diferente. “¿Reconoces tu poder?” recibió un resultado promedio de 4.3 entre integrantes del caucus blanco, pregunta que no solo obtuvo el resultado promedio más alto de

cualquier otro caucus en esta área, sino que también fue la pregunta a la cual el caucus blanco respondió con el resultado promedio más alto en cualquier área.

Igual que con la primera área, el patrón en general de respuestas en esta área, en esta ronda, es lo opuesto a la primera ronda. En la primera ronda, los resultados promedio entre el caucus para personas blancas y el caucus para PDC en esta área fueron muy similares, aunque los resultados del caucus blanco fueron ligeramente más altos que los del caucus para PDC en todas las preguntas. En la segunda ronda del trabajo en caucus, hubo una variación más notable entre la mayoría de las preguntas, y los resultados promedio del caucus blanco superaron los del caucus para PDC como respuesta a solo una pregunta: “¿Reconoces tu poder?”

La tercera área, enfocada en **entender y confrontar los sistemas de opresión**, incluyó preguntas centradas en hasta qué punto los participantes que contestaron la encuesta se sintieron preparados para identificar y desarmar los sistemas de opresión racial y hasta qué punto sintieron más seguridad y motivación para confrontarlos (consulta la Figura #4). En esta área, las preguntas que recibieron los resultados promedio más altos y más bajos fueron las mismas entre todos los caucus. La pregunta en esta área que recibió el resultado promedio más alto^{viii} entre todos los caucus fue: “¿Te sientes más preparada/o para identificar los sistemas de opresión racial?” La pregunta en esta área que recibió el resultado promedio más bajo entre todos los caucus fue: “¿Te sientes más segura/o para confrontar estructuras y sistemas opresivos?” Esta fue la pregunta que recibió el resultado promedio más bajo entre los integrantes del caucus blanco en cualquiera de las áreas. Notablemente, en esta área, los resultados de las PDC alcanzaron la marca de “considerablemente” en respuesta a una pregunta, y el caucus blanco no alcanzó la marca de “considerablemente” en respuesta a ninguna pregunta. En esta área, no hubo diferencias contrastantes en el patrón general de respuesta en comparación con la primera ronda del trabajo en caucus.

Figura #4. Progreso individual en la 2ª ronda para entender y confrontar los sistemas de opresión (n=24)



Resultados destacados del caucus para el tercer espacio

El caucus para el tercer espacio fue un espacio singular designado específicamente para que las personas exploraran no solo las identidades raciales que se atribuyen a sí mismas, sino también las que otros les atribuyen. Dada la singularidad de este espacio, la cantidad de participantes (seis) y de personas que respondieron a la encuesta (tres) fue mucho menor al de los otros dos caucus, y por lo tanto no se pueden comparar. Además, dos de los tres participantes que respondieron a la encuesta también participaron en uno de los otros dos caucus. Esto significa que los resultados de su encuesta también se vieron influidos por más horas de trabajo en caucus que aquellos que solo participaron en el caucus para PDC o para personas blancas.

A pesar de la imposibilidad de comparar los datos y las pocas respuestas, SPR sintió que era importante respetar esos datos y compartir resultados clave de este caucus.

- En el área de **Entendiendo los temas raciales y el racismo**, la pregunta que recibió el resultado promedio más alto fue: “¿Puedes contextualizar tu experiencia con la raza y el racismo de nuevas formas?” (4.3).
- En el área del **Progreso reflexionando sobre la resistencia, la voluntad y el poder**, la pregunta que recibió el resultado promedio más alto también solo fue la pregunta en esta área que alcanzó la marca “considerablemente” en las respuestas de los participantes del tercer espacio: “¿Sientes que puedes responder productivamente a la resistencia que otros tienen para abordar o confrontar el racismo?” (4.0).
- En el área de **Entendiendo y confrontando sistemas de opresión**, la pregunta que recibió el resultado promedio más alto fue: “¿Te sientes más preparada/o para identificar los sistemas de opresión racial?” (4.7). Esta pregunta no solo recibió el resultado más alto en esta área, sino que en cualquiera de las áreas.
- La pregunta que recibió el resultado promedio más bajo en todas las áreas fue: “¿Te sientes más segura/o para confrontar estructuras y sistemas opresivos?” (3.0).

En general, los resultados de la encuesta indicaron que, como resultado de su participación en el caucus relacionado con la identidad racial, todos los participantes aumentaron lo que entienden sobre el tema racial y el racismo, están mejor preparados para abordar la resistencia y aprovechar su propia voluntad y su propio poder, entienden mejor los sistemas de opresión y están más motivados para confrontar esos sistemas. Sin embargo, es importante mencionar que aunque las respuestas a preguntas centradas en entender o reconocer el racismo y las dinámicas de poder obtuvieron resultados bastante altos, los resultados a preguntas que se relacionaron más obviamente con confrontar estos temas no fueron tan altos. Ciertamente, en respuestas abiertas, los participantes del caucus para PDC compartieron que uno de los aspectos más desafiantes del trabajo en caucus fue enfrentar el dolor y daño sufridos en el pasado; para los

“ El trabajo en caucus fortalece nuestra resiliencia, profundiza nuestra habilidad de reconocer y desarmar los sistemas de opresión, y proporciona el contexto y la perspectiva histórica necesarios para realizar el trabajo antirracista. ”
 ~ Participante del caucus blanco

participantes blancos, fue enfrentarse a su propio racismo y al papel opresor que desempeñan. El desafío de la confrontación quizás no sea sorprendente, ya que puede ser mucho más difícil enfrentarse a un problema que entenderlo, pero también funciona como un buen elemento indicador de las áreas en las que las personas se beneficiarían más si recibieran apoyo en su camino individual hacia la equidad racial.

» **ESFERA 2: FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES DE EQUIDAD RACIAL DE LAS ORGANIZACIONES DEL GRUPO DE HEA**

Como organizaciones ancla en el esfuerzo para establecer un campo que promoviera la equidad en salud, era crucial que se fortalecieran las capacidades de las organizaciones del Grupo de HEA para entender, expresar y vivir sus valores relacionados con la equidad racial. La estrategia principal del Equipo de ER para apoyar el fortalecimiento de las capacidades relacionadas con la equidad racial a nivel organización fue contratar a CIRCLE, una agencia consultora basada en Denver, quien ayudó a las organizaciones del Grupo a cubrir sus necesidades singulares. Como se mencionó en el documento de aprendizaje, 15 de las 18 organizaciones del Grupo de HEA inicialmente aprovecharon los servicios de CIRCLE. Algunas organizaciones ya estaban trabajando con una consultora para que apoyara el fortalecimiento de sus capacidades de equidad racial; por lo tanto, no usaron los servicios de CIRCLE. La mayor parte del apoyo recibido incluyó asesoría sobre varios aspectos, incluidos (sin limitación) selección de empleados e integrantes de la mesa directiva; prácticas de contratación y retención; comunicaciones laborales; y, revisión de su misión, visión y valores. Durante el primer año de los esfuerzos para fortalecer capacidades a nivel organización, CIRCLE también proporcionó talleres personalizados sobre diversos temas a ocho organizaciones del Grupo de HEA.

SEGUNDA RONDA DE IMPLEMENTACIÓN

Desde que se publicara el documento de aprendizaje, el Equipo de ER extendió su contrato con CIRCLE para que las organizaciones del Grupo de HEA pudieran continuar teniendo una consultora que proporcionara apoyo organizativo personalizado según fuera necesario. Esto permitió que CIRCLE profundizara su labor con las organizaciones del Grupo en su primer año ofreciéndoles apoyo. CIRCLE señaló en su informe final a The Trust que, al haber invertido tiempo fortaleciendo relaciones con las organizaciones del Grupo de HEA durante su primer año de participación, los representantes de CIRCLE entendieron mejor las culturas singulares de las organizaciones que atendieron. Con esto como una “base esencial”, los representantes de CIRCLE realizaron encuestas o entrevistas con cada organización para desarrollar planes más específicos e individualizados. Según el informe final de CIRCLE, sus representantes proporcionaron apoyo a las capacidades organizativas de por lo menos 13 organizaciones en el segundo año de su contrato. Este apoyo incluyó asesoría, sesiones para desarrollar al personal y a las mesas directivas, y exámenes y talleres sobre políticas internas. Estas abarcaron una variedad de temas como la incorporación de prácticas de diversidad, equidad e inclusión en los procesos para atraer a empleados e integrantes de las mesas directivas; la examinación y actualización de las declaraciones de su misión para que reflejaran sus compromisos hacia la equidad racial; y, la examinación y actualización de sus comunicaciones para eliminar lenguaje estigmatizante o excluyente.

Durante el trascurso de su trabajo con las organizaciones del Grupo de HEA, CIRCLE notó patrones en los tipos de recursos que las organizaciones estaban solicitando. Al reconocer una oportunidad para crear una fuente útil que pudiera compartirse con el campo, el Equipo de ER le pidió a CIRCLE

que creara un espacio en internet en donde el Grupo y otros integrantes del campo pudiera tener acceso a recursos para respaldar esfuerzos que fortalecieran sus capacidades relacionadas con la equidad racial. Como respuesta a esta solicitud, CIRCLE colaboró con el Grupo de HEA para crear una **biblioteca**, es decir, una biblioteca digital que alberga artículos, cajas de herramientas y talleres de capacitación enfocados en los temas de la educación, el desarrollo y la capacitación organizativa, los recursos rurales y la opresión sistémica.

PROGRESO A NIVEL ORGANIZACIÓN

El informe final de CIRCLE compartió varios ejemplos de las maneras en las que el apoyo para fortalecer capacidades ayudó a las organizaciones del Grupo de HEA a desarrollar productos, procesos y estructuras que reflejan o respaldan sus objetivos de equidad. Estos ejemplos se incluyen en el recuadro a la derecha.

Ya sea que hubieran recibido el apoyo de CIRCLE o con otros respaldos para fortalecer capacidades, desde la publicación del documento de aprendizaje, las organizaciones del Grupo se mantuvieron persistentes en sus esfuerzos para fortalecer su habilidad de expresar y personificar metas enfocadas en la equidad. Esto resultó en cambios tangibles en sus organizaciones. Como se compartió en el informe de la **evaluación final de la 3ª fase de HEA**, el 78 por ciento de las organizaciones del Grupo dijeron haber crecido considerablemente en su habilidad para integrar la equidad racial en sus políticas, procesos y procedimientos organizativos. Ciertamente, al final de 2019, las organizaciones del Grupo dijeron haber institucionalizado principios de equidad en sus procesos internos, con nueve de las organizaciones relatando actividades como la suma de preguntas sobre equidad en sus protocolos de contratación, la creación de talleres sobre salud y equidad racial para sus nuevos empleados y miembros de la mesa directiva, la integración de la curación racial en la cultura de la organización, y que los empleados agregaran metas de equidad en sus planes anuales de desarrollo profesional. Varias organizaciones del Grupo también han implementado medidas para institucionalizar visiblemente la equidad racial

Ejemplos de resultados que demuestran el fortalecimiento de las capacidades organizativas

- Los procedimientos de contratación y capacitación inicial, al igual que las cualidades/habilidades de los empleados, se adaptaron para reflejar su compromiso hacia la equidad racial.
- Las políticas de contratación y retención se mejoraron para promover la equidad racial.
- Se diseñaron e implementaron programas enfocados en aumentar el bienestar de los empleados y reducir la fatiga por compasión.
- Las estrategias para atraer y capacitar a integrantes nuevos de la mesa directiva empezaron a reflejar el compromiso hacia la equidad racial.
- Las organizaciones modificaron las declaraciones de su misión para reflejar su compromiso hacia la equidad racial.
- Se formaron equipos de equidad que entendían claramente los papeles, los recursos y el poder para realizar cambios en su organización.
- Los equipos de comunicaciones dejaron de usar lenguaje potencialmente excluyente o estigmatizante en sus solicitudes de subsidios, informes, blogs, etc.
- Las organizaciones invirtieron más tiempo estableciendo relaciones con y entre el personal, más allá de las interacciones laborales típicas, para crear confianza e interacciones más positivas.

en sus respectivas organizaciones. Por ejemplo, siete organizaciones del Grupo dijeron que actualizaron las declaraciones de su misión y visión, adoptaron una declaración de equidad racial para abarcar un lenguaje más inclusivo o mencionaron explícitamente el papel que desempeña el racismo y la persistencia de los resultados desiguales, y se comprometieron explícitamente a la salud y equidad racial. Tres organizaciones del Grupo hasta cambiaron sus nombres para reflejar de mejor forma su compromiso hacia la equidad. Estos ejemplos ilustran las poderosas formas como las organizaciones están demostrando una mayor capacidad para incorporar la equidad racial en todos los aspectos de su trabajo.

» **ESFERAS 3 Y 4: FORTALECIENDO CAPACIDADES A NIVEL SOCIO Y CAMPO**

Para las esferas 3 and 4, los esfuerzos se enfocaron en fortalecer las capacidades de las personas y organizaciones en todo el campo para que participaran en conversaciones delicadas (y con frecuencia difíciles) a nivel comunitario sobre la equidad en general y la equidad racial en particular. Para impulsar este esfuerzo, el equipo contrató a Elemental Partners, una agencia con sede en San Francisco que tiene experiencia con iniciativas centradas en la equidad y cuyo equipo incluye facilitadores preparados y además capacitados como practicantes de la curación racial. Como compartimos en el documento de aprendizaje, cuando iniciaron este trabajo a finales de 2017, Elemental Partners colaboró con el Grupo de HEA para organizar conversaciones comunitarias seguidas de talleres que promovieron el entendimiento de la equidad racial. La mayoría de estas conversaciones se realizaron en comunidades rurales montañosas en donde los residentes usualmente enfrentan más dificultades para tener acceso a este tipo de apoyo. En la primera ronda de la iniciativa, aproximadamente 460^{viii} personas participaron en 10 sesiones que incluyeron conversaciones comunitarias y talleres en seis sitios, incluidos en el área metropolitana de Denver y los condados de Grand, Lake, Montrose y Routt.

SEGUNDA RONDA DE IMPLEMENTACIÓN

La enorme respuesta positiva a la primera ronda de talleres y conversaciones comunitarias fue un deseo expreso de tener más talleres y conversaciones en general, y en más sitios, y más oportunidades para “profundizar” sobre los temas de los talleres. Además, casi llegando al final de la iniciativa de HEA, los integrantes del Grupo y sus socios de la red expresaron su deseo de fortalecer capacidades, especialmente en comunidades rurales, para continuar realizando talleres y conversaciones comunitarias sin depender de consultores. Por lo tanto, Elemental Partners colaboró con el Equipo de ER para desarrollar un plan de trabajo de un año de duración que cumpliera esos deseos. Entre noviembre de 2018 y noviembre de 2019, Elemental Partners organizó 30 sesiones de conversaciones comunitarias y talleres, con 502 participantes en ocho sitios (incluidos los condados de San Miguel y Summit, además de los seis lugares incluidos en la primera ronda). Estas sesiones se centraron en fortalecer capacidades culturales a nivel individual e institucional, entender y desarmar los prejuicios personales y estructurales, participar en confrontaciones valientes y respetuosas, y reconocer y transformar el privilegio blanco. La Figura #5 en la página 14 ofrece un resumen de los esfuerzos para fortalecer capacidades durante la segunda ronda que Elemental Partners ofreció en 2018-19, y refleja nuevas actividades realizadas desde la publicación del documento de aprendizaje.

Como demuestra la Figura #5, además de ofrecer más conversaciones comunitarias con el Segundo Círculo y talleres del Puente Transcultural (que también se ofrecieron durante la primera ronda), Elemental Partners agregó lo que sus practicantes llaman “talleres de nivel 201”. Esos talleres se centraron en fortalecer habilidades para participar en conversaciones y talleres difíciles y en cómo apoyar a las organizaciones para que identifiquen, hablen sobre e intervengan para abordar el privilegio blanco y sus consecuencias. Como respuesta a los comentarios de los participantes, un importante cambio que Elemental Partners hizo al diseñar las sesiones durante esta ronda fue invertir más tiempo para “fundamentar” a los participantes en los conceptos de equidad racial, especialmente si era su primera vez participando en este tipo de conversaciones o talleres. Además, como respuesta al deseo de los integrantes del Grupo de HEA de no solo organizar más sesiones sino ampliar su capacidad para facilitar conversaciones, Elemental Partners desarrolló sesiones para “capacitar al capacitador” para que los líderes de Colorado continuaran facilitando estas conversaciones al terminarse la estrategia de HEA.

“ Me emociona tener nuevas herramientas, especialmente algunas que están más relacionadas con el espacio emocional/físico. El aprendizaje principal para mí es que el conflicto debe resolverse más allá del espacio intelectual. ”
 ~ Participante blanco,
 Taller sobre confrontaciones respetuosas

Figura #5. Conversaciones comunitarias y talleres de Elemental Partners durante la 2ª ronda

Conversación/Taller	Participantes	Lugares
El Segundo Círculo (reuniones de 2 horas, también disponible en español) Reuniones comunitarias centradas en la curación comunitaria mediante actividades para compartir diferentes historias y experiencias	205	Aurora, Denver, Granby, Leadville, Montrose, Naturita, Steamboat Springs, Telluride
Puente Transcultural (cursos de medio día y día completo) Talleres centrados en fortalecer las capacidades individuales sobre la exclusión y la pertenencia, la organización a favor de la equidad racial y el racismo interiorizado	120	Leadville, Montrose, Telluride
Confrontaciones Respetuosas (cursos de 2 días) Talleres centrados en entender más el poder personal y en las relaciones, y en desarrollar habilidades para tener conversaciones difíciles	98	Denver, Frisco, Montrose

Conversación/Taller	Participantes	Lugares
Transformando el privilegio blanco (curso de 2 días) Talleres centrados en apoyar a las organizaciones y comunidades para que identifiquen, hablen sobre e intervengan de mejor forma para abordar el privilegio blanco y sus consecuencias	38	Aurora
Transformando el privilegio blanco – taller para asistentes de facilitadores (curso de medio día)	6	Denver
El Segundo Círculo – taller para facilitadores (curso de 2 días y asesoría/consultas continuas)	35	Denver, Hot Sulphur Springs, Kremmling, Montrose

PROGRESO ALCANZADO A NIVEL SOCIOS/CAMPO

El Grupo de HEA y Elemental Partners lograron ofrecer exitosamente más oportunidades, a más personas, en más lugares, para participar en conversaciones sobre la equidad racial. En la última ronda de apoyo, Elemental Partners atrajo la participación de varios cientos de personas más en el estado. Como mencionamos anteriormente, también lograron ampliar el acceso a estos apoyos en dos regiones adicionales (los condados de San Miguel y Summit), lo que les permitió apoyar a personas y organizaciones en un total de ocho condados en Colorado. Por último, quizás una de las contribuciones más importantes de esta estrategia fueron los exitosos esfuerzos para fortalecer capacidades que lograran mantener este trabajo después de que la estrategia de HEA termine. A través de sesiones para capacitar al capacitador, seis personas se capacitaron para facilitar conversaciones desafiantes sobre la transformación del privilegio blanco, y 35 personas en cuatro lugares se capacitaron exitosamente para trabajar como facilitadores de conversaciones comunitarias del Segundo Círculo; varias de estas personas han dicho que les gustaría seguir mejorando sus habilidades. Por lo menos 10 participantes del taller mencionaron en sus formularios de evaluación que querían practicar la facilitación, participar en llamadas de asesoría con Elemental Partners, y conectarse con una red de facilitadores capacitados.

“ Este taller me ha permitido tener una imagen más clara del privilegio y de sus efectos en diferentes poblaciones. ”
 ~ PDC participante,
 Taller del Puente Transcultural

desafiantes sobre la transformación del privilegio blanco, y 35 personas en cuatro lugares se capacitaron exitosamente para trabajar como facilitadores de conversaciones comunitarias del Segundo Círculo; varias de estas personas han dicho que les gustaría seguir mejorando sus habilidades. Por lo menos 10 participantes del taller mencionaron en sus formularios de evaluación que querían practicar la facilitación, participar en llamadas de asesoría con Elemental Partners, y conectarse con una red de facilitadores capacitados.

Otro aspecto notable de este esfuerzo para fortalecer capacidades es que tres de las cuatro regiones que ahora cuentan con facilitadores capacitados en cómo guiar conversaciones del Segundo Círculo son zonas rurales. Tener facilitadores capacitados en estas regiones es

particularmente importante, ya que la composición demográfica de estas regiones (es decir, una población predominantemente blanca y conservadora) puede causar desafíos para iniciar conversaciones sobre la equidad racial. Además, un desafío común entre las organizaciones rurales es que usualmente no cuentan con una infraestructura sólida para fortalecer sus capacidades y, por lo tanto, estas organizaciones con frecuencia se ven forzadas a usar consultores afuera de su región cuando necesitan apoyo. Al invertir en capacitar a líderes de las organizaciones y de la comunidad, el Grupo de HEA y Elemental Partners no solo fortalecieron las capacidades para continuar conversaciones sobre la equidad racial, sino que también puede estar seguros de que las personas que faciliten estas conversaciones tengan las habilidades para guiar conversaciones difíciles y delicadas, además de vastos conocimientos sobre el contexto y la dinámica comunitarios.

» CONCLUSIÓN

El plan multinivel para fortalecer capacidades en torno a la equidad racial que el Equipo de ER del Grupo de HEA desarrolló tan detenidamente no solo fortaleció las capacidades de las personas y organizaciones para abordar el racismo evidente y sistémico. También motivó a los integrantes del Grupo y a sus socios en el campo para examinar con mayor profundidad sus valores personales y organizativos y hacerse responsables por cambiar activamente sus políticas, prácticas y maneras de interactuar con otros, para reflejar con mayor precisión los valores que afirman tener. Como mencionamos en el informe de la evaluación final de la Fase 3 de HEA, estos cambios transformaron a los integrantes del Grupo y a sus organizaciones, y les proporcionaron una base sólida para seguir aprovechando, compartiendo y aumentando sus fortalezas. Ciertamente, varios integrantes del Grupo reconocieron que queda mucho por hacer para alcanzar su visión de equidad racial. Como uno de los integrantes dijo: “el trabajo no termina ahora que la estrategia [de HEA] se acaba,” y agregó que: “el trabajo de desarmar la supremacía blanca en nosotros mismos y en nuestras organizaciones es un trabajo de generaciones” y el progreso que alcanzaron a través de HEA fue “solo un parte de él”.

Otra importante capacidad que se fortaleció fue la habilidad y voluntad de simplemente tener conversaciones informadas y respetuosas sobre temas raciales y el racismo, no solo a nivel personal y organizativo, sino a nivel comunidad. Esta capacidad es más importante que nunca, ahora que las consecuencias de años de racismo sistémico estructural se han manifestado visiblemente en los impactos negativos que las personas de color sufren desproporcionadamente debido a la pandemia de COVID-19, particularmente en cuestiones de salud, seguridad económica, fuerza laboral, sistema de justicia y educación. La urgencia también la enfatizan las manifestaciones nacionales a favor de la justicia racial en los recientes asesinatos de George Floyd, Breonna Taylor y Ahmaud Arbery (además de los muchos otros antes de ellos). La visión del Grupo de HEA y su valentía para centrar el tema racial en abril de 2016, y mantener esta decisión a pesar de la resistencia de algunos de sus integrantes, los ayudó a preparar a numerosas organizaciones y cientos de personas en todo Colorado para participar en este momento histórico de juicio, un momento que se ha manifestado de una manera que nadie anticipó. Aunque se debe seguir invirtiendo en profundizar y ampliar las capacidades de equidad racial en más personas, organizaciones y comunidades en Colorado, los esfuerzos del Grupo de HEA dieron como resultado cimientos sólidos en personas y organizaciones que comparten el entendimiento, el lenguaje y las herramientas para abordar el racismo, además de un compromiso para construir un Colorado más equitativo.

» NOTAS FINALES

- i Los socios de la red son organizaciones que están conectadas con el Grupo de HEA a través de su estrategia para fortalecer a los socios de la red. Esta estrategia se diseñó para ampliar el alcance del Grupo de HEA al proporcionar minisubsidios a una serie de organizaciones en el estado y compartir recursos y acceso a conferencias y oportunidades para fortalecer capacidades.
- ii Mientras que todos los participantes del caucus para PDC fueron del área metropolitana de Denver, los participantes del caucus para personas blancas fueron del área metropolitana de Denver y de regiones rurales montañosas. La distribución geográfica presentó desafíos para la facilitadora que tuvo que distribuir su tiempo en dos regiones diferentes para cubrir las necesidades de ese caucus. Además, el período del trabajo en caucus durante la segunda ronda sucedió en un momento en el que la facilitadora del caucus para personas blancas no tenía mucha disponibilidad debido a varios otros compromisos. Transformative Alliances y el Grupo de HEA acordaron que, para abordar los desafíos del traslado y las capacidades, se organizarían menos sesiones pero que durarían el doble.
- iii En la primera ronda, porque solo había dos participantes en el caucus del tercer espacio, con uno que vivía en la región rural montanos, el apoyo para este caucus se ofreció por internet. Ambos participantes también en uno de los otros caucus y por lo tanto pudieron tener una experiencia presencial en el trabajo en caucus. En esta ronda del trabajo en caucus, tres de los cuatro participantes del tercer espacio también participaron en el caucus para PDC o en el de las personas blancas. El cuarto participante decidió participar solamente en el caucus del tercer espacio después de darse cuenta de que no podría cumplir con las demandas de tiempo de dos caucus.
- iv El Equipo de ER optó por no realizar una encuesta entre los participantes que continuaron el caucus en la segunda ronda y los grupos de afinidad. El equipo quería enfocarse en obtener información sobre la experiencia del grupo nuevo de participantes de la segunda ronda. La experiencia y los resultados de la primera ronda del caucus se compartieron en el **documento de aprendizaje** de SPR.
- v La primera ronda del trabajo en caucus incluyó a 31 participantes de 13 organizaciones pertenecientes al Grupo de HEA. De esos 31 participantes, 13 participaron en el caucus para PDC, 16 participaron en el caucus para personas blancas y dos participaron en el caucus del tercer espacio.
- vi Para los participantes del caucus de PDC, esto se enmarcó como “ser dueños” su poder”, y para los participantes del caucus de personas blancas se enmarcó como la “habilidad de confrontar el dominio blanco/interiorizado”. A SPR le pidieron que quienes respondieran la encuesta y formaran parte del tercer espacio solo deberían contestar esta pregunta si además estaban participando en uno de los otros caucus. Por lo tanto, en este grupo de personas que respondieron a la encuesta, un participante del tercer espacio recibió la misma pregunta que los participantes del caucus para PDC (“¿Te sientes capaz de ser dueña/o de este poder?”), uno recibió la misma pregunta que el caucus para personas blancas (¿Puedes confrontar el dominio blanco interiorizado?) y el otro no recibió una pregunta con este enfoque. Por lo tanto, SPR eliminó este tipo de análisis para los participantes del tercer espacio que respondieron a esta pregunta en particular.
- vii El caucus para personas blancas obtuvo un empate en las preguntas que tuvieron el resultado promedio más alto en esta área. La otra pregunta que recibió el mismo resultado promedio fue “¿Te sientes más segura/o para confrontar estructuras y sistemas opresivos?”
- viii El documento de aprendizaje reportó aproximadamente 300 participantes, pero Elemental Partners desde entonces actualizó esta cifra a 460.
- ix Los desafíos que enfrentaron los integrantes del Grupo de HEA se resaltan en la pág. 25 del **documento de aprendizaje** de SPR.



**THE
COLORADO
TRUST**

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

TELÉFONO: 303-837-1200
SIN CARGO: 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; septiembre de 2020. 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 comuníquese con **Julian Kesner**, vicepresidente de Comunicaciones.