Evaluación BEACON de la Coalición por la Equidad Sección 1 Compartiendo Liderazgo y Poder

Por favor, conteste estas preguntas desde su punto de vista como miembro organizacional de la colaboración. Todas las preguntas están relacionadas con el trabajo interno que está realizando con su organización - y cómo esto podría verse reflejado en los objetivos generales de la colaboración.

Pregunta #	Pregunta	Aún no ha comenzado	Empezando: "Es pronto y aún estamos averiguando algunas cosas"	Adquiriendo habilidades: "¡Estamos aprendiendo a gestionarlo!"	Manteniendo: "Esto es lo que somos y como hacemos nueestro trabajo"	Puntuación de hace un año	Puntuación actual
1.1	Incluimos a personas con experiencia en desigualdes de nuestra colaboración comunitaria.	Aún no hemos incluido a personas de los grupos que sufren mayor impacto por las desigualdades en nuestra colaboración.	Hemos empezado a incluir a personas de los grupos que más sufren las desigualdades. Acabamos de empezar el proceso y tratamos de averiguar cómo hacerlo. Aún no contamos con nadie que haya sufrido desigualdades en un puesto de liderazgo. Aún no hemos empezado a evaluar si aquellas personas que han sufrido desigualdades sienten que se valora su contribución.	La mitad de las personas de nuestra colaboración comunitaria pertenecen a grupos que han experimentado desigualdades. Las personas que representan a aquellos que han sufrido mayor impacto por las desigualdades ocupan varios puestos de liderazgo y copresidencia. Esto incluye puestos en la junta, en el equipo principal y a líderes del grupo de trabajo.	La mayor parte de nuestra colaboración pertenece a grupos que han sufrido el impacto de las desigualdades. Nuestros procesos se centran en la inclusión de estas voces y de las necesidades de estos grupos. Las personas que representan a aquellos que han sufrido mayor impacto por las desigualdades ocupan muchos puestos de liderazgo. Esto incluye formar parte de la junta, ser presidente o liderar un grupo de trabajo.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.2	Los miembros de nuestro equipo de coalición de apoyo (equipo principal) pertenecen a los grupos más afectados por las desigualdes.	No contratamos a miembros para nuestro equipo principal que representen a aquellos que sufren el mayor impacto de las desigualdades. Aún no hemos invlucrado a miembros del equipo con experiencia en las desigualdades.	Una o dos personas de nuestro equipo principal o de nuestros empleados representan a aquellos que más sufren las desigualdades.	Algunas de nuestro equipo principal o de nuestros empleados representan a aquellos que más sufren las desigualdades.	Muchas personas de nuestro equipo principal o de nuestros empleados representan a aquellos que más sufren las desigualdades.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.3	Nuestro objetivo es lograr que crezca el liderazgo y la voz de aquellos que tienen menos poder.	Debemos construir el liderazgo y el poder de los individuos en nuestra comunidad, pero aún no contamos con un método para fomentar las oportunidades necesarias para hacerlo.	Hemos empezado a averiguar cómo aumentar el liderazgo de las personas que tienen menos poder. Vemos a cada persona como alguien que tiene talentos que ofrecer y que podría ser un líder.	Usamos la organización comunitaria u otros métodos similares para construir el liderazgo y las voces de muchas personas que tienen menos poder. Vemos esto como una forma de desbloquear el potencial de la comunidad.	Utilizamos diferentes métodos para crear líderes en toda la comunidad, incluyendo a líderes potenciales entre aquellas personas afectadas por algún problema. Creamos oportunidades para que las personas ostenten puestos de liderazgo.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.4	Aquellos que ostentan el poder estructural lo utilizan para acabar con las barreras hacia la igualdad. Estas podrían ser agencias gubernamentales, funcionarios electos, distritos escolares, negocios y otras instituciones de referencia clave (comunidades religiosas, sanidad pública y sistemas sanitarios, universidades, etc.)	No hemos empezado a hablar sobre cómo aquellos que tienen acceso al poder y a los recursos podrían hacer uso de estos para cambiar el sistema que mantiene las causas que originan las desigualdades.	Algunos miembros de nuestra colaboración que tienen acceso al poder estructural lo utilizan con regularidad para acabar con las barreras sistémicas hacia la igualdad.	La mitad de los miembros de nuestra colaboración que tienen acceso al poder estructural lo utilizan con regularidad para cambiar las barreras estructurales hacia la igualdad.	Casi todos los miembros de nuestra colaboración que tienen acceso al poder estructural lo utilizan con regularidad para cambiar las barreras estructurales hacia la igualdad.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.5	Contamos con directrices y practicas para compartir el poder en nuestra colaboración. Estas incluyen: presidencias rotativas o facilitadores, desarrollo de las agendas junto a los miembros de la comunidad, directrices para mantener conversaciones abiertas y sinceras, directrices para la toma de decisiones y la resolución de conflictos de una forma equitativa, etc.	Aún no contamos con directrices o prácticas que nos ayuden a compartir el poder en nuestra colaboración.	Aplicamos algunas directrices y prácticas para compartir el poder. Aplicamos estas estrategias de reparto de poder en algunos de nuestros proyectos. Aún no contamos con formas para evaluar lo que hacemos.	Aplicamos directrices y prácticas para compartir el poder en la mitad de nuestros proyectos. Hemos empezado a reflejarlo en cómo estas se aplican en algunas de estas iniciativas con todos nuestros miembros. Esto incluye debates sobre quién ostenta el poder, a quién pertenece el poder que debemos utilizar como palanca y quién no tiene ningun poder. Aplicamos estas estrategias de reparto de poder en algunos de nuestros proyectos. Aún no contamos con formas para evaluar lo que hacemos.	Aplicamos directrices y prácticas para compartir el poder en la mayoría de nuestras iniciativas. A menudo mantenemos debates con todos nuestros miembros sobre cómo esto se relaciona con el reparto de poder.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.6	Compartimos el poder con los miembros de la comunidad, especialmente con aquellos que experimentan desigualdades, en nuestra colaboración.	Los miembros de la comunidad y las personas con experiencia no toman partido a la hora de dar forma a las estrategias y decisiones.	Los miembros de la comunidad y las personas con experiencia rara vez tienen algo que decir a la hora de darle forma a las estrategias y las decisiones, como cualquier otro.	La mitad del tiempo, los miembros de la comunidad y las personas que han experiementado desigualdades tienen mucho que decir a la hora de darle forma a las estrategias y las decisiones, como cualquier otro.	En todas o la mayor parte de nuestras instancias, los residentes y las personas con experiencia tienen tanto que decir a la hora de darle forma a las estrategias y las decisiones, como cualquier otro.		

		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.7	Creamos nuestras agendas de forma inclusiva en nuestra colaboración.	Las personas que no forman parte del equipo principal no están invitadas a ayudar a compartir las agendas para nuestras reuniones de colaboración.	Las personas que no forman parte del equipo principal ocasionalmente ayudan a confeccionar las agendas para las reuniones de colaboración. Esto incluye, mayormente, a otras organizaciones socias.	Las personas que no forman parte del equipo principal ayudan a confeccionar las agendas para las reuniones de colaboración la mitad del tiempo. Hemos comenzado a incluir a personas con experiencias en desigualdaders en el desarrollo de las agendas para varias iniciativas.	Las personas que no forman parte del equipo principal ayudan a confeccionar todas las agendas para las reuniones de colaboración. Esto incluye una saludable mezcla entre socios y residentes de la comunidad que hayan sufrido desigualdades.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.8	Contamos con procesos transparentes para tomar decisiones que todo el mundo pueda entender.	No tenemos documentción sobre cómo se toman las decisiones en nuestra colaboración. Solo algunas personas suelen tomarlas.	Sabemos a quién preguntar sobre cómo se toman las decisiones en nuestra colaboración, aunque el proceso esté aún en desarrollo.	Entendemos cómo se toman algunas decisiones en nuestra colaboración.	Conocemos los procesos, las normas y los criterios que se utilizan en nuestra toma de decisiones.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.9	Hemos empezado a compartir la toma de decisiones en nuestra colaboración. Estos cambios fomenta que se comparta la toma de decisiones entre las agencias, instituciones, residentes y personas más afectadas por las desigualdaders de la comunidad (ej.: personas negras, personas indígenas, personas de color).	Aún no hemos abierto nuestros procesos para la toma de decisiones ni involucrado a aquellos que experimentan desigualdades.	Hemos empezado a debatir neustros roles y procesos en la toma de decisiones. Hablamos sobre cómo podemos hacer uso de nuestros roles y procesos para compartir el poder en nuestros sistemas comunitarios, instituciones, así como entre los residentes y personas que sufren mayor impacto por las desigualdades (ej.: personas negras, personas indígenas y personas de color). Contamos con ciertas directrices para tomar decisiones que todo el mundo pueda comprender, pero se utilizan solo a veces. Hemos cambiado algunos de nuestros roles y procesos para la toma de decisiones.	Usamos un proceso abierto e inclusivo para muchas decisiones, pero no utilizamos estos para todas las decisiones importantes. A veces, las decisiones importantes, como puede ser nuestra estrategia o cómo compartimos recursos, no están incluidas. Aún le damos prioridad a la eficiencia por encima de la inclusividad en muchas decisiones.	Utilizamos un proceso abierto e inclusivo para la mayoría de decisiones importantes. Esto incluye áreas como la estrategia y cómo presupuestaremos o compartiremos recursos. Contamos con procesos in situ para asegurarnos de que todo el mundo tiene la oportunidad de tener voz en estas decisiones, sobre todo de personas pertenecientes a grupos que podrían sufrir el impacto. Priorizamos la apertura, la inclusividad y la igualdad por encima de la eficiencia.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
1.10	Los residentes o personas que sufren en mayor medida el impacto de las desigualdades ostentan un poder real para intervenir en las decisiones que les afectan	Las personas más afectadas no participan en el proceso de toma de decisiones.	Identificamos estrategias para los residentes de la comunidad para contar con un mayor poder en la toma de decisiones que les afectan. Estamos poniendo en marcha una de varias estrategias: los residentes de la comunidad tienen derecho a veto en aquellas decisiones que les afecten directamente; los residentes de la comunidad son los primeros en votar las opciones; procesos de toma de decisiones participativos; los miembros de la comunidad seleccionan la lista de opciones con las que empezar, etc.	Estamos implementando dos de las diferentes estrategias, como las que se identificaron con anterioridad.	Estamos implementando tres de las diferentes estrategias, como las que se identificaron con anterioridad.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		