BEACON para la evaluación de la coalición de igualdad Sección 5 Los miembros acompañan nuestra charla

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
5.1	Como miembro individual de las colaboración, estoy familiarizado con cómo la raza es inherente a otras desigualdades. Podría estar aprendiendo de una gran cantidad de fuentes -- desde autoaprendizaje, talleres en grupo, formaciones, lecturas, podcasts, documentales o conversaciones.	Nuestro equipo no está familiriazado con la historia del racismo en Estados Unidos más allá de lo que oímos en los medios (incluyendo las redes sociales) o la experiencia vivida aquí en el día a día.	Estamos empezando a familiarizarnos con la historia del racismo en Estados Unidos. Aún no comprendemos bien cómo funciona el racismo respecto a otras desigualdades.	Estamos más o menos familiarizados con la historia del racismo en Estados Unidos. Empezamos a entender cómo el racismo forma parte de otras causas de raíz como el clasismo o la desigualdad de género. Nos sentimos cómodos aplicando este aprendizaje a nuestro trabajo.	Estamos muy familiarizados con la historia del racismo en Estados Unidos y a menudo le enseñamos estos conceptos a los demás. Comprendemos bien cómo el racismo empeoran otras causas de raíz y viciversa.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
5.2	Nuestra organización es sincera en cuanto a nuestra propia contribución a las desigualdades históricas y aún presentes.	No estamos listos para hablar sobre como nuestras propias políticas y prácticas (pasadas y presentes) han podido tener un impacto negativo o acabado con la confianza de algunos miembros de nuestra comunidad.	Pocos de nuestros miembros entienden sus antiguas políticas o prácticas injustas han tenido impactos negativos. Lo han interiorizado, pero no han asumido la responsabilidad con la comunidad.	Algunas de nuestras organizaciones miembros reconocen como sus antiguas políticas han podido dañar a algunos grupos de personas en nuestra comunidad. Empiezan a reconocer este daño ante los grupos que pueden haberse visto afectados.	La mayoría (>75 %) de nuestras organizaciones miembros reconocen como sus antiguas políticas han podido dañar a algunos grupos en nuestra comunidad. Lo han reconocido, se han responsabilizado por ello y han trabajado en la construcción de la confianza. Trabajan para demantelar o transformar estas políticas y prácticas en otras que le den una oportunidad justa a todo el mundo.		
		1	2 3 4	5 6 7			
5.3	Como socio en nuestra colaboración comunitaria, estamos abordando nuestra propia cultura organizacional interna para avanzar en materia de igualdad.	Aún no hemos empezado a analizar cómo nuestra cultura refuerza el racismo y otras desigualdades.	Estamos empezando a analizar cómo nuestra cultura refuerza la exclusion de ciertos grupos y los falsos esterotipos.	Estamos poniendo en marcha varias iniciativas que ayuden a cambiar la mentalidad dentro de nuestra organización, en lo que se refiere a cómo las desigualdades vitales y de salud surgen de las causas de raíz y que hacen que las condiciones de la comunidad vayan contracorriente.	Tenemos una cultura y unas prácticas que hacen de la inclusion una prioridad. Esto enriquece la diversidad de nuestro pensamiento, experiencia y estrategia.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
5.4	Como socio en nuestra colaboración comunitaria, estamos aplicando una igualdad estructural y un enfoque en las causas de raíz, para nuestro trabajo como organizaciones individuales.	No enfocamos por adelantado nuestro trabajo para avanzar en materia de igualdad con una perspectiva de igualdad. Tendemos a centrarnos en ayudar a una persona a la vez (por ejemplo, por medio de sorteos de cajas de alimentos y ferias de salud). Esto es una ayuda inmediata para la persona, pero no cambia el porqué necesitaban ayuda en primera instancia.	Pocos miembros (menos del 30 %) de nuestra colaboración han empezado a aplicar un enfoque estructural e histórico para sus propios procesos, prácticas y políticas. Han empezado a cambiar políticas relacionadas con contratación, compra, acceso, etc. con el fin de corregir estas desigualdades.	Muchos miembros (31-75 %) de nuestra colaboración han empezado a aplicar un enfoque estrucutral e histórico para sus propios procesos, prácticas y políticas.	Muchos miembros (75 % o más) de nuestra colaboración han empezado a aplicar un enfoque estrucutral e histórico para sus propios procesos, prácticas y políticas. Están utilizando este análisis para construir sistemas que corrijan las desigualdades pasadas y crear las condiciones necesarias para que todo el mundo en cualquier lugar pudiera tener una oportunidad justa.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
5.5	Cada miembro de nuestra colaboración cuenta con su propio plan de igualdad. Este plan se ajusta a nuestro plan general y lo refuerza.	Aún no hemos empezado a debatir cómo los objetivos y las actividades en materia de equidad de nuestras organizaciones socias contribuyen a nuestros objetivos comunes.	Uno o dos de los socios de nuestra colaboración cuentan con un plan de igualdad claro. Este plan incluye objetivos y actividades que se ajustan a nuestro plan común y contribuyen a él. En algunos casos, incluso van más allá.	Aproximadamente la mitad de los socios de nuestra colaboración cuentan con su propio plan de igualdad. Tienen objetivos y actividades claros en materia de igualdad. Estos se ajustan a nuestros objetivos y planes comunes, y contribuyen a ellos. Además, estos planes permiten que cada socio realice aportaciones significativas en función de sus puntos fuertes y recursos específicos.	Casi todas nuestras organizaciones socias cuentan con un plan de igualdad bien definido. En dichos planes se establecen objetivos y actividades claros. Estos se ajustan a la perfeccion a nuestros objetivos y planes comunes, y los refuerzan. Además, estos planes permiten que cada colaborador aporte de forma significativa en función de sus puntos fuertes y recursos específicos.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		

5.6	Compartimos el progreso en nuestros propios planes con toda la colaboración.	Aún no hemos empezado a informar a toda la colaboración sobre el progreso en nuestros propios planes de igualdad.	Estamos empezando a evaluar los avances en nuestros propios planes de igualdad. Hemos compartido nuestra situación una o dos veces con nuestra comunidad de colaboración más amplia. No tenemos planes concretos sobre cuándo volveremos a compartir información.	Informamos sobre los avances de nuestro propio plan de igualdad, al menos, una vez al año en el marco de nuestra colaboración. Establecemos nuevos objetivos y estrategias basándonos en las aportaciones de la colaboración. Consideramos que nuestra colaboración es una fuente importante de aportaciones y de rendición de cuentas.	A lo largo del año, evaluamos con regularidad nuestro plan de igualdad e informamos sobre los avances logrados, así como sobre su contribución a nuestro plan de igualdad de colaboración compartida. Revisamos nuestros objetivos y estrategias según sea necesario, basándonos en estas conversaciones y en la evolución general de la colaboración. Nuestra colaboración constituye una importante fuente de aportaciones y de rendición de cuentas.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
5.7	Estamos aumentando la diversidad de la plantilla de nuestras propias organizaciones para que esta sea un reflejo de la comunidad en su conjunto. Prestamos especial atención a la creación de vías de contratación entre los grupos y lugares más afectados por las desigualdades y que no están representados en nuestra plantilla. Esto es coherente con nuestro compromiso de garantizar que nuestra organización cumpla con las prácticas contra la discriminación.	Nuestra organización cuenta con una baja proporción de personal diverso. Por ejemplo, es posible que solo contemos con una o dos personas que reflejen la composición de nuestra comunidad y que se vean afectadas por las desigualdades. Estos empleados ocupan puestos de nivel inicial.	Estamos empezando a debatir cómo aumentar la diversidad en la plantilla de nuestra organización. El objetivo es que esta refleje la composición de nuestra comunidad y de aquellas personas afectadas por las desigualdades que quizá hayan sido excluidas en el pasado.	Nuestra organización cuenta con una plantilla muy diversa. Nuestra plantilla refleja, en parte, la composición de nuestra comunidad y de aquellas personas afectadas por las desigualdades. Hemos empezado a contar con personal que refleja a los miembros de la comunidad que sufren desigualdades en puestos de liderazgo.	Nuestra organización cuenta con una plantilla diversa. Nuestra plantilla refleja la composición de nuestra comunidad y de aquellas personas afectadas por las desigualdades. Estos empleados desempeñan una amplia variedad de funciones en toda la organización. Participan activamente en la dirección de iniciativas.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
5.8	Estamos ampliando la diversidad de nuestros contratos para recuperar la riqueza en las comunidades. Prestamos especial atención a la inclusión de grupos que puedan haber sido excluidos en el pasado.	Aún no hemos empezado a trabajar en la diversificación de nuestras políticas y procedimientos de contratación para incluir a grupos que, históricamente, podrían haber sido excluidos.	Hemos empezado a modificar nuestras políticas y procedimientos de contratación para diversificar nuestro grupo de contratistas. Nuestro objetivo es incluir a aquellos colectivos que sufren desigualdades y a los que quizá no hayamos tenido en cuenta en el pasado. De momento, estamos aplicando esta medida en una o dos áreas.	Hemos empezado a modificar nuestras políticas y procedimientos de contratación para diversificar nuestro grupo de contructores. Nuestro objetivo es incluir a aquellos grupos y lugares que sufren desigualdades y a los que quizá no hayamos tenido en cuenta en el pasado. Estamos aplicando esta medida en varias áreas de contratación.	Hemos empezado a modificar nuestras políticas y procedimientos de contratación para diversificar nuestro grupo de proveedores. Nuestro objetivo es incluir a grupos y lugares que sufren desigualdades y a los que quizá no hayamos tenido en cuenta en el pasado. Estamos aplicando esta medida en varias áreas de contratación. Incluimos cláusulas en nuestros contratos que promueven el bienestar y la igualdad dentro de estas organizaciones de contratistas y proveedores.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
5.9	Estamos utilizando nuestro capital de inversión para invertir en colectivos que han sido marginados tanto en el pasado como en la actualidad.	No hemos empezado a utilizar nuestra inversión o las carteras de jubilación para avanzar en materia de igualdad.	Hemos empezado a reorientar nuestras decisiones en materia de inversión para abordar la cuestión de la igualdad, eliminando las inversiones en sectores (como el tabaco, las prisiones con ánimo de lucro, etc.) que perpetúan activamente las desigualdades que afectan a las poblaciones marginadas.	Hemos empezado a realizar inversiones activas en grupos socialmente inclusivos que promueven la igualdad en nuestra comunidad o en la sociedad en su conjunto.	Utilizamos nuestro capital y nuestro presupuesto para promover activamente la igualdad mediante préstamos a bajo interés y otros mecanismos destinados a mejorar el acceso al capital de los grupos que han sido marginados históricamente.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		