BEACON para la evaluación de la coalición de igualdad Sección 6 Cambiar la columna vertebral de la organizacion hacia un "cuerpo de raíz"

Por favor, responda estas preguntas desde su perspectiva como miembro de su 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"	Hace un año	Ahora
6.1	La composición del equipo que facilita nuestra colaboración (a veces denominado "equipo de apoyo" o "equipo principal") es diversa e incluye a personas que sufren desigualdades.	No hemos decidido cómo aumentar la diversidad de la plantilla de nuestro equipo principal.	Hemos estado contratando a miembros clave del equipo que son un reflejo de la composición de nuestra comunidad, así como a personas afectadas por las desigualdades. Todavía no hemos puesto en marcha estrategias para lograr que estos miembros del equipo se queden.	Nuestro equipo principal presenta cierta diversidad. Esta composición refleja mejor que en años anteriores la composición de nuestra comunidad y de las personas afectadas por las desigualdades. Hemos comenzado a implementar planes que mantendrán su sentido de pertenencia, su desarrollo y su permanencia en la organización.	Utilizamos diversas estrategias para atraer, contratar, acoger, formar, ascender y retener a un grupo diverso de personas en nuestro equipo principal. El objetivo es reflejar la composición de nuestra comunidad y de aquellas personas afectadas por las desigualdades.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
6.2	Nuestro equipo principal tiene experiencia y está especializado en facilitar el trabajo relacionado con abordar las causas de raíz de las desigualdades, como el racismo, la desigualdad de ingresos, el sexismo, etc.	Nuestro equipo principal, o personal clave, no ha abordado las barreras históricas y estructurales que constituyen las causas fundamentales de las desigualdades en nuestra comunidad. Nuestro equipo principal aún no está listo para liderar el trabajo en este ámbito.	Nuestro equipo principal sigue formándose sobre las barreras históricas y estructurales, que son las causas fundamentales de las desigualdades en nuestra comunidad. Para ello, recurren a cursos de formación, a consultores especializados en justicia racial e igualdad, así como a otros recursos educativos. Están empezando a compartir lo que están aprendiendo con el resto de miembros de la iniciativa colaborativa.	Nuestro equipo principal tiene ciertos conocimientos sobre las barreras históricas y estructurales que constituyen las causas fundamentales de las desigualdades en nuestra comunidad. Siguen ampliando sus conocimientos a este respecto. Cuando resulta pertinente, sacan a colación estas causas fundamentales en nuestros debates sobre estrategias para abordar las desigualdades.	Nuestro equipo principal conoce muy bien las barreras históricas y estructurales que constituyen las causas fundamentales de la desigualdad en nuestra comunidad. Son capaces de explicárselo a los demás miembros de la iniciativa de colaboracion. Orientan el desarrollo de estrategias para abordar las desigualdades. Lo aplican a su propio trabajo y a sus propios procesos.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
6.3	Las conversaciones de nuestra coalición las modera el equipo central, pero no las dirige él.	En nuestras reuniones nunca escuchamos una amplia variedad de opiniones. Básicamente, solo se escuchan las del equipo principal.	En nuestras reuniones rara vez escuchamos una amplia variedad de ideas e iniciativas, aparte de las que presenta el equipo principal.	En nuestras reuniones, a veces escuchamos una gran variedad de ideas e iniciativas, además de las que presenta el equipo principal.	En nuestras reuniones, a veces escuchamos una gran variedad de ideas e iniciativas, además de las que presenta el equipo principal.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
6.4	Evaluamos la capacidad del equipo principal para planificar y dirigir los debates, así como el trabajo relacionado con las causas fundamentales de la desigualdad.	Aún no hemos empezado a evaluar en qué medida el equipo central o de base aborda las causas fundamentales de la desigualdad (por ejemplo, el racismo, el clasismo, el sexismo, etc.).	Acabamos de empezar a planificar cómo evaluar la capacidad del equipo principal para liderar el trabajo que abordará las causas de raíz de la desigualdad.	En una o dos ocasiones hemos evaluado la capacidad del personal clave para identificar y dirigir debates, así como para trabajar en la resolución de las causas de raíz de la desigualdad.	Evaluamos periódicamente la capacidad del personal clave para dirigir iniciativas que aborden las causas de raíz de la desigualdad.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
6.5	Evaluamos en qué medida nuestro equipo principal se implica con las comunidades, sobre todo con aquellas que sufren desigualdades.	Aún no hemos empezado a evaluar en qué medida el equipo principal o el núcleo del proyecto interactúa con la comunidad.	Estamos estudiando cómo evaluar en qué medida nuestro equipo principal o de base interactúa con la comunidad. Reflexionamos sobre cómo llevaremos a cabo esta tarea junto a los miembros de la comunidad, especialmente aquellos que sufren desigualdades, para determinar qué es lo que funcionaría.	Hemos evaluado, en una o dos ocasiones, en qué medida nuestro equipo principal o clave se implica con la comunidad. Los residentes de la comunidad participan activamente en el proceso de evaluación.	Evaluamos periódicamente el grado de implicación de nuestro equipo principal o clave con la comunidad. Los residentes de la comunidad lideran activamente este proceso de evaluación, interpretación y rendición de cuentas.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		
6.6	Evaluamos en qué medida nuestro equipo principal comparte el poder y la toma de decisiones con los socios y la comunidad.	Aún no hemos empezado a evaluar en qué medida el equipo central o de base comparte el poder y la toma de decisiones con nuestros socios y con la comunidad.	Estamos planificando cómo evaluar en qué medida la estructura central comparte el poder y la toma de decisiones. Nuestra colaboración y nuestra comunidad participan en el proceso para decidir el "cómo".	Hemos evaluado, en una o dos ocasiones, en qué medida nuestro equipo principal comparte el poder y la toma de decisiones. Nuestra colaboración con la comunidad y con quienes allí residen participan activamente en el proceso.	Evaluamos periódicamente en qué medida nuestro equipo principal comparte el poder y la toma de decisiones. Nuestros socios y la comunidad en general participan de forma activa en la evaluación, la interpretación y la rendición de cuentas.		
		1	2 3 4	5 6 7	8 9 10		

| | | |