

La falta de vivienda ha tenido un impacto desigual en las comunidades afrodescendientes y en las personas que se identifican con poblaciones marginadas durante muchos años. Las políticas y procedimientos dentro de las agencias son un recurso clave para definir cómo las agencias incorporan los valores de diversidad, equidad e inclusión a través de sus principios básicos. Un estudio de 2016, realizado por el Centro para la Innovación Social, confirma la dramática sobrerrepresentación de grupos raciales y étnicos específicos en la población sin hogar. Específicamente, los afrodescendientes y los nativos americanos son los más afectados de manera desproporcionada en las [comunidades asociadas a SPARC](#). La pobreza por sí sola no explica la desproporcionalidad: el porcentaje de personas afrodescendientes que se encuentran sin hogar supera con creces la proporción de aquellos que viven en la pobreza extrema.

En 2020, el COVID-19 ha agudizado las desigualdades para afrodescendientes, indígenas y personas afrodescendientes y los ha puesto en mayor riesgo de quedarse sin hogar y bajo la necesidad de asistencia del sistema de servicios para personas sin hogar a un ritmo aún mayor. Satisfacer las necesidades de estas comunidades requiere fortalecer las políticas y procedimientos organizativos internos para garantizar la equidad racial a fin de ayudar a superar estas desigualdades. Para ayudar a las agencias a revisar aspectos de sus propias políticas y procedimientos, e identificar formas de desarrollar capacidad de equidad, esta herramienta describe lo siguiente:

- **Elementos clave** de políticas y procedimientos, y cómo se puede crear equidad cultural dentro de una agencia;
- **Ejemplo comunitario** de una organización que identificó el racismo cultural, y cómo la nueva política de inclusión cultural y los procedimientos que describen cómo se debe avanzar a través de estándares de diversidad, equidad e inclusión crearon un proceso de cambio;
- **Los próximos pasos** que una organización puede planificar mediante medidas de acción; y
- **Recursos** adicionales y vínculos.

Ya que centrar la equidad racial es un camino continuo en múltiples niveles (personal, organizacional y comunitario), se alienta a las organizaciones a utilizar estas prácticas como punto de partida hacia un descubrimiento y un diálogo más profundos.

Elementos clave de políticas y procedimientos

Las políticas y procedimientos son herramientas clave que se utilizan en las organizaciones para ayudar a orientar el conocimiento y las políticas institucionales. Es importante delinear la diferencia entre políticas y procedimientos, y cómo cada uno puede afectar y cambiar la equidad cultural de una organización.

UNA **política** es un principio rector utilizado para establecer la dirección en una organización.

UN **procedimiento** es una serie de pasos que deben seguirse como un enfoque constante y repetitivo para lograr un resultado. Los procedimientos a menudo describen las funciones del personal y brindan orientación a los empleados, patrocinadores y comunidades a las que sirven.

Equidad cultural encarna los valores, políticas y prácticas que garantizan que todas las personas, incluidas, entre otras, aquellas que históricamente han estado subrepresentadas por motivos de raza o etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, género, identidad de género, nivel socioeconómico, geográfico, condición ciudadana o religión - están representados en el desarrollo de:

- Política de la agencia;
- Apoyo del personal y las poblaciones atendidas;
- Fomento de espacios de expresión accesibles y prósperos; y
- Distribución justa de recursos programáticos, financieros e informativos.

Las políticas y procedimientos deben incluir cómo es que una organización garantiza que las personas que reciben servicios cuenten con los recursos y servicios culturalmente más receptivos que necesitan. Para reforzar este objetivo, las políticas y procedimientos de la organización deben abordar y basarse en la capacidad de la equidad cultural. La creación de capacidad de equidad puede requerir una revisión de las políticas y procedimientos de su agencia. El siguiente cuadro describe los temas clave que las agencias deben incorporar al examinar y revisar las políticas y procedimientos para asegurar la equidad.

Áreas temáticas clave para la revisión

Recopilación y revisión de datos: Comprender cómo recopilar, revisar y analizar datos externos con respecto a las poblaciones y subpoblaciones atendidas por su agencia, incluidos los servicios prestados y las funciones del personal dentro de su agencia. Los datos recopilados pueden reflejar la efectividad general: por ejemplo, si el personal en todos los niveles dentro de su organización es representativo de las poblaciones atendidas. La revisión de las políticas de contratación puede llevar a la modificación de los procedimientos de contratación basados en la recopilación de datos.

Reconocimiento cultural: Revisar las políticas actuales de la agencia sobre el tiempo libre pagado, centrándose en los días festivos pagados. Las políticas deben permitir la flexibilidad para que el personal reconozca las vacaciones que corresponden. Crear un medio para entender qué días festivos le gustaría celebrar al personal. Las políticas pueden permitir un cierto número de feriados "flotantes" pagados, disponibles para que el personal reconozca días festivos distintos a los feriados reconocidos a nivel federal.

Desarrollo profesional equitativo: Incluye políticas que describen claramente las oportunidades disponibles para que el personal continúe con el desarrollo profesional o educación continua para el crecimiento personal. Estas políticas deben garantizar que las oportunidades y el financiamiento para la educación continua sean equitativos para el personal en todos los niveles dentro de la organización. Los procedimientos deben brindar detalles sobre cómo el personal puede acceder y obtener apoyo en el desarrollo de liderazgo y en los ascensos.

Funciones del personal y representación de la organización: Describir el proceso para revisar las políticas y prácticas relacionadas con quién representa a la organización en las reuniones con los accionistas, patrocinadores y comités de trabajo. Incluir el análisis y revisión de la práctica de los directores y gerentes como representantes de la agencia en reuniones externas. Es importante romper las jerarquías y centrarse en enviar personal con las habilidades que mejor reflejen el trabajo que se viene realizando en el espacio.

Acceso a las operaciones de la agencia: Describir cómo su agencia distribuye y proporciona acceso equitativo a la información organizacional, como los presupuestos de la agencia, información sobre las fuentes de financiamiento del programa, proyecciones e ideas para nuevas fuentes de financiamiento o recursos continuos que la organización espera alcanzar. Crear procedimientos que garanticen que la alta dirección discuta y proporcione acceso a los documentos organizativos internos.

Declaración de objetivos: Revisar la declaración de objetivos actual de la agencia y determinar si refleja cómo es que opera actualmente la agencia. Si la declaración de objetivos no incorpora la igualdad cultural o no refleja la equidad cultural que incluye la agencia, es posible que sea necesario revisar y/o cambiar la declaración de objetivos.

Ejemplo de comunidad

Coalición de Georgia contra la Violencia Doméstica (GCADV)

La violencia doméstica es un problema de injusticia social, enraizado en la opresión. Para poner fin a la violencia doméstica se deben tomar medidas activas a nivel individual, local, regional y estatal para poner fin a todas las formas de opresión. Más específicamente, no se puede poner fin a la violencia doméstica sin abordar la opresión de las Mujeres afrodescendientes (WoC).

En 2010, GCADV reconoció que este elemento fundamental de análisis antirracista faltaba en su trabajo, específicamente en el trabajo de deshacer y acabar con el racismo. Cuando GCADV examinó más de cerca, descubrió que no solo faltaba este análisis, sino que como organización, GCADV estaba contribuyendo a la perpetuación del racismo. Estos resultados fueron destacados a través de la auditoría de la organización, que incluyó entrevistas de "fin de servicio" con el personal. La auditoría reveló que WoC, principalmente las mujeres afrodescendientes, se estaban yendo o eran despedidas y citó el racismo como factor clave. Las entrevistas también informaron la falta de compromiso y la falta de deseo de interactuar con el personal y los sobrevivientes que se identificaron como WoC. Con los resultados de la evaluación interna, GCADV logró avances hacia la eliminación del racismo a través de un cambio organizativo que creó una nueva prioridad general.

Algunos cambios específicos incluyeron:

- **Crear una política para incorporar activamente estrategias para apoyar el liderazgo de WoC en el plan estratégico de GCADV:** Las estrategias incluyeron políticas sobre asignaciones de fondos para roles y prácticas específicas de la agencia en cuanto al apoyo a sobrevivientes afrodescendientes, tanto programática como financieramente.

- **Adaptar la política a las prácticas de contratación para ser más inclusivos con WoC:** Los nuevos procedimientos incluían formas en donde los entrevistadores no solo tenían roles de liderazgo, sino que eran más representativos de las poblaciones de clientes.
- **Elaborar un plan para contratar, desarrollar y retener al personal de WoC:** nuevas políticas y procedimientos centrados en los nuevos cambios en las prácticas de contratación y fondos presupuestados para capacitaciones sobre igualdad cultural.
- **Crear y distribuir anuncios de trabajo de GCADV para alcanzar a WoC:** El nuevo procedimiento incluyó la colocación de anuncios de trabajo en publicaciones o plataformas a las que acceden con frecuencia las personas afrodescendientes.
- **Dedicar tiempo mensualmente para que los futuros aliados blancos aprendan, reflexionen y examinen el impacto de su privilegio:** el nuevo procedimiento incluía una reunión permanente denominada "reunión para eliminar el racismo".
- **Crear espacios seguros para que las voces de WOC sean escuchadas, reciban oportunidades profesionales y sanen del trabajo emocional de experimentar la opresión interseccional.** El nuevo procedimiento incluyó la creación de un espacio para que WOC se reúna y coordine sobre temas culturales, diseño y materiales; así como la creación de procedimientos sobre cómo desarrollar oportunidades de tutoría.

Para obtener más información sobre GCADV, vaya a: <https://gcadv.org/racialjustice/>

Siguientes pasos

El primer paso en cualquier trabajo de equidad racial es reconocer que el trabajo será difícil, incómodo y continuo. Crear una cultura de equidad, políticas y procedimientos para apoyar dicha cultura dentro de una organización requiere tiempo y esfuerzo. Las organizaciones pueden adoptar diferentes enfoques y se cometerán errores en el camino; sin embargo, si el personal de la organización puede crear un espacio para conversaciones honestas y auténticas se pueden lograr avances.

Las organizaciones deben crear un flujo de trabajo y un plan para avanzar en el trabajo de equidad racial. El plan debe incluir valores y metas comunes decididos colectivamente y compartidos por todos los miembros de la organización, y puede incluir una declaración de objetivos enraizados en la justicia racial. La declaración de objetivos, valores y metas probablemente ayudarán a decidir los próximos pasos en el plan para incluir nuevas políticas y procedimientos a fin de llevar a cabo la nueva misión. Ya que estos objetivos se crearán conjuntamente, puede haber un entendimiento compartido que garantice que todos desempeñen un papel en la determinación de cómo serán los resultados equitativos para su organización. A continuación se presentan algunas ideas básicas para los próximos pasos a seguir.

- **Cambio organizacional:** A nivel organizacional o de agencia, los líderes y el personal de línea pueden defender la equidad racial. Una vez que se creen las políticas para abordar los cambios organizacionales, es necesario implementar procedimientos para respaldar las nuevas políticas. Algunas estrategias para nuevas políticas y procedimientos pueden incluir:
 - Capacitar a todo el personal que trabaja en el sector de servicios para personas sin hogar a fin de que puedan entender el racismo, la intersección del racismo y la falta de hogar, para que puedan orientar los recursos, desarrollar o adaptar programas para personas afrodescendientes.
 - Establecer oportunidades de desarrollo profesional para identificar e invertir en nuevos líderes afrodescendientes en el sector de las personas sin hogar.
 - Crear puestos en organizaciones que estén explícitamente encargadas de crear respuestas basadas en la equidad ante la falta de vivienda.
 - Crear una mayor diversidad racial y étnica en las juntas directivas locales y nacionales de las organizaciones sin fines de lucro que trabajan en la falta de vivienda.
- **Investigación:** La comunidad de investigación y evaluación que trabaja en el sector de las personas sin hogar debe incorporar la concientización de la desigualdad racial en todo su trabajo. Los investigadores deben trabajar para garantizar que no solamente extraen conocimiento de las comunidades afrodescendientes, sino que trabajan en alianza con grupos históricamente marginados para establecer nuevas perspectivas. Las agencias pueden usar esta investigación para reflexionar sobre sus propios datos y observar discrepancias fundamentales o la falta de equidad racial.
- **Políticas:** Desde el punto de vista de las políticas, las soluciones deben ser sistémicas, ambiciosas y sostenidas. Dichas soluciones requieren un apoyo enfocado en moldear la voluntad política y el apoyo público.

- **Capacitaciones:** El trayecto de la equidad racial es multifacético y las personas deben participar en un trabajo personal paralelo al trabajo a nivel organizacional y comunitario. Las encuestas al personal pueden consultar qué tipos de capacitación serían más útiles para la organización, y luego las organizaciones pueden hacer un seguimiento para crear programas regulares para capacitaciones del personal sobre los temas identificados. Una vez que se decidan las capacitaciones, se deben establecer políticas y procedimientos sobre cómo y cuándo se financiarán y estarán disponibles dichas capacitaciones.

Recursos adicionales

- **Plan de Construcción de Equidad Cultural:** <https://www.policylink.org/our-work/community/arts-culture/plan>
- **Guía de recursos sobre equidad racial:** <http://www.racialequityresourceguide.org/organizations/organizations>
- **Herramientas para el cambio:** <https://toolsforchange.org/resources/>
- **Hoja de trabajo de definiciones: "El sistema dinámico de poder, privilegio y opresión":** http://www.opensourceleadership.com/documents/DO_Definitions.pdf
- **Raza: el poder de una ilusión:** http://www.pbs.org/race/000_General/000_00-Home.htm Organizaciones que construyen la equidad en el trabajo:
- **Coalición de Georgia contra la Violencia Doméstica:** <https://gcadv.org/racialjustice/>
- **USICH — Líderes que trabajan para alcanzar la equidad racial y acabar con la falta de vivienda:** <https://www.usich.gov/news/these-leaders-are-working-to-achieve-racial-equity-and-end-homelessness/>
- **Alianza de gobiernos locales y regionales sobre raza y equidad:** <https://www.racialequityalliance.org/>

Organizaciones que se capacitan en equidad y justicia racial:

- **People's Institute for Survival and Beyond:** <https://www.pisab.org/>
- **Women of Color Network Inc.:** <https://WoCninc.org/>
- **Capacitación para el cambio:** <https://www.trainingforchange.org/>
- **Centro para la Equidad e Inclusión:** <https://ceipdx.org/>