

Marco de Equidad Racial y modelo de cambio de la Junta de Recursos de Aire de California (CARB)

Índice

Introducción

Propósito

¿Qué es el marco y cómo podemos usarlo?

¿Por qué necesitamos un marco común para la equidad racial?

Por qué la equidad racial / ¿Por qué hablar de raza?

¿Cuáles son los fundamentos del marco?

¿Cuál es el rol del gobierno en la creación y eliminación de las desigualdades raciales?

¿Qué significan los términos clave del marco?

Niveles de racismo

El modelo de cambio organizativo de CARB

Normalizar / Reconocer

Organizarse / Ser conscientes

Operacionalizar / Trabajar

Acciones futuras

Referencias

Introducción

El 4 de septiembre de 2020, un grupo de empleados negros de la Junta de Recursos del Aire de California (CARB) compartió "[Una carta y un plan de acción para el cambio racial en la Junta de Recursos de Aire de California](#)". La carta pide a CARB que implemente una lista de acciones para cambiar la cultura de privilegio blanco de CARB a una cultura activamente antirracista y más inclusiva que valore y afirme las vidas de los negros.

"Esperamos que nuestras palabras fomenten la reflexión profunda, el crecimiento y la transformación significativa en relación con la cultura del privilegio blanco en nuestro lugar de trabajo y nuestro país".

Carta de los empleados negros de CARB y plan de acción para el cambio racial en la Junta de Recursos de Aire de California.

Los autores reconocen los retos a los que se enfrentan las personas de color no negras (POC) y señalan que las acciones recomendadas también deberían aplicarse a todas las POC no negras en CARB. En la carta se señalaba el esfuerzo que CARB estaba realizando para poner en marcha el Grupo de Trabajo sobre Diversidad y Equidad Racial (DaRE) y se ofrecían recomendaciones para orientar al Grupo de Trabajo. La carta también señalaba que CARB y otras agencias gubernamentales usan cada vez más términos como “equidad”, “diversidad” y “justicia ambiental”, sin reconocer la importancia de contar con una fuerza laboral que refleje estos principios.

Además de la carta mencionada anteriormente, en 2020, todas las Juntas, Departamentos y Oficinas (BDO) de la Agencia de Protección Ambiental de California (CalEPA) participaron en una encuesta sobre equidad racial. Esta encuesta estableció una referencia para evaluar el nivel de comprensión de la equidad racial dentro de la fuerza laboral. Entre las principales conclusiones específicas de CARB se incluyen las siguientes:

- Un alto grado de compromiso y comprensión de la necesidad de avanzar en la equidad racial, pero menos acuerdo sobre los progresos realizados.
- Una diferencia principal surgió cuando se compararon las respuestas en función de la raza y la etnia. Por ejemplo, una cantidad significativamente mayor de encuestados negros o afroamericanos se mostraron en total desacuerdo con que el liderazgo de su división comunicara la importancia de abordar las desigualdades raciales y lograr la equidad racial.
- En general, los no supervisores se inclinaron más por indicar que estaban en desacuerdo o que no poseían conocimientos sobre las actividades emprendidas para promover la equidad racial.

La carta de los empleados negros y los resultados de la encuesta son solo dos de las múltiples experiencias que han llevado al liderazgo de CARB a reconocer la necesidad de comprometerse aún más a incorporar la equidad en los procedimientos internos de CARB, para garantizar que CARB pueda cumplir su misión de agencia de “promover y proteger la salud pública, el bienestar y los recursos ecológicos”.¹ Otras experiencias incluyen la experiencia nacional compartida de participar o presenciar protestas a nivel nacional exigiendo justicia por el asesinato de George Floyd a manos de la policía en Minnesota en 2020, que, en parte, condujo al desarrollo de la Resolución 20-33 de la Junta que declara el compromiso de la Junta con la equidad racial y la justicia social.

La misión de CARB de proteger y promover la salud pública, el bienestar y los recursos ecológicos se aplica a todos los californianos. Garantizar un enfoque coherente y continuado para mejorar la equidad en todas sus formas, incluida la equidad racial, en los procedimientos internos de CARB es fundamental para garantizar que todos los equipos de personal sigan trabajando en la misma dirección para lograr esa misión.

¹ Declaración de objetivos de CARB, disponible en [Acerca de | Junta de Recursos del Aire de California](#)

Los equipos del personal de CARB reconocen y han trabajado duro para incorporar principios y consideraciones de equidad en programas específicos durante su desarrollo o implementación, como la Oficina de Protección del Aire de la Comunidad implementando el Proyecto de Ley de la Asamblea (AB) 617 (C. Garcia, cap. 136, Estatutos de 2017), la División de Cumplimiento implementando esfuerzos de cumplimiento centrados en la comunidad en comunidades con carga de emisiones, y la División de Transporte Sostenible y Comunidades en el desarrollo de la reglamentación Automóviles de tecnología limpia avanzados 2. Es esencial que tales esfuerzos sigan reflejando una visión compartida para avanzar en la equidad racial.

Propósito

Este Marco iterativo de Equidad Racial (marco) describe el marco conceptual y el modelo de cambio organizativo que sirve de base al trabajo de CARB para avanzar en la equidad. Este marco no es una política de empleo ni una regulación gubernamental. No impone ningún requisito o procedimiento específico al personal o al producto del trabajo de CARB, ni a personas o entidades externas. Ofrece una guía para la implementación interna de los esfuerzos de equidad racial de CARB para ser una organización antirracista,² incluidas las acciones recomendadas en la carta de los empleados negros.

Este marco proporcionará a los numerosos equipos de personal que trabajan por la equidad en toda CARB una base conceptual clara y coherente para orientar su trabajo. La delimitación general de roles y las relaciones jerárquicas, incluso entre DaRE y las Oficinas de Justicia Ambiental y Equidad Racial, reflejan una estructura de apoyo coordinada.

El marco es necesario para hablar de la evitación consciente de abordar formas de desigualdad racial que pueden surgir en el trabajo de CARB y que reflejan una incomodidad cultural a la hora de hablar de raza y racismo. Aunque esta incomodidad es habitual, normalizar el uso de una lente de equidad racial (un conjunto de preguntas para centrar la equidad en las evaluaciones de proyectos específicos de nuestro trabajo) es una parte esencial del modelo de cambio que se describe con más detalle en el marco. Es importante destacar que este marco, y el trabajo futuro que apoyará, se implementará de forma coherente con todas las leyes federales y estatales aplicables en relación con las clases protegidas, incluidas, entre otras, la raza, el color, la etnia, la religión, el sexo, el origen nacional, la orientación sexual y la identidad de género.

Para alcanzar estos objetivos, este documento describe tres elementos clave que guiarán el trabajo de CARB:

- (1) Conceptos para apoyar un vocabulario compartido y la comprensión de temas importantes para implementar esfuerzos de equidad racial;
- (2) El modelo de cambio organizativo de CARB;

² Ver el glosario de DaRE, definición de antirracista: "Persona que apoya una política antirracista a través de sus acciones o expresando una idea antirracista. Persona que expresa la idea de que los grupos raciales son iguales y ninguno necesita desarrollarse, y apoya una política que reduzca la desigualdad racial".

- (3) Un Marco de Comunicación sobre Diversidad, Equidad e Inclusión que describa cómo se coordinarán los equipos de personal (Figura 1).

El marco es un documento iterativo y sus elementos se actualizarán con el tiempo para reflejar las lecciones aprendidas de nuestro trabajo para avanzar en la equidad racial, ya que se usa para guiar la implementación interna de esfuerzos específicos relacionados con la equidad.

¿Qué es el marco y cómo podemos usarlo?

En este contexto, el marco describe los conceptos relacionados con la equidad racial y cómo encajan entre sí. El marco también describe un modelo de cambio común en los esfuerzos de cambio organizativo, que se ha adaptado para impulsar los esfuerzos contra el racismo a través del trabajo de la Alianza Gubernamental por la Raza y la Equidad (GARE), una red de más de 300 jurisdicciones estatales y locales, incluida CARB.

Este Marco de Equidad Racial debe usarse de dos maneras: 1) para apoyar el desarrollo de planes de acción de equidad racial a nivel de división y de toda CARB; y 2) para proporcionar contexto a los esfuerzos de equidad racial de CARB. Este marco pretende construir una comprensión compartida de la equidad racial que se incorporará a acciones específicas. La Oficina de Justicia Ambiental (OEJ) trabajará en colaboración con el Grupo de Trabajo sobre Diversidad y Equidad Racial (DaRE) y otros líderes de la Oficina Ejecutiva y las divisiones para desarrollar e implementar un Plan de Acción para la Equidad Racial que haga operativa la equidad racial. También se anima a las divisiones a desarrollar sus propios planes específicos usando este marco como referencia.

La figura 3 de la página 10 muestra cómo se coordinarán estos esfuerzos a través del trabajo con la OEJ, el DaRE, las divisiones de CARB, otros grupos de equidad de CARB y líderes y ejecutivos. El marco también apoya el plan de estudios de *Promoción de la Equidad Racial en CalEPA*, una capacitación de seis horas sobre racismo estructural y herramientas de equidad racial.

Como se describe más adelante en este documento, la equidad es tanto un proceso como un resultado, y los esfuerzos para mejorar nuestras prácticas de compromiso teniendo en cuenta la equidad también son necesarios, pero quedan fuera del ámbito de este marco. Otros modelos en desarrollo que pueden orientar los esfuerzos de CARB en materia de equidad incluyen el modelo Planificar, Implementar, Cerrar (PIC) para la participación comunitaria en desarrollo por la OEJ y la lente de evaluación de equidad racial en desarrollo por la Oficina de Protección del Aire Comunitario. Una vez completados, se incluirán como referencias el modelo de participación comunitaria del PIC y la lente de evaluación de equidad racial.

¿Por qué necesitamos un marco común para la equidad racial?

Un marco de equidad racial que articule claramente la visión de CARB sobre la equidad racial y las diferencias entre el racismo individual, institucional y estructural (así como el sesgo implícito y explícito) ayuda a establecer una comprensión compartida de estos conceptos. Desde los inicios de nuestro país, el gobierno a nivel local, regional, estatal y federal ha desempeñado un rol en las desigualdades raciales históricas y actuales. Por esta razón, es fundamental un marco de equidad racial que defina claramente el rol antirracista del gobierno. No comunicar un marco común a toda la organización aumenta la probabilidad de que los esfuerzos en materia de equidad no alcancen todo su potencial. Compartir un marco común con agencias hermanas también nos ayuda a aprender de los esfuerzos de los demás y a potenciarlos. Cada BDO de CalEPA ha establecido sus propios grupos de trabajo o grupos operativos específicos de BDO centrados en la equidad racial. Juntas, estas agencias hermanas y las demás agencias estatales y locales de California que forman parte de GARE representan oportunidades para el intercambio y el aprendizaje entre iguales. CARB no está sola en esta labor.

Por qué la equidad racial / ¿Por qué hablar de raza?

El concepto de raza es complicado. Es una construcción social y, sin embargo, muchos siguen pensando que es biológica. Algo que a menudo se ignora u olvida es que la raza se ha usado como herramienta para crear jerarquías. Las categorías raciales han evolucionado con el tiempo y, sin embargo, muchos piensan que la raza es estática. La raza está a menudo "sobre la mesa" aunque rara vez se debate con un entendimiento compartido. La raza, los ingresos y la riqueza están estrechamente relacionados en Estados Unidos. Aun así, las desigualdades raciales no solo tienen que ver con los ingresos. **Si mantenemos constantes los ingresos, siguen existiendo grandes desigualdades basadas en la raza en múltiples indicadores de éxito, como la educación, el empleo, el encarcelamiento, la salud, la vivienda y el medioambiente.** Por equidad racial se entiende el fin de las disparidades basadas en la raza, de modo que mejoren los resultados para todos.

Para CARB, esto significa que trabajamos hacia un futuro en el que la raza ya no prediga la exposición a un aire insalubre o impactos desproporcionados de la contaminación atmosférica y el clima. No queremos simplemente cerrar la brecha, sino garantizar un aire limpio para todos. Sabemos por un análisis de las puntuaciones de CalEnviroScreen en todo el estado que en los tramos censales con mayor puntuación, en las comunidades más afectadas y vulnerables a la contaminación, el 89% de la población son personas de color, mientras que en los tramos censales menos afectados, la población es blanca en un 72%. Un enfoque más limitado de la calidad del aire también revela disparidades en función de la raza y la etnia. Las personas de color en Estados Unidos están expuestas a niveles desproporcionadamente altos de contaminación del aire por partículas finas (PM_{2.5}), la mayor causa medioambiental de mortalidad humana. Un [estudio reciente](#) muestra que casi todas las categorías principales de emisiones de PM_{2.5} (de forma consistente en todos los estados, zonas urbanas y rurales, niveles de ingresos y niveles de exposición) contribuyen a la disparidad sistémica de exposición a PM_{2.5} que experimentan las personas de color.

Este enfoque parte de la raza, pero no es exclusivo de ella. Abordar las desigualdades raciales nos prepara para reconocer y tratar las desigualdades basadas en otras formas de marginación. Esto también requiere una comprensión de la interseccionalidad.³ También deben abordarse la discriminación religiosa, el sexismo y la misoginia, la discriminación contra las personas de género no conforme y no binario, el capacitismo, el antimultilingüismo y otras discriminaciones basadas en ámbitos importantes de la identidad humana. Es importante entender que, cuando desglosamos los datos por raza en cada una de estas áreas, vemos que la raza sirve como multiplicador de fuerza para quien está significativamente agobiado por la desigualdad en nuestra comunidad. La [guía de recursos de Prácticas para promover la igualdad racial en la planificación de la fuerza laboral de CalEPA](#) aborda la selección, contratación, retención y promoción, que son áreas en las que se pueden abordar las desigualdades por motivos de raza y género.

³ VER el glosario de DaRE, definición de interseccionalidad, "(1) El concepto de que la raza se cruza con otras identidades, como el género y la clase, y produce complejas combinaciones de impotencia y desventaja". (2 – 4) La interseccionalidad es un término usado para describir cómo las personas experimentan la naturaleza interconectada de diferentes facetas de sus identidades (como su raza, género, orientación sexual y clase) y cómo se valoran esas identidades dentro de los sistemas de poder existentes. La interseccionalidad también puede referirse a la naturaleza interconectada de todas las formas de discriminación o desventaja contra grupos históricamente oprimidos o marginados. (5) "La interseccionalidad es una lente a través de la cual se puede ver dónde surge y choca el poder, dónde se entrelaza y se cruza. No se trata simplemente de que haya un problema de raza aquí, un problema de género aquí y un problema de clase o LBGTQ allá. Muchas veces ese marco borra lo que le pasa a la gente que está sometida a todas estas cosas".

¿Cuáles son los fundamentos del marco?

Los elementos del marco de equidad racial de CARB derivan de los enfoques usados por la *Alianza Gubernamental por la Raza y la Equidad* (GARE) y *Equity in the Center* (Equidad en el centro). GARE es una red nacional de gobiernos estatales y locales que colaboran para lograr la equidad racial y fomentar las oportunidades para todos. CARB es miembro de GARE desde 2018. CARB también es miembro de la *Colaboración del Capitolio sobre Raza y Equidad* (CCORE) de California, una comunidad de entidades gubernamentales del estado de California que aprenden, planifican e implementan actividades que integran enfoques de equidad racial en la cultura, las políticas y las prácticas institucionales.

Equity in the Center es una organización sin fines de lucro cuyo objetivo es cambiar la mentalidad, las prácticas y los sistemas del sector social para aumentar la equidad racial. Equity in the Center está guiada por un sólido conjunto de asesores, profesionales y líderes en el tema, entre ellos representantes de GARE. El Grupo de Trabajo sobre DaRE de CARB ha trabajado para aplicar el enfoque de Equity in the Center hacia una autoevaluación organizativa con el fin de proporcionar una referencia de dónde se encuentra CARB como organización y, por lo tanto, definir los objetivos futuros consistentes con ser una organización antirracista.

¿Cuál es el rol del gobierno en la creación y eliminación de las desigualdades raciales?

La historia del gobierno y el racismo puede contarse en tres fases. En la primera fase, el gobierno fue **inicialmente explícito** en su opresión racial. El gobierno aprobó y aplicó leyes que determinaban, en función de la raza, lo siguiente:

- Quién podía votar
- Quién podía ser ciudadano
- Quién podía ser propietario
- Quién era propiedad
- De quién era cada terreno
- Dónde podían vivir las personas
- Quién podía casarse con quién
- El servicio militar de quién sería honrado y el de quién no

Gracias a que la gente se unió en protestas masivas y en coaliciones tácticas para cambiar las leyes de nuestro país, las enmiendas XIII, XIV y XV de la Constitución de EE. UU. pusieron fin a la esclavitud, liberaron a las personas esclavizadas, reconocieron el derecho a la igualdad de protección ante las leyes de EE. UU. y otorgaron a los hombres negros y a otros hombres de color el derecho al voto, respectivamente.⁴ La XIX enmienda reconoció el derecho al voto de las mujeres, incluidas las mujeres negras. Sin embargo, el racismo sancionado por el Estado continuó durante la era de Jim Crow. Fue necesaria la aprobación de la Ley de Derechos Civiles de 1964⁵ y la Ley de Derecho al Voto de 1965⁶, así como casos judiciales clave como el de *Brown contra la Junta de Educación*⁷, para acabar con las leyes estatales de Jim Crow. Pero no pusieron fin al racismo.

En la segunda fase, el racismo gubernamental se hizo implícito. La neutralidad racial de la ley se convirtió en el enfoque preferido. Después de realizar algunos progresos, los datos muestran que la desigualdad racial en determinadas áreas siguió empeorando. No centrarse en el rol de la raza en los resultados desiguales puede conducir a un sesgo implícito en la toma de decisiones, permitir estructuras neutrales que perpetúen las desigualdades o perder oportunidades para resolverlas. Para progresar en la reducción de la desigualdad racial y garantizar que el gobierno cumple con su obligación de no causar discriminación o impactos dispares, es necesario abordar y reconocer la raza como un factor que genera desigualdad.

En la tercera y actual fase, los esfuerzos por cambiar el gobierno desde dentro, a nivel local y estatal, representan un movimiento en todo Estados Unidos. Este esfuerzo de cambio reconoce el racismo estructural de nuestro sistema de gobierno y reclama un gobierno antirracista.

⁴ Enmiendas a la Constitución de EE. UU. XIII, XIV, XV.

⁵ Ley de Derechos Civiles de 1964 (Pub. L. 88-352) (Título VII), en su versión enmendada, 42 U.S.C., sección 2000e y siguientes.

⁶ Ley del Derecho al Voto de 1965, 52 U.S.C., sección 10101 y siguientes.

⁷ *Brown contra la Junta de Educación* (1954) 347, U.S. 483.

Este enfoque significa que nuestro trabajo para promover la igualdad racial no se limita a una nueva iniciativa o programa.

Queremos cambiar el gobierno desde dentro. Esto significa que el trabajo es un compromiso a largo plazo, ya que la equidad es tanto un proceso como un resultado. También significa que debemos centrarnos tanto en nuestro propio crecimiento como individuos, como en trabajar para garantizar que nuestra cultura institucional esté comprometida con la lucha contra el racismo.

¿Qué significan los términos clave del marco?

Igualdad y equidad

Estos términos se usan a veces indistintamente, pero en realidad significan ideas muy diferentes. Equidad NO es lo mismo que igualdad. La equidad tiene que ver con la justicia, mientras que la igualdad tiene que ver con la semejanza. La equidad implica proporcionar a las personas los recursos y el apoyo adecuados a su situación particular para que puedan disfrutar de oportunidades y resultados similares a los de otros grupos. La igualdad, por otra parte, implica dar a todos exactamente el mismo nivel de apoyo o recursos independientemente de su situación. La igualdad solo funciona si todos parten del mismo lugar y necesitan las mismas cosas.

Proceso y resultados

La equidad es tanto un proceso como un resultado. Una noción paralela para ayudar a ilustrar este concepto proviene de la definición de justicia ambiental de California, que fue modificada por ley en 2018 para incluir la frase "participación significativa". De acuerdo con la ley estatal, "[J]usticia ambiental significa el trato justo y la participación significativa de personas de todas las razas, culturas, ingresos y orígenes nacionales, con respecto al desarrollo, adopción, implementación y cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas ambientales.⁸ Esta definición se centra tanto en la justicia procesal, incluida la participación significativa, como en los resultados, expresados por el objetivo de "trato justo".

La **equidad racial** se refiere al nivel de imparcialidad y justicia en los sistemas, procesos y políticas de una organización, de modo que la raza deje de ser un factor en la evaluación del mérito, la distribución de oportunidades o los beneficios de la regulación, es decir, el aire limpio. La equidad racial se consigue cuando la raza ya no puede usarse para predecir los resultados de la vida y se mejoran los resultados de todos los grupos. Cuando los sistemas y las estructuras no funcionan bien, a menudo no funcionan bien en todos los ámbitos. Muchos ejemplos de estrategias para avanzar en la equidad racial benefician no solo a los negros, las

"Si queremos desbaratar la profunda y omnipresente desigualdad de nuestra nación en términos de oportunidades y resultados, generar nuevas posibilidades de apropiación del gobierno por parte de la comunidad y establecer una nueva narrativa para una democracia verdaderamente inclusiva, es esencial transformar el gobierno". (*Guía de recursos GARE: Equidad racial, lograr los resultados*)

⁸ Código de Gobierno, sección 65040.12, subd. (e).

personas de color y los nativos americanos, sino también a todas las comunidades, incluidos los blancos.

Niveles de racismo

El **racismo individual** se produce a nivel individual o interno e incluye creencias o sentimientos negativos (ya sean conscientes o inconscientes) basados en la raza. Algunos ejemplos son los prejuicios (predisposición a juzgar por motivos raciales) o la xenofobia (miedo al "otro"). Estos sentimientos pueden interiorizarse cuando las personas de color asumen creencias racistas sobre su propia raza o etnia. A nivel individual, estos sentimientos pueden ser explícitos, somos conscientes de ellos, o implícitos, no somos conscientes de nuestras preferencias hacia o contra los demás por motivos de raza, etnia o cualquier otra forma de opresión.

El racismo a nivel interpersonal se da entre personas, por ejemplo, mediante expresiones de prejuicios raciales, odio e intolerancia. Las microagresiones pueden ser una forma de racismo interpersonal.

El **racismo institucional** se produce en el ámbito de una organización: una institución, un lugar de trabajo o un sector, como el bancario, la educación, la salud, la protección ambiental, etc. Las pruebas de racismo institucional pueden encontrarse en las políticas, prácticas o decisiones que dan lugar a un trato o unos efectos discriminatorios, incluso cuando esas políticas parecen neutrales con respecto a la raza o daltónicas, lo que significa que no mencionan explícitamente la raza.

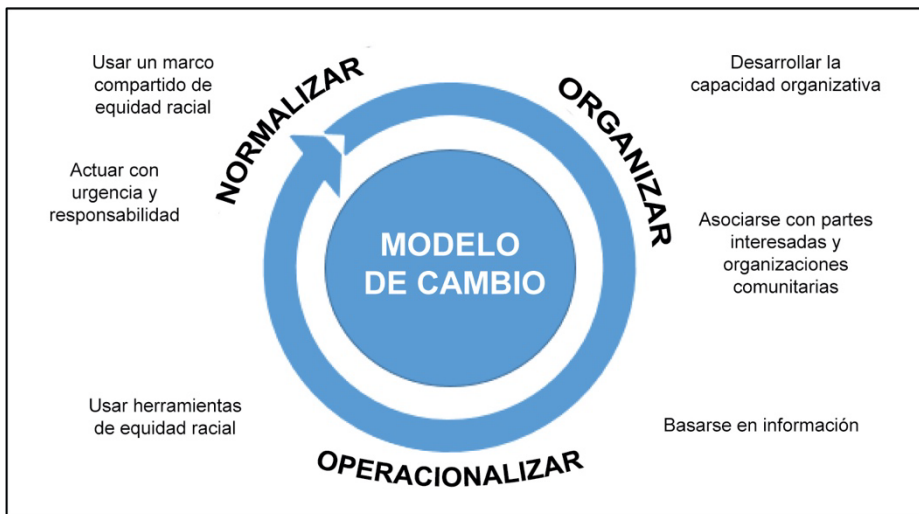
El **racismo estructural** es el efecto total acumulativo de todas las formas de racismo, amplificado a lo largo de nuestra historia y reforzado por las normas sociales de la sociedad dominada por los blancos. Estos niveles de racismo están interconectados y se refuerzan. Los policías no solo actúan como individuos, sino que representan a una poderosa institución. Cuando interactuamos con el público como representantes de CARB, no solo se nos ve como individuos, sino también como representantes de nuestras instituciones.

Un glosario de términos de equidad racial creado por DaRE puede encontrarse [aquí](#); este glosario amplía los términos descritos en el marco.

El modelo de cambio organizativo de CARB

CARB será deliberada y usará enfoques que sean consistentes y estén específicamente alineados con las organizaciones antirracistas. Nuestra visión debe ser el motor central. El enfoque en seis partes del cambio institucional recomendado por GARE consta de tres elementos generales: normalizar, organizar y operacionalizar (Figura 1).

Figura1: Modelo de cambio organizativo de GARE



Enfoque estratégico en seis partes del cambio institucional

Normalizar

- Usar un marco de equidad racial
- Actuar con urgencia y responsabilidad

Organizar

- Desarrollar la capacidad organizativa
- Asociarse con otras organizaciones y comunidades

Operacionalizar

- Implementar herramientas de equidad racial
- Basarse en información

El modelo de cambio de GARE complementa y refuerza otro modelo en uso en CARB, dentro de DaRE y referenciado en algunos de los materiales de CARB, conocido como el Ciclo de equidad racial (Figura 2) de Equity in the Center. Al igual que el modelo de GARE, también tiene tres elementos globales, denominados: reconocer, ser conscientes y trabajar. A continuación, se describen detalladamente los elementos de ambos modelos.

Figura 2: Ciclo de Equidad Racial de Equity in the Center



Normalizar / Reconocer

Normalizar la equidad racial significa que es institucionalmente aceptable identificar explícitamente la raza como eje de nuestro trabajo en el gobierno, de acuerdo con la ley estatal y federal. Lo hacemos construyendo una **comprensión compartida de un marco**. Debemos pasar de una organización en la que no se reconocen la raza y el racismo a otra que use la equidad racial como lente para las operaciones internas y externas. Cuando usamos la equidad racial como lente, significa que estamos incorporando la raza y la etnia a la hora de analizar los problemas, identificar las soluciones y definir el progreso.

“Reconocer”, al igual que normalizar, es la etapa en la que la organización se centra en las personas (fuerza laboral) para asegurarse de que está compuesta por diferentes orígenes, con el objetivo principal de garantizar que la fuerza laboral refleje la diversidad de orígenes, talentos y experiencias de los residentes del estado.

Las dos estrategias clave que forman parte de la normalización son **usar un marco compartido de equidad racial y actuar con urgencia y responsabilidad**. El desarrollo de este marco iterativo de equidad racial y su uso en la capacitación de la fuerza laboral y para comunicar una base compartida para los planes de acción es una respuesta a esta estrategia.

También debemos aprovechar el momento actual actuando con urgencia para dar prioridad a los cambios duraderos y significativos frente a los enfoques superficiales o “parches” que tratan la equidad como la prioridad del día. Más bien debemos comprometernos con la equidad como un imperativo organizativo, que debe ser reconocido, abordado e institucionalizado para proteger a todos los californianos a los que prestamos servicio. Aunque este cambio es difícil y lleva tiempo, hemos visto lo rápido que las crisis nacionales pueden elevar el nivel de la conversación. Nuestro desafío es aprovechar el momento actual **actuando con urgencia** para dar prioridad a los cambios duraderos y significativos frente a los enfoques superficiales o “parches” que tratan la equidad como la prioridad del día. Más bien debemos comprometernos con el cambio organizativo e incorporar la responsabilidad institucional.

Organizarse / Ser conscientes

En esencia, la organización consiste en movilizarse por el cambio y la transformación. Lo hacemos de dos maneras: **desarrollando nuestra propia capacidad y asociándonos con otros**. Desarrollar nuestra propia capacidad significa que no podemos depender únicamente de contratistas, consultores o de aquellos con el título de “justicia ambiental” en su puesto de trabajo para hacer el trabajo de la equidad racial. En realidad, debemos desarrollar un compromiso con la amplitud (todas las funciones) y la profundidad (en toda la jerarquía) de la transformación institucional.

En algunos espacios de equidad, esto también se llama “ser conscientes”. Esto nos lleva de la representación a la inclusión, porque todos entendemos que el hecho de invitar a otros a la mesa no significa que sean respetados, valorados o escuchados. En este espacio, buscamos crear una cultura que requiera un enfoque adaptativo y transformador que repercuta en los comportamientos y las mentalidades, así como en las prácticas, los programas y los procesos.

La organización para promover la equidad debe venir de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo. También es esencial identificar los puntos clave de coordinación y liderazgo dentro de la organización. CARB se organizó en buscar de la equidad racial mediante la creación del Grupo de Trabajo sobre DaRE y el establecimiento de una Oficina de Equidad Racial. La dirección de la Oficina Ejecutiva y el Consejo de Jefes de la División se coordinan en toda la organización para apoyar este trabajo. DaRE actúa como un equipo interorganizativo que centra el trabajo que se enfoca internamente, mientras que la OEJ y Equidad Racial se centran en nuestro trabajo externo.

24 de octubre de 2022

En 2021, CARB reforzó su capacidad para detectar y combatir el racismo estructural mediante un programa de capacitación de capacitadores. Siete candidatos a capacitadores de CARB participaron en un esfuerzo de toda CalEPA que se derivó del trabajo iniciado en 2019 para perfeccionar el plan de estudios de equidad racial ofrecido por GARE para CalEPA. Los capacitadores certificados pueden dictar un curso de capacitación de seis horas sobre racismo estructural llamado *Promoción de la Equidad Racial en CalEPA*.

CARB tiene seis capacitadores certificados, incluidos cuatro capacitadores principales que pueden capacitar y certificar a futuros candidatos a capacitadores. Los capacitadores no solo enseñan, sino que actúan como consultores informales internos para orientar los esfuerzos de cambio más profundos en toda la organización, en coordinación con DaRE y las Oficinas de Equidad Racial y Justicia Ambiental. Los capacitadores de CARB forman parte de una red de veinte capacitadores certificados en toda la CalEPA. También contamos con sólidas asociaciones en muchas otras instituciones y comunidades. Debemos seguir profundizando en estas asociaciones si queremos lograr la equidad racial.

Operacionalizar / Trabajar

“Operacionalizar” se caracteriza por tomar medidas para evaluar deliberadamente nuestros programas, políticas y operaciones con una lente de equidad racial. Mediante el **uso de herramientas de equidad racial**, que son una serie de preguntas, construimos un historial de experiencia. Las desigualdades raciales no son aleatorias y, en demasiados ejemplos de racismo estructural, son el resultado de acciones, políticas o programas gubernamentales. Como tales, no desaparecerán sin una acción concertada y deliberada. Es importante destacar que la mayoría de los enfoques del trabajo antirracista, como los de GARE y Equity in the Center, requieren este enfoque en nuestras instituciones para efectuar el cambio. El trabajo a nivel individual para aumentar nuestra comprensión y concientización nos prepara para examinar críticamente nuestros lugares de trabajo, culturas, políticas y prácticas. A veces puede parecer que este enfoque entra en conflicto con la lealtad a la institución. Un liderazgo claro que reconozca que podemos y debemos no solo “hacerlo mejor”, sino también ser antirracistas, puede indicar que este enfoque no solo se aprueba, sino que se exige.

En el marco de Equity in the Center, la operacionalización se denomina Trabajar: las organizaciones se responsabilizan de abordar el racismo sistémico y las causas profundas de las desigualdades, tanto interna como externamente.

Además de ser intencionados, debemos **guiarnos por la información**, tanto cualitativa como cuantitativa. Las mediciones deben realizarse a dos niveles: en primer lugar, para medir el éxito de los cambios programáticos y de políticas específicos y, en segundo lugar, para desarrollar referencias, establecer objetivos y medir el progreso hacia los objetivos, objetivos que deben estar profundamente informados por las prioridades, necesidades y valores de la comunidad.

Entre las herramientas públicas centradas en los datos de equidad desarrolladas por el Equipo de Equidad Racial de CalEPA, en el que participa CARB, se incluyen las siguientes:

- Un *StoryMap interactivo*, “Contaminación y prejuicios”, que explora la historia de la exclusión de las ciudades de California.
- El StoryMap contiene la *herramienta “Redlining and Environmental Justice” (exclusión y justicia ambiental) de CalEPA*, que demuestra la asociación entre los barrios históricamente excluidos y las puntuaciones actuales de impacto acumulativo de CalEnviroScreen (CES). También contiene enlaces a información sobre instalaciones reguladas en el contexto de las exclusiones y las puntuaciones de CES. Puede consultar los siguientes:
 - *Not Even Past* (Laboratorio de Becas Digitales de la Universidad de Richmond y la Coalición Nacional de Reinversión Comunitaria) que tienen un mapa de las ciudades excluidas y la vulnerabilidad social en EE. UU.
 - *“In U.S. Cities, the Health Effects of Past Housing Discrimination are Plain to See”* (En las ciudades de EE. UU., los efectos sobre la salud de la discriminación pasada en materia de vivienda son evidentes) que es un artículo del medio de comunicación NPR.
- Una herramienta de *visualización de información* para desglosar la información demográfica de la fuerza laboral por Junta, División u Oficina (BDO) y dentro de BDO, además de por clasificación, raza, etnia y género, para comprender mejor la demografía de la fuerza laboral.
- *Información sobre la fuerza laboral en el estado de California*: Tablas de información en estructura legible por máquina sobre la demografía de los empleados estatales categorizados por departamento, cargo, raza y género. (Portal de información abierta de California).

Operacionalizar la equidad racial también incluye ser capaz de **usar herramientas de equidad racial**, como una lente de equidad racial, que es un conjunto de preguntas basadas en la evaluación de los impactos dispares de los derechos civiles. La evaluación del impacto desigual se aborda en el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que garantiza que los programas que acepten fondos federales no se administren de forma discriminatoria por motivos de raza, color u origen nacional (<https://www.justice.gov/crt/fcs/T6Manual7>). Usar la lente de equidad racial significa preguntarse cómo beneficiarán nuestras acciones a las comunidades y cómo pueden suponer una carga para ellas, incluida la estimación de las repercusiones/los beneficios en función de la raza, la etnia u otras categorías pertinentes. Significa considerar alternativas, centrándose en cuáles contribuirían más a resolver las disparidades existentes y cuáles podrían tener consecuencias imprevistas. Las preguntas que componen la lente de equidad racial incluyen, entre otras, las siguientes:

- ¿A quién beneficiará o perjudicará la propuesta o el programa?
- ¿Cuáles son las estrategias para fomentar la equidad racial o mitigar las consecuencias imprevistas?
- ¿Cómo garantizará la responsabilidad, la comunicación y la evaluación de los resultados?

CARB ha asumido el desafío de desarrollar un protocolo de este tipo para orientar la toma de decisiones clave de CARB usando una lente de equidad racial, conocida como la propuesta de Lente de Evaluación de la Equidad Racial (REAL). El trabajo continúa e incluirá el compromiso con líderes externos en materia de equidad.

Resumen de los progresos realizados hasta la fecha

Aunque no existe un punto de partida perfecto, es necesario un movimiento continuo (progreso). A continuación, se exponen algunas cosas que CARB ha hecho y sigue haciendo para fundamentar su trabajo en materia de equidad racial.

Normalizar / Reconocer

- Compartir el Marco iterativo de Equidad Racial de CARB
- Establecer una comprensión compartida de la historia del racismo en Estados Unidos
- Establecer un vocabulario compartido a través del Glosario de Términos de Equidad Racial de DaRE
- Establecer una comprensión compartida de la base de equidad racial para CARB
 - Resumen de los resultados de la encuesta sobre la equidad racial entre los empleados de CARB de 2020
 - *Evaluación de la cultura del lugar de trabajo sobre Reconocer, Trabajar y Ser conscientes de DaRE*
- *Guía para las conversaciones sobre equidad racial*
- Reto de los 90 días / Bolsas marrones / Serie de conferencias / Reconocimientos por el Mes del Patrimonio
- Informes anuales a la Junta sobre los avances en materia de igualdad racial

Organizar / Ser conscientes

- Poner en marcha DaRE
- Participar en la Encuesta sobre Equidad Racial de 2020
- Puesta en marcha de varios grupos de trabajo sobre equidad específicos de cada división
- Identificar a los defensores de la igualdad racial en la Junta y a nivel directivo

- Crear una Oficina de Equidad Racial
- Certificar a los capacitadores internos en racismo estructural y poner en marcha la capacitación

Operacionalizar / Trabajar

- Desarrollar orientaciones provisionales sobre la participación comunitaria
- Desagregar los datos disponibles sobre la fuerza laboral por raza y origen étnico para identificar áreas de desigualdad (ver los enlaces en la sección de recursos anterior)
- Publicar [memos/proyectos de redacción sobre paneles de contratación diversa](#)
- Código de conducta para la equidad racial
- Borrador sobre la lente de evaluación de la equidad racial

Acciones futuras

Este marco, publicado para comentarios internos el 2 de marzo de 2022 y lanzado como borrador al público el 19 de mayo de 2022, es el primer paso de un proceso iterativo para desarrollar e implementar el modelo de cambio organizativo de CARB con el fin de incorporar en mayor medida la equidad. Es uno de los próximos pasos en la implementación de la Resolución, en respuesta a la carta de los empleados negros de 2020, y en la coordinación de los esfuerzos de equidad en curso en toda CARB. A medida que se vaya implementando el marco, la Oficina de Justicia Ambiental y la Oficina Ejecutiva, en colaboración con las divisiones, harán un seguimiento de las lecciones aprendidas y actualizarán el marco según sea necesario para apoyar el avance efectivo y significativo de la equidad racial en toda CARB.

Referencias

GARE desarrolló un [conjunto de herramientas para la equidad racial](#) que ofrece una serie de preguntas sencillas que ayudan a los gobiernos a eliminar proactivamente las desigualdades raciales y a hacer operativa la equidad racial. Equity in the Center tiene una publicación titulada ["Awake to Woke to Work"](#) (Reconocer, ser conscientes y trabajar) que ofrece ideas, tácticas y prácticas recomendadas para cambiar la cultura organizativa y hacer operativa la equidad.

Estas y otras referencias clave se enumeran a continuación.

[Advancing Racial Equity and Transforming Government: A Resource Guide to Put Ideas into Action \(Promoción de la equidad racial y transformación del gobierno: una guía de recursos para poner en práctica las ideas\)](#)

[GARE Resource Guide: Getting to Results \(Guía de recursos de GARE: Lograr los resultados\)](#)

[Awake to Work to Work: Building a Race Equity Culture \(Reconocer, ser conscientes y trabajar: Desarrollar una cultura de equidad racial\)](#)

24 de octubre de 2022

Informe final de los resultados de la encuesta sobre equidad racial de CARB

Los recursos jurídicos incluyen, entre otros, los siguientes:

Enmiendas a la Constitución de EE. UU. XIII, XIV, XV.

Ley de Derechos Civiles de EE. UU. de 1964, Títulos VI y VII

Constitución de California, artículo I, sección 3, subd. (b)(4), 7, subd. (a)

Constitución de California, artículo I, § 31

Código de Gobierno de California, sección 12900 y siguientes, 11135 y siguientes