

# **Informe de la Encuesta sobre la diversidad, equidad e inclusión**

## **Trasfondo**

En diciembre de 2021, el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión envió una encuesta de clima a los sacerdotes, Hermanos, seminaristas, personal de Desarrollo, exmiembros y los Compañeros de Misión. El propósito de la encuesta fue conocer las actitudes y experiencias de los constituyentes respecto a la diversidad, equidad e inclusión tanto para ellos mismos como en su experiencia de comunidad y ministerio.

Entre diciembre de 2021 y el 17 de enero de 2022, 264 miembros de nuestra comunidad recibió por correo la encuesta DEI. Aunque los exmiembros fueron incluidos, recibieron la encuesta sólo aquellos cuyas direcciones electrónicas (111) eran válidas. Un total de 102 constituyentes respondieron que representa una tasa de respuesta de 38.6 por ciento. La literatura sugiere que una buena respuesta es una que supera el 20%, siempre y cuando el número de respuestas es suficiente para garantizar confianza en los resultados.

El 31 de enero de 2022, enviamos un correo electrónico a todos los constituyentes agradeciéndoles haber tomado el tiempo para responder a la Encuesta de Clima del DEI. Además, les informamos que una revisión preliminar de las respuestas indica que existía la necesidad de una reflexión bien pensada sobre estos temas mientras caminamos hacia el futuro. También les informamos que el Comité DEI proponía mayor reflexión con un análisis de los resultados de la encuesta y que luego se prepararía un informe en resumen y la exploración de futuros pasos. Por último, una acción que sugerimos que sin duda queremos realizar es la creación de foros donde los constituyentes pueden reunirse, dialogar y afirmar las implicaciones y acciones que creemos nos ayudarán a crecer mejor como comunidad.

## **Observaciones claves**

1. Una mayoría arrolladora de los que respondieron reconoció que entendían los términos diversidad, equidad e inclusión. Además, los encuestados afirmaron la importancia de que los Siervos Misioneros hicieran de esta iniciativa una prioridad y que ofrezcan adiestramiento y oportunidades para la discusión.
2. Aunque la mayoría de los constituyentes encuestados sienten que pueden manifestar una opinión contraria sin temor a consecuencias negativas, un 34% informó que no opinan de esa manera. Proporcional a lo anterior, la mayoría de los que respondieron indicaron que sienten que pueden manifestarse de manera auténtica y expresar su identidad o creencias religiosas sin preocuparse por encajar.
3. Respecto a la pregunta si se han sentido discriminados por causa de su trasfondo racial, cultural, capacidad, género o étnico, la mayoría de los que respondieron informaron que no lo han experimentado, aunque 24 de los encuestados, o un 23.5%, respondieron que sí, se han sentido discriminados. Además, respondiendo a una pregunta semejante, 37.3%

señalaron que algunas personas con quienes trabajan o realizan el ministerio se comportan de una manera como si no compartieran el valor de la diversidad.

4. Al ser preguntado si saben cómo buscar ayuda si sufren discriminación, la mayoría afirmó que sí sabían. Sin embargo, 18 o un 17.6% estaban indecisos y un 8.9% respondieron que no sabían cómo conseguir ayuda.
5. En cuanto a la pregunta si la comunidad puede hacer más para demostrar su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión, 75.4% estaban de acuerdo o muy de acuerdo, mientras 19% estaban indecisos y 5, o 4.9%, estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo.

## **Conclusión**

Según la retroalimentación producida por esta encuesta, la mayoría de los constituyentes se sienten de manera positiva respecto a la organización y su respuesta a la diversidad, equidad e inclusión. Según señalado arriba, algunos estaban indecisos en cuanto a varias preguntas y otros no estaban de acuerdo con los puntos de vista de la mayoría. En varios casos, el nivel de incertidumbre o desacuerdo sugiere que pueden existir consideraciones que requieren mayor exploración.

Las encuestas de clima proveen a las organizaciones una imagen de donde se encuentran en un momento específico. Con respuestas de 38.6% de los 264, podemos sentirnos confiados de que hemos logrado una valiosa percepción de cómo los constituyentes se sienten respecto a la diversidad, equidad e inclusión. Sin embargo, al mismo tiempo, sabemos que este es un tema muy sensible y que algunos constituyentes por diversas razones pueden sentirse incómodos revelando sus opiniones. Por esta razón, aunque los datos nos ayudan a mejorar nuestra comprensión de las perspectivas de los participantes, mayor exploración ayudará a optimizar nuestro aprendizaje y definir mejor la atención que debemos prestar a esta iniciativa.

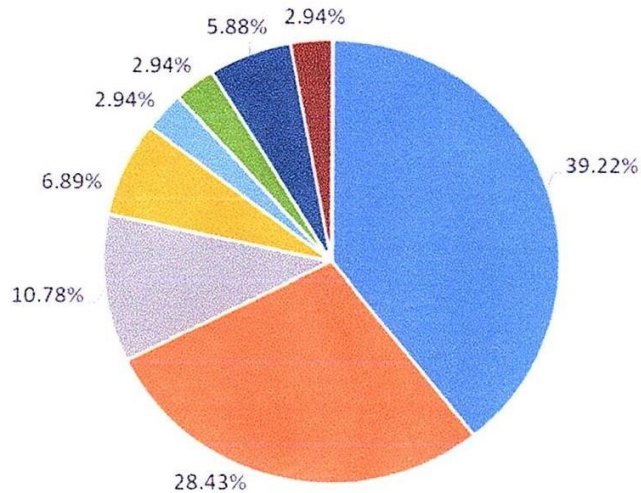
## Informe del Resumen de la Encuesta

### Sector demográfico

De las 102 personas que respondieron a la encuesta, 58 se identificaron como Siervos Misioneros que representa aproximadamente la mitad de la congregación y 56% de las personas que respondieron a la encuesta. Exalumnos representaron el segundo grupo más grande de constituyentes con 29 participando en la encuesta. Estos constituyen el 28% de los que respondieron. Voluntarios, personal y administradores fueron el tercer grupo con 6 personas o 5.5% de los participantes en la encuesta. Tomando en consideración la probabilidad de que los voluntarios que también hayan escogido exalumnos como su grupo de constituyentes, los 6 voluntarios representan 50% de todos los voluntarios encuestados. Para personal y administradores, 6 respondieron y representan 54% de este grupo de constituyentes encuestados. Tres de los encuestados escogieron la categoría de “Otro” e indicaron que habían sido seminaristas, o ST, o no querían indicar.

#### Datos demográficos

Cantidad = 102



Sacerdote Exalumno En formación Gerente Empleado Voluntario Otro

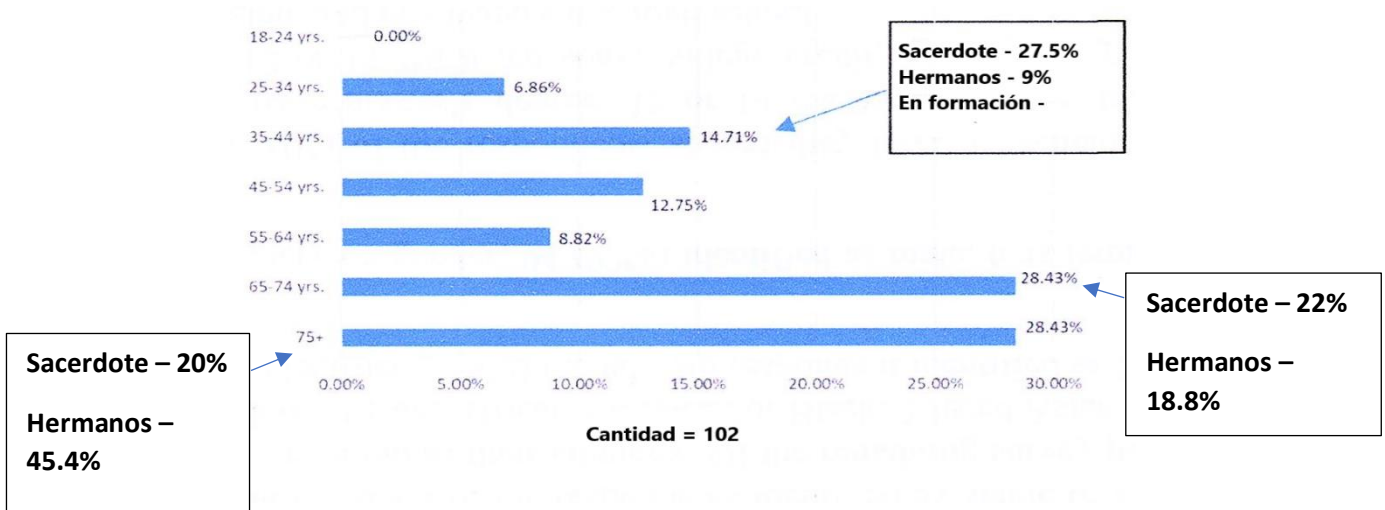
En cuanto a la etnicidad, 58 o un 56.9% de los encuestados se identificaron como Blancos o Europeos y 30 o 29.4% como Hispano o Latino. De los otros encuestados, 5 decidieron no indicar, 4 se identificaron como africano, Afroamericano o negro, 2 indicaron asiático como su etnicidad, 2 indicaron “otro” y 1 se identificó como multirracial. Ninguno de los encuestados se identificó como indígena o de las islas del Pacífico.

En sus respuestas a la pregunta sobre género, 94 (92%) se identificaron como hombres, 6 como mujeres, y 2 prefirieron no contestar.

En cuanto a la educación, 80% de los que respondieron indicaron que tienen un bachillerato (4 años estudios subgraduados) o más. Treinta y tres o 32% tienen grado de maestría, 15 o 14.7% tienen doctorado, 13 o 32% tienen un grado profesional, 12 o 11.7% tienen créditos universitarios, 3 indicaron que tienen diploma de escuela superior y uno indicó que tiene estudios de escuela superior.

En respuesta a la pregunta sobre la edad, 29 o 28.4% indicaron que tenía 75 años o más y otros 29 escogieron el grupo de 65 a 74 años. De los otros 44 encuestados, 15 o 14.7% indicaron que tenían entre 35 a 44 años, 13 o 12.7% tenían 45 a 54, 9 o 8.8% indicaron 55 a 64 años y 7 o 6.8% indicaron de 25 a 34 años. De los Siervos Misioneros que respondieron, 29 o 50% tienen 55 años o más y de los exalumnos que contestaron 93% tienen 65 años o más.

Edades



## Resultados

La encuesta consta de 22 preguntas sobre diversidad y pertenencia y cinco preguntas demográficas, que incluyen preguntas sobre cual grupos de constituyentes estaban representados (ver arriba). Las preguntas sobre diversidad y pertenencia incluían cinco renglones – puntos de vista, diálogo y adiestramiento, liderazgo, personal, y comunidad, ministerio y ambiente del trabajo. A continuación están las observaciones y los aspectos sobresalientes de la encuesta.

### Puntos de vista

Los encuestados en general indican que entienden los términos equidad, inclusión y pertenencia (#1) con 93% de acuerdo y muy de acuerdo. Cuatro participantes indicaron que estaban indecisos, y tres o un 2.9% indicaron que estaban muy en desacuerdo.

Del mismo modo, la mayoría de los participantes (91%) creen que la organización valora personas de diversos trasfondos, características, capacidades, y creencias (#2), y 93% reconocieron que combatir prejuicio es un asunto nacional/global que exige nuestra atención (#4). Ocho encuestados (7.8%) estaban indecisos o muy en desacuerdo con que la organización valora la diversidad y 7 o 6.8% estaban indecisos o muy en desacuerdo que el prejuicio es un asunto que requiere nuestra atención. De aquellos que estaban en desacuerdo con estas preguntas, la mayoría eran exalumnos y miembros en formación.

### Diálogo y adiestramiento

En respuesta a la importancia de mantener discusiones sobre temas posiblemente difíciles tales como raza, religión, política, género y orientación sexual, 93% estaban de acuerdo o muy de acuerdo que es importante llevar a cabo estas discusiones. (#5) Seis encuestados o 5.8%, la mayoría siendo exalumnos, estaban indecisos, en desacuerdo o muy en desacuerdo. Cuando fueron preguntados si tales temas provocan divisiones y no deben ser promovidos por la congregación o la oficina (#11), 85% no estaban de acuerdo o estaban muy en desacuerdo, mientras 15 encuestados o 14% estaban indecisos, estaban de acuerdo o muy de acuerdo. Este último grupo incluyó encuestados de diferentes grupos de constituyentes pero primordialmente entre aquellos que se identificaron como hispano o latino, blanco o europeo, o prefirieron no indicar.



Al responder a la pregunta si los constituyentes habían participado en adiestramientos sobre diversidad, inclusión y/o competencias culturales (#8), 49% o 50 encuestados estaban de acuerdo o muy de acuerdo. Diez estaban indecisos y el restante 41% estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo. Las personas indecisas o en desacuerdo incluyeron todas las categorías de constituyentes menos voluntarios. En cuanto a la pregunta si habían leído un libro, un artículo o visto un video o película para aprender más sobre prejuicios y racismo (#17), 81% estaban de acuerdo o muy de acuerdo mientras 7 encuestados estaban indecisos y 12, o 11.7% contestaron que no estaban de acuerdo o estaban muy en desacuerdo.

Cuando fueron preguntado si veían la necesidad de adiestramiento en diversidad, inclusión y/o competencias culturales (#13), 86% estaban de acuerdo o muy de acuerdo y 13.7% estaban

indecisos, en desacuerdo y muy en desacuerdo. Exalumnos, sacerdotes y Hermanos constituyen los constituyentes que no ven la necesidad de este adiestramiento. De los indecisos, en desacuerdo o muy en desacuerdo 85% se identificaron como blanco europeo.

### Liderato

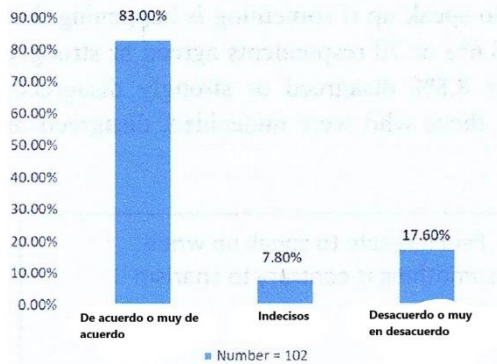
Cuando les preguntaron si los Siervos Misioneros o Misiones Trinitarias demuestran ser un ejemplo positivo de cómo relacionarse con personas de diversos trasfondos culturales (#6), 86% estaban muy de acuerdo, 7 estaban indecisos, 7 estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo. Los indecisos y los que estaban en desacuerdo incluyeron sacerdotes, un hermano, miembros en formación y exalumnos. Cuando contestaron una pregunta parecida si los Siervos Misioneros o Misiones Trinitarias consistentemente mostraron un compromiso visible con la diversidad, equidad e inclusión (#19), 84% estaban de acuerdo o muy de acuerdo, 10 (sacerdotes, miembros en formación y exalumnos) estaban indecisos y 6 (sacerdotes y otros) estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo. Estos encuestados incluyen aquellos que se identificaron como africano, Afroamericano o negro, asiático, hispano o latino, multirracial, blanco o europeo o prefirieron no identificarse.

En cuanto a una pregunta relacionada si los Siervos Misioneros o Misiones Trinitarias ayudan a los constituyentes a comprender los efectos negativos del discrimen (#21), 71.5% o 73 encuestados estaban de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que 21 o 20.5% estaban indecisos y 8 o 7.8% estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo. Los encuestados indecisos, en desacuerdo o muy en desacuerdo son de todos los renglones y grupos étnicos.

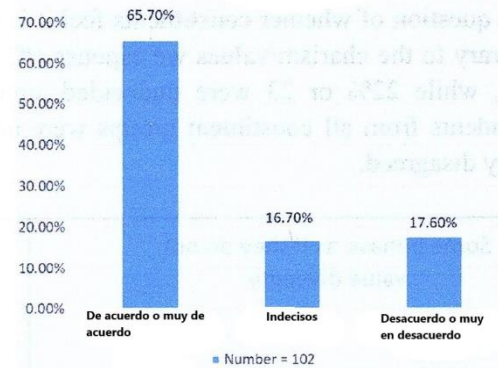
### Personal

Ochenta y tres por ciento de los encuestados informaron que sienten que sus destrezas y talentos son valorados (#3), y 8 respondieron que no estaban decididos mientras que 8 estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo. Uno decidió no contestar. Sin embargo, a la pregunta de si los constituyentes pueden manifestar opiniones contrarias sin temor a consecuencias negativas (#), solo 65.7% o 67 encuestados estaban de acuerdo o muy de acuerdo mientras que 17 o 16.7% estaban indecisos y 18, o 17.6% estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo. Estos encuestados incluyeron personas que se identificaron como africano, Afroamericano o negro, hispano o latino, blanco o europeo, o prefirieron no identificarse.

**Siento que mis destrezas y talentos son valorados.**



**Siento que puedo manifestar opiniones contrarias**



Con relación a lo anterior, 22.5% de los encuestados que incluye constituyentes de todos los grupos excepto miembros en formación y voluntarios informaron que estaban indecisos, de acuerdo o muy de acuerdo con que han ocultado un aspecto de su identidad u opiniones religiosas para ajustarse a la congregación/organización (#12). Además, 24 encuestados o 23.5% indicaron que se han sentido discriminados por su trasfondo racial, cultural, capacidades, de género o etnia (#14), y 4 encuestados se manifestaron indecisos. Los encuestados que expresaron sentirse discriminados incluyen personas que se identificaron como africano, Afroamericano o negro, asiático, hispano o latino, blanco o europeo o que prefirieron no identificarse. Aún más, 16.6% o 17 encuestados, quienes representan constituyentes de todos los renglones menos Hermanos, escogieron indecisos cuando les preguntaron si pueden expresarse de manera auténtica sin preocuparse por ser aceptados (#18) y 5 no estaban de acuerdo o estaban muy en desacuerdo. Asimismo, los encuestados quienes estaban indecisos o muy en desacuerdo se identificaron como africano, Afroamericano o negro, asiático, hispano o latino, blanco o europeo, o prefirieron no identificarse.

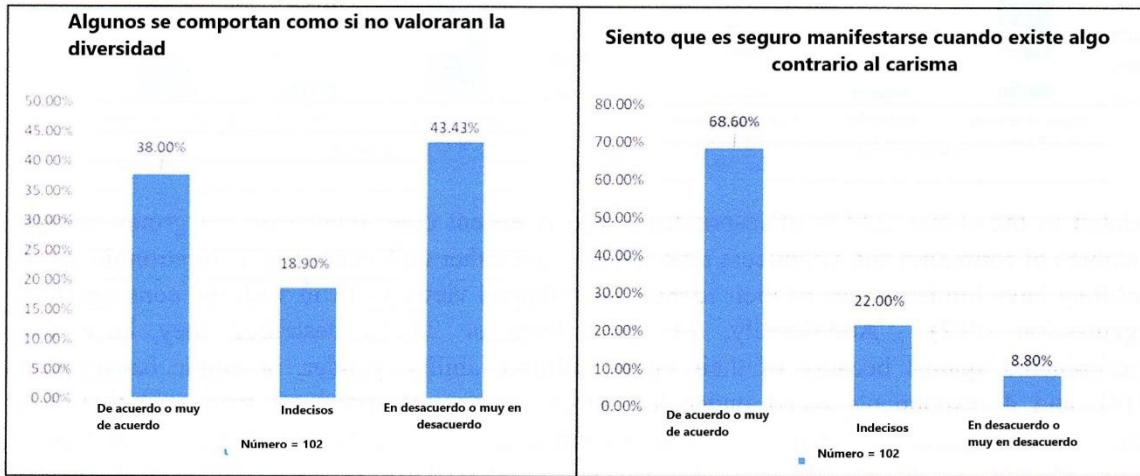
Contrario a lo señalado anteriormente, 93% o 95 encuestados informaron que son tratados con respeto y dignidad por la congregación/organización, mientras que 6 indicaron que no estaban decididos y 1 constituyente, quien se identificó como otro, estaba muy en desacuerdo. Por último, cuando fueron interrogados si sabían cómo buscar ayuda si son discriminados (#16), 18 o 17.6% de los encuestados, incluyendo miembros de todos los renglones, contestaron que no estaban decididos y otros 9 o 8.8% indicaron que no estaban de acuerdo o estaban muy en desacuerdo. Además, los encuestados que indicaron estar indecisos o muy en desacuerdo se identificaron como africano, Afroamericano o negro, asiático, hispano o latino, blanco o europeo, o prefirieron no identificarse.

### Comunidad, ministerio y ambiente del trabajo

Como respuesta a la pregunta de si algunas de las personas con quienes realizan el ministerio/trabajan/se relacionan se comportan como si no valoraran personas de diversos trasfondos, características, capacidades y creencias (#7), 38% o 39 personas respondieron que estaban de acuerdo o muy de acuerdo. Además, 19 o 18.9% respondieron como indecisos. Aquellos que respondieron de manera afirmativa o indecisa incluyen miembros de todos los

renglones y se identifican como africano, Afroamericano o negro, asiático, hispano o latino, blanco o europeo o prefirieron no identificarse.

A la pregunta si los constituyentes se sienten seguros para manifestarse si sucede algo que es contrario al carisma/valores que apoyamos (#20), 68.6% o 70 encuestados estaban de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que 22% o 23 estaban indecisos, y 9 o 8.8% estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo. Los encuestados de todos los renglones de los constituyentes estaban entre los indecisos, los que no estaban de acuerdo o estaban muy en desacuerdo.



Cuando les preguntaron si la comunidad puede y debe hacer más para asegurar que todos se sientan incluidos (#10), 75.4% estaban de acuerdo o muy de acuerdo mientras que 19% estaban indecisos y 5, o 4.9% (exalumnos, sacerdote y en formación), estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo. Los encuestados que contestaron indeciso, en desacuerdo o muy en desacuerdo se identificaron como africano, Afroamericano o negro, asiático, hispano o latino, o blanco o europeo.

Por último, respondiendo a la pregunta de si usted ha tomado medidas para reducir prejuicios y abogar por la diversidad, la equidad e inclusión durante los pasados 18 meses (#22), 73% o 75 respondieron que estaban de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que 16 o 15.9% estaban indecisos, y 11 o 10.7% estaban en desacuerdo o muy en desacuerdo.



## Apéndice

### Siervos Misioneros de la Santísima Trinidad Diversidad, Equidad e Inclusión

#### Encuesta de clima

##### Pregunta (Escala Likert)

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

1. Entiendo los términos diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.
2. Siento que esta organización/congregación valora las personas de todos los trasfondos, características, capacidades y creencias.
3. Siento que mis destrezas y talentos son valorados.
4. Pienso que combatir los prejuicios es un asunto nacional/global que exige nuestra atención.
5. Creo que es importante realizar discusiones sobre temas que podrían ser difíciles, tales como raza, religión, política, género y orientación sexual.
6. Los Siervos Misioneros/Misiones Trinitarias se presentan como ejemplo positivo de cómo relacionarse con personas de distintos trasfondos culturales.
7. Algunas de las personas con quienes realizo mi ministerio/trabajo/me relaciono se comportan como si no valoraran personas de distintos trasfondos, características, capacidades y creencias.
8. He participado en adiestramientos sobre diversidad, inclusión y/o competencias culturales durante los pasados 18 meses.
9. Puedo manifestar una opinión contraria sin temor a consecuencias negativas.
10. Creo que esta comunidad puede y deber hacer más para todos se sientan incluidos.
11. Pienso que discusiones sobre temas tales como raza, política, género, capacidades u orientación sexual son potencialmente divisorios y que los Siervos Misioneros/Misiones Trinitarias no deben incentivar ni promover tales diálogos.
12. He ocultado parte de mi identidad u opiniones religiosas para acomodarme a esta organización/congregación.
13. No veo la necesidad de tener adiestramientos sobre la diversidad, inclusión o competencias culturales.
14. Me he sentido discriminado por causa de mi trasfondo racial, cultural, étnico o capacidades.
15. Esta organización/congregación me trata con respeto y dignidad.
16. Se cómo buscar ayuda si sufro discriminación.

17. Durante los pasados 12 meses, he leído un libro o artículo, o visto un vídeo o película, o aprendido algo sobre prejuicios y racismo.
18. Siento que puedo ser auténtico sin preocuparme por ser aceptado.
19. Los líderes de los Siervos Misioneros/Misiones Trinitarias consistentemente muestran un compromiso con la diversidad, equidad e inclusión.
20. En esta organización, si algo sucede que es contrario al carisma o los valores que profesamos la persona puede manifestarse sin temor.
21. Las Misiones Trinitarias/Siervos Misioneros me ayudan a comprender los efectos negativos del discrimen.
22. Durante los pasados 18 meses he tomado medidas para reducir prejuicios y abogar a favor de la diversidad, equidad e inclusión.

### **Información demográfica:**

Atributo del miembro: sacerdote, Hermano, en formación, administrador, empleado, voluntario

Identidad étnica: africano, Afroamericano o negro, indígena, asiático, hispano o latino, multirracial, Islas del Pacífico, blanco o europeo, otro \_\_\_\_\_

### Educación:

- Estudios de escuela superior sin diploma
- Graduado de escuela superior con diploma o equivalente (por ejemplo, GED)
- Estudios universitarios sin grado
- Adiestramiento de oficio, técnico o vocacional
- Grado asociado
- Grado universitario
- Grado de maestría
- Grado profesional
- Grado doctoral

Género: femenino, masculino

### Edad:

- 18 a 24 años
- 25 – 34 años
- 35 – 44 años
- 45 – 54 años
- 55 – 64 años
- 65 – 74 años
- 75 años o más