



Ciudad de San Luis Obispo

Plan Estratégico de Diversidad, Equidad, e Inclusión
Informe Resumido

RECONOCIMIENTO DE LA TIERRA

Reconocemos que la tierra en la que se ubica la Ciudad tiene el patrimonio y la cultura de los Pueblos Indígenas del Condado de San Luis Obispo, que incluye la Tribu Salinan y la tribu Chumash del Norte Yak tit^yu tit^yu Yak tiłhini. Honramos la conexión de las Comunidades Indígenas con los territorios y respetamos la tierra en la que vivimos y aprendemos. A medida que continuamos construyendo comunidad en estos territorios, debemos tener en cuenta la descolonización y el reconocimiento se expande más allá de las declaraciones de reconocimiento. El reconocimiento por sí mismo es un pequeño gesto y se vuelve significativo cuando se combina con una relación auténtica y una acción informada.



DECLARACIÓN DE VISIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL

La Ciudad de San Luis Obispo es una comunidad dinámica que abraza su futuro respetando su pasado con valores fundamentales de civismo, sostenibilidad, inclusión, regionalismo, asociación y resiliencia.

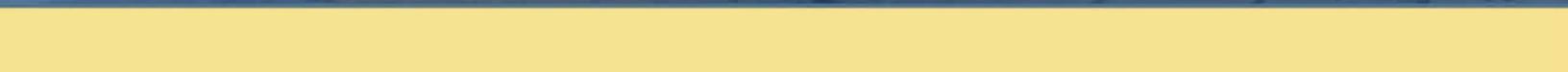


INTRODUCCIÓN

Ubicada en la Costa Central de California, La Ciudad de San Luis Obispo (La Ciudad o SLO) sirve como sede del Condado de San Luis Obispo y uno de los principales centros de diversidad, equidad, e inclusión de la región. La Ciudad ha establecido various esfuerzos para crear una comunidad más acogedora, inclusiva, segura, y equitativa para todos haciendo de la Diversidad, Equidad, e Inclusion (DEI) una prioridad reflejada en las metas de la ciudad del año 2023-25.

El objetivo de este plan es establecer metas generales que integren intencionalmente los principios de DEI en el tejido de la comunidad y la cultura organizacional de la Ciudad. Esta integración está diseñada para permear pragmáticamente las interacciones y operaciones diarias, haciendo hincapié en los esfuerzos intencionales que aportan el cambio sostenible y transformador.

Los beneficios de este plan incluyen 1) una dirección clara impulsada por objetivos y tácticas bien definidas cuidadosamente alineadas con la visión del Concejo Municipal para la comunidad, 2) el establecimiento de iniciativas ambiciosas que fomentan la responsabilidad colectiva y la colaboración profunda con los departamentos municipales y los socios comunitarios, y 3) el avance de la innovación a través de prácticas de empleo equitativas e inclusivas, un mayor alcance y compromiso comunitario significativo, y el desarrollo de una planificación financiera y normativa a largo plazo centrada en la equidad.





PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD

Los pilares y las tácticas de la DEISP se basaron en el análisis de datos procedentes de una encuesta a escala comunitaria, entrevistas individuales en profundidad, talleres comunitarios e investigaciones sobre prácticas óptimas. Estas ideas sirvieron como una brújula, orientando las tácticas recomendadas en una dirección firmemente anclada en una evaluación del estado actual de la ciudad, asegurando que el plan estratégico sea un reflejo de la comunidad a la que se propone servir.

328

Respuestas a la encuesta que incluyen comunidad de habla inglesa y española que se distribuyeron en línea y también se pusieron a disposición en formato impreso para atender las necesidades de varios grupos.

44

Miembros de la comunidad asistieron a talleres comunitarios y aportaron información y comentarios.

3

Sesiones comunitarias, 2 talleres de habla inglesa y uno (1) taller bilingüe y virtual que trajo diversos grupos de representación comunitaria y organizaciones.

24

Entrevistas individuales con miembros y expertos de comunidades diversas e interesadas.

HALLAZGOS PRINCIPALES

El análisis de las respuestas se centró en la identificación de posibles brechas y su clasificación como oportunidades para los esfuerzos de la Ciudad. Esto implicó examinar cómo los servicios, proyectos y programas de la Ciudad contribuyen a la comunidad, y aseguran que las iniciativas de DEI sean sustantivas en lugar de performativas. Los hallazgos principales son los siguientes:



1

ADOPTAR UNA DECLARACIÓN DE DEI QUE SIRVA COMO GUÍA PRINCIPAL PARA EL FUTURO DE LA COMUNIDAD Y LA CIUDAD.

De los 320 encuestados sobre si la Declaración de DEI (página 8) sirve como guía principal para las iniciativas actuales y futuras, 225 expresaron acuerdo o un fuerte acuerdo concluyendo que la declaración debe ser adoptada

2

INVERTIR EN LOS ESFUERZOS DE LA CIUDAD QUE ABORDAN CUESTIONES DE DEI.

Al evaluar el compromiso de la Ciudad con DEI, 176 de los 315 encuestados, equivalentes a alrededor del 56 por ciento, calificaron los esfuerzos de la Ciudad como superiores o excelentes. Sin embargo, casi el 45 por ciento de los encuestados perciben el compromiso de la Ciudad como promedio o por debajo del promedio.

3

MEJORAR E INTEGRAR LOS VALORES DE DEI EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN.

Al evaluar la alineación de los valores de DEI de la Ciudad con las estrategias de comunicación, el portal de internet y alcance, 178 de 313 encuestados, aproximadamente 57 por ciento, lo consideró por encima del promedio o excelente. Por el contrario, el 43 por ciento de los encuestados identificó la necesidad de mejorar la integración de los valores de DEI en estos medios

4

OPERACIONALIZAR LOS VALORES DE DEI EN TODAS LAS FUNCIONES Y DEPARTAMENTOS DE LA CIUDAD.

Al evaluar la incorporación de los valores de DEI en los programas, proyectos y servicios de la Ciudad, 146 de los 312 encuestados, lo que representa el 47 por ciento, lo consideraron por encima del promedio o excelente. A la inversa, alrededor del 53 por ciento de los encuestados expresó que los esfuerzos de la Ciudad en estos aspectos son por debajo del promedio o pobres.

DECLARACIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, E INCLUSIÓN

La Ciudad de San Luis Obispo valora la diversidad, promueve la equidad y la aceptación, denuncia activamente todas las formas de intolerancia y cree tanto en el valor como en la práctica San Luis Obispo puede ser un lugar donde todas las personas* sean tratadas con dignidad, respeto e inclusión. La Ciudad está dedicada a la construcción de una comunidad y un gobierno en los que se celebre la diversidad, la inclusión y la equidad y estén incorporadas en las políticas, y todos los miembros del público estén representados para asegurar que San Luis Obispo sea un lugar donde todos puedan prosperar.

*Todas las personas se refieren a todas las culturas, orígenes nacionales, identidades de género, expresiones de género, orientación sexual, estado de embarazo, identidades raciales y étnicas, antecedentes lingüísticos e idiomas, edad, capacidades, información genética, estado veterano y creencias espirituales/religiosas.

PRINCIPALES PILARES



PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COMUNITARIA DIVERSA

Establecer y mantener vías equitativas para la representación diversa en los procesos, servicios e iniciativas comunitarias de la Ciudad que fomenten el cambio sistémico y aumenten la conciencia pública.



COMUNICACIÓN Y ACCESIBILIDAD EQUITATIVAS

Participar en una comunicación equitativa centrada en la creación de accesibilidad y mejorar la mensajería externa e interna que refuerza el compromiso de la Ciudad con DEI.



RESPONSABILIDAD INTEGRADA Y CAMBIO SOSTENIBLE

Evaluar las iniciativas y estrategias de la Ciudad para operacionalizar DEI en todas las funciones de la Ciudad para establecer el crecimiento medido y el cambio transformacional.



ESTRUCTURA Y CULTURA INSTITUCIONAL INCLUSIVA

Cultivar una cultura inclusiva en el lugar de trabajo con programas y políticas equitativas que valoren y acojan a personas de diversos orígenes.



METAS & TÁCTICAS



La investigación y las prácticas óptimas se integraron en los procesos generales y el desarrollo del DEISP. Los principales pilares sirvieron de marco para orientar las metas y tácticas correspondientes. Las metas reflejan cómo la Ciudad busca alcanzar cada pilar y las tácticas son lo que puede hacer para lograr esas metas. Los resultados constituyen un marco estratégico que tiene por objeto:

- **Normalizar** los conceptos de DEI en las operaciones de la ciudad.
- **Organizar** esfuerzos y crear capacidad en la comunidad y entre departamentos para esfuerzos conectados, cohesivos, y ampliados que fomenten asociaciones internas y externas.
- **Operacionalizar** e incorporar prácticas de equidad en cada parte de las funciones de la Ciudad.
- **Inspirar** la expansión de las iniciativas de DEI para aprovechar lo que ya está sucediendo para mantener el impulso.

Hay un total de **8** objetivos y **90** tácticas que componen el DEISP, lo que se encuentra en este informe en breve son algunos ejemplos de alto impacto de esos objetivos y tácticas. Para una revisión completa, por favor refiérase al documento completo del DEISP.

1

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COMUNITARIA DIVERSA

META 1.1. FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN PÚBLICA MEDIANTE UN COMPROMISO COMUNITARIO INCLUSIVO Y UN ACCESO EQUITATIVO A LA INFORMACIÓN Y A LAS OPORTUNIDADES DE TOMA DE DECISIONES.

- ▶ **Táctica 1.1.6.** Informe anualmente sobre los datos demográficos recopilados en NeoGov para los solicitantes de empleo de la ciudad y en Oracle para los miembros de grupos de asesoramiento remunerado e identifique estrategias específicas para abordar posibles brechas de equidad.
- ▶ **Táctica 1.1.2.** Proporcionar asistencia financiera a familias calificadas a través de becas financiadas por la Ciudad para programas relacionados con la juventud tales como: cuidado infantil antes/después de la escuela, vacaciones de primavera y campamentos de verano, lecciones de natación y programas deportivos después de la escuela
- ▶ **Táctica 1.1.13.** Desarrollar y publicar una guía de "cómo" en español y otros idiomas sobre cómo participar en reuniones públicas y compartir comentarios públicos.

META 1.2. MEJORAR LOS ENTORNOS LOCALES DE ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO Y EMPRESAS PARA FOMENTAR PRÁCTICAS QUE PROMUEVAN UN MAYOR SENTIDO DE COMUNIDAD.

- ▶ **Táctica 1.2.3.** Investigar y explorar una asociación con una organización para desarrollar y mantener un programa de certificación de competencia de DEI para empresas locales
- ▶ **Táctica 1.2.6.** Asociarse con organizaciones sin fines de lucro, como la Cámara de Comercio y la Coalición de Diversidad, para investigar la viabilidad de desarrollar un módulo o programa de liderazgo que anime a las comunidades BIPOC y LGBTQ+ a desarrollar habilidades de liderazgo y aliente a diversos grupos a asumir roles de liderazgo en las juntas municipales, comisiones y el Consejo Municipal.
- ▶ **Táctica 1.2.8.** Investigar oportunidades para apoyar la financiación para el Programa de Subvenciones de Empresas y DEI.



2

COMUNICACIÓN & ACCESIBILIDAD EQUITATIVAS

META 2.1. DESARROLLAR E IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVAS Y ACCESIBLES QUE REFLEJEN LAS INICIATIVAS DEI DE LA CIUDAD.

- **Táctica 2.1.3** Establecer mensajes consistentes y regulares, ya sean visuales, escritos u orales, que validen y alienten el compromiso de la Ciudad con DEI en la comunidad y la organización de la Ciudad.
- **Táctica 2.1.6** Asociarse con el Departamento de Policía para desarrollar un plan de respuesta de comunicación para eventos locales, estatales o nacionales que afecten a la policía y DEI.
- **Táctica 2.1.10.** Desarrollar diversos mensajes visuales para asegurar que las personas con habilidades limitadas de alfabetización entiendan eventos, programas o proyectos patrocinados o dirigidos por la Ciudad.

META 2.2. MEJORAR LOS ENTORNOS LOCALES DEL CENTRO DE LA CIUDAD Y ESPACIOS GENERALES CREANDO OPORTUNIDADES PARA CELEBRAR LA DIVERSIDAD Y FACILITAR LA INCLUSIÓN.

- **Táctica 2.2.1.** Desarrollar señalización que articule los valores DEI de la Ciudad en los parques de la Ciudad incluyendo la plaza de la Misión.
- **Táctica 2.2.2.** Asociarse con el programa de arte público para eliminar barreras y expandir la representación de diversos artistas (BIPOC y LGBTQIA2S+) en la Ciudad.
- **Táctica 2.2.3.** Explorar las oportunidades de desarrollo, expansión y financiamiento para activaciones culturales, promociones y celebraciones en el centro de la ciudad, como la expansión de programas de pancartas y decoraciones de tiendas.



3 RESPONSABILIDAD INTEGRADA Y CAMBIO SOSTENIBLE

META 3.1. PRIORIZAR LA GOBERNANZA TRANSFORMACIONAL DONDE DEI ESTÁ INTEGRADA EN LA ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS, LA PLANIFICACIÓN, LA PROGRAMACIÓN Y LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS.

- ▶ **Táctica 3.1.2** Seguir apoyando a la Comisión de Relaciones Humanas para las Subvenciones de Alto Impacto de DEI y las Subvenciones de Servicios Humanos, y completar el seguimiento necesario para garantizar que las subvenciones presenten los informes necesarios.
- ▶ **Táctica 3.1.3** Editar las políticas y procedimientos existentes y crear nuevas políticas que incluyan DEI en los procesos internos de los departamentos de la ciudad con el objetivo principal de DEI
- ▶ **Táctica 3.1.6** Revisar e incorporar el lenguaje de DEI en las políticas y procedimientos existentes, códigos de conducta en las instalaciones, parques, programas, eventos y alquileres para los servicios proporcionados a la comunidad

META 3.2. ASOCIARSE CON DEPARTAMENTOS MUNICIPALES EN LA BÚSQUEDA DE ESTRATEGIAS DESTINADAS A AUMENTAR LA DIVERSIDAD, ENFRENTAR DESIGUALDADES Y FOMENTAR EL CAMBIO SISTÉMICO.

- ▶ **Táctica 3.2.2** Trabajar en colaboración con los Departamentos de Trabajos Públicos y de Policía para garantizar que el nuevo diseño del edificio de seguridad pública sea equitativo e inclusivo para la comunidad y todos los empleados del departamento.
- ▶ **Táctica 3.2.4** Desarrollar un proceso de Reporte de Incidentes de Prejuicio y Odio en colaboración con el Departamento de Policía y trabajar con la Comisión de Relaciones Humanas (HRC) para revisar trimestralmente los datos de crímenes de odio e incidentes en toda la ciudad e identificar acciones(s) de apoyo apropiadas a través de la Oficina de DEI.
- ▶ **Táctica 3.2.6** Integrar las directivas de DEI en el comité de revisión de proyectos de mejora de capital.



4 ESTRUCTURA Y CULTURA INSTITUCIONAL INCLUSIVA

META 4.1. CAPACITAR A LOS DIRIGENTES Y AL PERSONAL DE LA CIUDAD PARA DESARROLLAR SUS COMPETENCIAS DE DEI Y PARTICIPAR EN LA AMPLIACIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA.

- ▶ **Táctica 4.1.1** Proporcionar formación relacionada con DEI para todo el personal de todos los niveles (Concejo, Comisiones, Consejos Asesores, Directores, Gerentes, Personal, etc.) .
- ▶ **Táctica 4.1.3** Colaborar con Recursos Humanos para desarrollar una matriz de capacitación obligatoria especializada en todos los puestos de la organización que identifique los objetivos de DEI requeridos y preferidos.
- ▶ **Táctica 4.1.4.** Incentivar y reconocer la participación en la capacitación de liderazgo inclusivo para todos los jefes de departamento y directores de la organización.

META 4.2. FOMENTAR UNA CULTURA DE TRABAJO INCLUSIVA QUE PROMUEVA PRÁCTICAS EQUITATIVAS DE CONTRATACIÓN, RETENCIÓN Y PROMOCIÓN.

- ▶ **Táctica 4.2.9** Investigar y explorar programas de empleo para eliminar barreras para diversas personas, incluyendo pero no limitado a los Afro-americanos, indígenas, personas de color, personas dentro de la comunidad LGBTQIA2S+, y aquellos que tienen diversas habilidades neuro y físicas.
- ▶ **Táctica 4.2.12.** Desarrollar herramientas de contratación para paneles de contratación que se centran en abordar el prejuicio en el lugar de trabajo.
- ▶ **Táctica 4.2.13.** Integrar los requisitos de DEI en las evaluaciones de desempeño para puestos de nivel de gestión que pueden incluir, pero no se limita a la capacitación, el desarrollo de equipos y la implementación de proyectos.



IMPLEMENTACIÓN

El DEISP es una herramienta crucial para avanzar los programas e iniciativas de la Ciudad. La implementación exitosa del plan fomentará avances en la infraestructura de la Ciudad que ayudarán a abordar las inequidades sistémicas y estructurales, construir un sentido más fuerte de comunidad, y mejorar los programas inclusivos, proyectos, o iniciativas para la comunidad.

Los indicadores de éxito se incorporaron intencionalmente en el plan estratégico como mecanismo para determinar los progresos y fomentar la rendición de servicios. Las métricas proporcionadas son ilustrativas y pueden ser revisadas y actualizadas. El plan también servirá como documento guía para el desarrollo de los esfuerzos de la Ciudad, que incluye informes anuales al Concejo Municipal sobre el progreso del plan.

La implementación de los primeros dos años del plan está financiada actualmente, y la financiación para los años tres a cinco se determinará durante los procesos presupuestarios de la Ciudad.

No existe un enfoque único para la implementación del plan en la comunidad y en todos los departamentos de la ciudad, ni podemos anticipar un proceso lineal. Este plan estratégico está diseñado para guiar a la ciudad a través de un proceso de promoción y puesta en marcha de iniciativas de DEI. La implementación de un plan estratégico de DEI es un esfuerzo de colaboración. Los campeones existen en todos los niveles de la organización de la Ciudad y necesitarán trabajar colectivamente para avanzar las estrategias descritas en este plan. La Oficina de DEI será la principal responsable de promover el plan estratégico y de prestar apoyo a los departamentos correspondientes, que son esenciales para alcanzar las metas y objetivos en el plan.



ESPECIAL AGRADECIMIENTO A:

La Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de la Ciudad de San Luis Obispo desea extender un agradecimiento especial al Concejo Municipal de la Ciudad de San Luis Obispo, al personal de la Ciudad, a los socios de la comunidad, y miembros de la comunidad que generosamente dieron su tiempo para participar y preparar el Plan Estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEISP por sus siglas en inglés) de la Ciudad.

CONCEJO MUNICIPAL

Erica A. Stewart, Alcaldesa
Andy Pease, Teniente Alcalde
Emily Francis, Miembro del concejo
Jan Marx, Miembro del concejo
Michelle Shoresman, Miembro del concejo

PREPARADO POR

Nestor Veloz-Passalacqua, Gerente de
Diversidad, Equidad, e Inclusión
Matthew Melendrez, DEI Asociado de
Administración

TRADUCIDO POR

Nestor Veloz-Passalacqua, Gerente de
Diversidad, Equidad, e Inclusión

CONSULTANT TEAM

Beya Makekau, Actionable Equity Consulting

CITY STAFF

Derek Johnson, Administrador de la ciudad
Christine Dietrick, Abogada de la ciudad
Whitney McDonald, Asistente de la ciudad, Servicios
Comunitarios
Greg Hermann, Subgerente de la ciudad
Emily Jackson, Directora de Finanzas
Rick Scott, Jefe de Policía
Todd Tuggle, Jefe de Bomberos
Greg Avakian, Director de Parques & Recreación
Timmi Tway, Directora de Desarrollo Comunitario
Nickole Domini, Directora de Recursos Humanos
Aaron Floyd, Director de Servicios Públicos
Matt Horn, Director de Obras Públicas
Chris Read, Gerente de Sostenibilidad
Molly Cano, Gerenta de Desarrollo Económico y de
Turismo

