

Diversidad, Equidad & Inclusión (DEI)

Evaluación Organizacional

Informe preparado para Bend Park & Recreation District

Diciembre del 2021

Charis May Hnin

TALITHA CONSULTS LLC | 14900 INTERURBAN AVE S #271| WWW.TALITHACONSULTS.COM



Tabla de Contenidos

Diversidad, Equidad & Inclusión (DEI) Evaluación Organizacional	0
Resumen Ejecutivo	
Significados Compartidos	5
I. Introducción	7
II. Descripción general de la evaluación integral de DEI:.....	7
III. Evaluación Organizacional	8
Ideas clave sobre la diversidad:.....	8
□ Ideas claves sobre Equidad	
□ Ideas claves sobre Inclusión	
IV. La Encuesta del Personal de Trabajo de BPRD	11
Conclusiones clave de la encuesta del personal de BPRD —.....	11
V. Encuesta Comunitaria	13
A. Metodología de la Encuesta	13
B. Datos Clave de la Encuesta Comunitaria.....	14
C. Limitación de Datos	15
D. Perspectivas clave sobre Diversidad, Equidad e Inclusión obtenidos de la Encuesta Comunitaria	16
VI. Recomendaciones	26
A. Recomendaciones Internas	27
Invertir en el personal de trabajo: planificar y coordinar oportunidades de capacitación y desarrollo (L&D – learning and development) en todo el distrito específicamente para aumentar el conocimiento en DEI y su relevancia para los servicios de parques y recreación.....	27
Plazo de implementación sugerido: Inmediato Compromiso de tiempo: Continuo....	27
B. Recomendaciones Externas:	34
Marco teórico RE-AIM para guiar sus planes de implementación.....	34
Recomendaciones tácticas	35
Acknowledgment.....	40
Appendix - Maps	41
Green Spaces Index Maps	41
Appendix - Resources.....	45
Appendix – Glossary of Terms	46
Appendix - A: Comprehensive Engagement Overview	48
A. Guiding Theory for engagement and research:	48
B. Kick-off meeting	48
C. Idea gathering (Ideation)	49
Appendix - B: Staff Survey	51
Appendix - C: Community Survey	53
A. Community Survey Participation Monitoring and Tracking	53

B.	Outreach activities & Communication about the Survey.....	53
Appendix - D:	Community Survey Respondents' Demographic Info.....	55
Appendix - E:	Community Survey Open Ended Responses _Spanish & English.....	61



Resumen Ejecutivo

“Me imagino que Bend Park & Recreation District (BPRD) se convertirá en un líder de justicia en nuestra región”, dijo un miembro del personal en un grupo de enfoque centrado en la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) a principios del 2021. Entonces, ¿qué significa? y ¿qué necesitaría hacer PBRD para seguir el camino de la justicia social en la posición que se encuentra institucionalmente en la región? Este informe explora estas preguntas y describe los pasos iniciales que BPRD ha tomado en los últimos 15 meses para avanzar la diversidad, equidad e inclusión (DEI). Este informe también describe los puntos clave de la evaluación organizacional y encuesta a la comunidad diseñada por Talitha Consults (Talitha) en asociación con MIG (subconsultor). Además, termina con recomendados pasos a seguir, con un enfoque claro para ayudar al distrito a avanzar en DEI con esfuerzos internos y externos.

Cada una de las fases en la evaluación de DEI está interconectada. Como tal, Talitha y el equipo de trabajo de DEI del distrito implementaron una participación multifacética e interativa que consiste de entrevistas individuales, grupos de enfoque, y encuestas al personal y a la comunidad. La figura 1 en la página 6 resume gráficamente todo el proceso.

Hallazgos clave de la evaluación organizacional:

Para esta fase, los consultores evaluaron los documentos pertinentes, entrevistaron a los grupos clave de interés y realizaron una encuesta al personal de trabajo. Con base en esta evaluación interna, encontramos que:

1. Sería beneficioso que el distrito establezca un sistema para monitorear e informar la diversidad demográfica de los grupos de interés (internos y externos). Al hacerlo, el distrito podrá establecer una línea de base para medir el progreso de DEI a largo plazo.
2. La Equidad es un valor relativamente nuevo para el distrito. Por lo tanto, es necesario que haya una coordinación sistemática para definir y medir oportunidades y resultados equitativos internamente y externamente.
3. Actualmente, la inclusión es definida por el distrito de la siguiente manera: “individuos con o sin discapacidades que participan en actividades recreativas simultáneamente¹. ” Mientras esta definición de inclusión ha proporcionado un mayor acceso para los usuarios con limitaciones neurodivergentes y limitaciones físicas, existe una gran necesidad de aumentar el acceso para otros grupos que han sido agobiados o reprimidos debido al racismo estructural, la xenofobia, la brecha de riqueza² cada vez mayor y otras formas de injusticias sistemáticas que han impedido el florecimiento de todas las poblaciones.

Otro componente clave de la evaluación organizacional es la encuesta al personal de trabajo. Talitha recibió 165 respuestas en total para esta encuesta. Los puntos clave de aprendizaje de la encuesta al personal incluyen –

¹ <https://www.bendparksandrec.org/activities/inclusion/>

² Findings from the Oregon Poverty Measure: 2014-2018 (published in Oct 2020)

- Aproximadamente 79% del personal indicó interés en aprender sobre DEI.
- 54% de los encuestados dijeron que antes de la pandemia de COVID-19, el distrito había logrado un progreso claro en avanzar los programas de inclusión para los usuarios con limitaciones divergentes y discapacidades físicas.
- Aunque ninguno de los encuestados indicó alguna forma de exclusión en el trabajo, algunos miembros expresaron la falta de intencionalidad y esfuerzo en sus departamentos de trabajo para fomentar o reforzar un sentido de inclusión y pertenencia³.
- Existe el deseo para una coordinación institucional y mejorar la comunicación relacionados a los esfuerzos y el progreso de DEI en el distrito.
- El sentimiento de que las iniciativas de DEI son innecesarias también estuvo presente. Las voces que expresaron que las iniciativas de DEI eran innecesarias son audaces y tajantes. Algunos de estos individuos racionalizaron que EE. UU. ya tiene leyes en contra de la discriminación para garantizar la igualdad de trato de todas las personas, por lo cual, los esfuerzos de DEI son innecesarios. Incluso, algunos expresaron que las iniciativas de DEI son divisivas y políticas.

Hallazgos clave de la encuesta a la comunidad:

En asociación con BPRD, Talitha y MIG diseñaron conjuntamente una encuesta comunitaria en inglés y español. El público tuvo treinta y siete días para participar en la encuesta. Los temas clave que fueron extraídos de esta encuesta fueron los siguientes:

Tema 1: Hay un punto de vista contradictorio en la comunidad con respecto a la necesidad de equidad. Este hallazgo significa que cuando se trata de promover DEI, el distrito debe comunicarle al público y al personal por qué es necesario promover DEI ahora y cómo el distrito planea llevar a cabo esta iniciativa.

Tema 2: Personas de diferentes niveles económicos expresaron el deseo de crear más programas que promuevan la inclusión cultural y lingüística.

Tema 3: El deseo para que el distrito afronte las desigualdades de servicios es más fuerte entre aquellos que supuestamente tienen identidades sociales que han sido marginadas históricamente.

Tema 4: Aquellos que se rehúsan a dar a conocer su identidad social y aquellos que no tienen identidades marginadas tienden a pensar que el distrito está bien tal como está.

Tema 5: Existe un fuerte sentimiento de ver más equidad en la distribución de espacios abiertos y programas de recreación localizados en las áreas donde viven las personas de bajos recursos, así como también para aquellas personas que hayan sido marginados históricamente y subrepresentadas.

Los practicantes de Equidad de Beloved Community⁴ a menudo dicen que “la equidad equivale a inversiones en gobernanza, finanzas, operaciones, programas y cultura. La equidad requiere que examinemos las políticas de equidad salarial, diversidad de proveedores, asignaciones del personal, designaciones de presupuesto, además de datos culturales típicos como las encuestas climáticas, satisfacción de los participantes y la demografía del programa.” Teniendo en cuenta esta comprensión sobre la equidad, Talitha concluye este reporte con las recomendaciones internas y externas destinadas a apoyar un avance sistemático de la equidad, la inclusión y la justicia social dentro del distrito a medidas que continúa expandiéndose y adoptando diversidad demográfica dentro la región.

³ A sense of belonging in the staff survey was defined as one feeling accepted, respected, and empowered

⁴ Beloved Community is a consortium of scholars and practitioners in Social Justice and Racial Equity based in Memphis, St. Louis, New Orleans and Indianapolis notes

Significados Compartidos

Los siguientes son términos clave utilizados en este informe. Para más términos, vea el Apéndice: Glosario de Términos.

BIPOC es un acrónimo en inglés para black, indigenous and people of color (POC), que se traduce como 'personas negras, indígenas y de color'.

Communities of Focus (or) Focused Communities (Comunidades de enfoque (o))

Comunidades enfocadas: se definen en este informe como personas con discapacidades, ingresos bajos, personas de color, personas identificadas como hispanas y/o latinas, LGBTQ+ (orientaciones sexuales). En este informe, las comunidades de enfoque y las comunidades enfocadas se utilizan indistintamente.

Communities of Practice (CoP) (Las comunidades de práctica (CoP)): son grupos formados informalmente dentro de una organización cuya intención es mejorar la práctica profesional de los miembros del grupo en un área específica. Lo hacen comprometiéndose con el aprendizaje continuo y compartiendo las mejores prácticas dentro del grupo y, cuando corresponde, las CoP comparten conocimientos y recursos con toda la organización.

Demographic Diversity (Diversidad demográfica): diferencias humanas, como etnia, género, orientación sexual, edad, estatus socioeconómico, (dis)capacidad, identidad religiosa o espiritual, origen nacional, creencias o afiliaciones políticas, etc.⁷

Equity (Equidad): Tratar a todos de manera justa tomando en cuenta las diversas opresiones sistémicas que enfrentan ciertos grupos sociales cuando buscan hacer justicia⁷.

Health Equity (Equidad en Salud): Se define en que todos tengan una oportunidad justa e imparcial para estar lo más saludable posible.⁵

Hispanic (Hispano): La palabra que proviene del término español Hispania, que es la geografía que después se convirtió en España; el término incluye todas las naciones de habla hispana, incluso cuando hispano no es una raza, este grupo se ha racializado y se ha convertido en "brown" o color "marrón" en los Estados Unidos.⁶

Inclusion (Inclusión): crear una cultura en la que todas las personas se sientan respetadas, aceptadas y valoradas.⁷

Latino: En los EE. UU. Latino se refiere explícitamente a países de América Latina y el Caribe. Aunque el término hispano se refiere al idioma, el término latino se refiere a la geografía.⁶

LGBTQ+: Es un Acrónimo que identifica "lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer". El signo de más (+) incluye todas las demás expresiones de identidad de género y orientación sexual.⁷

Personal Identities (Las Identidades Personales) describen cómo uno desea identificarse.

Racial Justice (La Justicia Racial) es un concepto sistémico. Así como la producción y reproducción del racismo debe entenderse como un sistema, para entender todo su significado e impacto, la justicia racial también implica el avance y mantenimiento sistemáticos de la equidad. No es solo la ausencia de

⁵ NRPA Elevating Health Equity: <https://www.nrpa.org/our-work/Three-Pillars/equity/elevating-health-equity-through-parks-and-recreation-a-framework-for-action/>

⁶ <https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080/01944363.2020.1758191>

⁷ <https://cssp.org/wp-content/uploads/2019/09/Key-Equity-Terms-and-Concepts-vol1.pdf>

discriminación e inequidades, sino también la presencia de sistemas deliberados y apoyos para lograr y sostener la equidad racial.⁸

Social Identities (Las identidades sociales) describen las características físicas, sociales y mentales de los individuos. Los individuos a menudo “heredan” estas identidades solo por la virtud de ser parte de una sociedad, por lo tanto, uno no necesariamente elige cómo se define socialmente. Algunos ejemplos de identidades sociales son la raza/etnicidad, el género, la clase social/estatus socioeconómico, la orientación sexual, las (dis)capacidades y la religión/creencias religiosas.

Social Location (La ubicación social) describe el estatus social de un individuo en un contexto social específico. Los títulos o posiciones de trabajo serían un ejemplo de una ubicación social dentro del contexto de un entorno de trabajo.

⁸ Annie E. Casey Foundation – <https://www.aecf.org/blog/racial-justice-definitions>

I. Introducción

El camino hacia la creación y trabajo continuo hacia una institución más justa, equitativa e inclusiva requiere tiempo y espacio para explorar y crecer. El viaje no es ni corto ni lineal. Más bien, requiere propósito, paciencia, perseverancia y compromiso de todos los niveles dentro de una institución. Como dice un famoso proverbio, “si quieres viajar rápido, ve solo. Pero si quieres viajar lejos, ve acompañado”. Poniendo este proverbio en acción, en julio del 2020, Bend Park & Recreation District (en adelante, BPRD o el distrito) optó por iniciar su viaje camino a la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en asociación con la comunidad en general, su personal de trabajo, y un grupo de trabajadores enfocados en DEI. El 30 de noviembre del 2020, el distrito agregó otro acompañante, Talitha Consults (Talitha) para apoyar la iniciativa de DEI del distrito. El alcance principal del trabajo de Talitha incluyó “una evaluación de la organización para identificar y priorizar las acciones clave necesarias para avanzar en los esfuerzos de DEI y servir como referencia para medir su progreso a largo plazo”.

II. Descripción general de la evaluación integral de DEI:

A principios del 2021, Talitha, en asociación con BPRD, trazó un plan de trabajo y un cronograma del proyecto. Ambas partes reconocieron que las expectativas de los plazos y los objetivos deben permanecer flexibles a medida que nuestras comunidades globales y locales se enfrentan a los desafíos sociales, económicos y de salud pública que surgen de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, Talitha y BPRD acordaron mutuamente un plan de proyecto que incluye una participación de enfoque multifacético de las partes interesadas con múltiples estrategias de divulgación que incluyen:

- Una reunión inicial con el grupo de trabajo del distrito enfocado en DEI y el equipo ejecutivo (E-team)
- Dos grupos de enfoque con personal de BPRD
- Un grupo de enfoque con la Junta Directiva de BPRD
- Cuatro entrevistas individuales con el personal de BPRD
- Talitha realizó una presentación a todo el personal del distrito.
- Diseño y ejecución de una encuesta confidencial del personal en todo el distrito
- Tres entrevistas individuales con los usuarios (tanto en inglés como en español). El personal de BPRD realizó entrevistas adicionales a los usuarios utilizando la guía del moderador desarrollada por Talitha
- Diseño y ejecución de una encuesta comunitaria

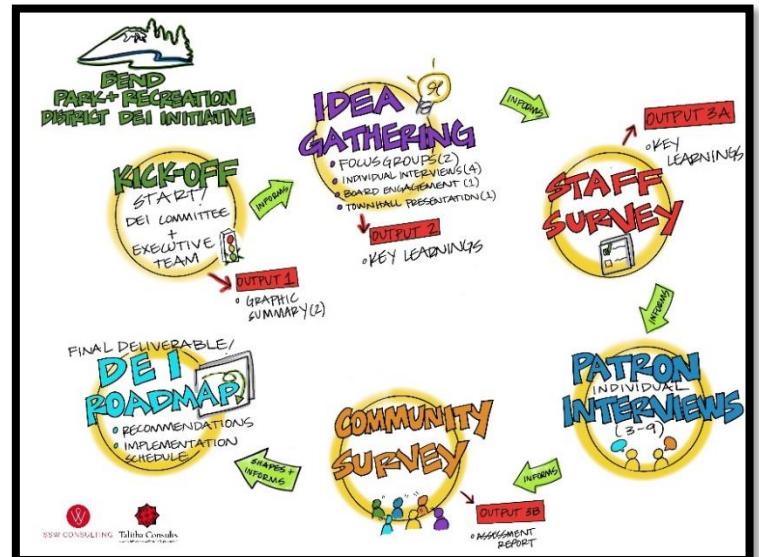


Figura – 1: Plan de Proyecto Inicial para las iniciativas de DEI

Para garantizar la calidad, el equipo de Talitha se reunió con el equipo del proyecto de BPRD tan frecuente como fuera necesario. La figura – 1 resume gráficamente las actividades clave de participación.

III. Evaluación Organizacional

La evaluación organizacional de DEI por parte de Talitha comenzó con una revisión cuidadosa de las políticas y los documentos internos pertinentes, seguida de una serie de actividades multifacéticas de participación de las partes interesadas, incluyendo entrevistas individuales, grupos focales y encuestas al personal. Como resultado, los hallazgos de nuestra evaluación están respaldados por datos empíricos, tanto cualitativos como cuantitativos.

❖ Ideas clave sobre la diversidad:

Un artículo reciente del semanario Willamette señala que: “El condado de Deschutes vio el mayor aumento de población de Oregón durante la última década — el condado agregó más de 40,000 personas; 22,000 de ellos se mudaron a Bend.”⁹ Para ayudar a explorar quién está contribuyendo a este crecimiento, ofrecemos una tabla de datos extraídos del Resumen del Censo de 2020 publicado por la Facultad de Planificación y Asuntos Urbanos de Portland State University.

Como se muestra en la Tabla – 1, la tasa de cambio es significativamente mayor para las comunidades de color, aunque la población blanca sigue siendo la más alta en el área metropolitana de Bend. Además, el resumen destaca que la población hispana o latina experimentó un 47.1% de cambio, lo que eleva su población total a 17,237 en 2020 desde

RAZA SOLAMENTE O EN COMBINACION	2010	2020	CAMBIO
American Indian or Alaska Native (Indio Americano o Nativo de Alaska)	3,167 2.0%	6,407 3.2%	3,240 102.3%
Asian (Asiático)	2,617 1.7%	5,450 2.7%	2,833 108.3%
Black or African American (Negro o Afroamericano)	1,179 0.7%	2,159 1.1%	980 83%
Hispanic or Latino (Hispano o Latino)	11,718 7.4%	17,237 8.7%	5,519 47.1%
Native Hawaiian or Pacific Islander (Nativo de Hawái o de las Islas Pacíficas)	601 0.4%	1,133 0.6%	532 88.5%
Some other race (otra raza)	5,328 3.4%	15,472 7.8%	10,144 190.4%
White (Blanco)	149,181 94.6	186,049 93.8%	36,868 24.7%

11,718 en 2010, una diferencia de 5,519.¹⁰

Teniendo en cuenta estos datos demográficos, Talitha investigó si el distrito cuenta actualmente con un sistema de informes y monitoreo en todo el distrito para mostrar hasta qué punto estos cambios demográficos en sus áreas de servicio se reflejan en los servicios disponibles del distrito.

Encontramos que el distrito actualmente carece de un sistema que monitoree e informe de

⁹ Willamette Week: <https://www.wwweek.com/news/state/2021/08/12/deschutes-county-saw-oregons-sharpest-population-increase-over-the-past-decade/>

¹⁰ https://www.pdx.edu/population-research/sites/g/files/znlchr3261/files/2021-08/MSA_Profiles.pdf

manera efectiva y consistente la demografía de las partes interesadas con las que interactúa interna y externamente. Los consultores encuentran esto preocupante porque la identificación de las disparidades/brechas en los servicios requiere información básica sobre a quién se atiende actualmente, con qué tipo de servicios y cómo los miembros de la comunidad reciben la información sobre los servicios. La recopilación de esta información básica ayudaría a establecer una línea de base que el distrito puede usar para medir el progreso de DEI a través del tiempo.

Además, los datos demográficos pueden ser útiles para evaluar si los procedimientos actuales de reclutamiento, retención y promoción del distrito avanzan o dificultan la diversidad, la inclusión y la equidad dentro de su fuerza laboral, su liderazgo y su gobierno.

❖ **Información clave sobre la equidad:**

1. Mientras que los Consultores han visto un aumento de conversaciones sobre cuestiones de equidad en varios grupos de trabajo donde se toman decisiones dentro del distrito en el último año, la equidad es un valor relativamente naciente para el distrito. Por lo tanto, parece existir la necesidad de una coordinación sistemática para definir y medir oportunidades y resultados equitativos de manera interna y externa. Establecer un grupo de trabajo de DEI es un gran comienzo, pero el grupo de trabajo debe fortalecerse para que le pueda añadir valor al distrito y tener un impacto en la comunidad en general.
2. Hasta ahora, el interés expresado por el distrito para avanzar en los esfuerzos de DEI parece centrarse más en comprender y enfrentar las desigualdades sociales y de ingresos, y menos enfoque en las desigualdades raciales. Este hallazgo es particularmente preocupante porque “la raza ocupa un lugar central en las más profundas y persistentes estructuras de desigualdad social, exclusión y división de nuestra sociedad. Las disparidades raciales, la discriminación y la segregación están muy extendidas y continúan socavando el tejido social de nuestra nación. Sin equidad, la estratificación económica y la inestabilidad social seguirán aumentando y perpetuando los sistemas que conducen a familias y niños rezagados en varias categorías”.¹¹
3. Actualmente, el distrito carece de un marco de referencia de la equidad en todo el distrito que pueda ser utilizado por todos los departamentos para ayudar con el monitoreo y la evaluación del impacto y el progreso de la equidad para los esfuerzos internos y externos de DEI.
4. El distrito debe ser más proactivo en equipar y capacitar a *todo* el personal, a los líderes y a los legisladores para:
 - Ampliar sus conocimientos sobre principios de equidad y prácticas centradas en la equidad,
 - Reconocer y comunicar el por qué de la creación y trabajo continuo de un sistema equitativo al ofrecer servicios de parques y actividades de recreación es fundamental para la misión y los valores del distrito.
5. El distrito debe ser más proactivo para aumentar la participación de miembros de las comunidades subrepresentadas en el liderazgo organizacional.
6. Para reconocer y rectificar las desigualdades históricas y presentes, más miembros de las comunidades subrepresentadas deben sentarse en las mesas donde se toman decisiones dentro del distrito en todos los niveles de su estructura organizacional, incluyendo el nivel de mayor jerarquía. Al hacerlo, las personas más afectadas por las disparidades en los servicios pueden estar presentes para discernir y generar

¹¹ The Annie E. Casey Foundation: Race Equity & Inclusion Action Guide, 2014

estrategias y soluciones que puedan impulsar los cambios deseados y realizar cambios sistémicos transformadores.

A la luz de estos hallazgos de la evaluación, el distrito debe lidiar con estas preguntas orientadoras como una forma de centrar la equidad en la toma de decisiones, la participación cívica y la distribución del poder—

- **¿De qué manera el distrito podría estar privilegiando las voces de un grupo sobre otro, intencionalmente o no?**
- **Cuando se trata de iniciar un cambio programático o de políticas, ¿están presentes las voces de los grupos que se verán más afectados por esta acción en la mesa de toma de decisiones? ¿Quién se beneficiaría más en el cambio propuesto y quién sería el más impactado de manera negativa?**
- **Cuando se trata de identificar las causas fundamentales de las desigualdades, así como de definir y evaluar oportunidades y resultados equitativos, ¿las voces de quién deberían informar y guiar principalmente las decisiones del distrito?**
- **Además de establecer objetivos universales como parques accesibles para todos, ¿qué enfoques específicos debe iniciar y fomentar el distrito para que los grupos excluidos e históricamente subrepresentados estén equipados y empoderados para informar y dar forma a oportunidades y resultados equitativos?**

Los profesionales de la justicia social a menudo señalan que la justicia social no es posible si solo se escuchan algunas voces. *Para quién y con quién* el distrito interactúa y dialoga regularmente es importante. Para ello, “se debe fomentar y premiar la participación para que todos, especialmente aquellos que no han tenido la oportunidad antes, puedan hablar”¹² Al hacerlo, el distrito puede garantizar que nadie sea silenciado y que ninguna voz domine.

❖ **Información clave sobre la inclusión:**

Actualmente, el distrito define **la inclusión** como, “inclusión son las personas con y sin discapacidades que participan en actividades recreativas simultáneamente”¹³. Mientras esta definición de inclusión brinda un mayor acceso a los usuarios con limitaciones físicas o de neurodiversidad, existe una necesidad cada vez mayor de ampliar la accesibilidad a otros grupos que han sido agobiados o retenidos debido al racismo estructural, la xenofobia, la brecha de riqueza¹⁴ cada vez mayor y otras formas de injusticias sistémicas que han impedido que toda la población florezca.

En comparación con el niño promedio, los niños afroamericanos tienen muchas más probabilidades de vivir en familias monoparentales y en vecindarios de alta pobreza. Los niños indígenas estadounidenses (pueblos nativos indígenas) tienen casi tres veces más probabilidades de carecer de seguro médico y más del doble de probabilidades de vivir en vecindarios con recursos limitados. Y es más probable que los niños latinos pierdan la educación de la primera infancia y vivan en un hogar dirigido por alguien que no tiene un diploma de la escuela secundaria.¹⁵ Estos datos combinados con la demografía que cambia rápidamente en Bend y a sus alrededores, y la necesidad de expandir la definición actual de inclusión del distrito deben ser una prioridad.

Teniendo en cuenta estas desigualdades sociales y raciales, el distrito debe lidiar con las siguientes preguntas orientadoras para ayudar a garantizar la inclusión de una poderosa combinación de partes interesadas para impulsar el cambio. Los consultores tomaron

¹² <https://www.humanrightscareers.com/issues/what-does-social-justice-mean/>

¹³ <https://www.bendparksandrec.org/activities/inclusion/>

¹⁴ OR – 2021 State-wide poverty study (insert link and access date)

¹⁵ <https://www.aecf.org/topics/racial-equity> | accessed on Oct 1, 2021

prestadas estas preguntas guía encontradas en The Annie E. Casey Foundation's Race Equity & Inclusion Action Guide (2014)—

1. ¿Quién se ve más afectado negativamente por el problema que se está afrontando? ¿Quién enfrenta barreras raciales o prejuicios, o exclusión del poder, en relación con este tema?
2. ¿De qué manera las personas de diferentes grupos raciales están situadas o afectadas de diversas maneras por este problema?
3. Idealmente, ¿cómo se vería la composición racial del liderazgo?
4. ¿De qué manera las partes interesadas se ven más afectadas por el problema que ya están involucrados en afrontarlo? ¿Cómo se pueden apoyar y expandir estos esfuerzos?
5. ¿Cuáles son las maneras en que las partes interesadas afectadas negativamente por el problema pueden involucrarse más?
6. ¿Cómo se puede involucrar a diversas comunidades y líderes desde el principio, para que tengan una oportunidad real de dar forma a las soluciones y estrategias?
7. ¿Cómo la comunidad puede participar de manera inclusiva, representativa y auténtica?
8. ¿Cómo ejercerán las partes interesadas el verdadero liderazgo y poder?
9. ¿Quiénes pueden ser aliados y partidarios y cómo pueden participar?
10. ¿Quién necesita ser invitado a unirse al esfuerzo para afrontar este problema? ¿Quién se acercará a ellos? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Qué se les pedirá que hagan para participar?

IV. La Encuesta del personal

Otro elemento de la evaluación organizacional es la encuesta del personal. Talitha ayudó a lanzar una versión digital de la encuesta del personal en todo el distrito el 12 de abril de 2021, y la dejó abierta durante quince días. Las respuestas individuales se mantuvieron confidenciales, pero los Consultores compartieron las inclinaciones clave y los conocimientos obtenidos de los datos agregados con el equipo del proyecto.

Para promover la participación diversa del personal, los líderes de Talitha y BPRD ofrecieron incentivos por la participación en la encuesta. Los esfuerzos intencionales se encontraron con una buena cantidad de respuestas a la encuesta. Un total de 238 miembros del personal participaron en esta encuesta y de los cuales 165 miembros del personal la completaron en su totalidad, lo que representa aproximadamente el 48 % del personal del distrito en el tiempo en que la encuesta estuvo activa. Una buena representación del personal (tanto de tiempo completo como de tiempo parcial), el personal de supervisión y los miembros de la mesa directiva también participaron de la encuesta.

Conclusiones clave de la encuesta del personal de BPRD —

- Aproximadamente el 79 % del personal indicó interés en aprender más sobre DEI¹⁶.
- Cuando se le preguntó, “¿cómo puede el distrito mejorar la diversidad de las personas que usan los parques, las instalaciones y los programas de recreación?
 - 26% quiere que el distrito brinde oportunidades a sus empleados de aprendizaje reflexivo para fortalecer y crear más conciencia y capacidad de incorporar las diferencias.

¹⁶ 34% of survey respondents who lacked the interest to learning more about DEI, 34% selected “no relevance to my work” as a reason.

- 25% quiere ver que el distrito construya relaciones mutuamente beneficiosas con poblaciones históricamente marginadas.
- De manera similar a las conclusiones clave de las discusiones de los grupos focales, la mayoría del personal que respondió a la encuesta expresó el deseo de ver prácticas e inversiones intencionales en ciertos programas y prácticas dentro de BPRD para avanzar en DEI. En pocas palabras, la mayoría del personal desea que BPRD invierta más tiempo y recursos para promover DEI y vaya más allá de apoyar las iniciativas de DEI solo con palabras.
- El 54 % de los encuestados señalaron que antes de la pandemia, el distrito había logrado un progreso claro avanzando los programas de inclusión para usuarios con neurodiversidad limitada y capacidades físicas.
- Aunque ninguno de los encuestados indicó haber tenido una experiencia de exclusión en el lugar de trabajo, algunos miembros del personal expresaron la falta de intencionalidad y esfuerzo en sus departamentos para fomentar o reforzar un sentido de inclusión y pertenencia¹⁷.
- Hay un deseo de tener una mejor coordinación institucional y comunicación sobre los esfuerzos y el progreso de DEI en el distrito.
- El sentimiento de que las iniciativas de DEI son innecesarias también estuvo presente. Las voces que expresaron que las iniciativas de DEI eran innecesarias son audaces y tajantes. Algunos de estos individuos racionalizaron que EE. UU. ya tiene leyes en contra de la discriminación para garantizar la igualdad de trato de todas las personas, por lo cual, los esfuerzos de DEI son innecesarios. Incluso, algunos expresaron que las iniciativas de DEI son divisivas y políticas. Para ver la encuesta en su totalidad, consulte el Apéndice-B: Encuesta del personal.

¹⁷ A sense of belonging in the staff survey was defined as one feeling accepted, respected, and empowered

V. Encuesta Comunitaria

El 19 de julio del 2021, Talitha en asociación con MIG Inc., diseñó y ayudó a lanzar una encuesta comunitaria digital interactiva en español e inglés. Los aprendizajes clave obtenidos de los compromisos previos de las partes interesadas informaron y dieron forma a los contenidos de la encuesta. También se hizo disponible una versión en papel de la encuesta para la comunidad.

A. Metodología de la encuesta

En asociación con BPRD, Talitha lanzó la encuesta comunitaria a través de internet; lo mantuvo activo durante un total de treinta y siete días, antes de cerrarlo el 22 de agosto del 2021. La Figura 2 muestra una imagen de la encuesta comunitaria que se utilizó para la promoción a través de varias plataformas de redes sociales tanto en español como en inglés. La encuesta se realizó a través de internet y los encuestados tuvieron la capacidad de marcar ubicaciones en un mapa de las áreas de servicio del distrito. La muestra de esta encuesta fue de autoselección (no al azar) por diseño, con la intención de capturar tantas voces como fueran

posible de las comunidades de enfoque. Las preguntas exploraron muchos temas y recibieron un gran número de respuestas cuantitativas y cualitativas. Sin embargo, las respuestas son propias de los encuestados y no se generalizan a toda la comunidad.

La encuesta se dividió en seis (6) secciones:

1. Parte 1, Acerca de mí (Encuestado)
2. Dónde, por qué y cómo juego
3. Diversidad, Equidad e Inclusión
4. Interacciones
5. Comunicaciones y Compromiso
6. Parte 2, Acerca de mí, (Encuestado)

Las primeras cinco secciones de la encuesta abarcaron diecisiete preguntas, de las cuales siete incluyeron espacios de texto opcionales para permitir que los encuestados proporcionaran explicaciones de seguimiento más extensas.

La sección seis (Parte 2, Acerca de mí) de la encuesta le permitió a los encuestados proporcionar su información demográfica si así lo deseaban. Muchas preguntas se enmarcaron como "marque todo lo que corresponda" para obtener respuestas. Ninguna de las preguntas de la encuesta era obligatoria, lo que significa que los encuestados podían omitir preguntas y aún así enviar sus respuestas a la encuesta. Vea el Apéndice – D para obtener más detalles.

Los lectores pueden ver el contenido de la encuesta en el Apéndice C: Encuesta comunitaria (versión en papel). Sin embargo, los lectores deben tener en cuenta que la funcionalidad de la versión en papel es diferente a la de la encuesta que fue utilizada a través de internet. La versión en papel carece de capacidad interactiva. Por ejemplo, la encuesta que se utilizó por internet tiene barras deslizantes, específicamente para las preguntas que implicaban calificar las preferencias, percepciones y satisfacciones de los encuestados. El siguiente enlace web fue creado por el distrito para que sirviera como página de inicio para la encuesta comunitaria. La intención era que el público aprendiera más sobre la encuesta y las actualizaciones relevantes: <https://www.bendparksandrec.org/about/diversity-equity-and-inclusion/>

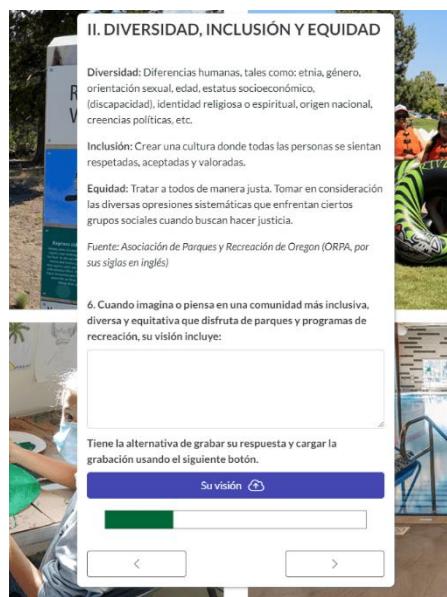


Figura – 2: Encuesta Comunitaria

Monitoreo y Resultados de la Participación en Encuesta

El recuento final de respuestas a la encuesta en la fecha de cierre fue de 937. El siguiente gráfico muestra la composición diaria de las cifras de participación en la encuesta. Del total de respuestas, 429 encuestados completaron la encuesta. En otras palabras, estos encuestados respondieron todas las preguntas y completaron la encuesta hasta el final. Sus respuestas parciales todavía se contaron y se guardaron. Dada la variedad de respuestas y tipos, podemos decir con seguridad que entre 937 y 429 personas participaron en responder las preguntas de la encuesta. Para obtener más detalles, consulte el Apéndice D: Encuesta comunitaria.

B. Datos Clave de la Encuesta Comunitaria

Perfil del encuestado (Acerca de mí, partes 1 y 2)

Las respuestas a estas preguntas, aunque son opcionales, nos ayudan a comprender de quién estamos escuchando. Desde la concepción de esta encuesta, se tenía la intención de preguntarle a la comunidad sobre sus opiniones y experiencias con los sitios, el personal y los programas del Distrito de Parques y Recreación de Bend. Para comprender el tema de la diversidad, la equidad y la inclusión, los datos se desagregaron para explorar los resultados por completo y las opiniones de las comunidades de enfoque.

Los Conocimientos de Datos Clave incluyen:

- La mayoría de los encuestados son residentes (89%); Apéndice: los mapas muestran alfileres o marcadores con ubicaciones de casa y trabajo en un mapa de la ciudad de Bend.
- Entre los residentes, existe un número relativamente equitativo entre los residentes con menos de 10 años y los de más de 10 años de residencia en la ciudad de Bend.
- Alto índice de participación de personas de color.
- El 20% de los encuestados informaron tener algún tipo de discapacidad.¹⁹ De acuerdo con la base de datos de estadísticas nacionales de discapacidad, el 14% de los residentes de Oregón reportan vivir con algún tipo de discapacidad.
- Las perspectivas de las personas menores de 25 años (3%) y mayores de 75 años (4%) están desproporcionadamente subrepresentadas en el resultado general de la encuesta.
- La distribución de ingresos de Bend, con un ingreso familiar promedio alto de casi \$70,000, se acerca mucho a la cantidad de los encuestados que proporcionaron su nivel de ingresos. Con poco más de la mitad (55%) por debajo de los \$75,000 y poco menos de la mitad (45%) reportando más de \$75,000.
- 13% de los encuestados reportan menos de \$30K de ingresos anuales. La muestra de esta encuesta está cerca de la tasa de pobreza de la ciudad de Bend que es de 10%.²⁰
- El 66 % de los encuestados que respondieron la encuesta eran mujeres, en comparación con el 51.7% de las mujeres en Bend.²¹
- Un número desproporcionadamente alto de encuestados (61.4 %) tiene un título universitario o superior, en comparación con el 44 % de la población en Bend con un título universitario o superior.²²
- En toda la encuesta, los encuestados que se negaron a revelar su información demográfica tendieron a indicar experiencias más positivas con los servicios del

¹⁹ <https://disabilitystatistics.org/reports/report.cfm?fips=2041000>

²⁰ less than \$26,200 per year based on <https://synergies.oregonstate.edu/2020/new-state-specific-poverty-measure-counting-oregons-poor/>

²¹ <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/bendcityoregon/PST120219>

²² <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/bendcityoregon/PST120219>

distrito y eran más propensos a expresar su frustración con las preguntas relacionadas con mejorar los esfuerzos de DEI.

El equipo del proyecto también buscó diferencias en los resultados entre la respuesta general y los encuestados que identificaron una conexión laboral o familiar con el distrito (no se encontró ninguna).

La siguiente tabla muestra la tasa de participación de la encuesta en la categoría de raza y etnia y compara los resultados con los datos de la población del área metropolitana de Bend, OR publicados por Portland State University en Oregón.

Raza/Etnicidad de los resultados de la encuesta	Tasa de participación en la encuesta comunitaria en porcentaje (%)	Datos parciales de población del censo de 2020 para el área metropolitana de Bend, OR en porcentaje (%) (Resumen del censo de 2020 por la Universidad Estatal de Portland)
First Nation/American Indian/Indigenous/ Alaska Native	7%	0.6%
Asian, Asian American, or South Asian	4%	1.2%
Black or African American	4%	0.4%
Hispanic or Latino/a or Chicano/a	17%	8.7%
Pacific Islander	1%	0.1%
White/European American	62%	83%
Middle Eastern / North African	1%	Not listed in the 2020 Census Summary

Tabla – 2: Tasa de Participación de la Encuesta Vs. Datos del censo basados en raza y etnia

C. Limitación de datos

Mientras la encuesta comunitaria efectivamente alcanzó altas tasas de participación de grupos históricamente subrepresentados y marginados (personas de color, personas que informaron algún tipo de discapacidad y personas que informaron ingresos anuales inferiores a \$ 30,000) —la encuesta recibió menos de 20 respuestas de residentes menores de 25 años, así como residentes mayores de 75 años de edad. La pandemia de COVID-19 y los problemas de calidad del aire en el verano de 2021 afectaron drásticamente el esfuerzo del distrito para interactuar con estas poblaciones. Por lo tanto, Talitha le ha recomendado al distrito que lance actividades específicas de extensión y participación para evaluar a los clientes jóvenes y mayores de 75 años una vez que se levanten las restricciones de salud pública. Consulte la sección de recomendaciones externas para obtener más detalles.

D. Perspectivas clave sobre la Diversidad, la Equidad y la Inclusión obtenidos de la Encuesta Comunitaria

Para tener mejor conocimiento sobre comprensión de los encuestados acerca la diversidad, la equidad y la inclusión, Talitha hizo una pregunta abierta en la encuesta, "cuando imagino o pienso en una comunidad más inclusiva, diversa y equitativa que disfruta de parques y programas recreativos, mi visión incluye..." Las citas directas incluidas aquí no están alteradas.

Recibimos un total de trescientas treinta y cuatro respuestas a esta pregunta. Puede encontrar una versión completa de los comentarios de los encuestados en el Apéndice – F: Respuestas abiertas de la encuesta comunitaria. Aquí, hemos destacado cinco temas centrales que surgieron de un análisis cuidadoso de las respuestas cualitativas de los encuestados—

Tema 1: Hay un punto de vista contradictorio en la comunidad con respecto a la necesidad de equidad.

Por un lado, hay encuestados que expresaron que nadie se queda fuera y que DEI es un tema divisorio y político. Por otro lado, muchos de los encuestados quieren que el distrito se asegure que la provisión de servicios para las partes interesadas tanto internas como externas sean equitativos e inclusivos. A continuación, comentarios íntegros de algunos encuestados. Estos comentarios resaltan las posibles tensiones sociales que existen entre los encuestados en relación a las iniciativas de DEI.

“Aren't we all entitled to use parks without any thought of race, color or creed? I would think that parks are intended for anyone freely to use. Just so long as others are respectful of others.”

{“*¿No tenemos todos derecho a usar los parques sin pensar en raza, color o credo? Creo que los parques están destinados a que cualquiera los use libremente. Siempre y cuando los demás respeten a los demás*”}.

“Staff, stakeholders and leaders need to be trained in DEI work, unconscious biases, psychological safety, white fragility and how to dismantle white supremacy. This server (sic) is also not set to reach our entire population. Those who need the most access to this survey are likely those who are underserved in our community. This survey needs to be able to reach Black, Latinx, indigenous, LGBTQA+ families and I don't see how that can happen with just a link on your site.”

{“*El personal, las partes interesadas y los líderes deben recibir capacitación en el trabajo de DEI, los prejuicios inconscientes, la seguridad psicológica, la fragilidad blanca y cómo desmantelar la supremacía blanca. Este servidor (sic) tampoco está configurado para alcanzar a toda nuestra población. Aquellos que necesitan más acceso a esta encuesta son probablemente aquellos que están desatendidos en nuestra comunidad. Esta encuesta necesita poder llegar a las familias negras, latinas, indígenas, LGBTQA+ y no veo cómo puede suceder eso con solo un enlace en su página de internet*”}.

Tema 2: El deseo por programas más inclusivos desde el punto de vista cultural y lingüístico se expresa a través de todos los niveles de ingresos. Algunos encuestados señalaron,

“Eventos bilingües, una presencia de hispanos en la planificación de eventos más allá de welcoming week en septiembre para día de los muertos, el mes de los hispanos adicional.”

“I'm not sure. I just know that as I see more people of color with diverse backgrounds working in and around our community I am encouraged that Bend is getting more inclusive. But we have a long way to go. I think that because of the overreaching powers of the local, state, and the federal government all of us have some issues with people of color. We were brainwashed over many years; decades even. We have been led to believe that African Americans, Native Americans, Latino Americans, Chinese Americans etc., are less than us. Less important; less intelligent; less trustworthy and other less concerns. Some white people invented this problem. I think education is the place to start”

{"No estoy seguro. Solo sé que a medida que veo a más personas de color de origen diverso trabajando en nuestra comunidad y sus alrededores, me alienta que Bend se esté volviendo más inclusivo. Pero tenemos un largo camino por recorrer. Creo que debido a los poderes desproporcionados del gobierno local, estatal y federal, todos nosotros tenemos algunos problemas con las personas de color. Nos lavaron el cerebro durante muchos años; incluso décadas. Nos han hecho creer que los afroamericanos, los nativos estadounidenses, los latinoamericanos, los chinos americanos, etc., son menos que nosotros. Menos importantes; menos inteligentes; menos confiables y otras preocupaciones menores. Algunos blancos inventaron este problema. Creo que la educación es el lugar para comenzar"}

Tema 3: El deseo de que el distrito afronte las disparidades en los servicios es más fuerte entre aquellos que supuestamente tienen identidades sociales marginadas. Como tal, estas voces abogan por más programas apropiados considerando la edad, la capacidad, la cultura y la orientación sexual.

“Mi visión incluye que los letreros estén en Español y que los instructores, maestros o líderes se vean como nosotros.”

“Baños para niños discapacitados y acceso a los juegos recreativos”

“Park employees who speak more languages. Art station programs that are more diverse. More bilingual Kids Inc teachers. More children's language classes to bring Spanish and English speakers together... start with the kids and in 10 years Bend will be more diverse!”

{"Empleados del parque que hablen más idiomas. Programas de arte que sean más diversos. Más maestros bilingües en Kids Inc. Más clases de idiomas para niños para reunir a los que hablan español y a los que hablan inglés... ¡comiencen con los niños y en 10 años Bend será más diverso!"}

Tema 4: Aquellos que se negaron a revelar sus identidades sociales y aquellos que no tienen identidades marginadas tienden a tener la perspectiva que el distrito va bien tal como está.

Por ejemplo, cuando se les preguntó, "cuando pienso en la inclusión en nuestra comunidad, las personas que quedan excluidas (son)", los encuestados con una discapacidad tienen menos probabilidad de indicar que alguien se excluye (11 %), en comparación con los encuestados sin discapacidad (30%) o encuestados que han optado por no revelar su estado de capacidad (56%). Surgió una inclinación similar cuando comparamos los resultados de la encuesta de los

encuestados con dominio limitado del inglés con aquellos que dominan el inglés y con aquellos que optaron por no revelar su dominio del inglés. Los dos gráficos a continuación muestran las comparaciones de estos datos.

	Discapacidad Sí	Discapacidad No	Prefiero no responder		Dominio limitado del inglés Sí	Dominio limitado del inglés No	Prefiero no responder
No creo que nadie esté excluido	11%	30%	56%	No creo que nadie esté excluido	17%	26%	19%

Parte del aparentemente contradictorio sentimiento registrado en las visiones de las personas sobre un sistema inclusivo puede estar ligado a sus identidades (personal y social) así como a sus ubicaciones sociales. En la pregunta 7, la encuesta preguntó quién queda excluido. Hemos aprendido que:

- Los encuestados que se identifican como no blancos, hispanos/latinos o LGBTQ+ tenían muchas más probabilidades de responder que las personas que “son como yo” quedan excluidas.
- De manera similar, las personas que hablan un idioma distinto al inglés indicaron que aquellos que “principalmente hablan idiomas distintos al inglés” quedan excluidos.
- En toda la comunidad, aquellos con ingresos más bajos son vistos como excluidos.
- Aquellos con diferencias o habilidades físicas, mentales, emocionales también son vistos como excluidos, especialmente entre los encuestados que son blancos y los de mayores ingresos.
- Solo un poco más de una cuarta parte de los encuestados (27%) indicó que no cree que nadie se queda excluido, lo que indica nuevamente la importancia de los esfuerzos para la equidad.

En conjunto, estos resultados hablan de una sensación de que los esfuerzos del distrito no están dando como resultado el sistema equitativo al ofrecer servicios de parques y actividades de recreación previsto y esperado; la gente tiene una comprensión variable de la extensión y la amplitud de esa inequidad. Admitir valientemente la falla de que no se incluyeron personas de comunidades de enfoque en el pasado puede ayudar a informar a la comunidad sobre la necesidad de esfuerzos continuos a través de todas estas identidades.

Tema 5: Existe un fuerte sentimiento de ver una distribución más equitativa de los espacios abiertos y los programas de recreación ubicados en las áreas donde actualmente viven los residentes con ingresos más bajos e históricamente marginados y/o desatendidos.

"Equal distribution of parks and trails throughout the city. Equal access to get to the parks and trails, which means making sure they can be reached by walking, biking, public transportation and car. If there is a park, trail or facility that someone cannot get to because of lack of sidewalks or safety, then that is not accessible, and I see that as not equitable. Availability of different types of parks and rec opportunities that fit not only personal inclinations, but also physical abilities. Ensuring inclusiveness is practiced at facilities and in parks."

{“La distribución equitativa de parques y senderos en toda la ciudad. Acceso equitativo para ir a los parques y senderos, lo que significa asegurarse de que se pueda llegar caminando, en bicicleta, en transporte público y en automóvil. Si hay un parque, sendero o centro de recreación a la que alguien no puede llegar debido a la falta de banquetas/veredas o seguridad, entonces eso no es accesible y no lo veo equitativo. Disponibilidad de diferentes tipos de parques y oportunidades recreativas que se ajusten no solo a las inclinaciones personales, sino también a las habilidades físicas. Garantizar que se practique la inclusión en los centros de recreación y en los parques”}.

Sección 2: Dónde, por qué y cómo juego

Para esta sección, el análisis de los Consultores se enfoca en comprender 1) *dónde* juegan o se recrean ciertas comunidades de enfoque; 2) *por qué* frecuentan ciertos lugares más que otros; 3) *cómo* sus preferencias se pueden diferir del resto de los encuestados; 4) *qué* tipo de experiencias han tenido.

Es más probable que las comunidades de enfoque jueguen y se diviertan en ciertos lugares. Los mapas de calor (Figuras 3 a 5) muestran que, en comparación con el resto de los encuestados, las comunidades de enfoque tienen más probabilidades de jugar o recrearse en ciertos parques y senderos. En otras palabras, su movilidad parece ser limitada en comparación con otros encuestados.

Conocimientos clave: Los parques deben estar cerca de casa. La mayoría de los encuestados de las comunidades de enfoque viven al este de la autopista 97, lo que coincide con nuestra comprensión de la división demográfica en Bend. En el lado este de la ciudad, hay una gran cantidad de brechas identificadas (consulte el Plan Integral Bend Park & Recreation District) donde el distrito está buscando parques locales para cumplir con el objetivo clave de tener parques que estén dentro de $\frac{1}{2}$ milla caminando, sin tener que cruzar una avenida principal como barrera. La respuesta de las comunidades subrepresentadas: "las ubicaciones están demasiado lejos" encaja con este análisis de que el lado este de Bend necesita más parques y avances para que sea más fácil llegar a ellos. Por lo tanto, la adición y el desarrollo de los parques del lado este es un tema crítico de equidad.

Encontramos que el Parque Estatal Pilot Butte tenía las concentraciones más altas de alfileres de las comunidades de enfoque, seguido por el Parque Drake y el Parque Farewell Bend. Este hallazgo clave destaca la necesidad de que los encargados de tomar decisiones y el personal de trabajo se acerquen, se comprometan y aseguren la participación de las comunidades de enfoque cuando planifiquen servicios o remodelaciones en estas áreas.



Figura – 3: DONDE todos los encuestados juegan y se recrean

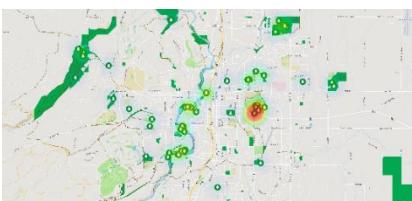


Figura - 4: Encuestados con discapacidad



Figura – 5: Comunidades de Color (no blancas)

Hallazgos de otros parques, senderos, centros de recreación y programas:

Parques: la mayoría de los encuestados muestran que tienen una experiencia positiva en los parques que frecuentan. Muchos están satisfechos con la ubicación. Un encuestado expresó,

“We have enjoyed our outings every time we have met there. You can sit by the creek, eat by the creek, play in the creek, watch nature and dogs. There are usually a lot of dogs. some are leashed many are not.”

{“*Hemos disfrutado de nuestras salidas cada vez que nos hemos encontrado allí. Puede sentarse junto al arroyo, comer junto al arroyo, jugar en el arroyo, observar la naturaleza y los perros. Suele haber muchos perros. algunos usan correas y muchos no.*”}

Las mejoras de servicio comúnmente sugeridas incluyen la gestión del tráfico peatonal y el cumplimiento de las reglas de uso de correas para los perros. Algunos encuestados quieren que el distrito arregle el mantenimiento de los parques para ayudar a aumentar la sensación de seguridad y limpieza. Algunos encuestados también mencionaron que el estacionamiento limitado puede ser un problema de accesibilidad para las personas con movilidad limitada.

“The weeds and stickers are out of control. It’s frustrating because it’s the biggest east side park and not well maintained. Is it because it’s on the east side? Bummer.”

{“*La maleza y las pegatinas están fuera de control. Es frustrante porque es el parque más grande del lado este y no está bien mantenido. ¿Es porque está en el lado este? Bummer.*”}

“The bathrooms are always very dirty. I bring my own cleaning supplies. Otherwise my park ratings would be a 10.”

{“*Los baños siempre están muy sucios. Traigo mis propios artículos de limpieza. De lo contrario, mi calificación para el parque sería un 10*”}

“Access for elderly family members is becoming an issue due to lack of parking.”

{“*El acceso para los adultos mayores de las familias se está convirtiendo en un problema debido a la falta de estacionamiento*”}.

Senderos: La mayoría de los encuestados expresaron que están encantados con la variedad de senderos que son fácilmente accesibles para todas las edades. Muchos han mencionado apreciar la proximidad de los senderos al lugar donde viven. Algunos encuestados indican el uso de senderos como alternativa en sus viajes diarios en vez de usar las rutas principales. Las sugerencias para mejorar los servicios incluyen afrontar los problemas con los perros sin correa, las condiciones y el mantenimiento de los senderos, y los usos competitivos de los senderos entre diversos usuarios— ciclistas, caminantes, corredores, carriolas y otros dispositivos que respaldan la movilidad. Algunos encuestados expresaron:

“TOO CROWDED, TOO MANY DOGS, BIKERS ON THE TRAIL THAT SHOULD NOT BE THERE”

{“MUCHA GENTE TRANSITANDO, DEMASIADOS PERROS, CICLISTAS EN EL SENDERO QUE NO DEBERÍAN ESTAR ALLÍ”}

“I run the Deschutes River trail daily at work and on the weekends from home. Love the trail. It’s not perfect because of increasing crowds (south canyon river segment) and lack of connectivity downtown - must run along sidewalks and streets with increasing pedestrian and vehicle traffic.”

{“Yo corro en el sendero del Río Deschutes todos los días en el trabajo y los fines de semana desde casa. Me encanta el sendero. No es perfecto debido al aumento de personas (el segmento del río South Canyon) y la falta de conectividad en el centro de la ciudad; debo correr a lo largo de las aceras y calles con un mayor tráfico de peatones y vehículos.”}

Centros de recreación: Muchos han expresado una experiencia positiva tanto con las instalaciones como con las actividades. El centro de recreación Juniper es muy elogiado entre los encuestados. Una vez más, las sugerencias para mejorar los servicios incluyen monitorear el distanciamiento social durante COVID-19, monitorear la gran cantidad de número de personas y las preocupaciones sobre el aumento en el costo para usar las instalaciones. Algunos encuestados afirman:

“We love Juniper, however it does get very crowded which can prevent us from using all it has to offer.”

{“Nos encanta Juniper, sin embargo, se llena mucho, lo que puede impedirnos usar todo lo que tiene para ofrecer”.}

“Parking is a hassle, and I haven’t been since pandemic, but it’s a great facility. Prices sadly keep rising pricing out low income folks. Is there a way to do a sliding scale?”

{“El estacionamiento es un problema, y no he ido desde la pandemia, pero es un gran centro de recreación . Lamentablemente, los precios siguen subiendo, excluyendo a las personas de bajos ingresos. ¿Hay alguna manera de que haya una escala de precios?”}

Programas: Un alto porcentaje de los encuestados (72%) ya se identifican como participante en los programas de distrito. Los grupos de los encuestados que resaltan por participar menos son los que hablan otro lenguaje que el inglés (55% participan) y encuestados de ingresos más bajos (68% de aquellos que ganan \$75,000 por año). Aunque antes de preguntar “por qué” estos hallazgos muestran un resultado de la programación y alcance que el distrito actualmente ofrece.

Es más probable que estos dos grupos de encuestados (los que no hablan inglés y personas de bajos ingresos), en la siguiente pregunta, indiquen que no están recibiendo información (a tiempo) o que el costo es un impedimento. Las buenas noticias es que declaraciones como “No me siento seguro” o “No me siento bienvenido” no fueron las principales razones del por qué los encuestados no (o casi no) participaron en los programas del distrito. Cuando los resultados de la encuesta se separan entre las comunidades subrepresentadas, las opciones

como: Las ubicaciones están demasiado lejos; No obtuve información sobre los programas del distrito a tiempo; No obtuve información en el idioma preferido; No sé a dónde ir ni qué se ofrece; y Cuesta demasiado son las principales respuestas seleccionadas que evitan su participación. Para obtener más detalles, consulte las Tablas 3 al 5 para comparar los resultados de la encuesta con la Pregunta 10, "No (o rara vez) participo en los programas del Distrito de Parques y Recreación de Bend porque: (Marque todo lo que corresponda)".

	Total	Blancos Solamente	Hispanos	Personas de Color
Las instalaciones están muy lejos y no tengo como llegar	18%	14%	15%	28%
No estoy interesado en los programas que se ofrecen	29%	29%	21%	28%
No recibí la información de los programas recreacionales a tiempo	24%	23%	41%	31%
No obtuve información en el idioma preferido	7%	3%	18%	16%
No sé a dónde ir ni qué se ofrece	18%	20%	31%	23%
No me siento seguro	6%	7%	3%	3%
No me siento bienvenido	6%	7%	5%	3%
Es muy costoso para mí	20%	21%	18%	13%
No estoy seguro, el programa o los programas a los que asisto pueden ser ofrecidos por el Distrito o por alguien más	15%	18%	15%	9%
Total (N)	213	106	39	64

Tabla – 3: Comparación de blancos, hispanos y personas de color: respuestas de los encuestados del por qué no (o rara vez)

	Discapacidad (Sí)	Discapacidad (No)
Las instalaciones están muy lejos y no tengo como llegar	39%	7%
No estoy interesado en los programas que se ofrecen	34%	28%
No recibí la información de los programas recreacionales a tiempo	22%	26%
No obtuve información en el idioma preferido	7%	6%
No sé a dónde ir ni qué se ofrece	14%	21%
No me siento seguro	8%	4%
No me siento bienvenido	8%	4%
Es muy costoso para mí	10%	4%
No estoy seguro, el programa o los programas a los que asisto pueden ser ofrecidos por el Distrito o por alguien más	15%	20%
TOTAL (N)	59	126

Tabla – 4: Discapacidad (S/N) - Respuestas a los encuestados del Por qué no (o rara vez)

	LGBTQ+	Heterosexual
Las instalaciones están muy lejos y no tengo como llegar	33%	17%
No estoy interesado en los programas que se ofrecen	20%	33%
No recibí la información de los programas recreacionales a tiempo	23%	27%
No obtuve información en el idioma preferido	3%	6%
No sé a dónde ir ni qué se ofrece	15%	19%
No me siento seguro	5%	4%
No me siento bienvenido	5%	7%
Es muy costoso para mí	15%	22%
No estoy seguro, el programa o los programas a los que asisto pueden ser ofrecidos por el Distrito o por alguien más	15%	14%
TOTAL (N)	93	288

Tabla – 5: LGBTQ+ vs. Heterosexual- Respuestas a los encuestados del Por qué no (o rara vez)

“No estoy interesado en los programas que se ofrecen” es la principal razón en la comunidad (29%) para no participar. Estos datos requieren una mayor exploración si el distrito desea que sus programas sean relevantes para los posibles y actuales usuarios. Para ayudar a profundizar las conversaciones relacionadas con este tema, Talitha ha ofrecido algunas preguntas guía en las recomendaciones tácticas.

Sección 3: Interacciones

Esta sección hizo preguntas sobre cómo se sintieron los encuestados después de interactuar o visitar los parques de Bend.. Los encuestados calificaron cuán bienvenidos se sienten, con un promedio de 8.68 en una escala de 0 a 10. Esto cambió a un poco más negativo en las respuestas de hispanos/latinos y POC. Un cambio similar ocurrió con las personas que se identificaron con algún nivel de discapacidad. El cambio negativo más grande es visible en la identidad sexual, con miembros de la comunidad LGBTQ+ dando el valor promedio más bajo (que aún era abrumadoramente positivo, solamente más bajo). Para aquellos que hablan idiomas distintos al inglés y aquellos con ingresos más bajos, las calificaciones fueron muy similares al total general.

Pregunta 12 de la encuesta: Siento que mi familia y yo somos bienvenidos en los programas, parques, senderos y centros de recreación de Bend Park & Recreation District:

	Total	Blancos - solamente	Hispano/Latino	Personas de Color
Respuesta promedio (escala 0-10)	8.68	9.04	8.51	8.16
Positivo (calificación de 6-10)	93%	97%	91%	90%
Negativo (calificación de 0-4)	5%	3%	4%	6%
Total (N)	410	212	67	97

Tabla – 6: Comparación de personas blancas, hispanas y personas de color – Respuestas a sentirse bienvenido en los centros de recreación de BPRD

	Discapacidad (Sí)	Discapacidad (No)
Respuesta promedio (escala 0-10)	7.82	8.97
Positivo (calificación de 6-10)	90%	95%
Negativo (calificación de 0-4)	8%	4%
Total (N)	73	286

Tabla – 7: Comparación de Habilidades – Respuestas a sentirse bienvenido

	LGBTQ+	Heterosexual
Respuesta promedio (escala 0-10)	7.80	8.84
Positivo (calificación de 6-10)	92%	93%
Negativo (calificación de 0-4)	7%	6%
Total (N)	73	286

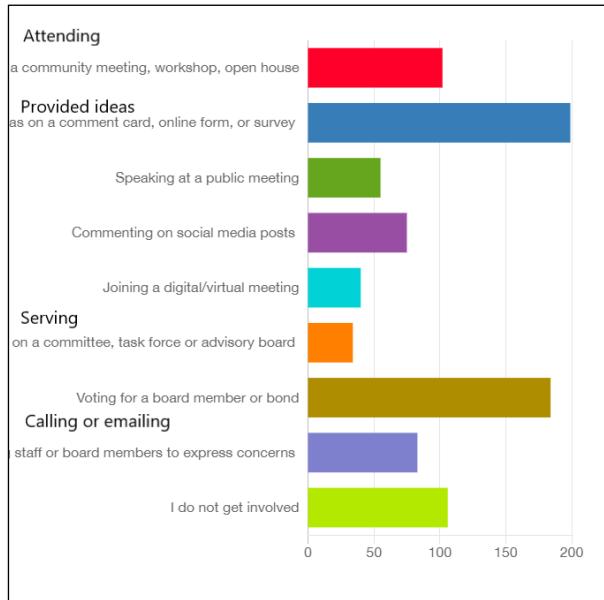
Table – 8: Comparación de Habilidades – Respuestas a sentirse bienvenido

Cuando se les preguntó si se les permitía hacer las actividades que querían hacer, nuevamente las respuestas fueron generalmente positivas. Las diferencias en las calificaciones aquí fueron más dispersas, siendo las personas que identifican algún nivel de discapacidad las que tienen más probabilidades de responder negativamente, seguidas por los encuestados POC e hispanos/latinos.

Los encuestados en las comunidades subrepresentadas fueron mucho más propensos a informar que un empleado o representante del distrito les había dicho que no podían hacer algo. Los permisos y reglas especiales también limitaron las actividades para personas con discapacidades, aquellos que hablan otros idiomas y para aquellos que se identifican como hispanos/latinos. Este tipo de obstáculos en el proceso son particularmente difíciles de superar si existen barreras físicas o de idioma.

Sección 4: Comunicaciones y Compromiso

Aportando ideas y sugerencias a través de formularios en línea, tarjetas de comentarios y encuestas es una de las vías más importantes en las que los usuarios parecen mantenerse involucrados con los asuntos del distrito. Esto parece ser cierto en todos los segmentos de la población. La Tabla – 9 muestra cómo los encuestados tienden a mantenerse informados o involucrados con el distrito.

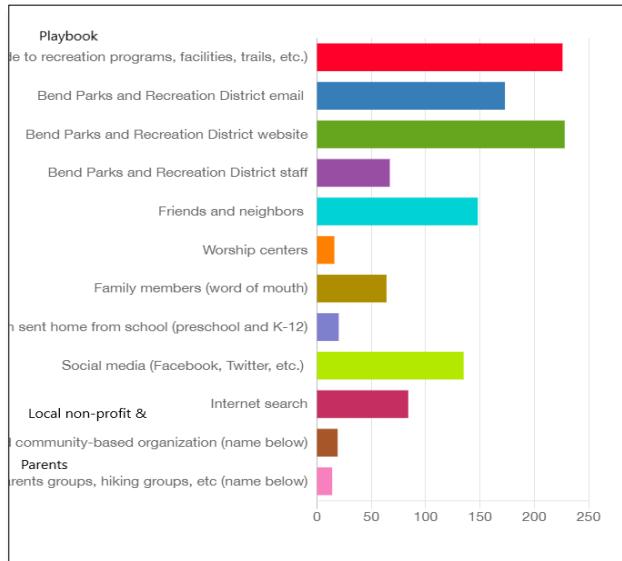


- Muy estrechamente clasificado para proporcionar comentarios es votar por un miembro de la junta directiva o un bono.
- La votación cae dramáticamente entre los encuestados hispanos/latinos y POC que reportan “No me involucro” como su segunda opción más alta.
- Asistir a las reuniones de la comunidad es particularmente importante para los encuestados que indican una discapacidad o que se identifican como LGBTQ+.
- Comentar en las redes sociales es importante para quienes viven con una discapacidad.
- Reuniones en persona y virtuales, incluyendo servir en un comité o junta se clasificaron como las más bajas para casi todos los segmentos de la población.

La Tabla – 9 muestra cómo los encuestados tienden a mantenerse informados

Además, brindar ideas y sugerencias es una de las vías clave en las que los usuarios parecen mantenerse involucrados con los asuntos del distrito. La Tabla – 10 muestra cómo los encuestados tienden a mantenerse informados o involucrados con el distrito. Muy cerca de proporcionar comentarios está votar por un miembro de la junta o un bono. Esta información ofrece puntos de influencia para el distrito siempre y cuando planee aumentar la participación pública en sus procesos.

Talitha se complace en descubrir que los resultados de la encuesta iluminan algunos conocimientos que nos sirven para saber *si* la comunidad en general y las comunidades de enfoque obtienen información sobre los programas y servicios del distrito y *cómo* la obtienen. La Tabla – 11 muestra las fuentes de dónde reciben comunicaciones sobre el distrito.



Encontramos tres niveles de fuentes de comunicación:

Nivel 1: la revista de actividades de BPRD, el sitio web y el correo electrónico de BPRD

Nivel 2: de boca en boca entre amigos y vecinos y las redes sociales del distrito

Nivel 3: el personal de BPRD, familiares y búsqueda en Internet

Tabla – 10 - Información sobre los programas y servicios del distrito

La encuesta comunitaria también reveló que la página de Facebook del distrito (inglés y español) era la más popular entre los usuarios de las redes sociales. Instagram y Next Door ocupan el segundo lugar en popularidad. De todos los encuestados, ochenta (80) seleccionaron "No uso redes sociales". Es difícil responder el porcentaje general de esta selección porque la pregunta de las redes sociales permite a los usuarios hacer clic en varias opciones ("seleccionar todas las que correspondan"). Sin embargo, los hallazgos clave deberían permitirle al distrito tener mejor conocimiento de las fuentes y plataformas de comunicación clave.

Para los encuestados con discapacidades, cuyo idioma principal no es el inglés y de hogares de bajos ingresos, no reciben información sobre las actividades y los programas²³ del distrito. Para obtener información adicional sobre cómo cerrar esta brecha de comunicación, consulte la sección de recomendaciones externas.

VI. Recomendaciones

Para una institución tan grande como BPRD, una iniciativa DEI verdaderamente funcional va a requerir compromisos internos y externos de múltiples partes interesadas. En este sentido, hemos resumido nuestras recomendaciones en dos secciones: recomendaciones internas y externas, que requieren compromisos de varios niveles de tiempo, recursos y capacidad. Mientras las recomendaciones internas tienen como objetivo guiar las políticas y prácticas internas del distrito, las recomendaciones externas tienen como objetivo guiar los servicios e interacciones del distrito en persona con el público. Ambas recomendaciones se fundamentan en el marco de la justicia social, la equidad racial y la inclusión. Nuestras recomendaciones prestan atención especial a la diversidad demográfica de la fuerza laboral del distrito y los residentes dentro de la región.

²³ Researchers cross-referenced and tabulated question 9 & 10 of the survey questions and extrapolated answers for the communities of focus (Los investigadores utilizaron referencia cruzadas y tabularon las preguntas 9 y 10 de las preguntas de la encuesta y extrapolaron las respuestas para las comunidades de enfoque)

Además, las recomendaciones y los conocimientos compartidos aquí son un esfuerzo colectivo. Hemos sintetizado cuidadosamente numerosas ideas, historias y observaciones que nos contaron en varias reuniones con las partes interesadas. Talitha prestó mucha atención a las tendencias y secuencias que surgieron de muchos diálogos individuales y grupales. Además, los aprendizajes cuantitativos y cualitativos extraídos de las encuestas del personal y la comunidad también informan y dan forma a estas recomendaciones.

Sin embargo, queremos reconocer que es posible que el distrito ya haya implementado algunas de estas recomendaciones. En tales incidentes, queremos señalar que Talitha simplemente está haciendo eco de las sugerencias que hemos visto en la encuesta comunitaria, por lo tanto, es posible que el distrito desee explorar cómo aumentar el conocimiento de tales servicios en la comunidad en general.

Por último, estas recomendaciones no son definitivas. A medida que el contexto y la cultura en los que funciona el distrito continúen evolucionando, las acciones, estrategias, evaluaciones y estas recomendaciones en sí mismas pueden necesitar ser reevaluadas de vez en cuando para garantizar una relevancia continua. Por último, el calendario de implementación sugerido se prioriza en tres categorías:

- Implementación Inmediata: implementación dentro de 12 a 18 meses
- Implementación Intermedia: implementación dentro de 18 a 36 meses
- Implementación a Largo plazo: implementación dentro de los próximos cinco años

“El viaje de mil millas comienza con un solo paso.”

-Lao-tse²⁴

A. Recomendaciones internas

La transformación sistémica a menudo comienza con una invitación a la reflexión — individual y colectiva — e involucra conversaciones entre todos los niveles de la institución. En ese sentido, las recomendaciones descritas aquí requieren acciones reflexivas de varios agentes que ejercen diferentes niveles de poder dentro del distrito.

Invertir en personas: planificar y coordinar oportunidades de Capacitación y Desarrollo (en inglés, L&D – learning and development) en todo el distrito específicamente para aumentar el conocimiento en DEI y su relevancia para los servicios de parques y recreación

Plazo de implementación sugerido: Inmediato | Compromiso de tiempo: Continuo

El 79 % del personal que respondió a la encuesta del personal quería saber más acerca de DEI. Por lo tanto, una de las primeras ganancias que BPRD puede ejecutar para promover DEI desde adentro es invertir en oportunidades de Capacitación y Desarrollo en todo el distrito.

Si bien entendemos que BPRD actualmente ofrece a sus empleados las oportunidades de Capacitación y Desarrollo, como las que ofrece Oregon Recreation and Park Association con la aprobación de un supervisor, no está claro con qué frecuencia el personal aprovecha esta

²⁴ The founder of Taoism – Chinese religion and philosophy.

oportunidad. Además, el sistema actual pone la responsabilidad en el personal sin un progreso medible. Por lo tanto, le recomendamos al distrito que coordine las oportunidades de Capacitación y Desarrollo en todo el distrito en todos sus centros de recreación. Si las regulaciones de salud pública para frenar la pandemia están en curso, entonces el distrito podría considerar oportunidades de aprendizaje virtual y/o híbridas (en persona + virtual).

Además, en la encuesta del personal, preguntamos qué tipo de capacitación y oportunidades de desarrollo beneficiarían a su departamento o departamentos de los encuestados. Los encuestados eligieron una sección transversal de temas de una lista proporcionada en la encuesta. Hemos organizado sus opciones en tres niveles. Los temas del primer nivel obtuvieron la mayor cantidad de votos y el tercer nivel obtuvo la menor cantidad. Los Consultores tomaron prestados estos temas de la lista de capacitación del YWCA of Greater Portland.

Nivel 1:

- Prejuicio implícito
- Racismo sistémico

Nivel 2:

- Activar la empatía cultural
- Introducción a la Diversidad, Equidad e Inclusión
- Reclutar y retener una fuerza laboral diversa e inclusiva

Nivel 3:

- Comprender la opresión: abuso de poder sistémico e institucional que causa daño
- Privilegio Blanco
- Alianza: una práctica en la que una persona que tiene poder sistémico busca acabar con la opresión en solidaridad con un grupo de personas que no tienen poder sistémico
- Desmantelar el racismo

Información adicional sobre cómo crear oportunidades de Capacitación y Desarrollo para la fuerza laboral:

Plazo de implementación sugerido: Largo plazo | **Compromiso de tiempo:** Continuo
Los estudios han demostrado que las capacitaciones relacionadas con DEI que se ofrecen de forma única pueden ser más dañinas que beneficiosas.²⁵ Por lo tanto, Talitha recomienda que BPRD cree y mantenga una cultura de aprendizaje continuo motivando e incentivando al personal del distrito a participar en talleres de DEI como parte del establecimiento de metas para el desarrollo profesional (DP) o la educación continua (EC). Algunas agencias públicas integran el esfuerzo del personal para promover la equidad y la inclusión como parte de los criterios de evaluación del desempeño. También recomendamos que todos los miembros de la junta recién elegidos/designados, así como todos los supervisores, asistan al taller de DEI.

Además, los talleres especializados como Conversaciones Cruciales, Pertenencia y Otredad, Universalismo Dirigido, Liderazgo Adaptativo y Práctica Reflexiva podrían ser tremadamente beneficiosos para la fuerza laboral del distrito. Estos talleres específicamente afrontan la necesidad de franqueza para reconocer las complejas tensiones sociales y raciales que existen en nuestro mundo que constantemente está cambiando. Estas no son oportunidades educativas específicas de DEI, por lo tanto, para el personal que ha expresado abiertamente su falta de interés en aprender más sobre DEI, pueden comenzar participando en estos talleres. Para el personal que se identifica como blanco, también recomendamos la publicación Anti-racist journal and caucusing resources de Casey Tonnelly, quien participó en

²⁵ <https://hbr.org/2000/01/communities-of-practice-the-organizational-frontier>

la fase inicial de esta iniciativa. Tonnally co-facilitó discusiones de grupos focales y entrevistas individuales con el personal de BPRD. Consulte el Apéndice – E: Recursos para obtener más detalles sobre estos temas.

Además, Talitha recomienda que el distrito considere buscar el apoyo de servicios de consultoría profesional, específicamente para diseñar e implementar talleres de capacitación y desarrollo centrados en la equidad y la inclusión. Muchas agencias públicas han solicitado consultores que se especialicen en el diseño e implementación de capacitaciones en la Equidad Racial e Inclusión.

Más adelante, es posible que BPRD desee considerar contratar a una persona, cuya responsabilidad principal sería coordinar y administrar las oportunidades de Capacitación y Desarrollo para BPRD, incluidos, entre otros, los talleres de DEI. Dado el tamaño de BPRD, es razonable tener un coordinador de Capacitación y Desarrollo en el personal que también podría asumir responsabilidades clave para administrar la iniciativa DEI del distrito, así como coordinar las Comunidades de Práctica (CoP), que describiremos en detalle, en la siguiente sección. Los coordinadores de Capacitación y Desarrollo a menudo se encuentran bajo el Departamento de Recursos Humanos.

Invertir en el progreso de programas y procesos: Comunicación Interna, Retención y Contratación

Comunicación Interna:

Plazo de implementación sugerido: Intermedio

Compromiso de tiempo: Continuo | BPRD ya tiene algunas recomendaciones que ya están en marcha.

Como se indica en la sección titulada Encuesta del personal, la fuerza laboral del distrito indicó un fuerte sentimiento para tener más coordinación entre los departamentos en lo que respecta a los esfuerzos de DEI. Esto podría comenzar mejorando la comunicación coordinada dentro del distrito. Cuando se les pidió que reflexionaran sobre cómo el personal está recibiendo información sobre la iniciativa DEI del distrito, los encuestados nombraron varias fuentes de información muy distintas y este hallazgo muestra que podría ser necesario aclarar en dónde el personal puede encontrar información y noticias sobre la iniciativa DEI.

Talitha propone las siguientes acciones para la consideración del distrito:

- ❖ Dediquen una sección en la intranet del distrito que describa las noticias más recientes y los logros de la iniciativa DEI. Si el distrito ya tiene plataformas o páginas web dedicadas, sería tan simple como recordárselo al personal durante las reuniones internas.
- ❖ Dediquen una página web para las historias de los miembros del personal que están dispuestos a compartir sus reflexiones sobre sus trayectorias en DEI: esta es una oportunidad para reforzar la conexión entre el personal de diversos orígenes y para que los líderes lideren con el ejemplo ofreciéndose como voluntarios para ser los primeros. Talitha recomienda que el equipo de comunicación y servicios de extensión de servicios del distrito lidere esta iniciativa y proporcione preguntas guiadas al personal que se ofrece como voluntario para compartir sus historias, ya sea por escrito o en formato multimedia.
- ❖ Proporcionar noticias sobre los esfuerzos de DEI al menos dos veces al año en todas las reuniones de personal.

- ❖ Pedir al personal que genere una lista de temas de DEI que les gustaría que los líderes del distrito hablen en las reuniones del personal.
- ❖ Invitar a los miembros del personal a liderar y mantener Comunidades de Práctica (CoP) para áreas temáticas que puedan atraer el interés de varios miembros del personal. Las CoP son grupos formados informalmente dentro de una organización cuya intención integra debe ser mejorar la práctica profesional de los miembros del grupo en un área específica. Lo hacen comprometiéndose con el aprendizaje continuo y compartiendo las mejores prácticas entre el grupo y, cuando corresponde, las CoP comparten conocimientos y recursos con toda la organización. Harvard Business Review señaló recientemente cómo las CoP están ganando popularidad tanto en el sector público como en el privado. Las CoP son como grupos de expertos internos formados por profesionales innovadores que desean ayudar a sus empleadores a enfrentar problemas urgentes y/o emergentes.²⁶ La idea aquí es cultivar una mentalidad de crecimiento. Para el distrito, la formación de CoP relacionadas con afrontar disparidades específicas podría normalizar las discusiones sobre cuestiones raciales y sociales. Tengan en cuenta que las CoP son diferentes a los comités porque son informales y, a menudo, se forman debido a la necesidad de enfrentar ciertos desafíos o barreras dentro de una organización. Las CoP pueden disolverse o continuar dependiendo del tema de enfoque. Si se coordina de manera cuidadosa y consistente, puede haber una sinergia saludable entre los comités DEI y las CoP. Por ejemplo, en el sector educativo, existen CoP para el "Marco de Aprendizaje Social y Emocional (SEL-Social and Emotional Learning)" para que los maestros puedan aprender más sobre SEL e integrar herramientas útiles en su práctica docente. Las CoP requieren que una o dos personas coordinen los detalles logísticos. Consulte el Apéndice-E: Recursos para obtener más recursos útiles para las CoP, así como su contribución positiva a varios lugares de trabajo.

Retención:

Plazo de implementación sugerido: Intermedio

Compromiso de tiempo: Continuo

Durante una de nuestras reuniones, un participante señaló que el distrito no tiene problemas con la retención. Si bien Talitha está muy complacida de escuchar este comentario, recibimos críticas mixtas cuando evaluamos hasta qué punto el personal: 1) se siente respetado, aceptado y empoderado dentro del distrito; 2) han sido incluidos en los procesos de toma de decisiones que podrían impactar su trabajo; 3) tratados justamente.

Mientras que ninguno de los empleados que tomó la encuesta del personal reportó una exclusión obvia, también encontramos que el personal de algunos departamentos indicó que rara es la vez que se sienten respetados, aceptados, empoderados y que se les incluye en los procesos de toma de decisiones que podrían afectar su trabajo. Algunos miembros del personal indicaron que el estándar de la equidad es bajo en sus departamentos. Este sentimiento es pronunciado entre el personal de color y el personal de tiempo parcial sin beneficios, pero está ausente entre el personal blanco de tiempo completo.

Dados estos hallazgos, el distrito necesita explorar no solamente si hay una buena tasa de retención, sino también preguntar:

- ¿Quién se está beneficiando más de la buena tasa de retención del distrito? Con especial atención a la demografía al responder esta pregunta.
- ¿Se ha realizado un estudio sobre qué puestos tienen la mayor tasa de retención y qué factores humanos y de procedimiento podrían contribuir a este logro?

²⁶ <https://hbr.org/2000/01/communities-of-practice-the-organizational-frontier>

- ¿Cómo se manejan las promociones internas?
- ¿Existe un camino para que los empleados que trabajan a tiempo parcial sin beneficios progresen a puestos permanentes o con beneficios?
- ¿De qué manera el distrito apoya la fuerza laboral hacia la movilidad ascendente dentro del distrito?
- ¿Cómo está el distrito prestando atención o siguiendo la diversidad demográfica de su fuerza laboral?
- ¿Qué puede hacer el distrito para garantizar que los esfuerzos realizados para retener a los empleados sean para todos los empleados?

Por último, queremos sugerir a los supervisores que realicen una mini auditoría de equidad con sus equipos. El marco está establecido por Beloved Community, una organización sin fines de lucro con sede en los EE. UU., que se especializa en trabajo sobre la equidad. Así como suena, una mini auditoría de equidad está diseñada de la manera que cualquier empleado pueda participar durante unos minutos al día en el transcurso de cinco días. Es una herramienta introductoria, para que las personas estén equipadas para hacer el trabajo de equidad por su cuenta. Se puede encontrar más información en el Apéndice-E: Recursos.

Reclutamiento:

Plazo de implementación sugerido: Intermedio

Compromiso de tiempo: Continuo

A medida que el distrito continúa lidiando con cómo diversificar la fuerza laboral, Talitha propone los siguientes pasos de acción—

- Recolectar datos de diversidad sociodemográfica interna y externa. El distrito debe asegurarse de que la recolección y el intercambio de datos de la diversidad demográfica del personal cumplan con las leyes laborales.
- Evaluar y, si es necesario, ampliar los canales de comunicación a través de los cuales se publican anuncios de empleo.
- Ofrecer incentivos al personal para que participe en ferias de trabajo en entornos de K-12, escuelas de oficios o universidades.
- Crear un programa de mentoría profesional con estipendio en el que un joven que trabaja a tiempo parcial para el distrito (de puesto a plazo fijo o de otro tipo) sea juntado con un empleado del personal profesional a tiempo completo en el distrito. El punto aquí es crear un camino para que los jóvenes vean y experimenten otras profesiones dentro del distrito.

La tabla12 muestra la clasificación de los pasos de acción que el personal pensó que el distrito debería considerar. Los lectores pueden ver que la mayoría de las recomendaciones de Talitha se alinean con lo que escuchamos del personal.

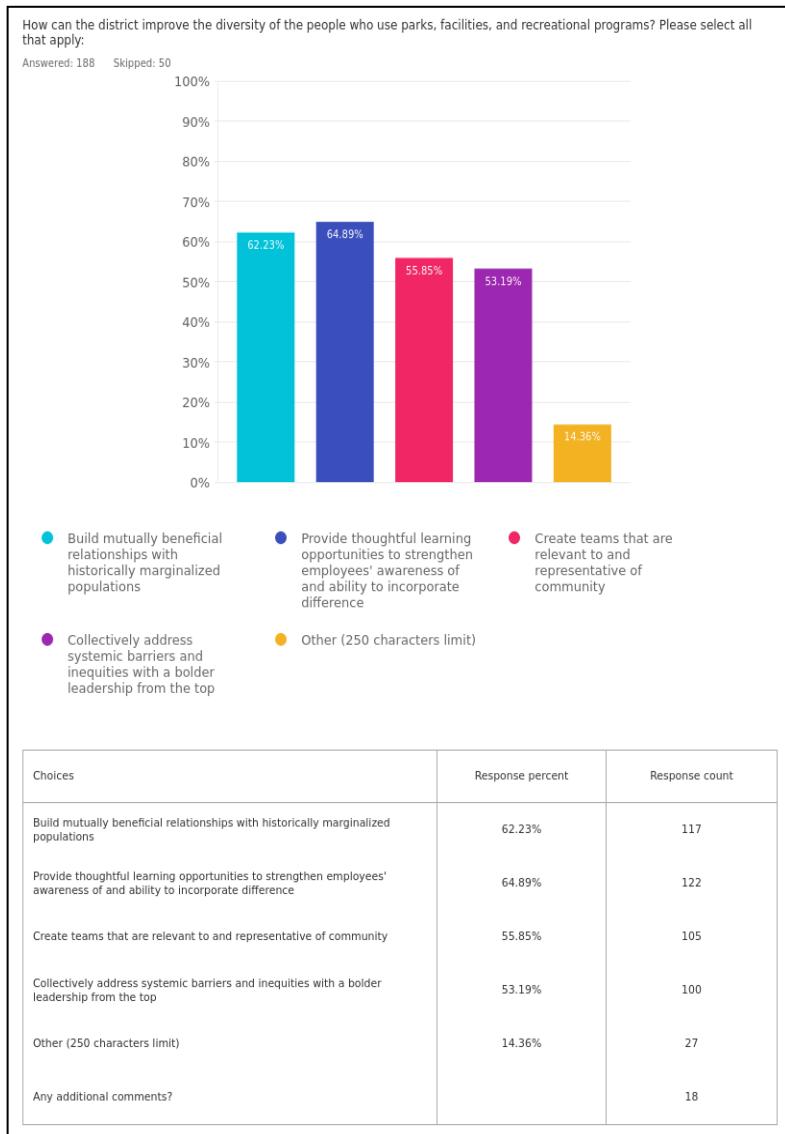


Tabla – 12: Respuestas del personal para posibles esfuerzos de diversidad

Inviertan en el poder compartido:

“El poder es la capacidad de dirigir o influir en el comportamiento de los demás. A gran escala, el poder es la capacidad de establecer la agenda pública – enmarcar grandes decisiones, influir en los legisladores y hacer que se promulguen leyes para impedirlas que se promulguen, hacer valer la propia voluntad de uno en el mundo.”
(Robert Reich, 2020)²⁷

Para esta sección, Talitha usa la definición de poder del libro de Robert Reich, *The System*, específicamente porque BPRD es una agencia pública y la definición de poder de Reich describe específicamente varias formas de poder que se encuentran dentro de una estructura o sistema público.

²⁷ Robert Reich is a scholar, professor, prolific and provocative writer in the US. He has taught at the Goldman School of Public Policy at the University of California, Berkeley and served in three national administrations.

Además, las siguientes recomendaciones son enfocadas a gran escala, lo que significa que no necesariamente entraremos en detalles sobre cómo el personal o los supervisores dentro del distrito pueden compartir el poder como de manera individual. Nos enfocamos más en los procesos de toma de decisiones de alto nivel. A la luz de avanzar la iniciativa DEI, hemos enumerado algunos primeros triunfos, así como acciones continuas que la política del distrito y los encargados de toma de decisiones podrían considerar. Estas recomendaciones están fundamentadas y guiadas por las voces y visiones de numerosas partes interesadas que participaron en varias reuniones.

Acciones para los primeros triunfos:

Plazo de implementación sugerido: Inmediato

- Adoptar definiciones de Justicia Social, Equidad Racial, Inclusión y Diversidad para toda la agencia.
- Formalizar el grupo de trabajo de DEI como un comité oficial de BPRD. Esta es una forma de validar los esfuerzos del personal que ha contribuido a la iniciativa DEI mediante la institucionalización de sus voces y visiones.
- Unirse al Consejo Municipal de Bend (The City of Bend) para ser parte de la práctica de “A Welcoming City”.²⁸ Para el distrito podría mirarse como aprobar una ordenanza que establezca que todos los parques, senderos y centros de recreación son entornos acogedores en los que no hay lugar para el odio y que el distrito se esfuerza por la inclusión y la pertenencia de todos. Aunque existen leyes no discriminatorias en los EE. UU., es un hecho que los crímenes de odio contra asiáticos, asiático-americanos, latinos y minorías sexuales están aumentando en el último año.²⁹

Práctica reflexiva continua:

Plazo de implementación sugerido: Largo plazo | **Compromiso de tiempo:** continuo

- Que el presidente y/o vicepresidente de la mesa directiva realice sesiones de oyentes con el público en varios vecindarios – el distrito debe tener intérpretes disponibles al menos en los 3 idiomas más hablados en Bend.
- Reexaminar cómo está estructurado el gobierno de la mesa directiva del distrito y estudiar qué están haciendo otras jurisdicciones similares a BPRD para promover la equidad específicamente dentro del gobierno de la mesa directiva. Talitha sugiere conectarse con la Asociación Nacional de Recreación y Parques (NRPA) para solicitar apoyo e ideas con este esfuerzo.
- A la luz de la alineación del distrito con el esfuerzo de NRPA hacia la equidad y la inclusión, sería útil que el distrito dé pasos grandes específicamente para integrar elementos del marco³⁰ de la equidad en salud por parte de NRPA en su proceso de planificación estratégico. Una de las principales autoras de este marco, Tiffany Pertillar, ha trabajado con BPRD. Pertillar co-facilitó discusiones de grupos focales y entrevistas individuales con el personal de BPRD.

El personal y el liderazgo

Plazo de implementación sugerido: Intermedio

Compromiso de tiempo: Continuo

Asignar o emplear personal bilingüe calificado (es una prioridad que hable español) dentro del equipo de liderazgo de la organización para ayudar a liderar la iniciativa DEI. Este puesto

²⁸ A Welcoming City Resolution: <https://drive.google.com/drive/folders/14CPMYqsY-eijhtmKZZNm0TpRDLAGPpT0>

²⁹ Hate Crimes Statistics (2019 vs 2020) <https://www.justice.gov/hatecrimes/hate-crime-statistics>

³⁰ NRPA Elevating Health Equity: <https://www.nrpa.org/our-work/Three-Pillars/equity/elevating-health-equity-through-parks-and-recreation-a-framework-for-action/>
w.nrpa.org/contentassets/fb504056fcdd49a483936175230a2077/nrpa_framework_2021.pdf

podría combinarse con la coordinación de Capacitación y Desarrollo indicada en las recomendaciones internas.

B. Recomendaciones Externas:

Talitha entiende que BPRD querría que el plan de implementación de DEI se basara en sus valores³¹ y fuera accionable. Por lo tanto, las recomendaciones externas de Talitha constan de dos elementos. Primero, recomendamos que el distrito considere utilizar el marco teórico RE-AIM para guiar sus planes de implementación, ya que abarca mecanismos de cambio organizacional y comunitario. En segundo lugar, ofrecemos recomendaciones tácticas junto con los valores relacionados de la agencia, el cronograma de implementación sugerido y el compromiso de tiempo anticipado.

Talitha basa sus recomendaciones en valores de la justicia social y la equidad racial y, por lo tanto, animamos al distrito a garantizar que las comunidades de enfoque tengan acceso equitativo y práctico para recrear, jugar y fomentar estilos de vida saludables y enriquecidos. La verdadera equidad se trata de la prosperidad de todos, "una marea alta levanta todos los barcos", por así decirlo.

Una vez más, estas recomendaciones no son definitivas. Animamos al distrito a continuar en este viaje de DEI desde una postura de humildad cultural. Un elemento de la humildad cultural es reflexionar críticamente y aprender de y junto con quienes el distrito está llamado a servir.

Marco teórico RE-AIM para guiar sus planes de implementación

¿Qué es RE-AIM?

RE-AIM es un marco integrado desarrollado para mejorar la adopción y la implementación sostenible de intervenciones basadas en evidencia en una amplia gama de entornos de la salud, la salud pública, la educación, la comunidad y otros contextos.³² La herramienta de planificación RE-AIM ([RE-AIM planning tool](#)) se compone de cinco dimensiones—Alcance, Eficacia, Adopción, Implementación y Mantenimiento/Sostenibilidad.

³¹ BPRD's values and mission statement: <https://www.bendparksandrec.org/about/>
³² <https://re-aim.org/>

¿Por qué RE-AIM?

RE-AIM es ampliamente utilizado entre los defensores de la equidad en salud a nivel nacional e internacional. La Asociación de Parques Nacionales (NRPA) es uno de los defensores comprometidos de la equidad saludable. La asociación afirma: "Los parques y las actividades de recreación son una parte clave del sistema de salud pública. Los centros de recreación sirven de manera única como centros de bienestar comunitario, lugares de reunión confiables que conectan a cada miembro de la comunidad con programas, servicios y espacios esenciales que promueven la equidad en salud, mejoran los resultados de salud y mejoran la calidad de vida." Al utilizar el marco RE-AIM como una herramienta de planificación, el distrito podría estar mejor preparado para incorporar los principios de la equidad en salud de manera sistemática. Consulte el Apéndice – E: Recursos para obtener un modelo del marco RE-AIM. El distrito debe considerar probar el uso de RE-AIM al planificar e implementar la programación recreativa. La Figura-3 muestra en qué fases el distrito podría integrar el marco RE-AIM, específicamente en el proceso de planificación de la recreación.³³

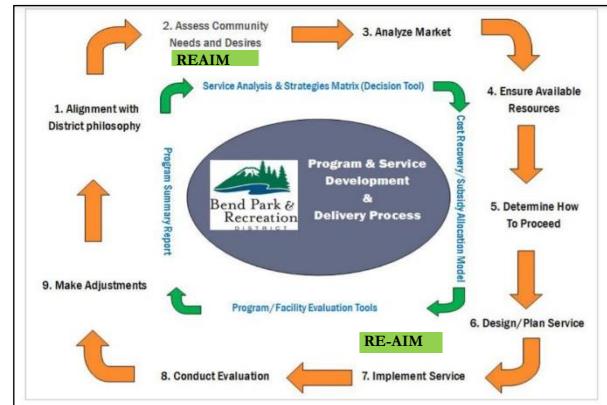


Figura 3: Integración de RE-AIM en la Planificación de la Recreación.

Recomendaciones tácticas

Talitha reconoce que es posible que el distrito ya haya implementado algunas de estas recomendaciones. Talitha se esfuerza por incluir y elevar las diversas voces de las partes interesadas que han participado; por lo tanto, hemos optado por no censurar las sugerencias que se nos repiten.

1. La inscripción a los Programas:

Plazo de implementación sugerido: a largo plazo (este plazo se alinea con el cronograma de revisión del plan del programa de recreación de BPRD).

Compromiso de tiempo: Continuo

Valores de BPRD: los Clientes, la Inclusión, el Personal, la Excelencia, la Responsabilidad Fiscal

Talitha escuchó en cada interacción con las partes interesadas que los programas recreativos para niños y jóvenes se llenan muy rápido y parece haber una demanda mucho mayor que lo que se ofrece. Numerosos usuarios sugirieron una reevaluación del sistema de inscripción, aunque algunos señalaron que la plataforma más nueva era más fácil de navegar. En base a estos hallazgos, el distrito debe considerar –

- Formar un grupo de trabajo para revisar el proceso de las inscripciones a través de los lentes del acceso lingüístico y la inclusión, así como la equidad social y racial. El distrito debe asegurarse de que este grupo esté compuesto por miembros del personal con diversidad de edad, idioma, cultura, orientación sexual y especificación de trabajo.
- Revisar las políticas y procedimientos del programa de becas. Hemos escuchado que las familias que reciben becas o fondos estatales a menudo tienen "retenciones" en sus cuentas, por lo tanto, no pueden inscribirse de manera eficiente en comparación con los usuarios que pagan de su bolsillo. Como tal, aunque los usuarios que necesitan apoyo financiero obtienen el apoyo, a menudo se quedan con la elección de

³³ Adapted from BPRD: Recreational Programming Plan (2020-2025)

programas recreativos que sobran porque los programas más atractivos ya se han llenado.

Las familias expresaron dificultad navegando el sitio web, especialmente durante la inscripción a los programas recreativos.

- Revisar las funciones de usabilidad del sitio web y hacer cambios para crear una experiencia más intuitiva.
- Organizar sesiones de orientación del programa en español y algunos otros idiomas más hablados en Bend. En esta sesión se puede enseñar a los que asisten cómo navegar el sitio web, buscar e inscribirse en programas de recreación.
- Ofrecer una opción de solicitud en papel y establecer un buen número de lugares para inscribir a los niños de la comunidad de habla hispana.

Realizar una auditoría sobre los programas recreativos y comenzar haciendo estas preguntas reflexivas:

- ¿De quién son las tradiciones culturales incluidas en la programación recreativa y las de quién quedan excluidas?
- ¿Quiénes son los instructores? ¿Cuál es la diversidad demográfica de los instructores de los programas recreativos?
- ¿Los instructores de los programas recreativos incorporan lentes de equidad e inclusión en el diseño de sus cursos, la enseñanza y el reclutamiento de usuarios?
- ¿Cuántos instructores de programas recreativos hay en el grupo de trabajo DEI del distrito?
- ¿Qué tipo de programas recreativos desean las comunidades subrepresentadas? (Teniendo en cuenta que "No estoy interesado en los programas que se ofrecen" es la respuesta principal cuando se les pregunta por qué los encuestados no participan en los programas del distrito).

2. Alcance dirigido a usuarios jóvenes (menores de 24 años) y usuarios mayores de 75 años:

Plazo de implementación sugerido: Intermedio

Compromiso de tiempo: Intermedio

Valores de BPRD: los Clientes, la Excelencia y la Inclusión

Esta encuesta comunitaria recibió una baja participación de residentes menores de 24 años y mayores de 75. Desafortunadamente, las restricciones de salud pública relacionadas con la pandemia y la mala calidad del aire podrían haber influido. A medida que las restricciones de salud pública disminuyan, el distrito debe lanzar un alcance dirigido para recopilar visiones y voces de estos dos grupos de edad dado que constituyen la mayor cantidad de usuarios que el distrito atiende actualmente de acuerdo con el último Plan de Recreación del distrito.

Además, Benjamin Abstan señala que, "las generaciones más jóvenes son las más sensibles a la equidad racial: un informe de Deloitte 2021 muestra que el 56 por ciento de los millennials ven el racismo sistémico como muy o bastante extendido en la sociedad en general. Al mismo tiempo, están profundamente insatisfechos con los esfuerzos de las instituciones para afrontarlo. Unirse o apoyar redes de jóvenes dentro de su sector tendrá impactos a largo plazo, tanto para usted como para su organización."³⁴

³⁴ the founder and CEO of [Toward Antiracism Now](#), a training and consulting firm that helps organizations unlock their full potential by becoming boldly anti-racist.

3. Formalizar las asociaciones locales existentes y cultivar nuevas relaciones:

Plazo de implementación sugerido: Intermedio; se puede evaluar la necesidad de formar una asociación formal a partir de ahí

Compromiso de tiempo: Continuo

Valores de BPRD: la Excelencia y la Inclusión de las Asociaciones en todos los elementos enumerados en esta sección.

- Iniciar y mantener un mapa de partes interesadas. Ver el Apéndice-E: Recursos sobre cómo crear un mapa de las partes interesadas, que es una herramienta práctica utilizada en el sector público para monitorear y rastrear la presencia de grupos comunitarios o vecinos para que las agencias públicas puedan realizar alcances y desarrollar asociaciones como sea apropiado. El compromiso oportunista o transaccional no genera confianza ni respeto. Por lo tanto, el distrito debe garantizar que haya un compromiso institucional que a menudo es exhibido por un líder del distrito que constantemente forja y fomenta relaciones con líderes informales y formales de las comunidades de enfoque. Algunas ideas más incluyen la creación de un Comité de la Comunidad Latina, para formalizar la asociación con estos líderes emergentes de la comunidad con los que el grupo de trabajo de DEI suele colaborar. Otra sugerencia es asociarse con empresas que emplean a un gran número de la población inmigrante en Bend. Tal vez organizar una Feria de Empleo juntos.
- Formar un comité asesor o directivo (asociación formalizada) compuesto por miembros de la comunidad en general para crear oportunidades de participación formal e informal con el personal, el liderazgo y la junta directiva del distrito (el distrito podría necesitar dedicar tiempo del personal para administrar esta relación externa). Talitha también recomienda que el distrito honre el tiempo invertido por los participantes individuales en forma de estipendio.
- El distrito puede ampliar su participación en Welcoming C Week – participando en artes, artesanías, música y deportes multiculturales organizados por otras organizaciones comunitarias (uniéndose para celebrar las victorias en su territorio, por así decirlo). Animen al equipo ejecutivo y a los miembros de la junta directiva a participar en estos eventos también. Al hacerlo, el distrito demuestra su compromiso de incorporar la humildad cultural y la inclusión en todos los niveles de poder.

4. Comunicación entre departamentos

Plazo de implementación sugerido: Intermedio

Compromiso de tiempo: Continuo

Valores de BPRD: los Clientes, el Personal, la Excelencia y la Inclusión

Las narrativas tienen poder; por lo tanto, Talitha sugiere al personal del distrito a prestar atención a CÓMO se representan a las comunidades típicamente subrepresentadas en materiales y mensajes de comunicación. Talitha le implora al distrito que utilice una comunicación basada en puntos fuertes y ventajas donde se resalta las fortalezas personales, los talentos culturales, y las habilidades de las personas se eleven y se amplíen independientemente de sus condiciones socioeconómicas. En el contexto de la comunicación, el distrito necesita examinar si está caracterizando desapercibidamente grupos raciales o étnicos para representar a personas que son materialmente pobres.

Reconocemos que algunas de estas acciones ya están implementadas en el distrito. En tales casos, recomendamos que el distrito use la herramienta de planificación RE-AIM para

fortalecer sus servicios existentes para que más voces de los márgenes le den forma al proceso—

- 1) Formar un grupo de trabajo o Comunidad de Práctica (COP) para realizar una auditoría y evaluar los programas de acceso lingüístico en el distrito
 - 2) Continuar asociándose con los canales de medios éticos: la radio, SMS mensajes, notificaciones por correo electrónico, medios sociales (en ambos idiomas, Español e Inglés)
 - 3) Hacer disponibles materiales traducidos: las reglas de los parques, las regulaciones y cómo navegar la inscripción al programa de recreación. Comenzar con los tres idiomas más hablados en el área de servicio del distrito.
 - 4) Crear videos de orientación con opción para subtítulos en varios idiomas – comenzar con los tres idiomas más hablados en el área de servicio del distrito.
 - 5) BPRD tiene Instagram, Facebook, Twitter y YouTube, y opciones de idioma en el sitio web, pero tal vez debería configurar la función de traducción en las publicaciones de las redes sociales.
 - 6) Crear contenido relevante para la comunidad de habla hispana (considerando imágenes y subtítulos tanto en las redes sociales como en el sitio web).
 - 7) Continuar ofreciendo interpretación de idiomas en eventos especiales y reuniones para residentes con dominio limitado del inglés cuando asistan a un evento en particular coordinado por el distrito. Si las reuniones públicas son acerca de la asignación de fondos y el presupuesto, entonces este es un esfuerzo hacia la responsabilidad fiscal para todos miembros de la comunidad.
5. **Acceso para caminar a los parques y conexiones de transporte público para ir a los parques**

Plazo de implementación sugerido: a largo plazo

Compromiso de tiempo: Continuo

Valores de BPRD: los Clientes y las Asociaciones

Queremos hacer referencia al trabajo que BPRD (y MIG) hicieron en el acceso peatonal en 2018. El Mapa-10 en la página 113 del plan integral (Comprehensive Plan) muestra las áreas dentro del distrito que están a más de $\frac{1}{2}$ milla de distancia de un parque a pie, las cuales se identificaron en los proyectos³⁵ de prioridad alta, moderada y baja. Las recomendaciones adicionales incluyen:

- Continuar explorando la colaboración entre agencias para expandir los servicios de transporte público más cerca de los parques, los senderos y las instalaciones recreativas
- Solicitar mapas e información de rutas de autobuses, las paradas de autobuses y los horarios de servicio a las agencias de transporte
- Trabajar en asociación con el Municipio de Bend (The City of Bend), CET, Distrito Escolar u Organizaciones basadas en la Comunidad para coordinar paradas de autobús en eventos especiales con los Parques y Rec.
- Solicitar donaciones de viajes de Lyft/Uber u otros proveedores de transporte privado.
- Utilizar Mapas Índice de Áreas Verdes (Green Space Index Maps) generados por la Universidad de Washington en Tacoma, específicamente para el distrito. Para obtener más detalles, consulte el Apéndice – Mapas (Green Spaces Index Maps).

³⁵ <https://www.bendparksandrec.org/wp-content/uploads/2018/07/BPRD-Comp-Plan-Adopted-for-web.pdf>

6. Construyendo puentes a través de la música, el deporte y la comida

Plazo de implementación sugerido: Intermedio

Compromiso de tiempo: Continuo

Valores de BPRD: los Clientes y las Asociaciones

- En un futuro cercano, considerar traer a un atleta o músico famoso de la comunidad latina de origen diverso para dar un discurso inspirador, compartir una historia, firmar autógrafos o dar un concierto.
- Asociarse con restaurantes locales para organizar una Feria Cultural de Alimentos con cocina diversa que reúna a la comunidad y apoye a los negocios y restaurantes locales. El distrito puede usar el marco de RE-AIM para evaluar el alcance y la efectividad de cualquier actividad de difusión.

7. Las Reglas y la Ética en los parques:

Plazo de implementación sugerido: Intermedio

Compromiso de tiempo: Único y Continuo

Valores de BPRD: Los Clientes, la Excelencia, la Seguridad y la Sostenibilidad Ambiental

Problemas relacionados con perros sueltos, seguridad y sostenibilidad:

- Instalar más letreros en español con un número directo para informar de cualquier incidente en el parque relacionado con perros sueltos.
- La sugerencia de construir un parque para perros se repite entre los encuestados hispanos, así como entre los encuestados cuyo idioma nativo no es el inglés. Estas partes interesadas expresaron su deseo de utilizar los caminos libremente sin tener que interactuar con un perro. Algunas personas señalaron que "no a todos les gustan los perros".
- Lanzar una campaña para crear conciencia sobre la seguridad del parque, la administración y la sostenibilidad ambiental. Dado que BPRD ya tiene comités de Seguridad y Sostenibilidad, tal vez esta sería una buena oportunidad para que los grupos de DEI y Seguridad y Sostenibilidad colaboren y se asocien con la comunidad. Algunas ideas incluyen hacer desafíos con fotos o videos o instalación de murales bajo el tema de la Seguridad, la Sostenibilidad o de dar la Bienvenida a la Comunidad. El punto aquí es crear más oportunidades para que los diversos miembros de la comunidad puedan coproducir mensajes y programas educativos basados en la cultura junto con el distrito.

“Ahora es el momento, como acto de sanidad, de descolonizar colectivamente falsas narrativas, imágenes, espacios y nuestras mentes... pasado, presente y futuro”.

-Tracy Rector³⁶

³⁶Tracy Rector an artist whose work stems from her interest in the relationship between identity and the natural world, rooted in the Indigenous rights, social justice, and collaborative storytelling.

Acknowledgment

Major undertakings such as this report aren't a solo effort, they come about because a group of people believe them to be worthy of their time and energy. Many people have come alongside to lend a hand and we want to share our heartfelt gratitude for their part in bringing this assessment report to completion. Such a document that articulates a shared vision wouldn't have been possible but for all their help.

I am inspired by the DEI workgroup at BPRD for their advocacy and commitment to advance DEI within the district. They are the ones who will bring this report to life! I also want to name a few current and former staff who shepherded this process with unwavering commitment — **Sarah Bodo, Natalie Broadus-Beard, Bronwen Mastro and Michelle Healey**. Words seem insufficient to express how grateful I am for their intelligent and yet humble partnership and leadership.

Additionally, numerous district staff members from various departments have come alongside to lend a hand in myriad ways. I regret that I am unable to mention your names individually here.

Thanks to Karimah Edwards, Agueda Dudley-Berrios, Liza Higbee-Robinson, Tiffany Pertillar, Casey Tonnely and Sara Wilson for their various contributions in the early phases of this process.

And the whole team at Talitha Consult—**Ehler Win, Eugene Marmaziuk, Masao Uomoto, Luz Boys and Shawn Liu**—they all pitched in whole-heartedly and added meaningful insights along the way. A special shout-out to Eugene and Masao for their editing support.

My heart-felt gratitude also goes out to the Community Partnership team at the University of Washington (Tacoma)—Dr. Ali Modarres, Julia Smith and Alan Foote. This report includes GIS maps because this team came alongside Talitha.

Ryan Mattou from MIG Inc. provided stellar support in the design, implementation, and analysis of the community survey. Thank you, Ryan!

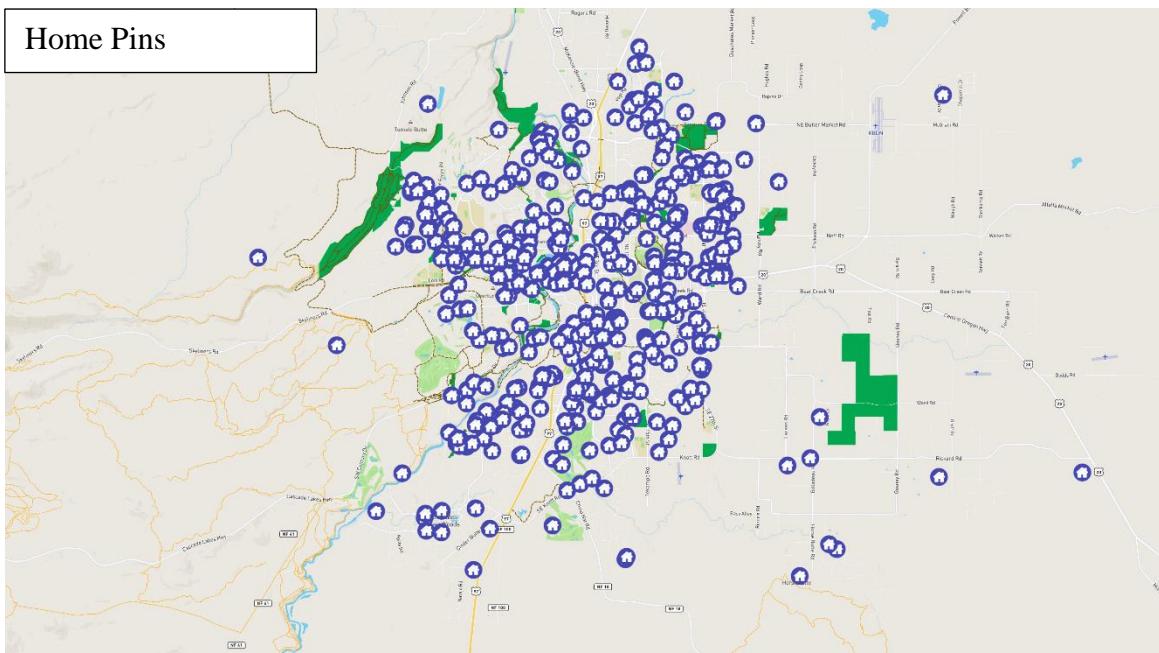
It has been a pleasure and an honor to co-labor with all who made this report possible. **Thank you!**

Finally, I want to commend BPRD for having the courage to launch this much needed DEI Initiative. Keep Going. Know that You Are Not Alone!

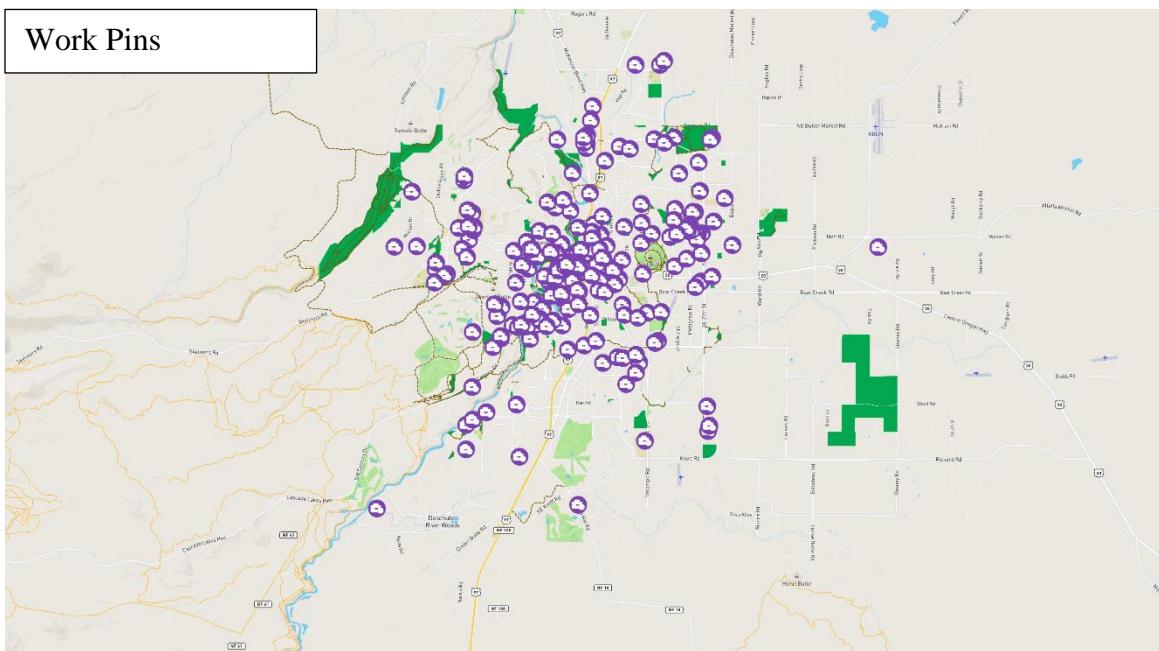
Charis May Hnin for Talitha Consults LLC

Appendix - Maps

Home Pins



Work Pins

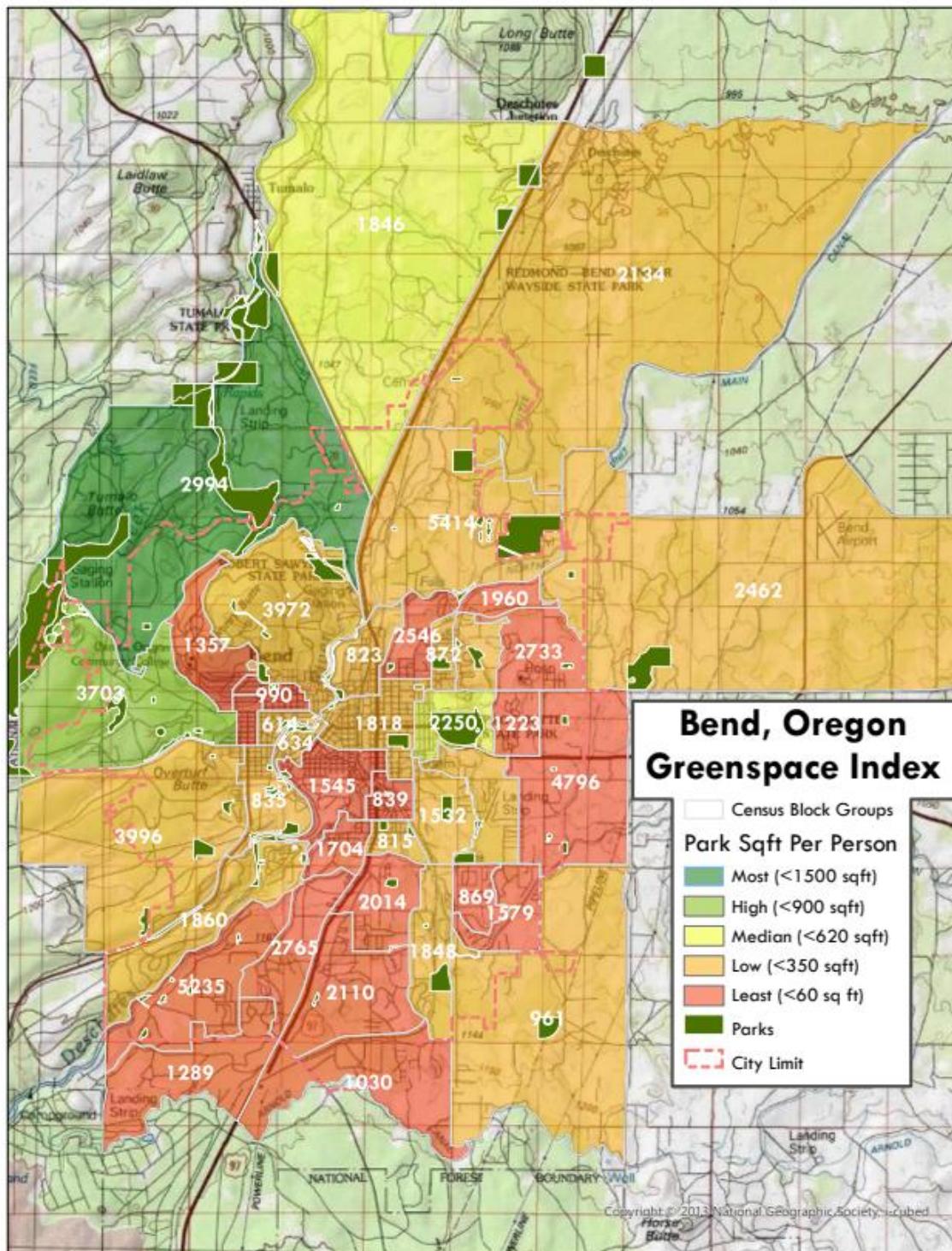


Green Spaces Index Maps

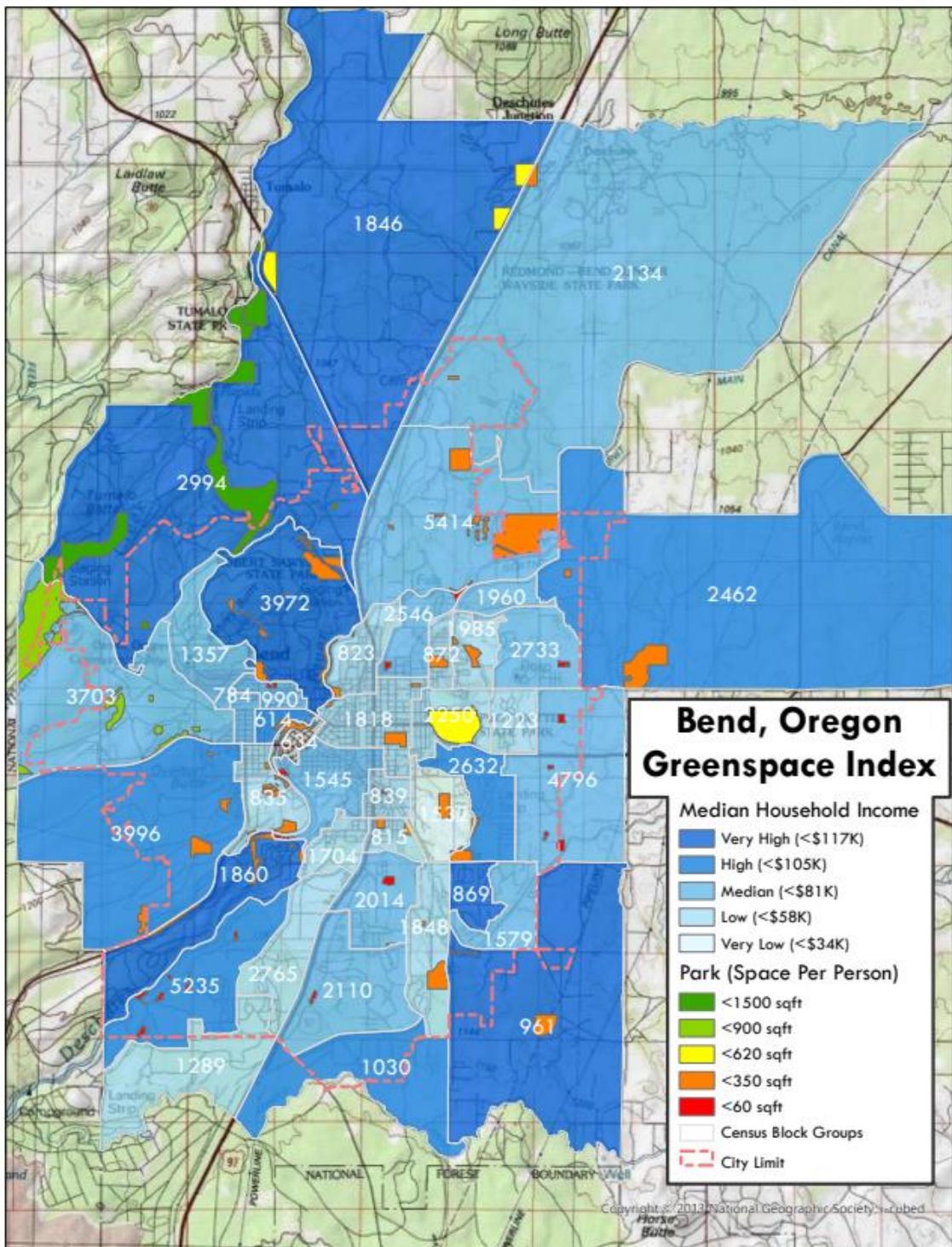
Green Spaces Index maps show community access to public parks.

Methodology: Using American Community Survey data from 2019 in the form of Census Block Groups, researchers identified the population, median household income, and Parkspace Per Person (PPP) per Census Block for the district's service areas. We acquired the PPP by dividing the sum square footage of public park space by the population in each Block Group, then symbolized the maps using the statistical method of standard deviation to categorize each attribute (population, income, PPP). For population and income, they are symbolized using a blue scale, where the **darkest areas** have the largest values (population or income), and the **lighter areas** have the lowest values (population or income). For the PPP

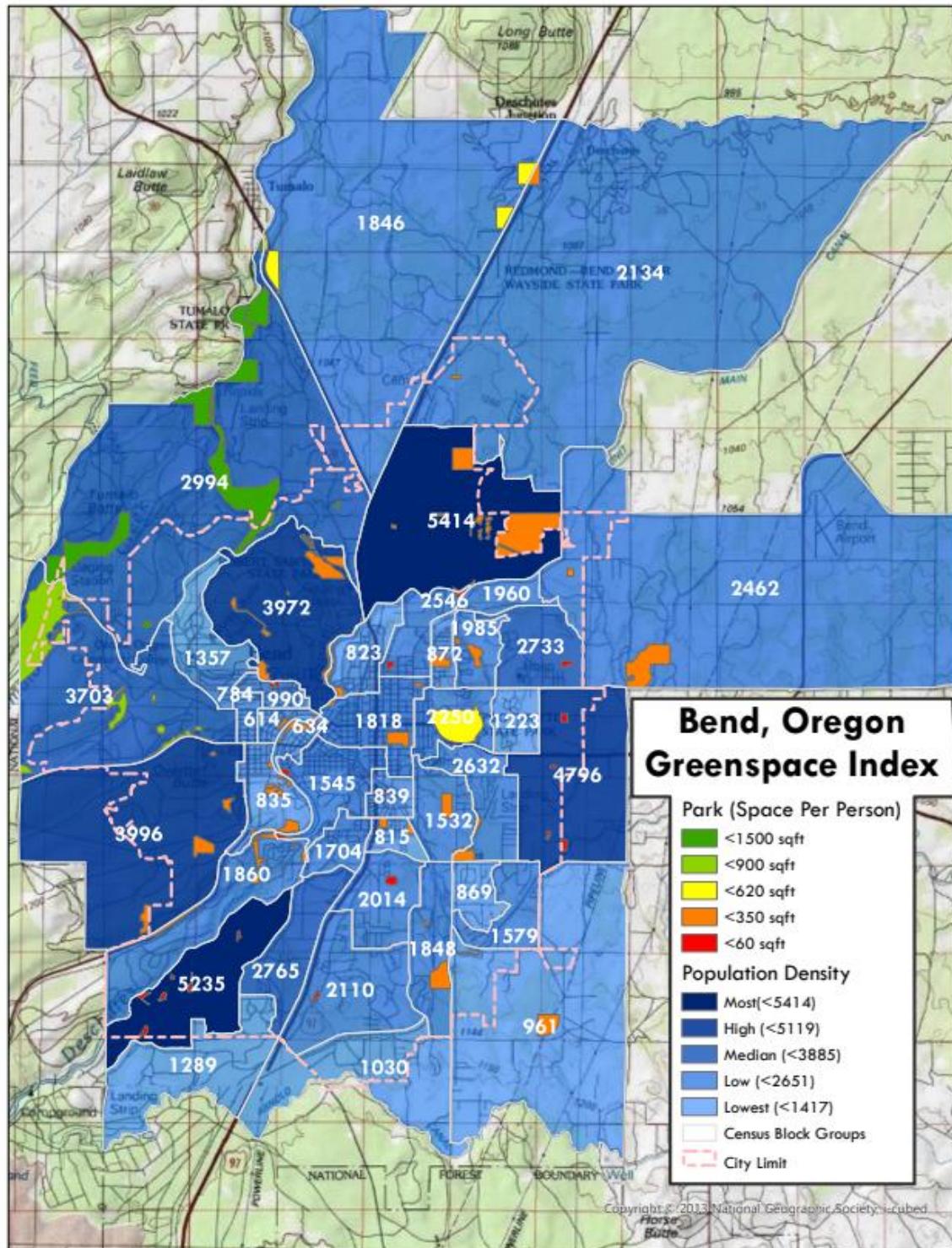
map, we used a green-to-red scale to show the areas with the **most access** to park space per person in their block group (in **green**) and the areas with the **least access** to park space per person in their block group (in **red**), with the city parks shown in **dark green** polygons. All maps feature their estimated populations (according to 2019 ACS data numbers for synchronicity) in **bold white** centered within their polygon (i.e. '2194, '3972', '823'). From here, if we place the maps next to each other, we can glean information about what communities have access to public green spaces over others, where future park space could be focused, and where resources should be directed.



([Population_GreenIndex.pdf](#)) is a choropleth map that shows the population standard deviation of each Census Block in Bend (the white number indicates the estimated population), with the "Parks Sq Ft Per Person" polygon on top for comparison.



[\(Income_Green_Index.pdf\)](#) shows the median income distribution in standard deviation, with population numbers retained in white, and the "Parks Sq Ft Per Person" polygon on top for comparison.



(Blocks_PPP.pdf) symbolizes the Census Blocks according to their "Park Square Feet Per Person" index through standard deviation, with the population numbers retained in white, and the Bend Parks polygon on top for comparison.

Appendix - Resources

[Advancing Frontline Employees of Color: Innovating for Competitive Advantage in America's Frontline Workforce](#) by Policy Link

[Adopting Racial Equity Frameworks in Planning Organization](#) by American Planning Association

[Elevating Health Equity Through Parks and Recreation: A Framework for Action](#) by National Recreation and Park Association

[Equity, Diversity and Inclusion Framework](#) by American Psychological Association

[Examining Outdoor Recreation Barriers, Constraints, Amenity Preferences, and Communication and Outreach Needs of Latino/Hispanic Community in and around the Denver Metro Region, Colorado](#) by Warner College of Natural Resources in Colorado State University

[Key Equity Terms & Concepts: A Glossary for Shared Understanding](#) by Center for Study of Social Policy

[Latinos in Central Oregon: A Community Profile In Statistics & Stories](#) by Latino Community Association

[Public Sector Jobs: Opportunities for Advancing Racial Equity](#) by Local and Regional Alliance on Race & Equity

[Racial Equity Tool: Policy Review Worksheet](#) by Puget Sound Educational Service District

[Racial Equity Toolkit: Implementing Greenlining's Racial Equity Framework](#) by the Greenlining Institute

[RE-AIM Planning Tool Worksheet](#) by RE-AIM.ORG

[Self-Care As A Radical Act of Liberation](#) by CompassPoint

[Striving For Anti-Racism: A Beginner's Journal](#) by Beyond Thinking

Appendix – Glossary of Terms

The following terms are defined by the [Center for Study of Social Policy](#), published in September 2019³⁷. Although not all these terms are included in this report, developing a shared language for thoughtful discussion about DEI is critical for BPRD's DEI initiative moving forward.

Anti-Black Racism: Any attitude, behavior, practice, or policy that explicitly or implicitly reflects the belief that Black people are inferior to another racial group.

Anti-Black racism is reflected in interpersonal, institutional, and systemic levels of racism and is a function of White supremacy.

Anti-Racism: Active process of identifying and challenging racism, by changing systems, organizational structures, policies and practices, and attitudes, to redistribute power in an equitable manner.

Classism: The institutional, cultural, and individual set of practices and beliefs that assign differential value to people according to their socioeconomic status. Classism also refers to the systematic oppression of poor and working class people by those who control resources.

Color-Blind Racial Ideology: The belief that people should be regarded and treated as equally as possible, without regard to race or ethnicity. While a color-blind racial ideology may seem to be a pathway to achieve equity, in reality it invalidates the importance of peoples' culture; ignores the manifestations of racist policies which preserves the ongoing processes that maintain racial and ethnic stratification in social institutions.

Cultural Competence: The ability to understand, communicate with, and effectively interact with people across cultures. Grounded in the respect and appreciation of cultural differences, cultural competence is demonstrated in the attitudes, behaviors, practices, and policies of people, organizations, and systems.

Cultural Humility: When one maintains an interpersonal stance that is open to individuals and communities of varying cultures, in relation to aspects of the cultural identity most important to the person. Cultural humility can include a life-long commitment to self-critique about differences in culture and a commitment to be aware of and actively mitigate power imbalances between cultures.

Culture: The languages, customs, beliefs, rules, arts, knowledge, and collective identities and memories developed by members of all social groups that make their social environments meaningful.

Dominant Group: Not necessarily the majority, but the group within a society with the power, privilege, and social status to control and define societal resources and social, political, and economic systems and norms.

Institutional/Systemic Racism: The practices that perpetuate racial disparities, uphold White supremacy, and serve to the detriment and harm of persons of color and keep them in negative cycles. Institutional/systemic racism also refers to policies that generate different outcomes for persons of different race. These laws, policies, and practices are not necessarily explicit in mentioning any racial group, but work to create advantages for White persons and

³⁷ <https://cssp.org/wp-content/uploads/2019/09/Key-Equity-Terms-and-Concepts-vol1.pdf>

disadvantages for people of color.

Social Justice: A process, not an outcome, which (1) seeks fair (re)distribution of resources, opportunities, and responsibilities; (2) challenges the roots of oppression and injustice; (3) empowers all people to exercise self-determination and realize their full potential; (4) and builds social solidarity and community capacity for collaborative action.

Structural Racism: Historical, social, political, institutional, and cultural factors that contribute to, legitimize, and maintain racial inequities. Structural racism is not something that a few people or institutions choose to practice, it is the confluence of racist concepts and theories that control our economic, political, and social systems.

People of Color: Political or social (not biological) identity among and across groups of people that are racialized as non-White. The term “People of color” is used to acknowledge that many races experience racism in the U.S, and the term includes, but is not synonymous with, Black people.

Marginalization: The process that occurs when members of a dominant group relegate a particular group to the edge of society by not allowing them a voice, identity, or place for the purpose of maintaining power.

Othering: The perception or placing of a person or a group outside and/or in opposition to what is considered to be the norm. Othering is based on a conscious or unconscious assumption that a certain identified group poses a threat to the favored or dominant group. See: Marginalization.

Xenophobia: Any attitude, behavior, practice, or policy that explicitly or implicitly reflects the belief that immigrants are inferior to the dominant group of people. Xenophobia is reflected in interpersonal, institutional, and systemic levels oppression and is a function of White supremacy.

Appendix - A: Comprehensive Engagement Overview

A. Guiding Theory for engagement and research:

Theory of change: The social-ecological³⁸ framework guides and shapes the design and execution of multi-level and multifaceted engagements involved for this initiative (see figure – 8). The purpose of using this framework is to encourage and guide BPRD to initiate and advance district-wide policies and practices grounded in equity and inclusion beyond an individual level.

Talitha's analyst and researchers carefully recorded and analyzed quantitative and qualitative empirical data collected throughout the process. Qualitative data was thematically coded by a grounded theory method. The grounded theory method is a way of analyzing qualitative data; it entails collecting and processing information in such a way that the data itself reveals key themes (Charmaz, 2014). It is a nuanced and iterative process which enables researchers to condense large quantities of data and notice recurrent themes.



Figure – 8: Social ecological framework diagram

Research Questions:

These overarching research questions guided the district's DEI initiative:

1. *In the provision of BPRD's programs and services, and the operations of parks, trails and recreation facilities, to what extend does BPRD currently use the lens of diversity, equity and inclusion in its planning and implementation strategies?*
2. *Are there gaps in BPRD's services planning and provision as is?*
3. *How can BPRD address potential gaps to improve its DEI efforts?*

Using these research questions as a guide, consultants analyzed all quantitative and qualitative responses. For qualitative analysis, we uploaded all survey responses to a software called ATLAS.ti to analyze what core themes emerge and to what extend these themes are repeated in the comprehensive and segmented narratives.

B. Kick-off meeting

The kick-off meeting took place virtually in February 2020. Most of BPRD's DEI workgroup members and executive team participated in the meeting. Consultants found the meeting meaningful because most participants shared their hopes and visions as well as pertinent concerns. This rich feedback builds a foundation which will help to initiate, sustain, and advance DEI efforts within BPRD. Talitha's facilitators also asked participants:

- a) to share lingering and/or burning questions they have as BPRD embarks on this journey
- b) to name areas where BPRD is doing well in terms of DEI efforts (strengths)
- c) name areas for improvement and observed challenges which might post as hinderance toward DEI efforts (opportunities to do better)

Figure – 9 illustrates key learnings and takeaways from the kick-off meeting. Talitha paid special attention to lingering questions—referenced as hypotheses in the field of research—

³⁸ The social-ecological model is conceptual framework researchers often use to guide the research development process and implementation strategies

which were brought up during this meeting because we want to ensure to ask and address some of these questions as we continue to support the district with DEI initiatives.



Figure – 9: Graphic Summary of key learnings from the DEI initiative kick-off meeting

C. Idea gathering (Ideation)

Talitha and the BPRD project team are committed to involving the BPRD workforce, leadership and diverse patrons in the development of the DEI initiative. Thus, in partnership with the BPRD project team, we conducted four group discussions and seven individual interviews in February and March 2021.

The main objective of these engagements was for the Talitha team to connect with the District's DEI workgroup, executive team, and board. Additionally, Talitha sought to gain a deeper understanding on their subjective assessment of potential factors which could hinder or support DEI initiative within BPRD. By understanding how these key stakeholders make sense of the current landscape of DEI efforts within the district, Talitha gained clarity on what questions to ask in both staff and community surveys.

After each engagement session, Talitha transcribed, synthesized, and analyzed all the dialogues shared. This process of qualitative data collection and analysis is also known as analysis of discourses/dialogues through the framework of Grounded Research Theory. This process helps inform which questions are relevant and needed to ask in the staff and community surveys. Three core themes emerged out of the dialogue analysis.

I. Core Theme One: More intentional practices & investment in specific areas

Meaning of core theme: If the district invests more in (blank) area(s), then the district could see measurable advancement in DEI. Investment is not only defined in fiscal terms but also defined as long-term capacity, trust, and relationship building with ALL people for a mutual benefit. (Not transactional or short-term but relational and long-term).

Implementation Strategy: In both staff and community surveys, we ask survey respondents to identify and describe which programmatic and/or investment area(s) they want to see the district to increase in investment.

II. Core Theme Two: Desire to understand differences and work across differences

Meaning of core theme:

I want to better understand DEI. I want to better appreciate diversity within the district. We (the district) can do better in making people who are often on the margin feel welcomed and understood and I want to be a part of that. Stated and underlying notion: The district is starting to communicate its intention to advance DEI but does not seem to know what it really takes to have a transformative change. Although the district may prioritize DEI initiatives, some staff may not know to include/choose not to include these practices in their day-to-day tasks unless they see the relevance of these actions to their work.

Implementational Strategy: In the staff survey, Talitha asks if staff want to learn more about DEI. If yes, we ask them to prioritize which DEI related topics they want to learn and to identify what other course they might want to learn. If the answer was no, we ask the staff to explain why.

III. Core Theme Three: DEI practice versus DEI intention

Meaning of core theme: Personally, I want to move beyond just communicating about DEI intentions. I want to see the district's leadership change the culture/status quo of 'just talking a good talk'.

Implementational Strategy: In both staff and community survey, Talitha asks survey respondents to describe their vision of more inclusive and equitable parks, trails and recreational programs. We leave this question more open-ended so that survey respondents have more freedom to envision and articulate their visions whichever ways they want.

Appendix - B: Staff Survey

To access the staff survey, click the link:

https://drive.google.com/file/d/1nDcCDi5pSasWnS_AMVXdF9JE-PGHvBO1/view?usp=sharing

Figure – 10 compares the key takeaways from focus group engagement and the staff survey.

While most of the key takeaway overlaps, the staff survey illuminates that for those staff who do not see the need to advance DEI within the district, their sentiment to resist DEI initiatives is relatively strong.

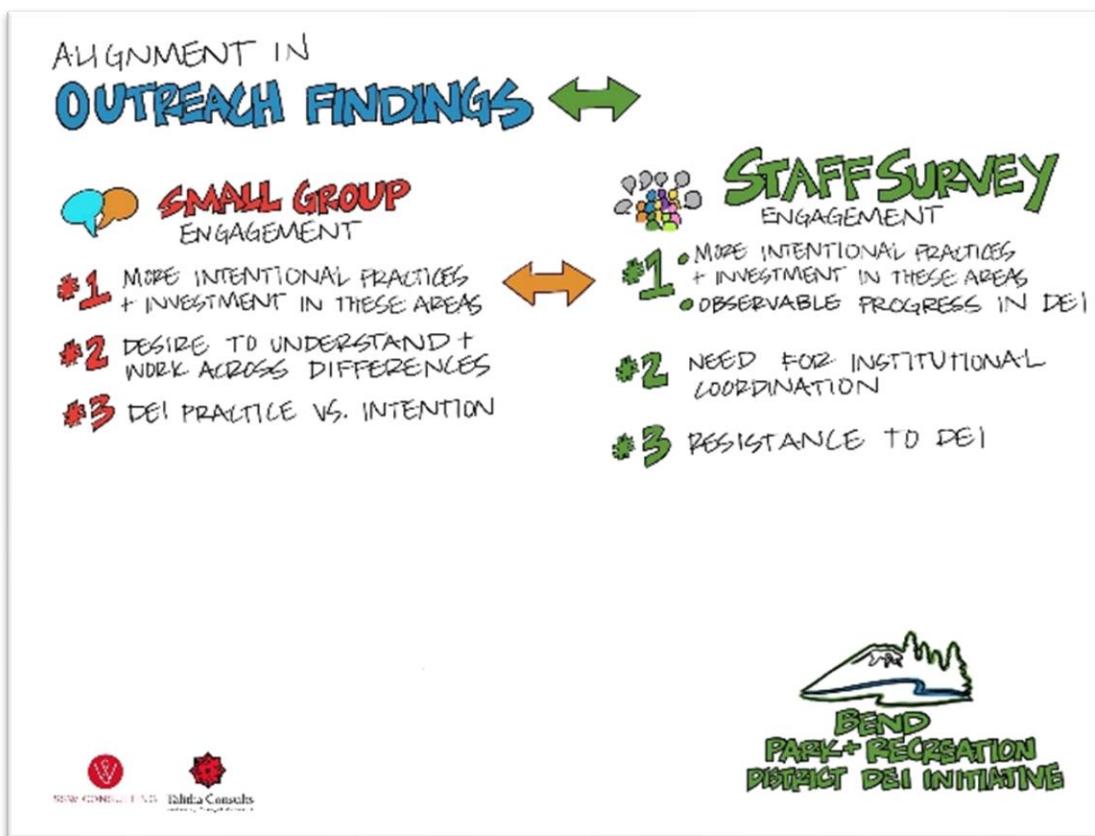


Figure – 10: Graphic Summary of key learnings two stakeholder engagements

Staff ideas on how the district can improve the diversity of people who use the district's programs and resources:

Choices	Response percent	Response count
Build mutually beneficial relationships with historically marginalized populations	62.23%	117
Provide thoughtful learning opportunities to strengthen employees' awareness of and ability to incorporate difference	64.89%	122
Create teams that are relevant to and representative of community	55.85%	105
Collectively address systemic barriers and inequities with a bolder leadership from the top	53.19%	100
Other (250 characters limit)	14.36%	27
Any additional comments?		18

Other (250 characters limit)

1. By partnering with local organizations who already support these diverse communities. Creating days for them to be seen, whether its celebratory or just for those demographics to feel more comfortable/ safe.
2. Overall the district does a good job in this area
3. Gain a better understanding of what the barriers to use and address those (e.g., safety, types of activities needed, costs, access, language, etc.)
- 4.
- 5.
6. Already doing these things; just keep doing them.
7. I didn't know this was a problem
8. Look, Listen and Earn Trust
9. It can't. The district doesn't choose who does and who doesn't use the parks, facilities, and rec programs.
10. We need to partner with more groups locally that represent these marginalized members
11. IDK
12. The more programs offered to kids will spread to their families and will spread from there.
13. Fine as it is. I don't have specific suggestions
14. Make the programs more financially affordable to lower income families.
15. none
16. Create a ethnically diverse volunteer corps to offer introductory park/trail walks to communities who do no frequent parks.
17. Have open conversation with the various groups that may be impacted(disabled groups, low-income, etc) in order to learn their needs and be able to address their concerns.
18. Make resources available to support tapping into existing networks within marginalized communities
19. Consider equity in program registration. Understand and remove barriers to participation.
20. Have district level employees who have equity training and continue to educate themselves on equity issues
- 21.
22. its hard to improve on diversity when Bend is not that diverse. I see people of all races and ethnicities using our parks
23. first, provide answers that directly reflect the subject of the question
24. Hire more people of color and lgbtq people
25. Continue with all of the above
- 26.
27. Be mindful of others.

Any additional comments?

1. I think the district is already doing these things, but there is always more work to do.
2. -Share the BIPOC experiences of people who have used our programs, parks, facilities (with permission of course) - Give discounts or a percentage off to families that enroll for the first time in a BPRD facility or program. -Offer transportation assistance
3. The district needs to continue to work with community organizations that represent and support underserved individuals in the Bend community.
4. The district does a good job reaching out all people as is.
5. I think the District is already doing a great job (level of service, programs for all abilities, scholarships...). Relationships in the community are happening, learning opportunities are happening, addressing systemic barriers are happening. District just needs to keep moving in this direction.
6. Having a contracted security company that looks like police, but isn't police, does not seem like a good way to get a more diverse set of people into the parks and facilities. They have retired police cars and look and sometimes act like they are police officers. I can see how that would make certain people uneasy and uncomfortable.
7. To assume that the district has any control over the diversity of the people who use its services is absurd. The district provides its services to anyone and everyone, but it is up to the people to use them or not. If someone of a certain background chooses not to visit a facility or park, that is their choice as a free individual and not the fault of the district.
8. Make sure that the people leading initiatives to engage with marginalized groups are actually representative of those groups
9. I think we do a good job.
10. Some of those statements are quite vague, and I am not sure how those actions would actually play out.
11. Latinos and Native Americans might benefit from introductions to parks and trails; these groups traditionally feel like outsiders in these areas. It's not always easy for some to head to the park but knowing there is a warm, friendly person(s) to usher you through experience would offer incentive.
12. There cannot be an expectation that the change will be instantaneous. Authentic relationships take time to build and grow. The efforts need to be sincere and not token gestures to check a box.
13. I think BPRD is very representative of our community's demographic. I think we are inclusive, and give equal opportunities in our community
14. I think they do a great job now
15. The District is striving to provide opportunities to a diversity of patrons. Park and facility users reflect the level of diversity within the community. Focus may be needed to provide more opportunities for low income residents.
16. If you want to improve the diversity in Bend (and thus park users/participants) you need to move the town in its entirety to...say...San Francisco, Austin, Peoria, etc.... Then you would be in fairly diverse cities and you could get a realistic answer.
17. The two of these that I feel are most important is thoughtful learning opportunities for employees to change workplace culture, particularly at Park Services and mutually beneficial relations with marginalized communities. One focusing inward and the other more focused on how we make these groups feel welcomed and safe in our spaces.
18. The growing house-less population in Bend affects the public's ability to enjoy parks and recreational facilities. People sleeping under bushes or defecating nears trails is upsetting. Not sure what the answer is and many cities are facing the same situation.

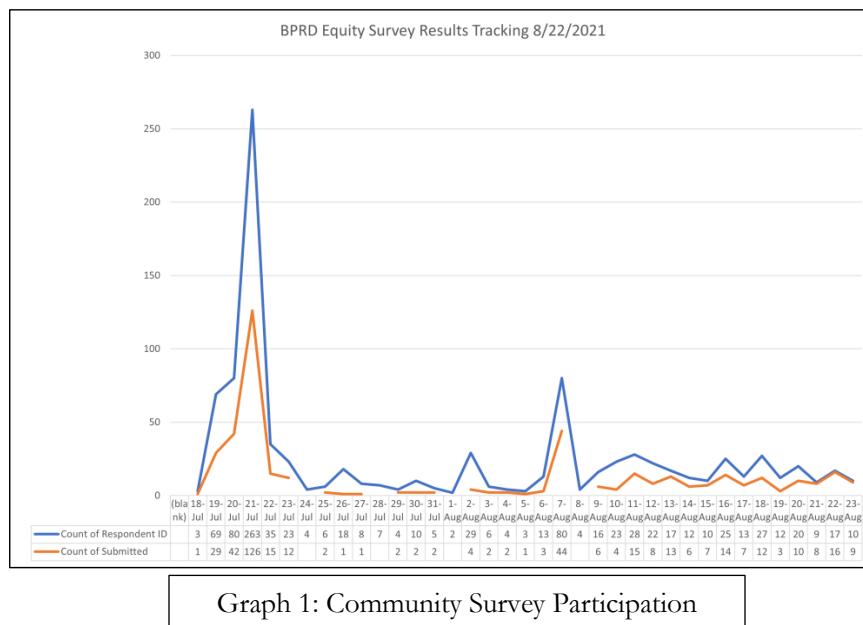
Appendix - C: Community Survey

A. Community Survey Participation Monitoring and Tracking.

The final count of survey responses at the close-out date was 937. The chart below shows the daily break-down of survey participation numbers. Of the total responses, 429 respondents completed the survey. In other words, these respondents went through every question and hit done at the end of the survey. Their partial responses were still tallied and saved. Given the range of response and types, we can safely say that between 937 and 429 people were involved in answering the survey questions.

Their participation is represented with an orange line in the graph – 1 below. The purple line represents respondents who went through the entire the survey but did not hit done at the end of the survey but closed the window.

The spikes in the early phase of the survey correlate to communication sent to key stakeholders and various outreach events the district staff strategically planned and organized. One method of BPRD's early outreach included a mass email to 18,000 registered patron households. The next section outlines all at-large and targeted outreach activities that took place during the time of the survey.



B. Outreach activities & Communication about the Survey

The BPRD project team and the DEI workgroup invested significant hours of labor and resources to create opportunities where diverse members of the public felt welcome to participate in the community survey. The following outreach activities took place to promote the community survey from diverse community members.

- C. August 10, 11am-12:30pm, Council on Aging of Central Oregon, 1036 NE 5th Street, Bend
- D. August 18, 3-4pm, Central Oregon Coalition for Access meeting
- E. August 11, 4:30-6pm – Juniper Hilltop, 63930 N Highway 97, Bend
 - a. Library on the Go Event

- F. August 12, 4:30-6pm – Parrell Mobile Villa, 61292 Parrell Rd, Bend
 - a. Library on the Go Event
- G. August 12, 6-8pm – Movie in the Park at Orchard Park
- H. August 17, 10am-12:30pm – St. Vincent DePaul Food Bank, 950 SE Third St., Bend
- I. August 18, 3-5:30pm – Colima Market, 228 NE Greenwood Ave C
 - a. August 19, 5:30-7:45pm – Al Moody Park from 5:30-7:45. The movie “The Missing Link” started at 8pm. This event was cohosted by BPRD and Bend Film. Crafts, games, paletas, and the survey were offered at the event.

The following event was cancelled due to hazardous air quality.

- August 4, 4:30-6pm – Country Sunset Mobile Home Park, 61445 SE 27th St, Bend Library on the Go Event

BPRD also got press coverage about the community survey in the local TV and newspapers. July 19: Bend park district seeks community input on diversity, equity and inclusion

- https://www.bendbulletin.com/localstate/bend-park-district-seeks-community-input-on-diversity-equity-and-inclusion/article_3cb9edfa-e8dc-11eb-9b34-c3f46123d2e0.html

July 19: Bend park and rec seeks public input on diversity, equity and inclusion

- <https://ktvz.com/news/bend/2021/07/19/bend-park-and-rec-seeks-public-input-on-diversity-equity-and-inclusion/>

July 22: BPRD seeks community input on diversity, equity and inclusion

- <https://cascadibusnews.com/bprd-seeks-community-onput-on-diversity-equity-inclusion/>

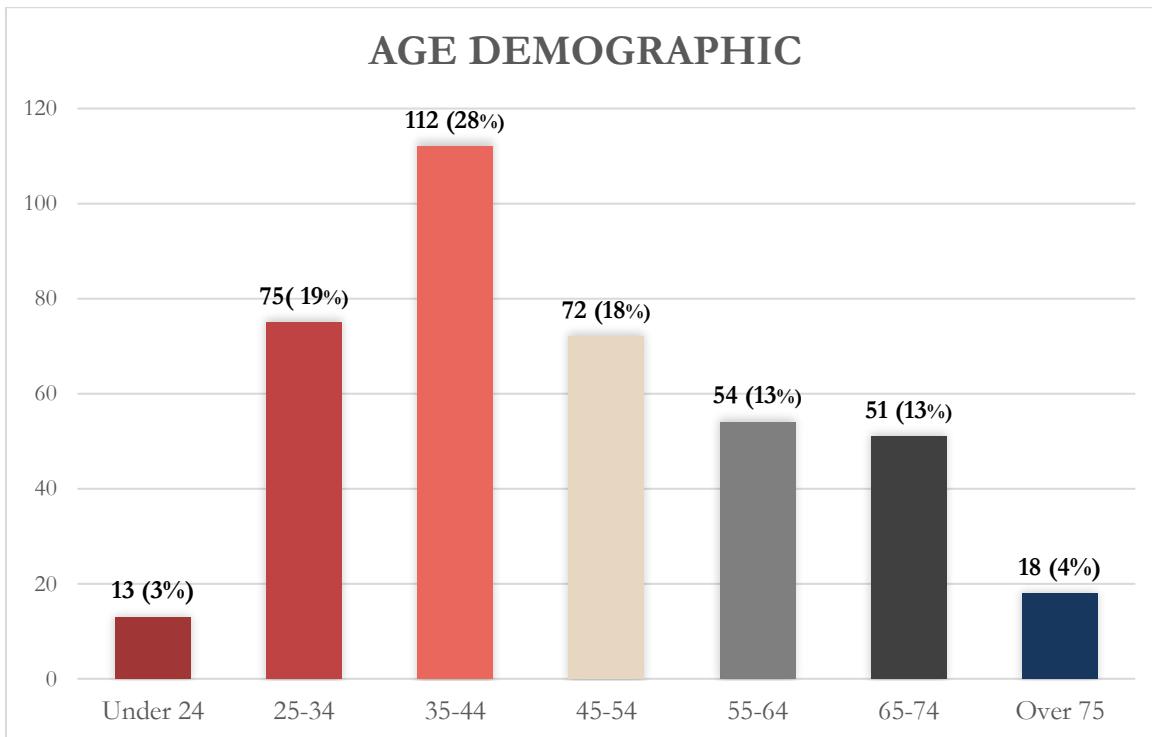
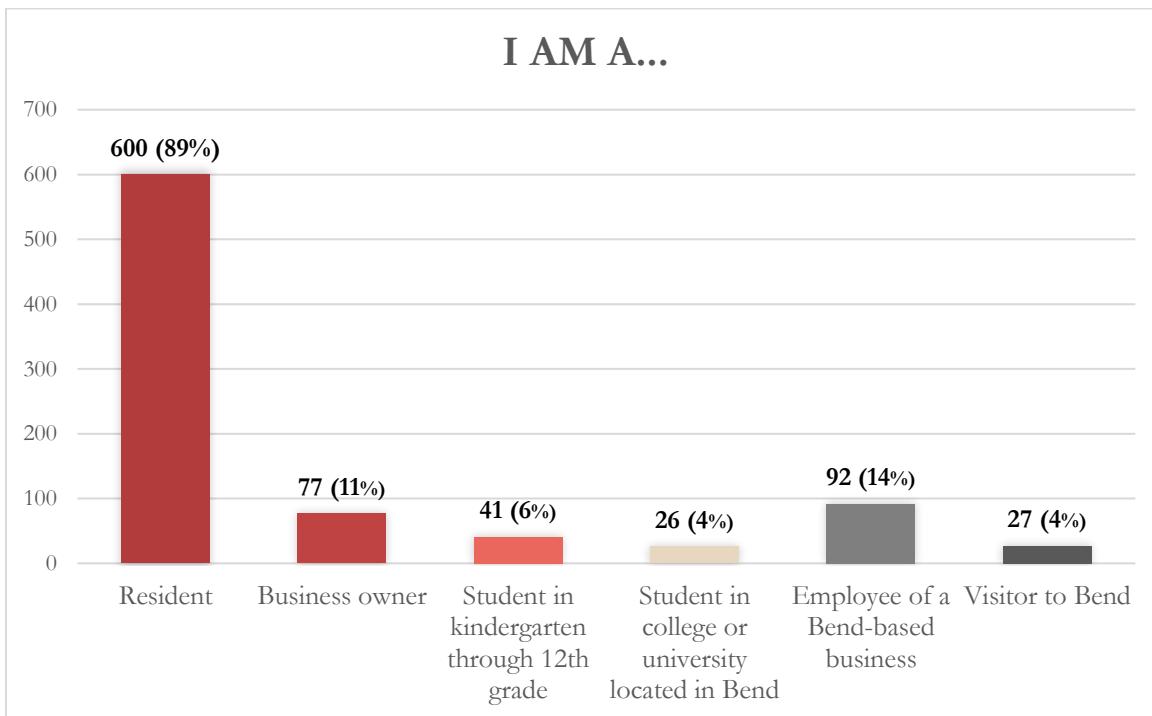
July 20: Bend Park & Rec Seeking to Better Serve the Underserved

- <https://kbnd.com/kbnd-news/local-news-feed/582136Accommodation to Address Connectivity Hardship and Increase Language Access>

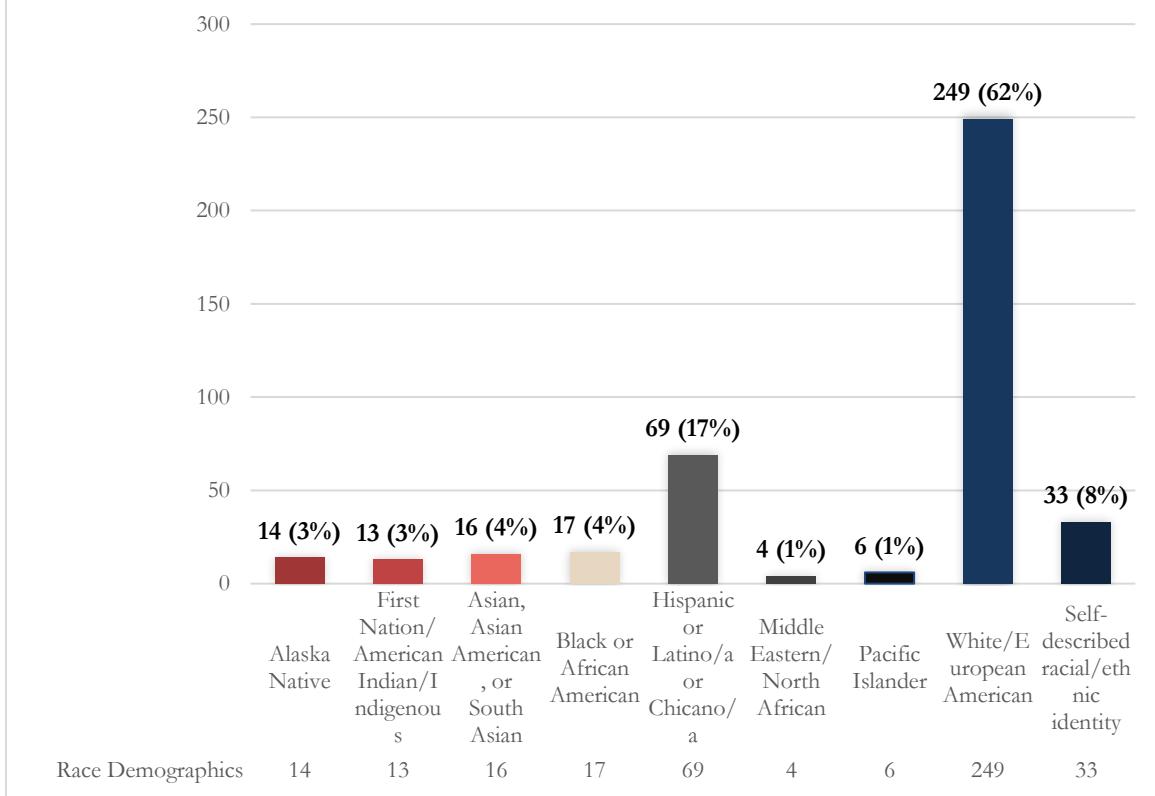
Talitha is mindful that not everyone has equal access to digital connectivity. Thus, Talitha and MIG provided a paper version of the survey to BPRD. At outreach events, BPRD staff made paper copies of the survey available to community members. Upon receipt of completed paper surveys, BPRD staff entered all responses using the digital survey platform so that all responses are counted in for the final results. BPRD staff provided language assistance in Spanish which was utilized for multiple requests. In addition, Talitha also offered language assistance in case someone might want to take the survey in a language other than English, however, we did not receive any requests. See Appendix-D for complete details for survey respondents' demographic information.

Appendix - D: Community Survey Respondents' Demographic Info

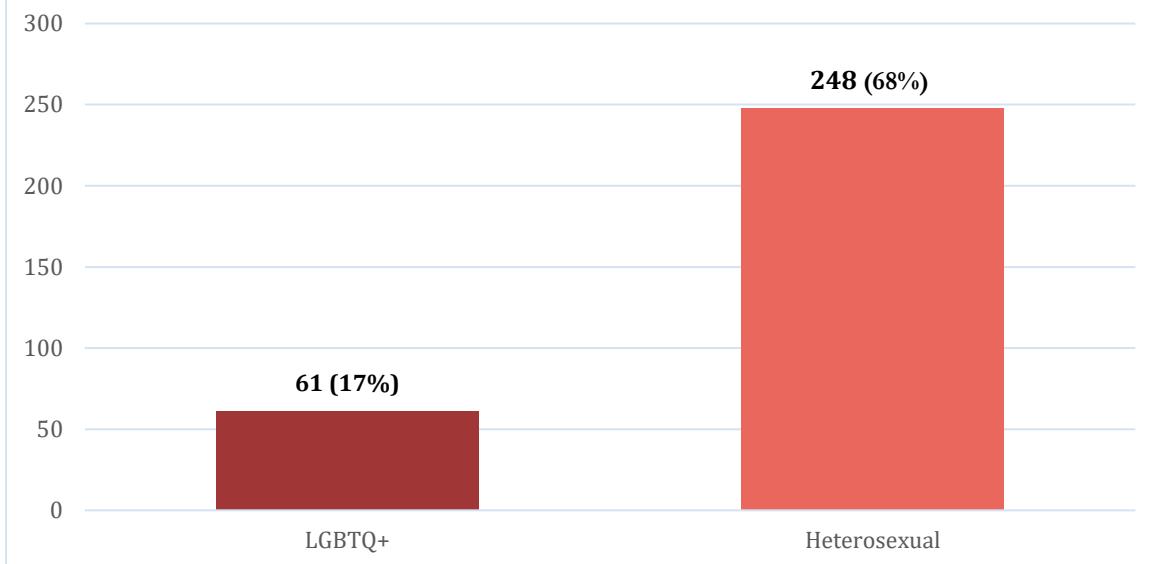
Disclaimer: The data displayed in the figure(s) below does not include responses that selected a variant of “prefer not to answer” or “I don’t know”. Some responses are “check all that apply”, thus, percentage total for some charts may show over 100%.



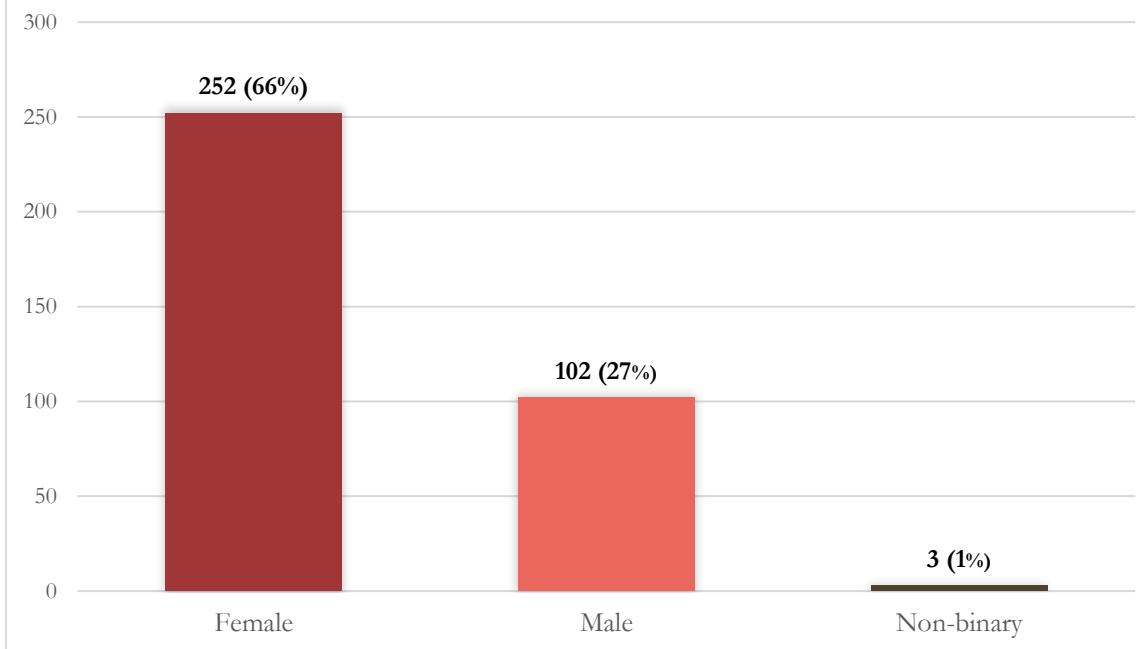
RACE DEMOGRAPHICS



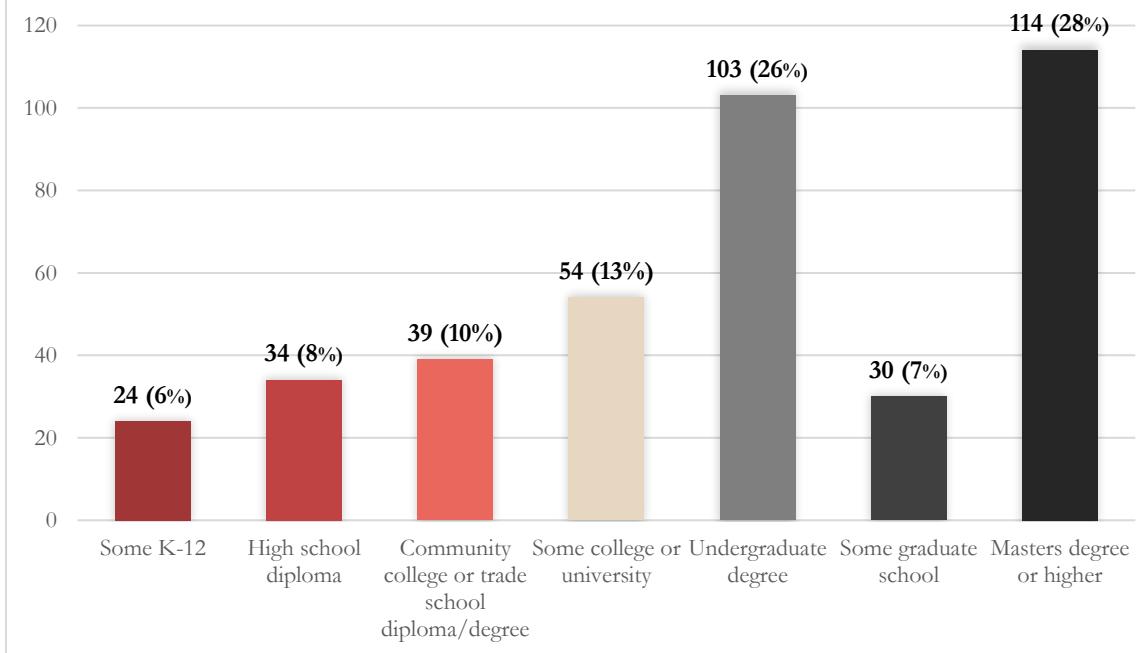
SEXUAL ORIENTATION



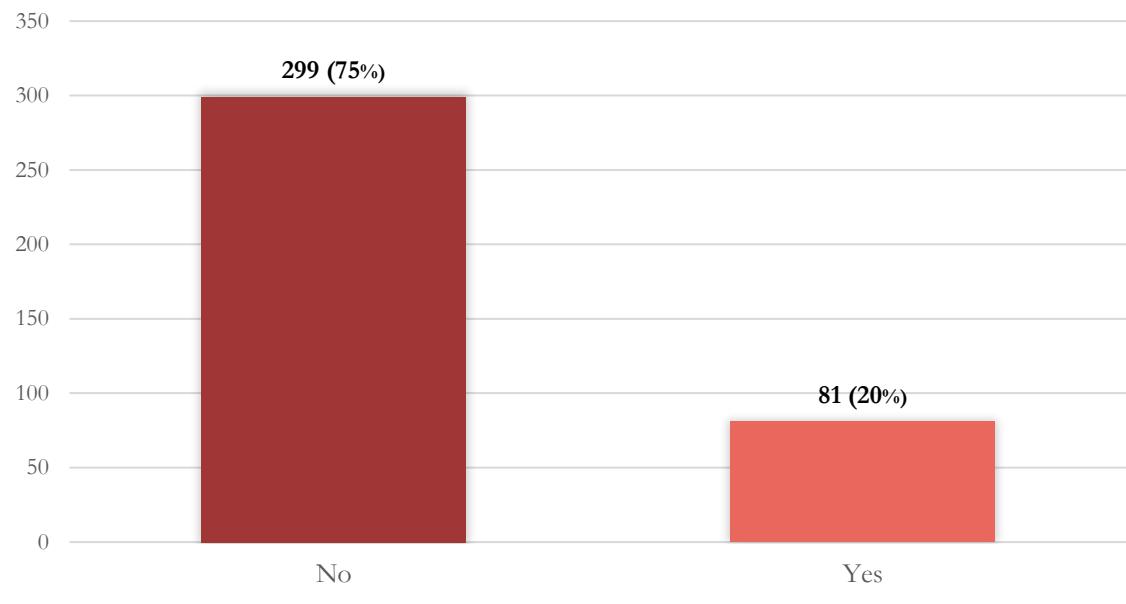
GENDER IDENTITY



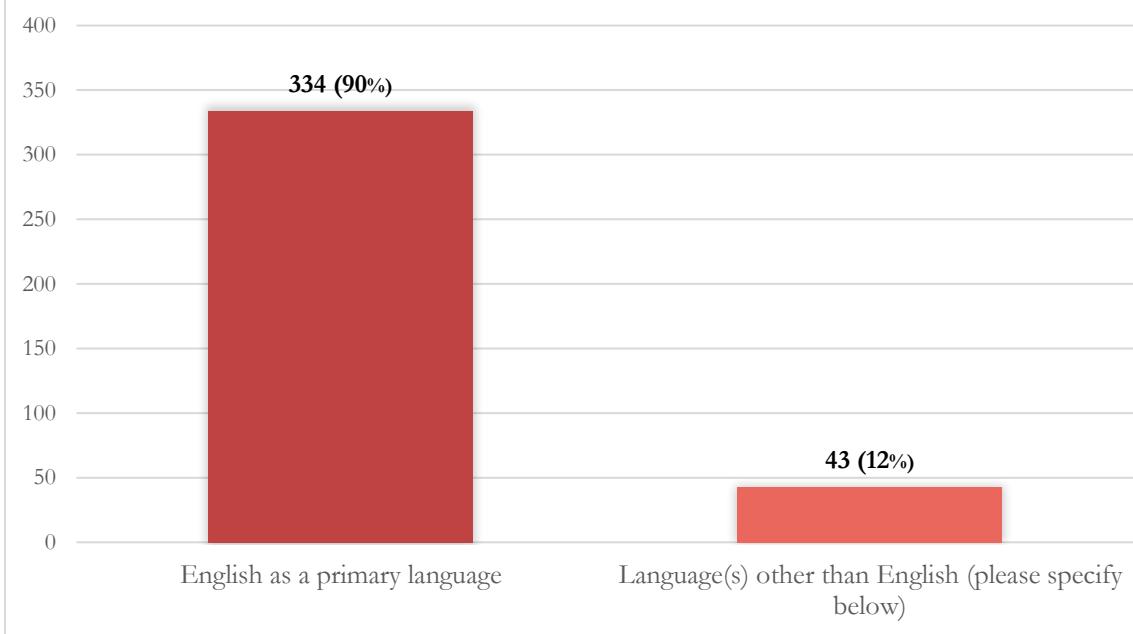
HIGHEST LEVEL OF EDUCATION



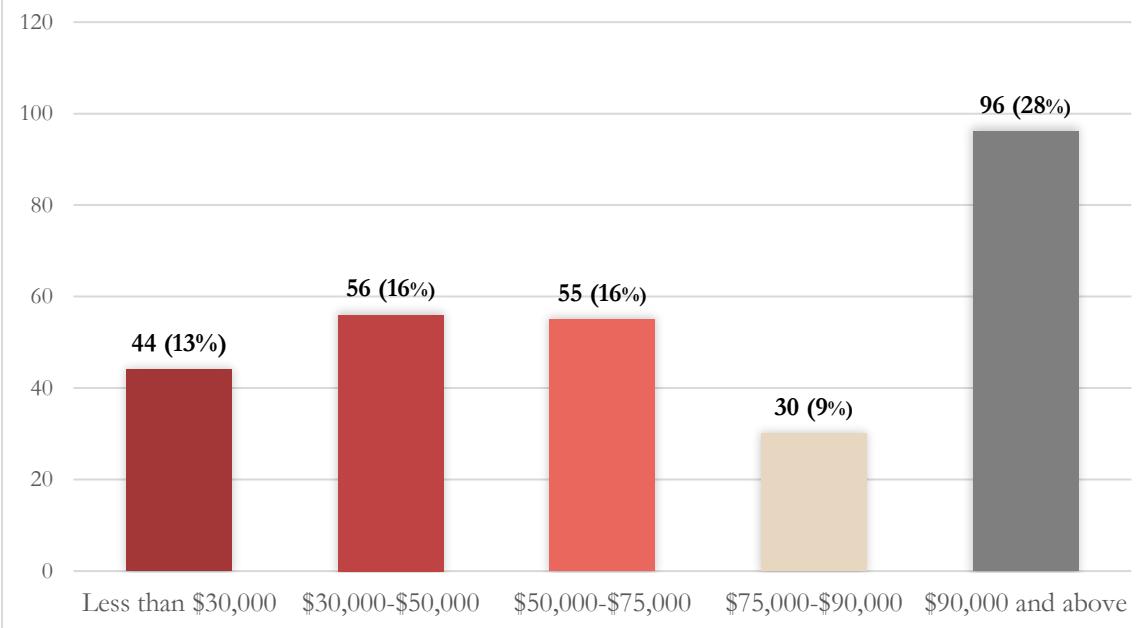
DO YOU HAVE A CONDITION OR ABILITY THAT LIMITS...



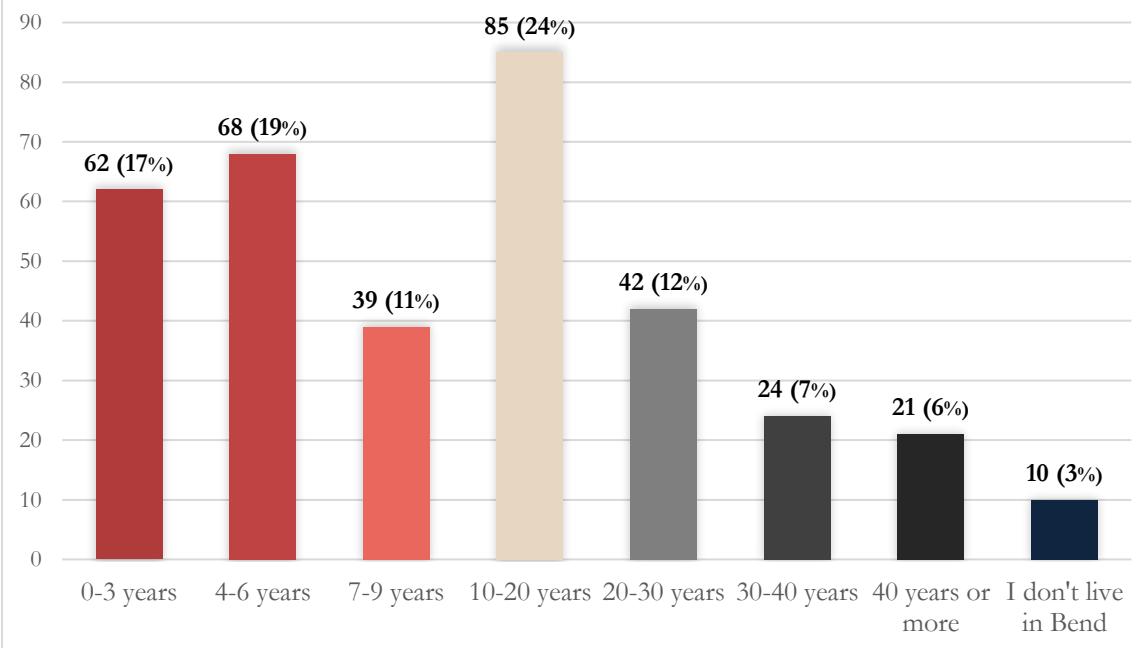
PRIMARY LANGUAGE



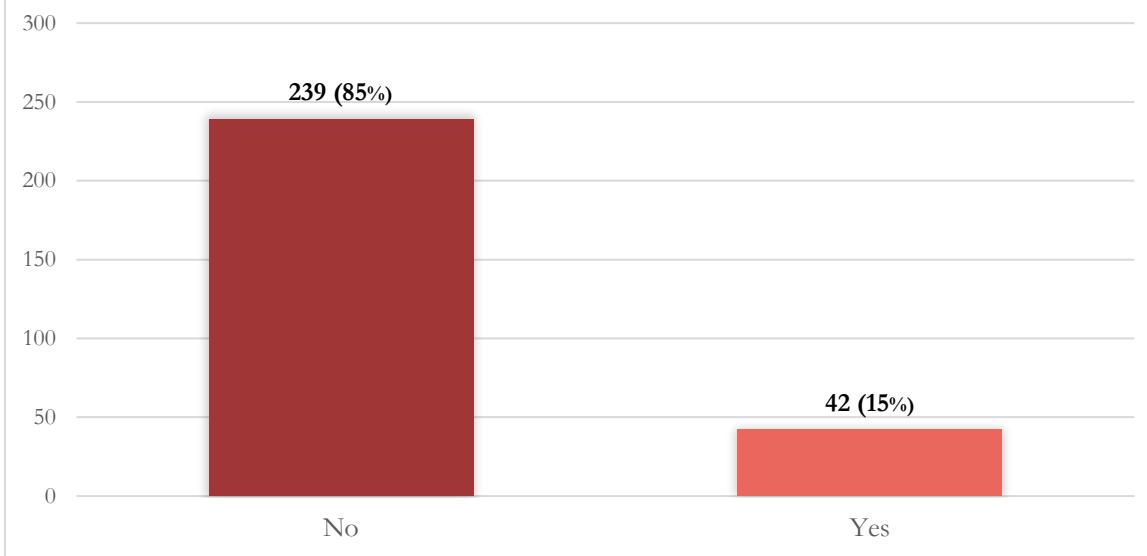
YEARLY INCOME LEVELS



YEARS LIVED IN BEND OREGON



I HAVE A FAMILY MEMBER(S) WHO WORKS FOR BEND PARKS AND RECREATION DISTRICT



Appendix - E: Community Survey Open Ended Responses _Spanish & English

6. When I imagine or think of a more inclusive, diverse and equitable community enjoying parks and recreation programs, my vision includes:

More language accessibility. More accessibility for different cognitive and physical abilities. Improved access to parks, trails and facilities in east Bend (especially SE...REALLY excited for Alpenglow Park). More creativity around purchasing private property for parks in key underserved areas.

Trails being more accessible to people with disabilities; more people of color and older adults utilizing BPRD services and amenities

Because I have young able children the park's and playgrounds are great. I provide services to disable children and I feel like we could have some more inclusive parks for children in wheelchairs or who have walkers. eugene has a great adaptive park.

Maybe that people that actually work in Bend can afford to live here. Parks and Recs adds tens of thousands of dollars to every new home built, making the area very restrictive to those that earn Bend wages.

Some events that are adult only. More opportunities (scholarships)to actively include adults who cannot afford to use BPRD programs and facilities.

A place where kids were not discriminated or hassled during covid. Taking down basketball hoops and closing playgrounds may have been understandable in April 2020, but not all the way through summer. My sons should not have been hassled by a parks employees for playing ball last summer. My elementary Gary school child should not have been coached for masking more than soccer last fall. It was a joke how his coach cared more about masks than soccer, including his inappropriate comments comparing visible noses to exposed genitalia. This was a public school elementary teacher volunteering as a 4th grade boys soccer coach. No excuse for his words! My children bore the brunt of parks and schools covid response. We won't be voting for parks or schools until we see pro-children policies in the future.

Not being harassed by other visitors

Wider variety of days/times for activities

I'm not sure what role the parks play in this other than making sure everyone is treated equally and intervening with enforcement when threats to the above are encountered.

More parks and accessible spaces for seniors, along with all other ages

Ensuring that parks, trails, facilities, and services are accessible to people without regard to differences like race, gender, sexual orientation, disability, etc. Reassuring people that a good faith effort is being made to make people feel welcome and included.

A new and larger Olympic pool facility at Pine Nursery Park. Too many kids and high school kids need a better place. Also masters swimmers. You can have more modern and inclusive facilities there for a better and less crowded experience.

You've got it right. No further effort needed.

Waste of time and money for such a sham of a political cause. Everybody already has access to everything. It is racist to think that a given group of people is not capable of enjoying all bend parks and rec has to offer

Fewer dogs, fewer tourists.

Perdón No entendí la pregunta

Upgrading equipment in all areas, not just newer or high income areas

Multi cultural events and programs, people of all ages, abilities, races, etc participating and visiting parks/trails, diverse languages and features that appeal to different users

Everyone having the opportunity to participate.

People of all socioeconomic backgrounds living in relatively close proximity

Music and art that showcase our diversity

Parks that are fitted with ADA accommodations.

More celebrations of ethnic communities.

Plenty of space for families to spread out, tots that kids of all play and physical levels can enjoy together and a natural feeling space.

diversity inclusion equity

Equitable, welcoming spaces for everyone. Education about inclusion provided by sign boards might be good? And some way to provide safety for those who do not feel safe for one reason or another, such as patrols or emergency call boxes.

All ages, races and gender attending events and using parks, trails, river and lakes

Your pictures want to show inclusion but we know these programs are not always inclusive or accessible. DEI is more than pictures and performative allyship. We want to see stakeholders, leaders, and staff be trained in psychological safety, belonging, unconscious biases, white fragility, and how to dismantle white supremacy in your programs.

Easy access and a sense of belonging and acceptance for everyone
Same as it ever was. Keep on not trying to waste time with this and enjoy everyone for who they are providing activities that are not "typically white"
Bend Parks and Rec is great. Stay focused on parks and programs instead of worrying about dividing people into social groups and treating them differently.
More cultural based classes (like ethnic dance or music)
Respectful interactions no matter whom space is shared with, that includes low income, and individuals of different races and ethnicities.
Take into account single parent who is working full time, and requires after school care.
I feel our parks and programs are open and accessible to everyone in our wonderful community.
Black, brown and all people having fun with each other.
Accessibility for all mobility levels. Parks throughout all areas of town and include a variety of offerings (shelter, play structure, natural landscaping, walking path, etc.) Signs/information in different languages (braille, Spanish) Equipment for diverse mobility
Not sure how anyone is being "Left out" or "Not served" in anything BMPR does. Using taxpayer money to give certain groups "special treatment" that the rest of the population do not get simply so a few people at BMPR can feel better about themselves because they get to used the latest "catchy words" describing a issue that has nothing to do with them, yet they are "going to make a difference".
Signage in more languages. Park employees who speak more languages. Art station programs that are more diverse. More bilingual Kids Inc teachers. More children's language classes to bring Spanish and English speakers together... start with the kids and in 10 years Bend will be more diverse!
All representations of color, gender, ability, culture, race, and religion equally using and enjoying any public services and spaces.
Signage that is in Braille for visually impaired folks. Spanish speakers are represented in various ways. Sign language also included. I know a lot of this is happening now. Keep it up!
Crazy progressives ruining our already-inclusive community
A person is a person is a person. No one gets special treatment. There are no programs designated specifically for one race, religion or any other "special category".
Ok as is
Enforced leash laws.
programs that teach all children to love and respect nature. When I say all, I mean all. Black, white, brown, etc we are a group that can share theses values together

Access to parks, community gardens/ gathering places, off leash dog areas!

The parks are open to everyone. Lets not create more problems and division among the community by stupid virtue signaling surveys like this. I give minorities in our community more credit than to assume that because of their skin color they are incapable of seeking out and enjoying the parks, and need "white saviors" to swoop in and save them from not being able to do so.

I think this is a stupid question.

What on earth does diversity have to do with public parks and recreation? Our parks are open to EVERYONE. To suggest there needs to be some sort of campaign to target people of certain skin colors or genders, etc., is incredibly insulting. I don't know a single person of color or person with a different sexual preference that is less capable of enjoying the park system than anyone else. Why are you making this an issue? People of color and people with different sexual preferences, etc. do not need to be saved by you.

Frankly, we believe all BP&Rec parks, trails and facilities are fully inclusive. There are no barriers based on race, color, religion, sexual orientation, etc. Anyone can participate.

Baños para niños discapacitados y acceso a los juegos recreativos

Para ser equitativos deben hacer Parques y senderos donde la Gente pobre vive. Mira El mapa, todos los senderos y El desarollo que park and rec a invertido a sido para aumentar el valor de la propiedad de los que ya tienen dinero en Bend. Tambien Park and rec debe incorporar lideres de color en todos los niveles de la organizacion no solo para hacer alcance comunitario.

Programas diseñados para otras culturas e idiomas.

Better website outline. Even this survey feels very complex. Cool, but complex for those less comfortable with English or who have accessibility issues. Meaningful subsidy for low income residents so that they can participate. Child care based on need (working parents) and income. Staff that look like the community -- of all races and ethnicities.

More shade and seating in the shade for those of us (able body appearing or not) who don't tolerate sun exposure well. More indoor camp options that are still active and for all kid ages, not just littles. Make sure parks/green spaces are evenly spread out and accessible (I now live in NE by the high school and hospital it's the farthest walking distance I've ever been from a park in 20 years.)

Más espacios para los niños de todas las edades.

In which race is no longer considered a thing and people are judged as individuals. Where administrators are not trying to re-introduce segregation and divide the people of this community.

Disfruto mirar cómo se divierten mis hijos, tengo 4 hijos que necesitan diversión y eso les ayuda mucho

Spanish language events, activities, signage; Cultural events; different forms of exercise or community events; outreach to populations that have not had equitable access such as people of color, Indigenous people on whose land Bend was built, lower wage workers with less discretionary income or time; school children after school and in the summer.

Me imagino a mis hijos en un futuro disfrutando de todos estos recursos con sus familias pasando tiempo de calidad al igual que yo lo hago con ellos

I see this more applicable with the rec centers and appreciate the special programs for those with disabilities.

Parks are open to the general public and don't necessarily have programs that I know of to demonstrate the above goals. I know you have paths suitable for those with disabilities and perhaps some summer programs at the parks. I feel it is up to your personnel to demonstrate Equity, diversity, and Inclusion and would hope the patrons would as well

More non-white residents and employees

Bend parks and rec already has multiple adaptive options and is inclusive

Stop politicizing everything.

Mixed age groups

Bus trips to nearby recreation attractions (e.g, caves, trails, rivers, fishing trips, etc.)

Having all ethnicities, socio-economic levels represented,

I don't see a problem

Absence on all protests & protesters, absence of any/all public events that support or promote only one belief or viewpoint.

Absolutely nothing different. All are welcome in this community

A more diverse population recreating together fostered by opportunities for all interests from biking, hiking, dog use to basketball and skateboarding facilities. Limiting barriers to entry such as the financial costs for the under-served to exercise at Juniper or Larkspur. Ensuring access to all, or most, parks and trails by the disabled. Adequate parking for all users. Development of Community Centers with pools, classes, events, in ALL areas of Bend (North, South, East, West) to increase access via walking, biking, bus. This is a model that the City of Boulder, CO has applied. Works great there.

Another 50meter pool facility. I would consider moving from DEI to DEIA. The A stands for Access. This means all forms of creating better access to your facilities and programs.

Mi vision incluye que los letreros esten en Español y que los instructores, maestros o lideres se vean como nosotros.

I can't believe the park system is buying into this woke ideology. I am totally against this. We don't need this in in the USA

People of color, people who are financially unable to purchase memberships or entrance fees. The Larkspur project was originally designed to include more programs and space for seniors and during the excitement of renovation the seniors were not considered and their spaces were not increased.

Marketing Parks and Rec programs to all neighborhoods and communities, using resources like Zavi Borja/ Vamos Outside who encourages Latino outdoor involvement, and eliminating out-of district fees or making them optional. To anyone who has barely begun researching discrimination and equity issues, it should be obvious that those in DRW and less expensive neighborhoods in the county have greater ethnic diversity and fewer financial resources.

Seeing all ages and people of every ethnic and language group using the facilities. Everyone is welcomed with a smile, hello, and positive safe environment.

Programs to fit a variety of interests, accessible to a wide range of people and families and every budget, as well as supporting a variety of diverse community needs. For example childcare is a tremendous unmet need in this community. The scholarships are generous for low income families but drop off quickly as households earn more by still not enough to afford programs. Kids athletic programs have amazing coaches but they are difficult to know about, fill up quickly and there isn't a lot of multilingual support to sign up and none through the teams. Adult programs are competitive and extensive, but often require having a team already to sign up and can be expensive to participate in. My vision includes a more expansive scholarship program to support families as they hopefully emerge into a more stable economic situation but are still getting their feet under them, more ample childcare and after school care opportunities to meet the needs of our community with regard to childcare.

More people from diverse backgrounds enjoying nature and fellowship together

Rainbow flags, BLM flags, gender neutral bathrooms, ethnic specific park days, white-free zones

I don't think there is a problem with diversity, equity and inclusion in the park system. Why make an issue when there is none.

I would envision parks that are easily accessible for ALL whether they be temporarily injured or struggling with a physical disability. Many of the play structures around our community do not seem to consider those in wheel chairs or other road blocks for playing on them.

In terms of equity, I would hope that all activities offered by Parks and Rec have an accessibility point for all whether they struggle with transportation to an activity or being able to afford to participate.

Parents of bi racial children being asked multiple times if "those are your kids" when using facilities, but NOT asking white families in the exact same spot that question.

Signs in Spanish

Treating all individuals equally

Lots of people enjoying nature.

All men are created equal and have liberty to live accordingly.

More financial aid for programming. More programming available to meet the needs of the community. Childcare and camps for as many children as there is a need for spots available (major shortage!!)

A more inclusive, diverse, and equitable hiring practice within BP&R facilities.

I feel the (variety) parks we have are highly inclusive to many people regardless of age/race/sex/ability/etc. That vision includes a large variety, the BMPRD already continues to impress me each year with new parks, reserves, trails, pools, etc.

Don't change anything. This is total leftist BS. You are doing enough!!

Staff, stakeholders and leaders need to be trained in DEI work, unconscious biases, psychological safety, white fragility and how to dismantle white supremacy. This server is also not set to reach our entire population. Those who need the most access to this survey are likely those who are underserved in our community. This survey needs to be able to reach Black, Latinx, indigenous, LGBTQA+ families and I don't see how that can happen with just a link on your site.

I don't because I'm not ridiculous and I think like a normal human being

Nothing different than what's been happening for years.

More dog friendly spaces, specifically more space for small dogs. Pine nursery has a huge space for large dogs and limited space for small dogs. It gets flooded in the winter. Also river bend park has small space for all dogs.

increasing access and availability of services for those with intellectual and cognitive disabilities such as autism

cheaper swimming at juniper for kids, more daycare and summer camp availability

Programs for people with disabilities like the therapeutic recreation programs.

I feel, and I see tremendous respect for all park and trail users. Their age, gender, skin color, etc. nothing matters. I see all park and trail users being treated equally!

Festivities celebrating various cultures, Latino weekend , for example

Environments created with the consideration of neurodiversity

A community with affordable housing that allows for residents from a variety of incomes and backgrounds to live and work in Bend. I also imagine a town that prioritizes residents over tourists so that we can access parks and trails. I used to walk to the Columbia street park to put in my kayak but now no longer kayak. I don't have a car to transport it. My neighborhood no longer provides river access and the parks are too crowded to access on weekends or afternoons.

Signs in more languages other than English, programs that reach those with less means

I don't know why this is a question. Everyone has the opportunity to recreate - period! Don't over think it!!!!

More ethnic diversity

I feel Bend Parks and Rec. does a great job already. I would love to see a large all abilities park similar to Redmond's.

Wider range of ethnicities and socio-economic statuses enjoying our public spaces. More support for families. Better access for those with differing physical abilities
Free, easily accessible activities and events
Opportunities to donate to make programs that cost money available to those that can't afford them. Possibly a donation box when you pay for the programs.
People of all ages and colors playing together
places where everyone feels welcome to play, learn and exercise in the community
Anyone is welcome at all these facilities. No problems. Tired of government making our country out to be overtly racist
I believe that I am a kind inclusive person... I make an attempt to say hello and be kind to anybody I meet... I can't help that I was born white and what we need in our community is more diverse people... But we can't force people to move here
access and options for those who are differently abled, community activities that bring a diversity of people together in the same activity,
Fewer dogs off leash so those with allergies to dogs or simply don't want dogs running around them can enjoy the parks and trails.
Aren't we all entitled to use parks without any thought of race, color or creed? I would think that parks are intended for anyone freely to use. Just so long as others are respectful of others.
keep our parks free of politics and social protests.
Respect for everyone without special treatment for anyone. Special treatment causes inequality.
A place where those who are not white and conservative feel safe and represented
More kindness across age differences. Safer places for elementary aged kids to ride scooters and bikes without the older kids making them afraid to do so. More seating available for people to watch others in their activities.
More accessible, available, and designed for everyone.
Exactly the way it is now. I don't see any exclusion of anyone! What kind of injustice can occur in a park anyway with everyone there to just enjoy themselves outside! This seems like overreach to me!
I see all types of people, I just want folks to be respectful to each other and the environment.
As I use the parks and facilities throughout Bend I see several races represented and at no time have I seen anyone denied the pleasure of using these facilities. Bend Parks and Rec is doing a great job. in one word: pandering
All different cultures, economic backgrounds, etc. participating together

No changes. I, like everyone I associate with, respect everyone based on their character NOT on race, sexual orientation or any other made up reason to push divisions.

You're welcoming of everyone. I am surprised, however, that the Larkspur Community Center was not equipped with addition automatic doors, I have watched people in wheelchairs struggle with the heavy doors leading into the pool changing rooms.

Senior citizens able to engage in activities despite physical limitations.

Excellence is also an extremely important quality.

Los parques y los ríos para caminar con mis niños

Nothing more you can do. All are welcome anywhere at any parks, facilities, classes and programs at this time already. Why are you making an issue of this?

Just being adults and getting along. There is far too much focus on this issue of Diversity, Inclusion and Equity. Just focus on the message of acting like adults and get along. If you put 20 4 year old kids of all ethnic and cultural backgrounds in a room together, they will all play together. This notion of inequality and racism is learned by adults/parents. Sad but true. Its not up to Parks and Rec to solve anything or the government. Look into the mirror and be a good steward or examine yourself. We are all community..... just go about it with Love.

Open friendly people welcoming all interested people...advertising/outreach to those communities within the larger community that may not utilize the fitness facilities because of cost, perhaps establishing scholarships or lowered family friendly fees to promote wider usage by underserved groups.

Spanish language signage. Other than that I don't think different groups need help in utilizing a park or recreation building. It's self evident how to use park. It seems demeaning to minorities to think minority groups need help to utilize park or rec facilities. Build it and they will come! Provide parking and they will come!

We moved to Bend from one of the most diverse cities in the US. Groups there were integrated and lived together in harmony. There was more emphasis on commonalities than differences. I hope Bend can be like that as opposed to singling out why a certain group needs more help than others. Only draws more attention to differences.

I'm color blind...

Everyone being welcome.

Not pushing any special interests or narratives, but personal politeness and respect. If programs are designed to foster appreciation of, and connection with, a minority group, the program should arise out of, and connect us with, real, individual people from that group within our community. It should not promote the "group" or the "narrative" as an abstract and divisive concept we must assimilate in order to achieve "diversity".

Ethic foods and music

Bend has been a very white town for a very long time, and it's no surprise, given the racism that heavily existed in Oregon for a long time. The state, and our city, is finally starting to become a little more diverse. I think it is important to include all races, LGBTQ, etc in the "Visit Bend" commercials, real estate ads, etc. Though, sometimes I worry that that will cause BIPOC, from other areas, to be more confident in Bend's acceptance than how I actually think Bend is, and be very startled when they move here. I hope that when I enroll my son in activities by Bend Parks and Rec that the teachers of those classes are very accepting, and continue to help teach my son that all races, genders, etc are welcome and how to help be a part in assisting that.

Not a race based program, not something that teaches racism as critical race theory does. Please do not teach racism with critical race theory or equity

More accessible trails for the public.

No closing of trails, no permit process for trails, no masks required, no experimental vaccinations required, more community clean up the park programs

I imagine a place not judged by the color of ones skin... (Which is how it already is) the very fact that you are seeking to setup privilege's for people based on their skin color is racist. Don't be a dumbass democrat because then you are a real racist trying to pretend you are helping some color that "you" think is oppressed because "you" are identifying a group of people by their race and assuming they are all the same. That is very near the definition of racism. good job!

Central Oregon being less permissive of racism and white supremacy, in general... If people of color don't feel welcome and safe living in Central Oregon, then the parks can't effectively be D,I,+E. I personally have had 2 close friends tell me they "can't" live here, as much as they'd like to for amenities, because they wouldn't feel safe or welcome... One is a black woman with a white male spouse, the other in a white woman with black children. So I guess my vision first and foremost involves more political and community changes to stomp out the acceptance (or looking the other way) of racism and white supremacy in our state and region... And also within the Bend Police Department, since visitors to the parks are at risk of encountering racism and brutality from BPD if they were called for any reason.

I think this survey is your way of making yourselves feel good about yourself.

Scholarships for the financially challenged and for folks in group homes.

All of the above. Well stated

Parks and recreation opportunities spread equally across our community, financial assistance programs to allow all community members access to facilities and programs, meeting individual inclusive needs to allow all community members access to parks and recreation (wheelchair access, ramps, programs with people of special needs)

Nothing more than what is now occurring. I have never seen anyone in a minority group being mistreated or shunned. I believe that although feelings of being disrespected, unaccepted, and unvalued are usually valid, others' actions and words can sometimes be misinterpreted. I have found that sometimes people who have been mistreated in the past will misinterpret actions and words in the present.

Events that enable the community to learn about other cultures.

Access for disabled people to all parks, and features in every park to accommodate disabled adults and children. No cobblestone for wheelchair users, smooth pavement. Including plus size people in designs (aka not using equipment only able to fit slim people). Art and murals from BIPOC, new programs led by BIPOC to teach cultural appreciation.

Finding ways of better including and highlighting the contributions of our community members of color

A place where diverse races and populations are able to relax, play, and work together. Where there is visibility of all races and abilities in the community parks, board, and programs offered. There will also be specific programs for underserved populations that may need assistance and training in the activities that may not be historically provided to those communities. Outreach efforts would lend an arm to communities that are underrepresented and receive feedback on how to improve and welcome all people.

Festival for all people in the park

We have parks, everyone can go to them, what more do you want in an answer?

Options that are free to everyone, present signs or information in multiple languages, make access/parking/walkways etc. inclusive for wheelchairs, strollers, wagons etc.

In order to diversify, STOP DIVIDING US! I live two houses down from the High Desert Storm Football team and they are all black. STOP DIVIDING US! Instead, I play basketball with them and chat. Instead, why don't you provide sports clinics instead of politics. Sure, when I see someone on the trail, I wave hi, and ask about the trails. I don't ask what sex they identify and their race. By the way, I am a first generation German American. I am proud of my heritage. I don't speak German. I don't tell people about my German heritage. They think I am a white girl. They don't know and don't need to know. If you want to reach out to different groups, don't push on the hard working, tax paying groups. You want special interest groups, go to the parks and welcome us like you did preCovid style.

A park for everyone. There is no difference here everyone likes to do the same things.

P & R for everyone! The district has always put in place the means for full inclusion. Training, education, staffing, and financial support

Really these things are already being recognized as normal American values, where ethnicity, gender, age, socio-economic status, (dis)ability, religious or spiritual identity, national origin, political beliefs, don't matter; but when the LGBT...xyz become socially obvious & explicit in their behavior publicly; they need to be told to go find a room to do their deviant junk behind.

Respect is something lost when behavior is rude

Equity is invalid... Equality is what's reasonable: To treat everyone fairly. We are NOT systemically racist so stop with that leftist agenda.

In my 30 plus years living in Bend, there has always been an atmosphere of inclusion. No matter what ethnicity. This agenda to somehow diversify and include certain people because of their skin color is further dividing America. In the eyes of God, we are all created equally. Equity is a misnomer intended to divide.

everyone, no separation

It's simple: all are welcome and treated with respect. There is no cause for making anything stand out or be different. That causes skepticism.

I envision a world where all these immutable and superficial characteristics are not emphasized, and everyone is just treated with respect. We need to stop focusing on each group which only divides us. I believe in live & let live as long as no one is harming or taking advantage of anyone else.

Parks and trails are parks and trails. Everyone can use them. I have no idea what "equity" has to do with things that everyone can use. The only relevant point of this question is what could be done for allowing greater disability access. The rest is BS

Stupid EQUITY idiots not allowed in public.

S T O P your insanity. Everyone is welcomed in public space for a day's enjoyment NOT TO CAMP and deter others from enjoying.

People showing respect for all people and the parks that this city is so fortunate to have. Respect for all things!!

that there are facilities that are inclusive and treat everyone the same with respect

Not practicing medical apartheid!! Not segregating people by vaccination status and setting different rules for different groups of people! Ie: if you are not vaccinated you must wear a mask. Ie: show me your papers. I was treated so badly at Juniper I don't know if I will ever return.

Just a place to go hang out where diversity, inclusion and equity are not a primary focus. Just a fun, neutral zone with a focus on family fun and the great outdoors.

Respect and make everyone feel welcome who want to enjoy parks and follow the law. "Woke free zone" - don't need to politicize public parks with radical messages and hate. Show love, welcoming and community.

I'm not sure. I just know that as I see more people of color with diverse backgrounds working in and around our community I am encouraged that Bend is getting more inclusive. But we have a long way to go. I think that because of the overreaching powers of the local, state, and the federal government all of us have some issues with people of color. We were brainwashed over many years; decades even. We have been led to believe that African Americans, Native Americans, Latino Americans, Chinese Americans etc., are less than us. Less important; less intelligent; less trustworthy and other less concerns. Some white people invented this problem. I think education is the place to start

There doesn't need to be any changes to Bend. Everyone is friendly and respectful already. Don't make changes to what isn't broken.

Overstepping of community responsibility. I don't need to be schooled by local government.

a welcome space for all people

This is not an issue!

Have a multi-cultural center for the BIPOC community to have classes, offices, entertainment and a safe place to engage

Providing scholarships and waiving fees for BILAPOC individuals and BILAPOC-led organizations.

A situation not significantly different from the present status.

People need to be nice. That's it, pure and simple. Say hello and smile. Everyone has forgotten good manners.

Safe access for people with disabilities; respect for everyone in all parks, recreation and trail users 100% of the time; including BIPOC and all historically marginalized populations in BPRD decisions through focus groups, stakeholder interviews, community forums, or subcommittees/task forces/work groups.

Respect for senior citizens, respect for people who are afraid of dogs and/or don't like dogs off leash

Less population growth from beginning. quit selling our water! the infrastructure of bend was never meant to support the number of people you have invited here. take the thousands of new people and try explaining to them nothing is free, the residents who have been here and supported central oregon in good and bad do not want, nor enjoy, their trash, disrespect for wildlife and river, speeding cars and trucks, etc. we do not have a big smile for their dog poop on the trails, their trash on the roads, their speeding and killing the animals, or supporting them through our taxes and higher prices. tax the new population and stop with the "free programs" supported by property owners. invite the homeless to the city officials places of residence and let them provide meals and pay for their trash pick up. educate: human differences does not mean you don't have to pay. stop complaining and pick up your trash and dog poop whatever your age or skin color or sex happens to be.

Top quality parks and trails close to lower income neighborhoods. Classes offered at various times of day/evening to allow people with different work schedules to attend. Lots of beginner classes that give people the skills needed to enjoy the parts of Bend that typically are used by higher income individuals (whitewater surfing, kayaking, mountain biking, skiing, etc.).

A societal agreement to perceive everyone as an individual, rather than as a member of a circumscribed group. Everyone should be treated fairly under the law. This includes allowing any responsible, law-abiding person to utilize these facilities and for punishing all violators, regardless of race or other affiliation.

Everyone is equal in my books.

Accessible restrooms, paths, sidewalks to get there so a car isn't needed, shade trees in less economically advantaged neighborhood parks, multicultural dance classes, and no police presence

More outreach to peoples, groups that are not white, that are other-abled and neuro-diverse; classes for women only

Seeing more brown and black people AND white people connecting with each other.

Places available for those who wish to use them without any race, color, creed, belief or monetary restrictions.

More people of color leading and participating in activities.

SEEING ALL SORTS OF FAMILIES ENJOYING THE PARKS, HAVING MORE PARKS IN ALL NEIGHBORHOODS, BUT ESPECIALLY THOSE THAT ARE MORE CROWDED.

All people.

Equal distribution of parks and trails throughout the city. Equal access to get to the parks and trails, which means making sure they can be reached by walking, biking, public transportation and car. If there is a park, trail or facility that someone cannot get to because of lack of sidewalks or safety, then that is not accessible, and I see that as not equitable.

Availability of different types of parks and rec opportunities that fit not only personal inclinations, but also physical abilities.

Ensuring inclusiveness is practiced at facilities and in parks.

Members from all backgrounds and abilities enjoying the outdoors and facilities.

Seeing more people like me in public spaces, being represented and respected in the community. Feeling safe enough to go out into the community and not be treated differently because of the color of my skin and the family dynamic that I have. Bend is not just for one type of person and I feel in recent years has made it seem like I am an outsider in a place I was born and lived my whole life.

activities and spaces that allow everyone to enjoy what the dept. offers. Easy access, affordability. Places where neighbors can meet.

no more work required on this. We are an inclusive and equitable community by default

As someone who spends time on the West Side, it does seem West side residents have more power over politics in Bend. Yet they often speak of "progressive" ideals. There seems to be a disconnect. Even though I don't live on the E side, or the SE, S side of Bend it seems like there should be more resources devoted to parks and trails there. There is Pine Nursery and the sports complex on the N side, lots of trails on W side, good trails on the SW side along the river but not so much in the East and South sides of Bend. Also a parent with kids who swim at Juniper a lot, I have concerns about bathrooms/showers. I think separate bathrooms that could be used for those who identify as transgender would be the best option. I am NOT comfortable sending my 8-year old daughter into a bathroom where a grown man who simply says they identify as a woman is showering. I don't believe I am being alarmist. I think women (1 in 4 have been abused mostly by older) get overlooked in this conversation.

This is All nonsense. We are mixed family and feel very included and do not feel oppressed at all. It's language like this that makes us seem like victims.

Welcoming atmosphere that accommodating to our diverse population of all ages, abilities and socio-economic backgrounds.

Accessible areas that welcome all cultures and types of people

un lugar donde me mi familia se sienta acogida, donde no me miran mal por ser o lucir diferente

I feel parks and rec are perfect as they are, inclusive and welcoming. Please do not spend large sums that may benefit a few at the expense of the greater community options

Actual diversity. I rarely ever seen people of color out recreating in our parks, surfing, ect. It would be great if the community was more inclusive and more accessible. The city should invest in free or grant programs for people of color to get into surfing and activities like that

Splash pads. More pool options. And more unleashed dog friendly trails.

Large greenspaces sprinkled more fairly throughout all neighborhoods in Bend, not just the more affluent sectors.

A safe network of interconnecting trails for biking and walking commuters that better connect the four corners of Bend.

More diverse bands and music scheduled for free performances in the park during Munch & Music.

Better representation of POC hired by BP&R for all positions - from the board and leadership to class instructors.

People that have disabilities would have greater access to parks and nature. I think parks should allow inclusion/Equity of Native Americans to use the park facilities at no charge due to the displacement native people have experienced due to the development of their native lands. Maybe take it as fair as giving the Parks Land back to the Native Americans so that they wont be oppressed any longer.

50% discount or free community center memberships fo bipoc residents

the town staying out of this "inclusion" farce. It is both demeaning and racist

Treating all people with respect regardless of their skin color, age, ethnicity, or any other identifying characteristic.

In short, creating a "color-blind" society that does not deny opportunities or bestow special privileges to anyone.

Everyone feeling welcome to participate and having someplace or activity that is interesting to them available.

Clean environment

Adaptive trails. Green space to gather in. Well cared for facilities, parks and trails.

Everyone is included there are no problems.

Increased class options for working people (before 8am or after 5pm on weekdays) and more targeted marketing regarding the Larkspur Center (ppl still believe it is only for seniors).

Signs in multiple languages, diverse representation on signage (ie the well outfitted river goers sign at farewell bend-both white currently), developing parks and programs equally in neighborhoods of high and low income residents.

free

no

there is no

there iis nohispancmale

There is no virus here and the people are very friendly and friendly

Oregon Recreation and Parks Association (

park

community enjoying parks

programs

equitable community enjoying

diverse and equitable community

think of a more inclusive, diverse and equitable community enjoying parks

equitable community enjoying parks

A recreation program that listens to and respects the concerns of ALL Bend residents, including those of us who have strong disagreements with the goals of many diversity initiatives.

This especially applies to the transgender bathroom debate, where real concerns about the safety of minors are dismissed without consideration for political reasons.

equitable community

Peace, to play together

Better Play options in walking distance from my home. Having to drive to playgrounds is time consuming and annoying.

I think bend offers a wide range of parks and activities for all

Seeing all ages, socio-economic and races playing together

Making sure our low-income neighbors are included at a HIGH rate in children's programs, our neighbors with disabilities can access parks and facilities (including transportation to and from), and families whose first language is not English are ACTIVELY informed about all the wonderful programs and facilities that are available here.

At my age is a day by day, I live by myself,

Nothing more.. You guys are doing all that you can.

Nice parks not only in the nice neighborhoods. Accessibility to parks by nice, nature walking and biking trails, so that everyone without a car can get to the parks.

Connect the city (parks) with biking and walking paths, so that people can commute safely without a car.

People of all backgrounds and demographic enjoying the great town of Bend!

Think of the east side and lower income areas and expand there. Not everything nice needs to be on the west side. Trails and parks added would be nice.

Your goal of park access for all neighborhoods. After school activities/programs, esp for lower income and w/ Spanish speaking staff. Expanding access for those w disabilities. Transit access to trailheads.

A place where everyone with all abilities can have one place they feel comfortable to use and be at.

No answer

Outdoor concerts, art shows, fairs

I think seniors need a better place to gather. We quit going to the lunch they had on Tuesdays at the Senior Center because of a snappy, rude woman that seemed to be in charge.

Activity for everyone

Yes to all of the options below. The gender you are born with could be where one takes a shower unless there has been a gender change where no one is uncomfortable.

Well, I'm 92 years old and I don't go out much or use parks. I go to BSC on Monday and Friday.

Brass and reeds (I think they maybe are talking about a variety of music being able to be played?)

Freedom to breath

Everyone together and enjoying one another

Seeing diverse populations at parks- we are white and I notice most other people we see at parks are too. Seeing signage in multiple languages (Spanish at least). Having rec activities (kids activities, child care programs) with multi cultural celebrations, language, etc included.

This isn't something I have much of an opinion on.

More accessibility in Parks & Rec programs and more diversity in the community.

All of the above definitions. A place where it feels safe on trails, in park at any time, any day. Accessible to all by different modes of transportation: wheelchairs, walkers, scooters, bicycles, skateboards

Park program amenities in low- and moderate-income neighborhoods.

Affordable use of facilities, parks that are walking distance to homes, good bike/walking lanes/sidewalks everywhere in town.

More programming that allows typically developing kids to engage with atypically developing kids.

Please look around your websites, materials and building art. 99% of people shown are white. Do better, we love BPRD but would love to see more of our community represented when we take part.

Accessibility and space for differently abled children and adults. General acceptance without discrimination

Acceptance of all

People with intellectual disabilities enjoying something within the community with other people, children getting together in groups with other parents and children to play games or do sports together

Places where family can gather to cook food and play games

My vision would include several futsal/court/small sided soccer courts that would be similar in to tennis court layouts . However this would include more space for handicapped people.

More local people and more friendly BIPOC + LGBTQ+ places

Not sure there is a lot here

Welcoming, all ages, abilities, skin tones, lack of barriers like cost and information

Amis hijos les encanta hacerse a los parques

Todos juntos y teniendo fun with one another

Asher

amistades

consoler

jente

fresco

welcoming everyone.

que nos respeten y nos den espacios para latinos porque nos han Flo en algunos lugares, como tiendas, alegras personas gabachas tratan mal

mas programas/cudeclas de niños, que les apoyen y con cosas de la escuela

eventos bilingües, una presencia de hispanos en la planificación de eventos mas allá de welcoming week en septiembre, pero dio de los muertos, el mes de los hispanos adicional.

Trails, parks, and classes that are super diverse, inclusive and treat everyone fairly.

mas programas con gente mas inducirá

My vision includes clean, safe and respectful environment to enjoy being outdoors or inside facilities that are meant to be family friendly or just for anyone. And are meant to share equality with diversity. As well as creating a comfortable respectful and safe environment for everyone.

Sliding scale cost based upon income or ability to pay

more integrated activities

everyone who cans to be there can

I used to take goodness for granted

Free concerts and festivals

YMCA nearer to me where I can participate in exercise classes and swimming classes with other women.

ver personas que se paracen a mi, que hablan mi idioma y que tienene un nivel economico paracido al mio

Accessibility for the disabled and diversity will change as the population/demographics changes.

mas mesas en los parques para las familias

una comunidad donde todas tas razas sean valorados

diverstan, relajamento

personas amables en el personal

Parks staying the same, parks are open to everyone just like they have always been. Prioritizing certain groups over others as some kind of a new fad simply to make a Bend Parks and Rec employee feel good about themselves "not equitable" to everyone.

I see no law that excluded or discourage anyone from using or enjoying the parks based on their race, religion or sexual orientation. Based on my experience, there are no barriers or limiting factors restricting anyone from using our shared public spaces.

Welcoming signs

More get togethers like this movie night (Orchard Park)

More multi-lingual signs, increased ADA and accessible recreation opportunities in parks, a more verbal city/government/parks district voice for DEI and acceptance in this town. Silencing and rejecting the conservative uprising occurring.

People of different ages, races, and creeds enjoying the natural beauty of central Oregon and bringing the community closer together to celebrate family and friendship.

Community related events geared towards family

More community related events geared towards families

A lot of what the BPRD already does - more playgrounds that are fully accessible and more outdoor activities for younger adults with disabilities.

I think it is so wonderful you are asking these questions. As a cisgender, white woman who has a very typical nuclear family, I don't know that I have much wisdom on what would make it feel more inclusive and safe for BIPOC, LGBTQ+ and other minority community members to feel included, but my imagination would be that it wouldn't be all white and whatever you can do to encourage and break down barriers for people who look different from me and my family to be in those spaces would be amazing.

people of all races, ages and abilities enjoying the same space

My vision is multicultural and multigenerational programs to serve all people.

Many different types of activities such as cultural fairs and sporting events for everyone.

Mutual respect and kindness to all people

Ability to meet others from a variety of cultures and backgrounds.

Families getting to know, other families with kiddos. Being kind to one another.

More people of color in Bend

People of all ethnicities, all colors, all people enjoying the beauty of nature.

Everyone feels safe and comfortable

Que nos traten bien, todos somos iguales, que haya respeto en la comunidad

Treating everyone as you want to be treated. Mutual respect. Kindness.

Differently abled kids have access to the slide via ramp, etc..

Visiting Drake Park safely in a wheelchair! I look forward to the planned improvements there.

A no judgement zone

una comunidad donde nos traten bien

A playground, large open space, dog park

Nice places to hang out

Perhaps creating designated smoking areas where it might be safer or less flammable, including for those who meditate with medicinal marijuana.

Beautiful and clean parks

Veteran's Memorial, MIA/POW

Swimming pools, the river, and munch and music

Fewer restrictions

everyone enjoying themselves and socializing. No one feels alone and abandoned.

Christians and other faiths, kind people and kids, animals, different opinions, ideas, and love.

no one is excluded - like homeless should be included.

Easy access to Spanish resources

I think they are already really inclusive and diverse

una comunidad donde no juzguen a lar personas x su aspecto fisca

el soparte de ta gente y ver mas val mantels parques been

respect

Tener bien ordenado el parque, en perfectas condiciones para los niños.

En Orchard Park and mesas y sillas para familia vez q alguien de BPRD habla con migo.