



PLAN DE ACCIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Tabla de contenido

Visión central	1
¿Por qué DEI?	2
Nuestra travesía hacia DEI	3
Iniciativa de DEI	4
Celebraciones y enfoques	5
Plan de acción	6
Objetivos	7-9
 Apéndices	
A: Esfuerzos relevantes	10-21
B: Definiciones	22

Este documento contiene enlaces que van directamente a la página web de BPRD en inglés. Para obtener la información en español, vaya a la parte superior derecha de la página web, haga clic en “select language” y luego clic en “español”.

Visión central

Ser una organización que refleje nuestra comunidad, que acoja y sirva a todos equitativamente y que opere con transparencia y responsabilidad.

Los valores de Bend Park and Recreation District (BPRD/the district) se basan en conectar la comunidad con la naturaleza, con la recreación y entre sí. Nuestro propósito es fomentar estilos de vida saludables y enriquecedores, proporcionando parques, senderos y servicios de recreación excepcionales. Estos servicios desempeñan un papel vital en la salud y el bienestar de nuestra comunidad.





¿Por qué DEI?

Nos esforzamos por ser líderes en nuestra comunidad y entendemos que el liderazgo no puede venir sin introspección y humildad. Como parte de esa introspección, reconocemos que nuestros esfuerzos para proporcionar un servicio excepcional son insuficientes para algunos miembros de nuestra comunidad y nuestro personal. Reconocemos las desigualdades sociales que han existido y continúan existiendo a nivel local y global. Muchas personas de nuestra comunidad siguen estando desatendidas, insuficientemente representadas y excluidas.

Tenemos la responsabilidad de celebrar la diversidad, ser inclusivos y accesibles y reducir las desigualdades. Estamos decididos a practicar nuestros valores en nuestro trabajo y hacer que esos valores se reflejen en nuestros programas y centros de recreación. Nos comprometemos a examinar detenidamente nuestras políticas internas, nuestras prácticas y los servicios que prestamos para identificar cómo podemos mejorar. Para guiar nuestro deseo de hacerlo mejor, hemos lanzado una iniciativa integral de DEI.

Nuestra travesía hacia la DEI

Trabajar para convertirnos en una organización más diversa, equitativa e inclusiva, no tiene línea de meta. Dedicaremos recursos para progresar continuamente. La iniciativa es parte de nuestro viaje para garantizar el acceso equitativo a programas, servicios e instalaciones seguros y acogedores en la comunidad. Entendemos que para realizar este trabajo necesitamos de conversación, colaboración y apertura al cambio. Somos conscientes que este cambio no siempre será fácil. Tomará tiempo y cometeremos errores; sin embargo, estamos totalmente comprometidos a participar en este proceso de crecimiento y servicio. Nos estamos responsabilizando de hacerlo mejor.

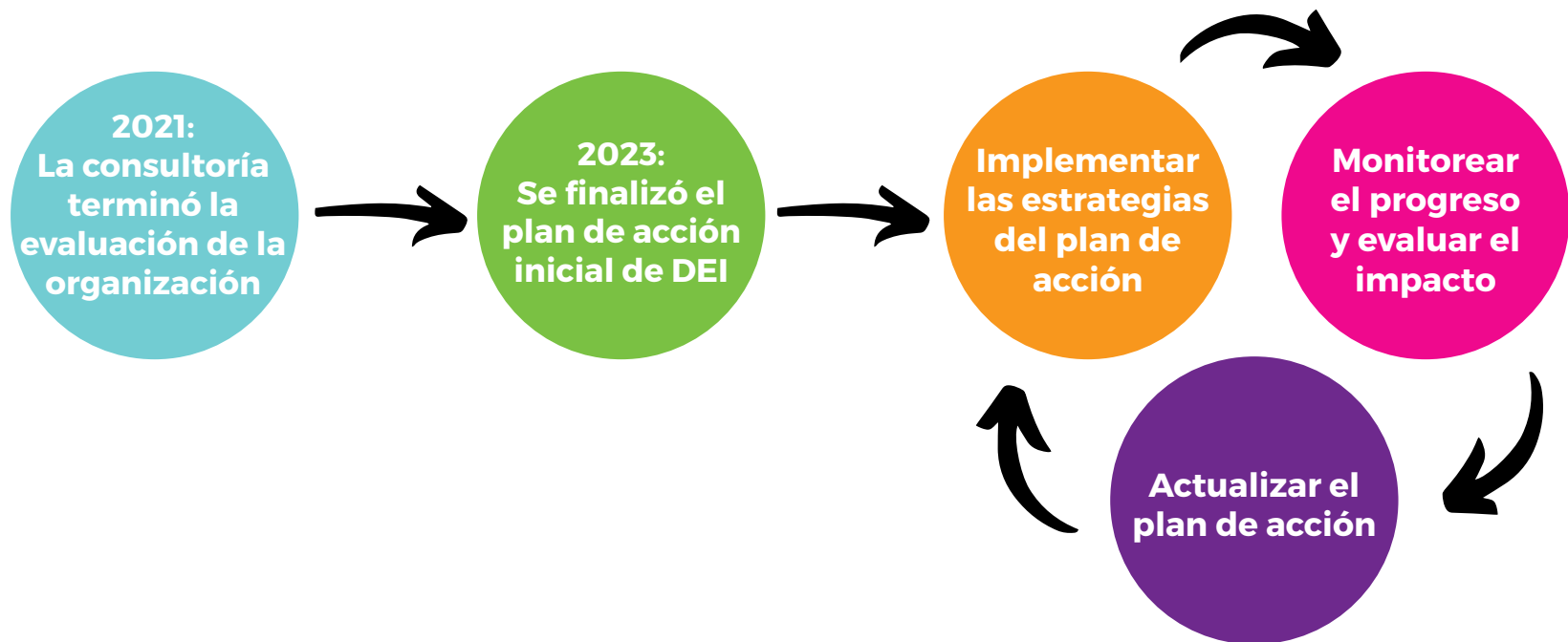


Iniciativa de DEI

La [iniciativa DEI](#) es un trabajo en progreso que se basa en sí misma para infundir prácticas equitativas en todos los aspectos de nuestra cultura y servicio. A veces toma la forma de un esfuerzo significativo e independiente. Otras veces, es un examen y ajuste de una práctica actual.

Si bien, ha habido prácticas de DEI incorporadas en el trabajo del distrito durante años, el primer paso en esta iniciativa intencional fue contratar a un equipo de consultoría con experiencia en DEI para llevar a cabo una evaluación organizativa en el año 2021. La evaluación nos ayudó a entender las opiniones de la comunidad y la de los empleados sobre las brechas en nuestro servicio. También incluyó las recomendaciones del consultor para mejorar nuestros esfuerzos de DEI y recomendaciones para establecer una línea de base como parámetro. Junto con los comentarios del personal y las actividades de participación pública en la comunidad, el informe de evaluación es la base del plan de acción.

El siguiente paso importante de la iniciativa ha sido el desarrollo del plan de acción, que servirá de guía para su aplicación. El plan de acción detalla los pasos para mejorar la DEI en la provisión de nuestros programas, servicios y el funcionamiento de nuestros parques, senderos y centros de recreación.



Celebraciones y Enfoques

No queremos ser complacientes y solo centrarnos en los comentarios positivos que recibimos del personal y la comunidad. Sabemos que existen áreas en los que podemos mejorar. Sin embargo, queremos reconocer los esfuerzos y celebrar algunos de los grandes trabajos que están sucediendo en todo el distrito. Creemos que estas celebraciones nos llenan de energía, nos inspiran y nos dan la oportunidad de construir sobre la base de medidas positivas ya adoptadas. Las celebraciones nos recuerdan que la DEI es un trabajo de todos. Los enfoques en el Apéndice A ilustran algunas de las formas en que la DEI se muestra en el trabajo que hacemos.



Plan de Acción

El plan de acción se ha elaborado utilizando diversas aportaciones y perspectivas. Las recomendaciones de la evaluación institucional del consultor sirven de base, pero también se tuvieron en cuenta otros factores, tales como las aportaciones del personal, las aportaciones de la comunidad, la viabilidad y la consideración de los esfuerzos ya en curso en el distrito.

Se pretende que este plan sea tanto ambicioso como factible. Es una manera de mantenernos enfocados en nuestras prioridades. Reconocemos que hay esfuerzos de DEI ocurriendo en todo el distrito que no están incluidos en este plan. Sabemos que pueden surgir oportunidades en el futuro que eran desconocidas al momento de escribir este plan. El plan permite flexibilidad y ajuste en su proceso de implementación.

Estructura del Plan de Acción

El plan de acción tiene tres objetivos generales. Bajo cada objetivo hay un puñado de estrategias y tácticas. Cada estrategia y táctica será medida de una manera apropiada de acuerdo al esfuerzo. Los resultados se reunirán para supervisar el progreso general hacia el objetivo. Algunas acciones del [Plan Estratégico 2019-2024](#) tienen las mismas estrategias y tácticas de este plan. Para evitar la duplicación de esfuerzos, los elementos que se rastrean a través del plan estratégico se anotan con un asterisco. Cualquier texto en cursiva asociado con una acción del Plan Estratégico es una ligera modificación del lenguaje para hacerlo relevante a este plan; sin embargo, el Plan Estratégico supervisará la acción.

El grupo de trabajo de DEI realizará el seguimiento del plan de acción, pero no serán los únicos responsables de la implementación. La responsabilidad será compartida en todo el distrito y será integrada en nuestro trabajo. El grupo de trabajo será responsable de hacer un seguimiento del progreso realizado hacia las metas. El seguimiento se actualizará trimestralmente y se resumirá e informará anualmente.

Objetivo 1

Incorporar las prácticas y la filosofía de DEI en los valores y prioridades del distrito.

Estrategia:

Establecer un lenguaje y valores compartidos.

Tácticas:

- Adoptar definiciones de términos relacionados a DEI en toda la organización.
- Agregar equidad a los valores del distrito.
- Desarrollar expectativas de uso de los parques, senderos y centros de recreación.
- Elaborar una metodología de recopilación de datos demográficos para los usuarios y el personal de toda la organización.



Estrategia:

Mejorar el acceso e incrementar la participación en las oportunidades de programas de recreación.

Tácticas:

- *Difundir mucho más el programa de [becas del distrito](#) y facilitar su acceso.
- *Evaluar la eficacia de la política y los planes de asistencia basados en las necesidades y adaptarlos según sea necesario.
- *Mejorar los procesos de inscripción y la tecnología para hacer frente a los problemas de inscripción y *hacerlo más equitativo*.
- *Invertir en programas específicos que minimicen las barreras para las poblaciones de bajos ingresos.
- *Evaluar y priorizar los obstáculos adicionales a la participación.

Objetivo 2

Fortalecer la cultura interna del lugar de trabajo para priorizar e integrar la equidad en todos los aspectos de nuestro trabajo.

Estrategia:

Proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para mejorar las competencias de DEI en todos los niveles de la organización.

Tácticas:

- Proporcionar capacitación para desarrollar conceptos fundamentales para todo el personal.
- Priorizar la capacitación de supervisores, gerentes y directores.
- Proporcionar capacitación continua y específica para cada función.
- Facilitar la capacitación de la Junta Directiva.

Estrategia:

Fortalecer el entorno de trabajo para fomentar la contratación y retención que refleje la comunidad.

Tácticas:

- *Visitar un público nuevo para reclutar personal de trabajo.
- *Recopilar y analizar datos para informar y mejorar las estrategias de retención de empleados.
- Identificar las necesidades de apoyo para el personal que ha sido históricamente excluido.

Estrategia:

Demostrar la importancia de DEI al personal de BPRD.

Tácticas:

- Poner la información y los recursos de la DEI a disposición de todo el personal.
- Formalizar el grupo de trabajo de DEI en un comité y establecer la representación a través de los departamentos y niveles de la organización.



Objetivo 3

Colaborar para promover la equidad en nuestra comunidad.

Estrategia:

Construir y fortalecer relaciones intencionalmente para servir mejor a la comunidad.

Tácticas:

- Identificar oportunidades para comprometernos y construir relaciones con personas de nuestra comunidad que han sido históricamente excluidas.
- Identificar estrategias para un mayor compromiso y reconocimiento de las tribus nativas estadounidenses que son indígenas del centro de Oregón.
- *Crear asociaciones más sólidas y significativas con otras agencias gubernamentales, *organizaciones sin fines de lucro y organizaciones comunitarias*.
- Compartir actualizaciones consistentes sobre el progreso de DEI con la comunidad.

Estrategia:

Servir a los miembros de la comunidad en idiomas distintos al inglés.

Tácticas:

- Identificar, priorizar y obtener los recursos necesarios para aumentar los servicios en español en todo el distrito.
- Ofrecer más interpretación presencial y comunicación bilingüe en español.
- Proporcionar adaptaciones para fuentes de comunicación accesibles para personas con discapacidades.
- Identificar con anticipación los idiomas que necesitaremos en un futuro para un mejor servicio.





Appendix A: Esfuerzos Relevantes

Nuestro objetivo es integrar la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI, por sus siglas en inglés) en el corazón de la cultura cotidiana de BPRD y que no estén aisladas como si fueran un esfuerzo separado. La sección de esfuerzos relevantes no pretende ser una lista exhaustiva de esfuerzos de DEI en todo el distrito, sino más bien ejemplos del trabajo que se está llevando a cabo en diferentes áreas, para aprender y celebrar juntos.



Expansión de servicios bilingües a la comunidad para una mayor participación.

BPRD prioriza los servicios de extensión al fortalecer su relación con la comunidad latina, generando confianza, fomentando el conocimiento de [las oportunidades de recreación disponibles para la comunidad](#) y proporcionando servicios de traducción e interpretación. En los últimos tres años, hemos atendido un 71% más de familias de habla hispana, en gran parte estos servicios se realizaron en persona: 37 eventos (2019), 11 eventos (2020) y 24 eventos (2021). Gracias a la colaboración del departamento de relaciones públicas y el departamento de recreación de BPRD, priorizamos la traducción y el envío de boletines informativos en español a las familias de BPRD y los esfuerzos se multiplicaron por seis en dos años.

Se han hecho esfuerzos adicionales para expandir los servicios, estos incluyen:

- Reservar lugares o vacantes en las inscripciones de verano para asegurar que las familias con desafíos tecnológicos y barreras lingüísticas puedan inscribirse en los programas.
- Asignar personal bilingüe para ayudar con las inscripciones a nuestras familias de habla hispana.
- Planificar eventos de temporada y otros eventos de servicios de extensión junto con otros colaboradores de la comunidad para servir a las comunidades subrepresentadas y marginadas.
- Ofrecer actividades recreativas gratuitas en diferentes vecindarios para romper las barreras de transporte y financieras a través del programa Viernes de Vecinos (Fun on the Fly).
- Ofrecer nuestro programa de verano Aventuras al Aire Libre (Discover the Outdoor) para adolescentes de 11 a 15 años.
- Ofrecer material bilingüe escrito; además de interpretación al español, durante los eventos de participación pública para planificación de parques.
- Proporcionar transporte en autobús y furgoneta para los participantes a los programas y eventos.
- En marzo 2021, se creó [una cuenta de Facebook en español](#), actualmente tiene 618 seguidores y hasta el momento 105 videos en vivo y 28 eventos en Facebook.





Pase familiar gratuito de verano

El verano pasado, el distrito ofreció un pase familiar gratuito de verano a nuestro público objetivo. Este pase gratuito fue posible gracias a Oregon Community Summer Grant por parte de Oregon Association of Education Service Districts. Estos pases se pusieron a disposición de las familias que calificaban por nuestra Beca de Actividades de Recreación de BPRD, además la obtuvieron muchas familias nuevas que nuestro equipo de servicios de extensión visitó en vecindarios y comunidades de bajos ingresos. Gracias a estos pases, las familias pudieron recrearse juntos de forma gratuita en [Juniper Swim & Fitness Center](#), [Larkspur Community Center](#) y en [la pista de patinaje Pavilion](#). Docenas de familias que nunca habían visitado un centro recreativo de BPRD pudieron visitar y jugar en nuestros centros de recreación por primera vez.

Familias atendidas: 289

Nº total de participantes: 1240

Nº total de visitas: 3701

Celebración del Orgullo LGTB+ / Roller Pride, junio 2022

El 10 de junio de 2022, BPRD organizó su primer evento anual de Celebración del Orgullo LGTBQIA+, en The Pavilion. El objetivo del evento era crear un espacio seguro y familiar para personas queer y aliados. Nos asociamos con Out Central Oregon y el grupo de estudiantes LGTBQIA de Central Oregon Community College para ofrecer un evento de 3 horas que incluyó patinaje, una pista de baile, DJ y cornhole. Tuvimos 650 personas que asistieron al evento, y aproximadamente 40% fueron menores de 18 años (de ese grupo la mayoría estaban entre las edades de 10-18). Un gran número de padres nos agradecieron por haber proporcionado un espacio para que sus hijos se sientan bienvenidos y libres para ser ellos mismos. Este evento ha llevado a la planificación de un grupo extracurricular en la temporada de patinaje de primavera para estudiantes de secundaria queer y aliados después de recibir muchos comentarios diciéndonos que es un espacio positivo para adolescentes que se identifican como parte de la comunidad LGTBQIA +.



Programa de Guardaparques de BPRD

El [programa de guardaparques](#) proporciona a los visitantes información, recursos y fomenta las reglas apropiadas de uso de parques, haciendo que los parques y senderos sean más seguros para que todos los disfruten. El equipo de guardaparques lidera con un enfoque educativo, con apoyo de folletos bilingües, artículos de incentivos positivos y es el responsable de hacer cumplir todas las reglas de los parques e instalaciones. El equipo de guardaparques está compuesto por un gerente, dos administradores de parques de tiempo completo durante todo el año, dos administradores de parques de temporada y un oficial de seguridad contratado.

El equipo se esfuerza por ser equitativo en nuestro enfoque de las reglas y la seguridad. Todos los administradores y agentes de seguridad completan un curso de entrenamiento de ocho horas sobre cumplimiento de normas basado en la empatía. Esta capacitación está dirigida específicamente al personal del parque que trabaja con personas sin hogar. La organización que creó este curso virtual es el Homeless Training Institute, el cual proporciona acceso a una variedad de cursos.





Puente peatonal de Alpenglow

Durante el diseño del [Parque Comunitario Alpenglow](#), el extenso proceso de consulta pública por parte del distrito de 1.5 años, incluyó una estrecha coordinación con los propietarios vecinos de las Escuelas de Bend La-Pine y la Municipalidad de Bend (The City of Bend) fueron parte integral del desarrollo de conexiones, acceso al parque y a la propiedad del distrito escolar adyacente. Un resultado de esa consulta pública fue la priorización de instalaciones peatonales seguras para acceder al parque y las instalaciones cercanas, como la Escuela Secundaria Caldera, recientemente inaugurada, y la futura escuela secundaria.

El acceso multimodal y universal a Alpenglow se logra por sus dos puentes peatonales (sobre el ferrocarril BNSF al oeste y sobre el canal COID al norte), amplios caminos multiuso, una futura parada de autobús CET y un amplio estacionamiento. Existen aproximadamente 600 casas y casi 1.500 personas que viven en el lado oeste de las vías del ferrocarril a 5 minutos a pie del puente peatonal del ferrocarril, y se están realizando nuevas construcciones en la zona, por lo que el número solo crecerá en los próximos años.

Estas estructuras proporcionan un medio de conexión mejorado para estudiantes, usuarios del parque y conectividad entre los senderos de [Larkspur](#) y el sendero de [Central Oregon Historic Canal](#).

Opciones de cuidado infantil asequibles

Para ayudar con el déficit crítico de cuidado infantil cuando las escuelas cerraron durante COVID, BPRD ofreció un programa de cuidado de niños de todo el día a 700 estudiantes en aprendizaje a distancia en las escuelas. El objetivo del programa era servir a las familias de bajos ingresos y a las familias cuyos padres eran considerados trabajadores esenciales durante la pandemia. Este programa fue el más grande del estado por cientos de participantes. El programa fue un gran alivio para las familias trabajadoras y fue creado en menos de un mes en asociación con el distrito escolar. El 65% calificó para la beca de BPRD y 1 de cada 5 fueron nuevos participantes en BPRD, incluyendo el 10% de los participantes hispanohablantes quienes participaron a través del programa de extensión de la comunidad latina de BPRD.



Esfuerzos comunitarios en materia de salud

El personal de BPRD y voluntarios ayudaron con los esfuerzos de vacunación para servir a más de 10,000 personas, proporcionando un lugar semanal para las clínicas de vacunación COVID administradas por el condado, así como un sitio para una campaña de vacunación de 4 días de FEMA. Anualmente, tenemos una clínica comunitaria de vacunación contra la gripe junto con el departamento de salud del condado se convirtió en una oferta de autoservicio en 2020 y continúa atrayendo una gran asistencia. Algo que preocupó mucho a nuestro personal fueron los temas de soledad y aislamiento, relacionados al tema de bienestar mental; el personal y voluntarios hicieron más de 200 llamadas a los clientes mayores del centro para verificar su bienestar durante la cuarentena de COVID.



Recreación terapéutica (RT)

Uno de cada cinco estadounidenses tiene o desarrollará una discapacidad en su vida. BPRD proporciona [servicios de recreación terapéutica](#) desde 1980. Incluir a los jóvenes con discapacidades en programas recreativos, expone a los participantes a interactuar con compañeros de diversas habilidades, necesidades, modos de comunicación, etc. y les enseña cómo aceptar, comprender y aumentar su inteligencia emocional en general.

El apoyo que BPRD brinda a los jóvenes con discapacidad promueve la equidad para las familias involucradas, no solo para los jóvenes. Los padres pueden confiar que el cuidado de niños es de alta calidad para sus hijos. Este es un gran ejemplo de apoyo a las personas y las familias que necesitan recursos adicionales para llevar una vida feliz y exitosa.



Los programas de Recreación Terapéutica (RT) incluyen:

- Servicios de inclusión en el programa de cuidado de niños de Kids Inc.: El personal de RT trabaja con el personal del programa de Kids Inc después de la escuela para ofrecer apoyo adicional a los estudiantes con discapacidades, lo que les permite participar con éxito en el programa.
- Programas especializados juveniles para personas con discapacidad: El personal de RT está involucrado en una alta proporción para que podamos satisfacer las necesidades de cualquier participante interesado.
- Programas de RT para Adultos: Los Programas para adultos se llevan a cabo durante todo el año por la tarde para que los participantes puedan seguir trabajando durante el día. Las edades de los participantes oscilan desde los 18 a 70 años. Estos programas reflejan muchos de los programas de recreación ofrecidos a la comunidad en general, incluyendo grupos de trabajo, clases de cocina, artes y artesanías, noches de natación, noches de juegos, clubes de caminata, clubes de senderismo, viajes de rafting, noches de trivia y mucho más.



Recursos Humanos (RH) Reclutamiento

En mayo de 2022, RH comenzó a investigar el proceso de agregar preguntas demográficas opcionales en las solicitudes de empleo para comenzar a comprender mejor los esfuerzos de contratación y reclutamiento. En junio de 2022, RH agregó dos preguntas demográficas a las solicitudes de empleo, una sobre raza/etnia y la otra sobre género. Fue clave mantener esta información voluntaria y confidencial de los gerentes de contratación, así como de los especialistas de recursos humanos a cargo de la contratación para que las decisiones no se vean influenciadas por esta información.

RH trabaja constantemente con el Departamento de Relaciones Públicas para asegurar que los anuncios de empleo contengan imágenes de un grupo diverso de empleados y clientes. Nuestro objetivo es describir con precisión cómo es nuestra fuerza laboral y mostrar una imagen más representativa de los miembros de la comunidad a quienes servimos. Del mismo modo, utilizamos múltiples medios para comunicar oportunidades a una amplia audiencia.

Extender nuestros servicios es parte de los esfuerzos de RH, hemos visitado una variedad de eventos para conectar con todo tipo de miembros de la comunidad. Hemos asistido a eventos como la Feria de Salud en el Centro Comunitario Larkspur y la gran inauguración de la Asociación de la Comunidad Latina; ferias de carreras profesionales de COCC, OSU-Cascades, WorkSource Oregon, Campfire y Heart of Oregon. También trabajamos con nuestro departamento de servicios de extensión durante las Celebraciones Comunitarias y noches informativas como la de Deschutes Children's Foundation.



Nueva Política de alquileres de eventos en parques

Reconocemos que hay una gran cantidad de beneficios que vienen con la celebración de [eventos en los parques](#). Beneficios como llevar arte y oportunidades culturales a la comunidad, celebrar ciertas ocasiones y causas, reconocer lugares y personas históricamente significativos y conectar a las personas entre sí y con nuestra comunidad.

La junta directiva aprobó la nueva política de Alquiler de Eventos en Parques (Event Rentals in Parks policy) que reemplazó dos políticas administrativas anteriores que orientaban los alquileres de áreas de picnic y parques, así como los procesos y procedimientos de eventos públicos. El objetivo de crear una nueva política es servir mejor a nuestra creciente y cambiante comunidad encontrando el equilibrio entre proporcionar espacios de parques abiertos para la celebración de eventos privados y públicos en los parques.

Los cambios de procedimiento resultantes de la política permitirán una mayor variedad de arrendatarios en los espacios al aire libre. Esperamos que los organizadores de eventos más pequeños tengan la oportunidad de hacerlo, ya que anteriormente las limitaciones de ubicación, la capacidad de los días del evento y las tarifas lo impedían, aumentando en última instancia el acceso a los beneficios de las reuniones comunitarias.



Mayor accesibilidad en parques e instalaciones

En 2017, el distrito priorizó la [mejora de la accesibilidad](#) en todos los parques y centros de recreación. El trabajo comenzó con un inventario de todo el distrito y la evaluación de los activos. El equipo de mantenimiento de las instalaciones implementó mejoras rápidas y económicas. Los ajustes menores significaban cumplir totalmente con la Ley para estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA). Individualmente, los cambios fueron pequeños, pero colectivamente hicieron una mejora significativa en la accesibilidad en todo el distrito.

Las mejoras de accesibilidad de acuerdo a la Ley para Estadounidenses con Discapacidades ahora se integran a la gestión de activos y también se han completado varias renovaciones a gran escala en varios centros, incluidas las renovaciones del Salón Hollinshead Barn y su cocina, el Salón Aspen Hall y el Sendero del Parque Shevlin.

Definiciones

Diversidad: Diferencias humanas como etnia, sexo, orientación sexual, edad, estatus socioeconómico, (dis)capacidad, identidad religiosa o espiritual, origen nacional, creencias políticas, etc.¹

Equidad: Tratar a todos con justicia. Tener en cuenta las diversas opresiones sistémicas a las que se enfrentan determinados grupos sociales a la hora de hacer justicia.¹

Inclusión: Creación de una cultura en la que todas las personas se sientan respetadas, aceptadas y valoradas.¹

Excluidos históricamente: Personas con discapacidad, de bajos ingresos, personas de color, personas que se identifican como hispanas y/o latinas, LGBTQ+, transgénero/no binarias/no conformes con el género y personas con cualquier otra identidad que no forme parte de la cultura dominante. Esta exclusión es sistémica y afecta a cualquiera que no ostente la mayoría del poder, los privilegios y el estatus social.

LGBTQ+: Acrónimo de “lesbiana, gay, bisexual, transexual y queer”.²

¹ <https://www.orpa.org/page/dei-glossary>

² <https://www.nrpa.org/siteassets/nrpa-equity-language-guide-10-21-2021.pdf>