

ENCUESTA SOBRE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA DE LA CIUDAD DE KIRKLAND HOJA DE RUTA DE CINCO AÑOS

ESTRUCTURA DE ESTE DOCUMENTO

Esta hoja de ruta de cinco años sobre diversidad, equidad, inclusión y pertenencia está organizada en torno a 6 áreas de metas:

1. Liderazgo, operaciones y servicios
2. Planes, políticas y presupuestos
3. Lugar de trabajo y fuerza laboral
4. Asociaciones comunitarias
5. Comunicaciones y educación
6. Mejoras de las instalaciones y los sistemas

Cada **área de metas** tiene varias **metas**, cada una de las cuales tiene dos o más **objetivos**. Cada objetivo tiene una **acción siguiente**, que incluye los departamentos responsables, un entregable y un plazo. El siguiente es el formato de esta estructura:

1. Meta.

1.1 Objetivo.

→ *Acción siguiente.*

DESCRIPCIÓN GENERAL

El área de metas de Liderazgo, operaciones y servicios define prácticas y sistemas que favorecen la equidad en todos los niveles de la organización mediante liderazgo responsable y empleados que son agentes de cambio. Reconoce la influencia de las operaciones cotidianas en la conformación del acceso equitativo a los servicios municipales. Esta área también tiene en cuenta la Ciudad como una organización al posicionarse como líder y colaborador en la región.

METAS

1. El liderazgo en todos los niveles del gobierno contribuye a la cultura institucional interna por estar basada en la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.

- 1.1 Las declaraciones de política formales y otro tipo de legislación que centran la equidad racial ayudan a demostrar el compromiso de la Ciudad con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia, además de ofrecer una dirección clara al personal en cuanto a la importancia de este trabajo. Por lo tanto, la Ciudad debe adoptar una declaración de política sobre la equidad racial, incluida una definición de racismo que considere cuatro tipos interconectados: interpersonal, institucional, estructural e internalizado. Esta definición ampliada ayudará a los líderes en todos los niveles de la organización a abordar nuestro trabajo de manera holística y desde una base común de entendimiento.

→ *El administrador de la Ciudad propondrá opciones al Concejo sobre los planteamientos de políticas en el primer trimestre de 2022.*

- 1.2 Comunicar los valores de la Ciudad y la prioridad en torno a la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIB) en todos los niveles de la organización contribuye a una cultura basada en la aceptación y la pertenencia. En ese sentido, el personal inculcará mensajes firmes de liderazgo sobre DEIB en el sitio web de la Ciudad, los materiales de marketing, todas las descripciones de puestos de empleados, las solicitudes de empleo, los anuncios de empleo, las preguntas de entrevistas, los materiales de orientación para empleados, los mensajes de rutina del administrador de la Ciudad, los directores y administradores y otras oportunidades.

→ *La oficina del administrador de la Ciudad (CMO) y el equipo de liderazgo, en coordinación con Recursos Humanos, elaborarán los materiales de nuevas contrataciones en el segundo trimestre de 2022.*

1.3 Los esfuerzos sostenidos por promover las metas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB), incluida la implementación de este plan, requieren personal dedicado. Para ayudar a promover este plan, el personal puede fortalecer las relaciones estratégicas dentro de la organización y entre la Ciudad y los grupos comunitarios. Por lo tanto, la Ciudad contratará un administrador de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia para guiar la implementación de este plan, realizar una revisión interna continua de DEIB, apoyar las relaciones comunitarias y asesorará al Concejo y al liderazgo de la Ciudad sobre materias relativas a DEIB.

→ *La CMO supervisará el proceso de contratación para que el titular del puesto comience a trabajar el primer trimestre de 2022.*

1.4 Fomentar una cultura institucional basada en la aceptación, la inclusión y la pertenencia requiere la participación del personal en todos los niveles de la organización. Un liderazgo claro de la administración y del equipo ejecutivo ayudan a marcar el rumbo para la cultura institucional, aunque el liderazgo ejercido por empleados que no sean de la administración también contribuye a que la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia se conviertan en valores encarnados de la organización. En apoyo a lo anterior, la Ciudad reestructurará el equipo de Servicios de diversidad para ayudar a todos los servicios y programas departamentales a recibir conocimiento, herramientas y apoyo en equidad racial y culturalmente específico a fin de aumentar la eficacia de la prestación de servicios. La Ciudad también se asegurará de que las personas de diversos orígenes e identidades estén representadas en las obras de arte y la decoración de todas las instalaciones de la Ciudad.

→ *La CMO y Recursos Humanos actualizarán la carta del equipo de Servicios de diversidad y comenzarán a reunirse el tercer trimestre de 2022.*

1.5 Asumir un compromiso con una cultura en toda la empresa de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia es un proceso. La identificación de puntos de control periódicos sobre el progreso ayudará a garantizar que la organización mantenga el rumbo en sus esfuerzos y ofrezca transparencia significativa para la comunidad. Por lo tanto, se indica al personal que desarrolle medidas de rendimiento de resultados para las metas en este plan y que proporcione informes periódicos sobre ellas.

→ *La CMO y el departamento de Finanzas y Administración integrarán este plan en el informe de medidas de rendimiento anual a partir del Informe de medidas de rendimiento 2021 (publicado en 2022).*

2. Los servicios de la Ciudad son accesibles, inclusivos, equitativos y receptivos a los aportes de la comunidad.

2.1 La Ciudad actualmente ofrece varios canales para que los miembros de la comunidad expresen sus preocupaciones o quejas sobre el personal de la Ciudad. El hecho de asegurarse de que los comentarios de la comunidad acerca del personal se manejen con rapidez, profesionalismo y transparencia contribuye a la confianza de los miembros de la comunidad en la Ciudad y su compromiso con ser inclusiva y equitativa. En apoyo a lo

anterior, el personal actualizará el Programa del Ombudsman de la Ciudad para que los miembros de la comunidad reciban respuestas inmediatas y fáciles de seguir a quejas y preocupaciones.

→ *La CMO actualizará el Programa del Ombudsman de la Ciudad con un flujo de trabajo claro, mecanismos e integración con los procesos de quejas para el Departamento de Policía, incluidos los cambios recientes de supervisión por la Comisión de Capacitación en Justicia Penal del estado de Washington en el primer trimestre de 2022.*

2.2 Estabilizar a los miembros de la comunidad que estén experimentando factores estresantes o crisis emocionales es una necesidad clave que históricamente ha recaído en el personal de emergencia. Este personal no tiene como propósito proporcionar el nivel intensivo de apoyo necesario para las personas que utilizan mucho el 911 y otros miembros vulnerables de la comunidad. Prestar servicios a estos miembros de la comunidad en el entorno menos restrictivo posible, mejorar el acceso para lograr una intervención temprana que genere mejores resultados de salud, y prevenir la hospitalización y verse involucrado en situaciones de naturaleza penal, cuando sea posible, son resultados que requieren un enfoque holístico a la intervención en casos de crisis. Por lo tanto, se ordena al personal que priorice la implementación del Programa de Respuesta Comunitaria.

→ *La CMO supervisará los procesos de contratación para que los titulares de los puestos de supervisor y responsable de la respuesta comunitaria comiencen a trabajar el primer trimestre de 2022, y para cubrir los puestos restantes en el primer trimestre de 2022.*

2.3 Los programas de las instalaciones de parques y recreación son una importante vía para el sentido de bienestar y pertenencia de los miembros de la comunidad mediante el apoyo para el ejercicio, la conexión con la naturaleza, recreación y oportunidades de desarrollar la comunidad. Los programas de parques y recreación pueden ser el punto de entrada inicial a los servicios de la Ciudad para los miembros más nuevos de la comunidad, así como una conexión con la comunidad en general. A fin de garantizar una comunidad de aceptación y pertenencia, el personal debe revisar periódicamente las directrices y los procedimientos de uso de los parques, incluidos los procesos de reserva de instalaciones y registro para recreación y alinear las futuras mejoras y la programación con las necesidades de la comunidad.

→ *Los Servicios Comunitarios y de Parques incluirán recomendaciones sobre las mejoras en cuanto a equidad de estos procesos como parte del próximo Plan de parques, recreación y espacios abiertos, que se adoptará en 2022.*

2.4 El objetivo de los oficiales de recursos escolares de Kirkland es ayudar a mantener a los estudiantes física, social y emocionalmente seguros en la escuela, ofrecer interacciones positivas entre los responsables y los estudiantes, las familias y los miembros de la comunidad, conectar a los estudiantes con servicios de apoyo y ayudar a evitar que los estudiantes ingresen al sistema de justicia penal. Los oficiales de recursos escolares fueron solicitados por la comunidad y se incluyeron en la Propuesta sobre la policía 1 de 2018. Sin embargo, también hay preocupaciones de la comunidad, en especial entre estudiantes y familias de color, sobre el impacto en los estudiantes de color de la presencia de la policía en

las escuelas. Por lo tanto, se ordena al personal que haga los cambios necesarios al Programa de Oficiales de Recursos Escolares para cubrir los diversos intereses de la comunidad.

→ *La CMO comenzará cualquier compromiso necesario de la comunidad en el cuarto trimestre de 2021 para informar de los cambios en el programa del tercer trimestre de 2022.*

- 2.5 En el sistema de justicia tradicional en Estados Unidos, se imponen medidas sancionadoras contra delitos menores no violentos como robo, hurto en tiendas y entrada ilegal, que no consideran los motivos detrás del delito. Alternativas de resolución de problemas como el tribunal comunitario buscan ir más allá de las medidas sancionadoras para determinar y dar respuesta a los desafíos subyacentes de los participantes en el tribunal que puedan contribuir a promover la actividad delictiva. Muchas veces, los participantes en el Tribunal Comunitario tienen contacto con un centro de recursos comunitario para obtener los servicios necesarios, como tratamiento contra las drogas y el alcohol, asistencia financiera y de vivienda, y servicios de empleo o educación. Este enfoque permite a las personas recibir los servicios que necesitan para resolver los problemas subyacentes, lo que ayuda a reducir la reincidencia. Por lo tanto, la Ciudad debe mantener en funcionamiento el Tribunal Comunitario y priorizar las necesidades de recursos para él y el Centro de Recursos relacionado.

→ *El Tribunal Municipal y la CMO mantendrán el apoyo permanente para el Programa Piloto del Tribunal Comunitario, informarán de su desempeño y presentarán las necesidades de recursos como parte del proceso de presupuesto bienal 2023-2024 (cuarto trimestre de 2022).*

3. Kirkland es un socio regional de confianza y líder en iniciativas de equidad racial y social.

- 3.1 Muchas organizaciones y gobiernos están realizando evaluaciones de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia para orientar su planificación estratégica de políticas, procesos y programación internos y externos. La colaboración en el nivel regional es una manera importante que tiene la Ciudad de contribuir a este trabajo, aprender mejores prácticas y demostrar su compromiso con estos valores. En ese sentido, el personal seguirá contribuyendo a eventos y conferencias regionales para desarrollar análisis compartido, aprendizaje y planificación con gobiernos y grupos comunitarios en la región del noroeste, incluidos Governing for Racial Equity and Inclusion Group, Eastside Race y Leadership Coalition, y otros.

→ *La CMO seguirá asistiendo y coordinando la planificación con la División de Servicios Humanos, el Departamento de Policía, Recursos Humanos y otros departamentos relevantes, y proporcionará presentaciones trimestrales sobre ideas y tendencias en las reuniones de liderazgo de la Ciudad a partir del primer trimestre de 2022.*

- 3.2 Del mismo modo que la participación regional ayuda a la Ciudad a posicionarse como un líder que aprende en el trabajo de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia, hay muchas oportunidades para que la Ciudad profundice sus mejores prácticas y amplifique los esfuerzos de otros gobiernos. La Ciudad apoyará las iniciativas nacionales de justicia racial en el gobierno mediante la participación en eventos, intercambios entre colegas e intercambio de recursos de mejores prácticas con organizaciones públicas y privadas, como

Government Alliance for Race and Equity (GARE), Race Forward, PolicyLink y National League of Cities.

→ *La CMO mantendrá una lista permanente de iniciativas nacionales de justicia racial en las que participa la Ciudad, la publicará en el sitio web de la Ciudad en el primer trimestre de 2022 y la actualizará regularmente.*

3.3 Welcoming America es una organización no partidista sin fines de lucro que lidera un movimiento de comunidades inclusivas que se hacen más prósperas asegurándose de que todos tengan un sentido de pertenencia. La Ciudad se registró como ciudad acogedora a través de la red de Welcoming America en 2017. Una iniciativa de Welcoming America es su proceso Certified Welcoming, una designación formal para ciudades y condados que han creado políticas y programas que reflejan sus valores y compromiso con la inclusión de los inmigrantes. Obtener la designación Certified Welcoming demostraría el compromiso de la Ciudad con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIB); no obstante, los requisitos de Certified Welcoming incluyen varios elementos que se tratarían en asociación con otras ciudades del lado este y organizaciones comunitarias. En apoyo a lo anterior, el personal seguirá participando en Welcoming Cities Collaborative con otras ciudades del lado este y organizaciones comunitarias para elaborar un plan regional sobre los esfuerzos de DEIB, que incluye como resultado, el logro de la designación Certified Welcoming de Welcoming America para la región.

→ *La CMO seguirá asociándose con las ciudades del lado este y organizaciones comunitarias para elaborar un borrador del plan regional a más tardar el cuarto trimestre de 2022.*

3.4 La ley del estado de Washington otorga a Houghton Community Council autoridad exclusiva sobre algunos aspectos del uso del suelo, lo que genera una barrera a la distribución equitativa de los programas, servicios y recursos de la Ciudad. Estas inequidades incluyen, entre otras, derechos de veto a nivel de barrio sobre la disponibilidad de viviendas asequibles, aumento de la densidad residencial y comercial y la ampliación de escuelas. Por lo tanto, se ordena al personal que trabaje con el estado y la comunidad de Kirkland para poner fin a la existencia de este consejo.

→ *La agenda legislativa estatal de la Ciudad incluirá el término de Houghton Community Council el cuarto trimestre de 2021.*

3.5 Reconocer y compartir una historia auténtica del lugar es un componente clave de crear una comunidad acogedora, inclusiva y de pertenencia. Dar a conocer la historia del pueblo indígena que vivió en la actual Kirkland y comprender sus aportes y dificultades con el pasado de Kirkland ayuda a la Ciudad a avanzar de una manera más equitativa. En ese sentido, el personal colaborará con las comunidades tribales locales para completar el proyecto de historia indígena de Kirkland, con la declaración asociada de reconocimiento de la tierra e integrará el documento en los planes y programas pertinentes, como la actualización del Plan Integral 2044, los planes para barrios y la señalización vial.

→ La CMO presentará al Consejo un borrador del documento para su revisión y posible adopción en el cuarto trimestre de 2021.

BORRADOR

DESCRIPCIÓN GENERAL

El área de metas de Planes, políticas y presupuestos se centra en integrar la equidad en los planes de trabajo de los departamentos. Alinea los esfuerzos en todos los departamentos de la Ciudad y con otros niveles de gobierno. Esta área de metas también resalta el impacto que pueden tener las decisiones financieras en la equidad.

METAS

4. Los planes de negocios de departamentos y agencias, incluyendo los procesos de línea de negocio y otros procesos de planificación, incluyen análisis de los impactos en la equidad de sus operaciones, servicios y programas.

- 4.1 Integrar el análisis de la equidad en el trabajo diario de los departamentos ayuda a poner la equidad en el centro de los procesos y programas de la Ciudad. Esto permite una reflexión y mejora continuas, que son los aspectos clave del trabajo de equidad. En apoyo a lo anterior, el personal estandarizará el proceso y la implementación de una herramienta de evaluación del impacto en la equidad y proporcionará capacitación a todos los administradores acerca de su aplicación en sus planes de trabajo.

→ La CMO formalizará una herramienta de evaluación del impacto en la equidad y proporcionará al menos una sesión de capacitación del personal, a más tardar el segundo trimestre de 2022.

- 4.2 El Plan Integral de la Ciudad y otras iniciativas de planificación de largo alcance guían al Concejo de la Ciudad, a los líderes y al personal en diversas decisiones relativas al futuro de Kirkland. Garantizar que las perspectivas, ideas y voces de las personas negras, indígenas y de color (BIPOC) estén incluidas en la creación y revisión de esos planes contribuye a que reflejen la comunidad diversa de Kirkland. En ese sentido, la Ciudad determinará y utilizará un proceso de revisión independiente centrado en la equidad y BIPOC, como complemento del uso de la Ciudad del Urban Land Institute para el Plan Integral de la Ciudad y otros procesos de planificación a largo plazo.

→ El departamento de Planificación y Construcción proporcionará recomendaciones a más tardar el segundo trimestre de 2022.

- 4.3 Datos de diversas fuentes, incluyendo Salud Pública, Condados de Seattle y King (Public Health – Seattle & King County) y otras, demuestran el impacto que las emergencias de gran escala tienen en las comunidades de color, las comunidades de bajos ingresos y los hablantes con un dominio limitado del inglés, entre otros. Muchos factores contribuyen a una comunidad segura en el caso de una emergencia, y la Ciudad asume un rol de liderazgo

crítico en tales situaciones. Por lo tanto, la Ciudad incorporará procedimientos en los planes de emergencia para apoyar la seguridad de las poblaciones que pueden correr un mayor riesgo de impactos, con una revisión regular que tenga en cuenta los cambios demográficos.

→ *La Oficina de Gestión de Emergencias actualizará todos los procedimientos pertinentes y definirá un proceso de revisión regular a más tardar el tercer trimestre de 2022.*

5. Las iniciativas de equidad y justicia social están sincronizadas entre departamentos de la Ciudad y con otras entidades gubernamentales, como del condado, del estado y federales.

5.1 El impacto colectivo con otros socios del gobierno y la comunidad se logra de mejor manera mediante una alineación estratégica de las prioridades de equidad y justicia social. King County demostró que su estrategia es “liderar con la raza” en la implementación de King County de su Plan Estratégico de Equidad y Justicia Social. A fin de aprovechar mejor la alineación estratégica, la Ciudad alineará los esfuerzos de equidad de Kirkland con el planteamiento de King County de “liderar con la raza” en relación con priorizar categorías de equidad.

→ *El administrador de la Ciudad proporcionará al Concejo opciones sobre los planteamientos de política en el segundo trimestre de 2022.*

5.2 Desde 2011, el Concejo de la Ciudad adoptó Programas de Trabajo de la Ciudad para ayudar a implementar metas prioritarias, determinar el interés prioritario del personal y los recursos de la Ciudad, y permitir al público medir el éxito de la Ciudad en alcanzar sus principales metas administrativas y de política. El Programa de Trabajo se desarrolla en conjunto con el proceso del presupuesto bienal. La implementación de la Resolución R-5434 fue uno de los puntos del Programa de Trabajo 2021-2022. A fin de asegurar la continuación del trabajo de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB), la Ciudad seguirá incorporando esfuerzos de DEIB en el Programa de Trabajo de la Ciudad.

→ *La CMO integrará recomendaciones para estudio del Concejo en el proceso del presupuesto bienal 2023-2024 (cuarto trimestre de 2022).*

5.3 El parlamento del estado de Washington aprobó varios proyectos de ley durante la sesión 2021 que influyen en la aplicación de la ley en todo el estado, y que ya entraron en vigor. Algunas de las reformas recientes a la aplicación de la ley de Washington se basan en gran medida en transferir servicios a proveedores de servicios que no sean organismos de orden público, como proveedores de salud conductual y servicios para personas sin hogar. Este enfoque se alinea con la implementación de la Ciudad de su nuevo Programa de Respuesta Comunitaria. El Departamento de Policía de Kirkland evalúa e implementa cambios a sus políticas periódicamente para reflejar las mejores prácticas y los comentarios de la comunidad, y ya se adoptaron muchos de los nuevos cambios legislativos en Kirkland. La Ciudad garantizará la implementación de las acciones legislativas de 2021 sobre la reforma

de la policía en los procesos internos del Departamento de Policía, los procesos de supervisión civil y las respuestas a las llamadas de emergencia relativas a la salud mental.

→ *El Departamento de Policía y la CMO integrarán los cambios y proporcionarán una actualización a más tardar el primer trimestre de 2022.*

6. Las decisiones financieras incluyen consideraciones y evaluaciones del impacto en la equidad.

6.1 El presupuesto de la Ciudad no solo es una hoja de ruta operativa sobre cómo apoyar la seguridad pública, mantener los parques, mantener la seguridad de los peatones o proteger nuestro entorno natural, sino también una declaración de valores. Integrar el análisis de la equidad en el proceso del presupuesto pone la equidad en el centro del documento de base de las decisiones operativas de la Ciudad. Hacerlo garantiza que las inversiones realizadas por la Ciudad para prestar servicios encarnan los valores y las prioridades de diversidad, equidad e inclusión. En ese sentido, la Ciudad factorizará consideraciones de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en el proceso del presupuesto mediante la incorporación de una evaluación del impacto en la equidad en cada solicitud de paquete de servicio y otros procesos específicos y apropiados del presupuesto.

→ *La CMO y Finanzas y Administración integrarán una evaluación del impacto en la equidad en el proceso del presupuesto bienal 2023-2024 (segundo trimestre de 2022).*

6.2 El personal de la Ciudad representa una amplia variedad de roles y responsabilidades que juntos demuestran un nivel de servicio para una línea de negocio específica. A fin de satisfacer las demandas de nivel de servicio que a veces cambian entre un ciclo presupuestario y otro, los departamentos buscarán adaptarse o agregar puestos enviando ajustes de puestos. Integrar el análisis de la equidad en el financiamiento de puestos pone la equidad en el centro de la toma de decisiones de la Ciudad en torno al nivel de servicio relativo al personal. Por lo tanto, el personal incorporará un análisis y una declaración del impacto en la equidad en los componentes obligatorios de los procesos utilizados en el financiamiento del personal fuera del proceso regular del presupuesto.

→ *Finanzas y Administración integrarán una evaluación del impacto en la equidad en los memorandos en apoyo de puestos y otros procesos de financiamiento del personal a más tardar el segundo trimestre de 2022.*

DESCRIPCIÓN GENERAL

El área de metas de lugar de trabajo y personal resalta la promoción de un lugar de trabajo empático, respetuoso y comprometido con la problemática social y de equidad racial. Ofrece una descripción general de las acciones para ayudar a desarrollar una fuerza laboral muy eficiente que refleje la comunidad de Kirkland. Esta área de metas expresa las metas para alcanzar un desarrollo intencional del empleado mediante capacitación, orientación y tutoría. También trata el reclutamiento de personal en todos los niveles de la organización.

METAS

7. La cultura del lugar de trabajo es una de empatía, respeto y compromiso con la problemática social y de equidad racial.

- 7.1 Las perspectivas, la opinión y las sugerencias del personal son indicadores valiosos del clima institucional y fuentes esclarecedoras de cambio significativo. Las entrevistas individuales y oportunidades similares para compartir, como los grupos de sondeo, son valiosas para comprender la perspectiva del personal. Adicionalmente, fuentes de datos cuantitativas a mayor escala mediante un instrumento de encuesta pueden destacar tendencias más amplias de retos y oportunidades. Por lo tanto, la Ciudad implementará un programa de comentarios de empleados con grupos de sondeo y una encuesta anual de compromiso de los empleados de todo el personal para evaluar, entre otros temas, las percepciones de la cultura laboral, promoción profesional y tener las destrezas y el apoyo necesarios para aplicar diversidad, equidad e inclusión.

→ Recursos Humanos pondrá a prueba un proceso de grupos de sondeo y publicará una encuesta piloto de compromiso de los empleados a más tardar el tercer trimestre de 2022, cuyos resultados se publicarán en la intranet de la Ciudad para que los revisen todos los empleados antes del cuarto trimestre de 2022. Los datos incluirán indicadores como raza, género, ubicación, tiempo de permanencia y nivel.

- 7.2 La toma de decisiones compartida entre los supervisores y su personal puede contribuir a una resolución de problemas creativa dentro de su grupo para prácticas comerciales, políticas y programas que los afectan a ellos y a la comunidad. Permitir la participación significativa del personal en la toma de decisiones también puede ayudar al personal a sentir más responsabilidad sobre su función y el servicio que le prestan a la comunidad. En ese sentido, la Ciudad proporcionará capacitación a los supervisores para garantizar que los empleados tengan oportunidades de hacer contribuciones significativas a la toma de decisiones. La Ciudad fomentará y apoyará la participación activa y la colaboración entre gerentes y personal para que influyan de manera positiva en la toma de decisiones y los resultados.

→ *Recursos Humanos y la CMO investigará las mejores prácticas y comenzará a capacitar a los supervisores a más tardar el segundo trimestre de 2022.*

7.3 La capacitación continua en competencia cultural, sesgo implícito y otros temas de diversidad, equidad e inclusión es necesaria para garantizar que la cultura institucional siga siendo una que se basa en acoger y pertenecer. Ofrecer capacitación en estos temas anualmente apoya el crecimiento y la comprensión profunda del personal a más largo plazo, al igual que la incorporación de nuevos empleados. En apoyo de lo anterior, la Ciudad integrará la competencia cultural, el sesgo implícito y otros temas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB) en las capacitaciones estándar de la Ciudad, y reconocerá a personas y equipos por los aportes que realicen hacia un lugar de trabajo de aceptación y pertenencia. Además, la Ciudad establecerá las competencias DEIB que proporcionarán las bases de las expectativas para todos los empleados de la Ciudad.

→ *Los Recursos Humanos auditarán las capacitaciones actuales, investigarán opciones y proporcionarán opciones a la CMO para su revisión a más tardar el segundo trimestre de 2022 con implementación a más tardar el tercer trimestre de 2022.*

7.4 La participación significativa del personal en evaluaciones de desempeño de sus supervisores puede ayudar a promover una fuerza laboral que tenga más confianza, sea más comprometida y más eficiente gracias a que se le proporcionó al personal diferentes perspectivas de su desempeño. Sería necesario implementar medidas adecuadas para garantizar que no se produzcan posibles represalias u otra consecuencia negativa no deseada. En ese sentido, la Ciudad fortalecerá las vías para comentarios seguros y confiables del personal a sus supervisores mediante revisiones de 360 grados o métodos similares.

→ *Recursos Humanos identificará una herramienta para recoger los comentarios del personal y comenzará a capacitar a los supervisores en su uso a más tardar el tercer trimestre de 2022.*

7.5 La gestión de conflictos es una parte esencial de crear una cultura de aceptación y pertenencia. La capacidad de una organización de crear un lugar de trabajo seguro, empático y respetuoso depende de que haya sistemas y recursos de resolución de conflictos disponibles y accesibles para todo el personal de la ciudad. En ese sentido, la Ciudad diseñará un protocolo claro para la gestión de conflictos, proporcionará educación y capacitación sobre cómo gestionar el conflicto productivamente e implementará un proceso para medir el rendimiento de estos esfuerzos.

→ *Recursos Humanos investigará mejores prácticas y proporcionará opciones a la CMO para su revisión a más tardar el tercer trimestre de 2022.*

8. El conocimiento y el talento de los empleados se desarrolla mediante capacitación, orientación y tutoría.

8.1 Muchos factores contribuyen a la satisfacción de los empleados, incluido el compromiso y apoyo de su supervisor en su desarrollo profesional. Este apoyo podría adoptar la forma de planes de desarrollo creados en conjunto con cada empleado que incluyan seguimientos regulares de la experiencia del empleado en la Ciudad y el rol de la Ciudad en retener a ese empleado. El plan puede definir las siguientes acciones relativas a las oportunidades de capacitación y exposición “en el trabajo” para la manera en que el empleado planea desarrollar su talento en la Ciudad, si así lo desea. Por lo tanto, la Ciudad capacitará a los supervisores sobre el trabajo con empleados en la creación conjunta de planes de desarrollo del empleado.

→ *Recursos Humanos investigará las mejores prácticas, definirá opciones para que revise el equipo de liderazgo y capacitará a los supervisores sobre su uso a más tardar el tercer trimestre de 2022.*

8.2 Muchos factores contribuyen a la satisfacción de los empleados, entre ellos, tener una trayectoria profesional clara para desarrollarse y crecer. Aunque muchas clasificaciones de empleos en la Ciudad tienen trayectorias profesionales claras, otras no las tienen, lo que puede llevar a que personal talentoso se sienta disconforme y posiblemente busque empleo en otro lugar. A fin de ayudar a dar respuesta a lo anterior, la Ciudad trabajará con los sindicatos pertinentes para establecer trayectorias profesionales claras para las clasificaciones de empleo, con competencias, destrezas y capacitación definidas para guiar el desarrollo profesional del empleado y planificar la sucesión.

→ *Recursos Humanos trabajará con los sindicatos pertinentes para establecer trayectorias profesionales claras según clase de trabajo y las publicará en la intranet de la Ciudad a más tardar el cuarto trimestre de 2022.*

8.3 Los empleados dejan su trabajo en la Ciudad por diversas razones. Se necesita una recopilación sólida de datos para garantizar que esas razones no demuestren patrones de inequidad o barreras a la igualdad de oportunidades de empleo. Por lo tanto, la Ciudad mejorará sus actuales herramientas de evaluación (por ejemplo, grupo de solicitudes de empleo, datos de contratación, datos de ascensos y encuestas de salida) para medir la deserción, determinar las razones de la deserción y corregir las barreras a la igualdad de oportunidades de empleo.

→ *Recursos Humanos y la CMO auditarán el proceso actual e implementarán mejoras a más tardar el tercer trimestre de 2022.*

9. Las prácticas de adquisición de talento ofrecen constantemente igualdad de oportunidades y procuran cerrar las brechas de representación en todos los niveles.

9.1 Incluir una diversidad de perspectivas en los paneles de contratación ayuda a contrarrestar los sesgos inconscientes hacia candidatos de color, candidatas, candidatos con un dominio limitado del inglés, veteranos y candidatos con discapacidades. Ofrecer un planteamiento coherente y estándar para garantizar que los paneles de contratación diversos pongan en práctica este mecanismo de apoyo en toda la organización. En apoyo a lo anterior, la Ciudad elaborará directrices y proceso de paneles de contratación diversos y exigirá a los gerentes de contratación certificar que los cumplieron para todas las selecciones antes de ofrecer el empleo. Estas directrices y proceso de paneles de contratación incluirán una fuerte presunción para los anuncios de empleos externos.

→ *Recursos Humanos investigará las mejores prácticas, creará directrices para entrevistas y distribuirá y proporcionará capacitación a los gerentes de contratación a más tardar el segundo trimestre de 2022.*

9.2 Debido a su rol en el proceso de contratación, los gerentes tienen una función esencial en ofrecer igualdad de oportunidades para candidatos diversos. En ese sentido, los gerentes de contratación deben comprender y ser capaces de fomentar un entorno de aceptación y pertenencia. Por lo tanto, la Ciudad exigirá a los gerentes de contratación que incluyan al menos una pregunta de la entrevista para evaluar a los candidatos de gerencia acerca de su capacidad de promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia.

→ *La CMO y Recursos Humanos elaborarán al menos cinco opciones de pregunta de entrevista de diversidad, equidad e inclusión (DEI) estándar para que las usen los gerentes de contratación a partir del segundo trimestre de 2022.*

9.3 El personal de emergencia de los Departamentos de Bomberos y de Policía suele ser la interacción personal primaria de un miembro de la comunidad con la Ciudad. Fomentar la diversidad en el personal de emergencia que represente a la comunidad de Kirkland le demuestra a la comunidad diversa de Kirkland que son aceptados y pertenecen aquí. En ese sentido, el personal implementará y mejorará los actuales planes integrales de reclutamiento para los Departamentos de Bomberos y de Policía que se centran en las categorías subrepresentadas de personal, centrándose en la raza, el origen étnico y la identidad de género, y tendrán en cuenta otros factores sociales que contribuyen a las identidades interseccionales de los posibles candidatos.

→ *Recursos Humanos proporcionará una actualización a la CMO sobre el estado de los planes a más tardar el segundo trimestre de 2022 para la mejora e implementación continuas en 2022.*

9.4 Un seguimiento periódico de la diversidad en el proceso de contratación de la Ciudad proporciona los datos necesarios para ajustar las estrategias y tácticas que permitan

alcanzar las metas de la Ciudad en torno a la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIB). La información sobre estos progresos también proporciona responsabilidad y transparencia a la organización y a la comunidad sobre el compromiso de la ciudad con los objetivos de DEIB. La mejor manera hacer este tipo de seguimiento e informes es con un software especializado. Por lo tanto, la Ciudad implementará una plataforma de software que apoye la contratación y el seguimiento de la diversidad.

→ *Recursos Humanos y Tecnología de la Información implementarán una plataforma de software para el cuarto trimestre de 2021.*

BORRADOR

DESCRIPCIÓN GENERAL

El área de objetivo de asociaciones comunitarias garantiza que los contratos y otros acuerdos de la Ciudad expresen sus valores y políticas de equidad y justicia social. Identifica las formas en que la Ciudad puede ayudar a crear capacidad interna para las organizaciones comunitarias que se asocian con la Ciudad, así como apoyar el crecimiento y la sostenibilidad de nuestros socios comunitarios. Esta área de metas también respeta la importancia de las relaciones formales e informales y continuas con los socios comunitarios para fomentar la mejora continua de los servicios de la ciudad.

METAS

10. Los valores y políticas de equidad y justicia social de la Ciudad se expresan en los contratos y otros acuerdos.

10.1 Crear un entorno de contratación en el que las empresas de personas de color, las empresas de propiedad de mujeres y las empresas de propiedad de inmigrantes tengan oportunidades equitativas de asociarse con la Ciudad para crear la oportunidad de aprovechar el gasto de la Ciudad para aumentar la utilización de dichas empresas. La aplicación de una política y un programa que ofrezca la máxima oportunidad posible para aumentar la participación de dichas empresas en la contratación de obras públicas, servicios de consultoría, suministros, materiales, equipos y otros servicios por parte de la Ciudad demostrará el compromiso de este con el fomento de una comunidad acogedora y perteneciente. Por lo tanto, se ordena al personal que aplique la política de equidad en la contratación y el programa asociado para ampliar la contratación de proveedores, la capacitación organizacional interna y la capacitación de proveedores externos.

→ La CMO y Finanzas y Administración, en consulta con la Oficina del Fiscal de la Ciudad, actualizarán todo el lenguaje contractual necesario y desarrollarán un calendario de capacitación y otros elementos del programa para el segundo trimestre de 2022.

10.2 La Ciudad ha concedido durante varios años subvenciones a las asociaciones de barrios de Kirkland que, en su totalidad, representan la extensión geográfica de Kirkland. Aunque las asociaciones de barrios proporcionan valiosas actividades de construcción de la comunidad, las oportunidades para que otros grupos busquen financiamiento para la construcción de la comunidad ayudarían a fomentar una cultura más acogedora y un sentido de pertenencia en toda la comunidad. Como tal, el personal desarrollará oportunidades formales para financiar actividades de construcción de la comunidad más allá del programa Neighborhood Matching Grant Program (Programa de Subvenciones Compartidas del Barrio) para actividades comunitarias diversas o programas similares que celebren la diversidad de Kirkland.

→ Sobre la base del financiamiento disponible, la CMO y Parques y Servicios Comunitarios desarrollarán un programa piloto para lanzarlo en el segundo trimestre de 2022.

10.3 Las agencias que prestan servicios humanos, así como otras pequeñas organizaciones comunitarias o sin fines de lucro, a menudo no tienen suficiente capacidad de personal administrativo para concretar múltiples solicitudes de financiamiento. Numerosas ciudades de todo el condado de King se unieron para formar Human Services Funding Collaborative, plataforma de solicitud compartida que ayuda a minimizar la carga administrativa de las organizaciones que buscan financiamiento para prestar servicios de seguridad alimentaria, vivienda y prevención de la falta de vivienda, salud, salud mental y servicios para jóvenes, entre otros. El personal de la Ciudad seguirá utilizando la aplicación compartida de Human Services Funding Collaborative para disminuir la carga administrativa de los proveedores de servicios y comprender mejor las necesidades locales y regionales.

→ La división de Servicios Humanos seguirá gestionando las solicitudes de Human Services Funding Collaborative y las tareas asociadas a la subvención para el ciclo presupuestario bienal 2023-2024 (tercer trimestre de 2022).

11. Las asociaciones de la Ciudad con organizaciones comunitarias contribuyen a desarrollar sus prácticas y capacidades internas en materia de equidad.

11.1 Las organizaciones de servicios empresariales, las asociaciones de empresas y las organizaciones de salud y servicios humanos de toda la región destacaron los impactos de la pandemia en las empresas de propiedad de inmigrantes. Los comentarios de las empresas demostraron que muchas de ellas se beneficiarían de la asistencia técnica en el idioma con acceso a servicios de traducción adicionales y a una mayor asistencia técnica. Para ayudar a fomentar un entorno empresarial acogedor e inclusivo, el personal proporcionará servicios de asistencia técnica para las operaciones empresariales que sean culturalmente competentes y proporcionen acceso a apoyo en el idioma.

→ La CMO pondrá en marcha un programa piloto de navegadores culturales para la asistencia técnica empresarial para el primer trimestre de 2022.

11.2 La participación activa de los miembros de la comunidad en la búsqueda de la diferencia en la vida cívica de la comunidad, incluyendo tener la capacidad, la agencia y la oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones que los afectan, es fundamental para un gobierno transparente y receptivo. Aunque la Ciudad ofrece varias oportunidades de participación, el trabajo adicional centrado en los miembros de la comunidad de los grupos subrepresentados en la vida cívica, lo que incluye a negros, indígenas y personas de color (BIPOC), ayudará a fomentar una comunidad que sea más acogedora y promueva una cultura de pertenencia. Por lo tanto, el personal debe ofrecer capacitación a los grupos de la comunidad sobre el funcionamiento de la ciudad y los servicios que ofrece, con énfasis en los BIPOC y otros grupos subrepresentados en la vida cívica. Además, la ciudad fomentará,

desarrollará, apoyará y mantendrá oportunidades para una colaboración sólida entre los miembros de la comunidad, el personal municipal y los líderes de la Ciudad.

→ *La CMO desarrollará un programa de formación cívica que se produzca con regularidad y que proporcione a los miembros de la comunidad conocimientos sobre las funciones y los procesos de la Ciudad, y la primera formación se producirá en el cuarto trimestre de 2022.*

11.3 Las asociaciones de barrios de Kirkland son organizaciones independientes sin fines de lucro que sirven para mejorar la vida cívica de la comunidad de Kirkland. La ciudad reconoce 13 límites de asociaciones de barrios que abarcan toda el área geográfica de la ciudad. Los barrios son los pilares fundamentales de cualquier ciudad, y Kirkland se enriquece con estas fuertes organizaciones cívicas que trabajan junto a la Ciudad para mejorar la calidad de vida de todos en Kirkland. Las asociaciones de barrios están abiertas a todos los miembros de la comunidad y a menudo cuentan con la participación de los residentes de larga duración, en particular los que son propietarios de su casa. Apoyar a las asociaciones de barrios en los esfuerzos por diversidad, equidad, inclusión y pertenencia ayudará a fomentar un Kirkland más acogedor. Como tal, el personal ayudará a aumentar la diversidad de la representación en las juntas de las asociaciones de barrios y en la membresía general.

→ *La CMO colaborará con la Alianza de Barrios de Kirkland en el desarrollo de un plan que se implementará en el cuarto trimestre de 2022.*

12. Las relaciones continuas, tanto contractuales como informales, contribuyen a una mejora continua de los servicios de la Ciudad para satisfacer mejor las necesidades de todos los miembros de la comunidad de Kirkland.

12.1 La recepción de comentarios de la comunidad como parte de los procesos públicos de la ciudad puede parecer transaccional para algunos grupos de la comunidad. Aunque no sea intencionado, este impacto puede a veces disuadir de un mayor compromiso a algunos miembros o grupos de la comunidad que se sentirían más apoyados por la construcción de relaciones antes de que la Ciudad les solicite información. Para apoyar esto, el personal operará la construcción de relaciones proactivas con los grupos comunitarios con el objetivo de que las relaciones ofrezcan un beneficio mutuo.

→ *La CMO desarrollará un marco que se aplicará en el segundo trimestre de 2022.*

12.2 La labor de fomentar una comunidad segura, inclusiva y acogedora a la que todos pertenezcan incluye ser capaz de responder adecuadamente a los incidentes de odio y prejuicios que puedan ocurrir. El desarrollo de un plan de respuesta y apoyo a tales incidentes demostrará a la comunidad, incluyendo a las empresas, que la Ciudad prioriza el bienestar y la seguridad de todos los miembros de la comunidad. El condado de King ha apoyado recientemente la creación de la Coalición contra el Odio y los Prejuicios. El personal trabajará con la comunidad para desarrollar un plan de respuesta y apoyo a los incidentes de odio y prejuicio que se produzcan en la comunidad que pueda ser fácilmente

comunicado con los socios de la comunidad, las empresas y los barrios y que se alinee con la intención de la Coalición contra el Odio y el Prejuicio del Condado de King.

→ *La CMO y el Departamento de Policía trabajarán con los grupos de la comunidad para publicar un proyecto de plan para el segundo trimestre de 2022.*

12.3 La Ciudad tiene varias juntas y comisiones consultivas que se encargan de formular nuevas ideas, recopilar información, escuchar y recibir comentarios del público, analizar cuestiones complejas y hacer recomendaciones para proyectos y políticas específicas. Los miembros de las juntas y los comisionados los nombra el Concejo Municipal, que procura realizar nombramientos de candidatos calificados que reflejen la diversidad de Kirkland, incluso con respecto a raza, origen étnico, género, orientación sexual, identificación de género, presencia de cualquier discapacidad sensorial, mental o física, antecedentes y perspectiva, y la condición de propietario o inquilino de una casa en Kirkland. Para garantizar la diversidad de los solicitantes, el personal desarrollará una estrategia para garantizar que los candidatos a las juntas y comisiones municipales sean representativos de la diversidad demográfica de la comunidad.

→ *La CMO y la Oficina del Secretario Municipal desarrollarán una estrategia de reclutamiento para aumentar la representación de las juntas y comisiones para el segundo trimestre de 2022.*

12.4 El concepto de tercer lugar es el de un lugar acogedor más allá de nuestras casas y lugares de trabajo. A veces, los miembros de la comunidad pueden utilizar los negocios como terceros lugares de una manera no intencionada por el negocio, lo que puede tener impactos en el sentimiento de Kirkland de ser una comunidad acogedora y de pertenencia. Por lo tanto, el personal trabajará con la comunidad empresarial para continuar con la educación, la divulgación y la capacitación sobre el desarrollo de “terceros lugares” equitativos y acogedores en toda la comunidad.

→ *La CMO trabajará con la Cámara de Comercio de Greater Kirkland y otras organizaciones empresariales locales para implementar la capacitación del primer programa, lo que sucederá en el primer trimestre de 2022.*

DESCRIPCIÓN GENERAL

El área de metas de Comunicación y educación apoya el aprendizaje eficaz de la ciudad, la divulgación y el compromiso con una comunidad diversa. La ciudad de Kirkland asegura que ninguna persona sea excluida por motivos de raza, color, origen nacional o sexo, según lo dispuesto en el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus enmiendas, y la Ley de Restauración de los Derechos Civiles de 1987 (P.L. 100.259), de la participación, se le nieguen los beneficios o sea objeto de discriminación en cualquiera de sus programas y actividades financiados por el gobierno federal. Además, la Ciudad asegura que se hará todo lo posible para garantizar la no discriminación en todos sus programas y actividades, ya sea si están financiados con fondos federales o si no lo están. Esta área de metas identifica estrategias de comunicación con los miembros de la comunidad que tienen conocimientos limitados de inglés. Infunde valores de equidad, inclusión y pertenencia en el compromiso de los miembros de la comunidad con los servicios y oportunidades de la ciudad. Esta área de metas también apoya la educación eficaz, el compromiso y la comunicación de las iniciativas de la Ciudad y la conversación auténtica con las partes interesadas internas y externas.

METAS

13. La Ciudad puede comunicarse eficazmente con los miembros de la comunidad que tienen conocimientos limitados de inglés (LEP).

13.1 Kirkland, al igual que otras comunidades del este del condado de King, ha experimentado un cambio demográfico en los últimos años, incluyendo un aumento de las personas con un dominio limitado del inglés. La ciudad valora las contribuciones de todos los miembros de la comunidad y hace todo lo posible para garantizar que el idioma no sea una barrera para el compromiso con la ciudad. Por ello, el personal aumentará el acceso al idioma y los recursos de interpretación en toda la ciudad a través de procesos estandarizados y la creación de un plan de acceso al idioma de la ciudad, incluyendo la capacitación de todos los departamentos sobre su uso.

→ *La CMO, Finanzas y Administración, Recursos Humanos y Tecnología de la Información colaborarán en la documentación de apoyo estándar y la capacitación publicada para el segundo trimestre de 2022.*

13.2 La traducción de documentos vitales de la Ciudad es el principal medio para garantizar que la Ciudad cumpla con su obligación en virtud del Título VI. Además, la traducción de documentos también demuestra el compromiso de la Ciudad con el fomento de una comunidad de acogida y pertenencia. El costo de la traducción de los documentos se absorbe generalmente en los presupuestos de los departamentos, pero en algunos casos no se prevé durante el proceso de elaboración del presupuesto. Para ayudar a promover los esfuerzos de inclusión de la Ciudad, el personal identificará fondos en todos los presupuestos de los departamentos para la traducción de documentos vitales del Título VI.

→ *La CMO y Finanzas y Administración apoyarán a todos los departamentos en la identificación de las necesidades presupuestarias anticipadas para la traducción de*

documentos vitales del Título VI, con asignaciones de fondos específicos identificados a través del proceso presupuestario bienal 2023-2024 (4.º trimestre de 2022).

13.3 El personal bilingüe puede mejorar la capacidad de la Ciudad para satisfacer las necesidades de servicio al cliente de la comunidad. En reconocimiento de esta experiencia adicional, la Ciudad explorará un Programa de Pago Bilingüe piloto para los empleados con una competencia demostrada en un idioma (incluyendo el lenguaje de señas americano) utilizado por cualquier grupo que constituya al menos el 5 % de Kirkland. Este empleado sería un recurso para el resto del personal en tareas mínimas de interpretación y traducción.

→ *Recursos Humanos investigará las mejores prácticas, se pondrá en contacto con los sindicatos pertinentes y presentará las opciones para la revisión de la CMO para el cuarto trimestre de 2022.*

14. El compromiso de los miembros de la comunidad con los servicios y oportunidades de la ciudad encarna los valores de equidad, inclusión y pertenencia.

14.1 Debido al tamaño de la Ciudad como organización, las actividades de divulgación y compromiso las realizan casi todos los departamentos en forma semiautónoma. Examinar y reflexionar sobre los procesos actuales utilizados por las diferentes divisiones de trabajo garantizará la existencia de un enfoque coherente y coordinado del compromiso con la comunidad en toda la organización. Por lo tanto, el personal evaluará la eficacia de los procesos de compromiso con la comunidad de la Ciudad y, basándose en esa evaluación, desarrollará directrices para el compromiso en toda la Ciudad que garanticen la creación de relaciones, la coherencia, la coordinación y el seguimiento.

→ *La CMO, en colaboración con otros departamentos y socios de la comunidad, evaluará los procesos de participación existente y hará las recomendaciones necesarias para el tercer trimestre de 2022.*

14.2 Cultivar activamente a los líderes cívicos ayudará a garantizar que la comunidad de Kirkland esté muy comprometida con la búsqueda de la diferencia en la vida cívica de la comunidad. Aunque la ciudad ofrece varias oportunidades de participación, el trabajo adicional centrado en los miembros de la comunidad de los grupos subrepresentados en la vida cívica, lo que incluye a negros, indígenas y personas de color (BIPOC), ayudará a fomentar una comunidad más acogedora y de pertenencia. Por lo tanto, el personal desarrollará e implementará el programa Civic Accelerator Program (Acelerador Cívico) para cultivar el compromiso cívico con el propósito de diversificar la participación pública en varios procesos gubernamentales y organizaciones de barrios.

→ *La CMO, en colaboración con otros departamentos, finalizará e implementará el programa piloto Civic Accelerator Program para el cuarto trimestre de 2022.*

14.3 La Ciudad participa actualmente en varias reuniones con miembros o grupos de la comunidad. Estas reuniones pueden ofrecer una oportunidad y una vía para apoyar los esfuerzos de

diversidad, equidad e inclusión en toda la comunidad. Por ello, el personal evaluará y reestructurará las reuniones periódicas con los grupos o líderes de la comunidad (como la Red de Inclusión, la Alianza de Barrios de Kirkland y la Mesa Redonda Empresarial) para incorporar temas de implementación de la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIB) en la Ciudad y en la comunidad. La ciudad de Kirkland modelará, apoyará, evaluará y fomentará la implementación de las mejores prácticas de DEIB a través de un compromiso activo.

→ *La CMO trabajará con los grupos y departamentos pertinentes para implementar las recomendaciones antes del segundo trimestre de 2022.*

15. Las iniciativas de la Ciudad se comunican claramente y fomentan un diálogo eficaz entre las partes interesadas tanto internas como externas.

15.1 Mantener a la comunidad y al personal interno actualizados sobre el estado de este plan es un requisito clave para una implementación exitosa y transparente. Proporcionar dichas actualizaciones de la manera más significativa y eficaz para los distintos públicos ayuda a garantizar un sentimiento de acogida y pertenencia en torno a este plan, lo que engendrará aún más un sentimiento de transparencia, responsabilidad, apropiación por parte de la comunidad y compromiso con su éxito. Para ello, el personal desarrollará y aplicará planes de comunicación eficaces y culturalmente competentes para el público interno y externo que proporcionen actualizaciones periódicas sobre los avances realizados en este plan. Además, la Ciudad diseñará, desarrollará y mantendrá una página web de cara al público para comunicar la información y las actualizaciones relativas a este plan, que incluye datos y recursos pertinentes para el beneficio de la comunidad.

→ *La CMO desarrollará planes de comunicación iniciales para el segundo trimestre de 2022.*

15.2 Este plan debe considerarse un documento vivo. Aunque proporciona una hoja de ruta con destinos e hitos, estos se deben revisar regularmente y alinear con las expectativas de la comunidad. Por lo tanto, la Ciudad proporcionará vías regulares para que la comunidad haga comentarios sobre este plan y su aplicación en el Municipio para Todos u otras plataformas eficaces. Cada departamento debe incluir en su planificación estratégica de la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIB) un mecanismo para recibir, procesar y responder regularmente a los comentarios de la comunidad de una manera que sea coherente con el espíritu de la promoción de la DEIB.

→ *La CMO incorporará las oportunidades de dar comentarios en su plan de trabajo inicial de 2022 para el primer trimestre de 2022.*

15.3 La diversa comunidad de Kirkland representa varias culturas y orígenes. La mejor manera de lograr un alcance y un compromiso eficaces por parte de la ciudad y entre esta y la comunidad es empleando métodos y mensajes culturalmente sensibles y eficaces. Para ello, el personal identificará o proporcionará capacitación sobre métodos de divulgación culturalmente eficaces y desarrollará planes y estrategias de divulgación culturalmente eficaces a nivel de departamento.

→ *La CMO investigará las mejores prácticas, desarrollará un programa piloto e impartirá formación para el segundo trimestre de 2022.*

15.4 Los canales tradicionales de comunicación de la Ciudad, ya sean propios (listas de correo electrónico), compartidos (redes sociales) o ganados (medios de comunicación), tienen un alcance inherentemente limitado en la comunidad. La participación de aquellos miembros de la comunidad que han estado históricamente subrepresentados en la vida cívica, incluidos aquellos que se identifican como negros, indígenas o personas de color (BIPOC), LGBTQIA+ e inmigrantes, requiere medidas proactivas de construcción de relaciones, asociaciones comunitarias y medios alternativos de alcance y compromiso. Por ello, el personal establecerá una red proactiva de miembros de la comunidad que se identifiquen como BIPOC, LGBTQIA+, inmigrantes y otras categorías de miembros de la comunidad con escasa representación cívica que estén interesados en dar su opinión sobre sus experiencias vividas como parte de los procesos de recepción de comentarios de la Ciudad.

→ *La CMO investigará las mejores prácticas y desarrollará un programa piloto que comenzará en el segundo trimestre de 2022.*

15.5 Las oportunidades de aprendizaje y capacitación son un método importante para compartir conocimientos, datos y mejores prácticas en materia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Para apoyar esto, la Ciudad acogerá, patrocinará y apoyará las oportunidades de aprendizaje y compartirá información, recursos y herramientas diseñadas para fomentar una comunidad que reduzca las disparidades y los resultados no equitativos.

→ *La CMO incorporará dichas oportunidades en su plan de trabajo inicial para el primer trimestre de 2022 y evaluará las solicitudes caso por caso.*

15.6 El aprendizaje debe ser accesible a todos los residentes, empresas y organizaciones de la ciudad para transferir información, promover la colaboración y construir la comunidad. Los impactos del COVID-19 han hecho que muchas oportunidades de divulgación, compromiso, formación y aprendizaje en persona hayan sido pospuestas o canceladas por motivos de seguridad pública. Dado que muchos espacios físicos han cerrado o funcionan con una capacidad reducida, los gobiernos, las empresas y los residentes utilizan cada vez más los espacios virtuales. Los más perjudicados son las personas con menores ingresos que carecen de acceso a Internet de banda ancha y las personas con discapacidades que requieren adaptaciones de comunicación para comunicar eficazmente sus necesidades en el acceso a los servicios y recursos. Por lo tanto, el personal evaluará e identificará los espacios y recursos que ayudarán a cerrar la brecha de participación y lograr mejores resultados para la comunidad.

→ *La CMO, en colaboración con los demás departamentos, investigará las mejores prácticas y elaborará una lista de opciones de recursos para el primer trimestre de 2022.*

15.7 El seguimiento y la presentación de informes periódicos de datos clave contribuyen a los objetivos de la Ciudad en torno a la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIB). El Concejo Municipal incluyó el desarrollo de varios tableros de control para el uso de la fuerza, el crimen en general, el Oficial de Recursos Escolares, los Recursos Humanos y los Servicios Humanos como parte de la Resolución R-5434. La publicación de estos tableros de control proporciona transparencia y responsabilidad para que la comunidad y el Concejo comprendan el rendimiento de la ciudad como organización. Para apoyar esto, la Ciudad completará los tableros de control solicitados en la Resolución R-5434 para el uso de la fuerza, el crimen general, el Oficial de Recursos Escolares, los Recursos Humanos y los Servicios Humanos.

→ *La CMO coordinará la finalización de todos los tableros restantes de control de R-5434 en el cuarto trimestre de 2021.*

BORRADOR

MEJORAS DE LAS INSTALACIONES Y LOS SISTEMAS

DESCRIPCIÓN GENERAL

El área de metas de Mejoras de las instalaciones y los sistemas afirma el papel del Programa de mejoras capitales de la Ciudad en el avance de la equidad e identifica oportunidades para ser informado por las comunidades desatendidas. El Programa de Mejoras de Capital (CIP) financia las necesidades de capital de la ciudad durante un período de seis años basado en varios planes, objetivos y políticas a largo plazo adoptados por la ciudad. Los proyectos de capital suelen ser a gran escala en términos de costo, tamaño y beneficio para la comunidad. Esta área de objetivos busca identificar las áreas históricamente desatendidas a través de datos y análisis para ayudar a solucionar las desigualdades históricas. Esta área también fomenta la planificación de los impactos de los eventos a gran escala y se centra en las necesidades de las comunidades desproporcionadamente vulnerables.

METAS

1. El Programa de Mejoras de Capital de la Ciudad incluye estrategias claras para avanzar en la equidad, las que son informadas por las comunidades desatendidas.

16.1 Un elemento crítico de un Programa de Mejoras Capitales (CIP) equilibrado es preservar o mejorar las instalaciones existentes mientras se proporcionan nuevos activos que apoyarán las necesidades de servicio y el crecimiento de la comunidad. Aunque gran parte del CIP es de naturaleza altamente técnica o prescriptiva, las oportunidades adicionales para la participación de la comunidad en los procesos del CIP garantizan que los miembros y grupos de la comunidad insuficientemente representados hagan oír su voz para estos servicios críticos. Por lo tanto, el personal incorporará más comentarios de la comunidad para priorizar el programa de mejoras de capital de la Ciudad. La Ciudad desarrollará, diseñará e implementará un plan formal para solicitar comentarios y la participación frecuente de la comunidad en las decisiones relacionadas con el CIP, con un énfasis particular en los miembros de la comunidad menos representados.

→ *Obras Públicas y la CMO ampliarán las opciones actuales para los aportes de la comunidad en el CIP para informar la adopción del CIP 2023-2028 (tercer trimestre de 2022).*

16.2 Solicitar comentarios de la comunidad para los programas, políticas y planes de la Ciudad es una característica clave de un gobierno transparente y receptivo. Sin embargo, existen barreras involuntarias para la participación de algunos miembros de la comunidad basadas en sus experiencias sociales, culturales, étnicas o históricas. Ofrecer una compensación a los participantes de los procesos seleccionados es una forma de reducir las barreras al compromiso activo y a la participación para aquellos que pueden necesitar obtener una guardería o incurrir en otros gastos para poder participar, a la vez que se reconoce el tiempo, la energía y el esfuerzo para conversar sobre experiencias personales que pueden incluir historias dolorosas. Para

apoyar esto, la ciudad adoptará una política para compensar a los miembros de la comunidad de los grupos subrepresentados que tienen más probabilidades de no participar de forma frecuente y coherente en la vida cívica, como los de las comunidades de bajos ingresos, las personas de color y los inquilinos, para proporcionar información de su experiencia vivida.

→ *La CMO y Finanzas y Administración desarrollarán un programa piloto para su aplicación en el segundo trimestre de 2022.*

16.3 Las cámaras corporales para los agentes de policía pueden demostrar que una agencia de policía está dispuesta a ser transparente y responsable de sus acciones y proporcionar seguridad y responsabilidad mutua entre la policía y la comunidad. Los estudios realizados demuestran que las cámaras corporales pueden reducir los incidentes de uso de la fuerza y las quejas de los miembros de la comunidad. El éxito del despliegue de las cámaras corporales depende del desarrollo minucioso de las políticas operativas que rigen su uso. Para fomentar la transparencia y la seguridad, la ciudad pondrá en marcha un programa piloto de cámaras corporales que no permita el reconocimiento facial y que se base en una amplia participación de la comunidad, en particular con negros, indígenas y otras personas de color (BIPOC).

→ *La CMO iniciará un proceso de participación de la comunidad en el programa piloto de cámaras corporales para el cuarto trimestre de 2021 con el fin de implementar el programa en el segundo trimestre de 2022.*

2. Los proyectos de mejora de capital tienen en cuenta las zonas históricamente desatendidas y tratan de remediar las desigualdades existentes.

17.1 Existen numerosas fuentes públicas de datos demográficos, incluyendo, entre otros, el Censo, la Oficina de Gestión Financiera de Washington, el Departamento de Transporte del Estado de Washington y la Oficina del Superintendente de Instrucción Pública de Washington. La recopilación de datos demográficos para zonas específicas de Kirkland ayudará a la ciudad a identificar posibles lagunas en el servicio. Por lo tanto, la Ciudad estandarizará una fuente coherente de datos agregados de varias fuentes que pueden ser utilizados por todos los departamentos para identificar las áreas de la Ciudad de menores ingresos, mayores tasas de residencia de las comunidades de color o de la competencia limitada del idioma inglés para asegurar que se hagan inversiones equitativas en toda la ciudad.

→ *Planificación y Construcción, Tecnología de la Información y la CMO desarrollarán una herramienta de datos piloto que incorpore las fuentes de datos demográficos disponibles para su lanzamiento inicial en el tercer trimestre de 2022.*

17.2 Integrar el análisis de la equidad en la identificación y priorización de los proyectos de capital ayuda a centrar la equidad en estas grandes inversiones de la ciudad. De este modo, se garantiza que las inversiones se basen en las desigualdades existentes. Para apoyar esto, la Ciudad incorporará una evaluación del impacto de la equidad al proceso y a los proyectos del Programa de Mejora de Capital (CIP). Se hará todo lo posible para solicitar

aportes y experiencias de los residentes, las empresas y los miembros de la comunidad interesados para informar mejor de las necesidades.

→ *La CMO, Finanzas y Administración, y Obras Públicas integrarán una evaluación del impacto de la equidad en el proceso de adopción del CIP 2023-2028 (tercer trimestre de 2022).*

17.3 Integrar el análisis de la equidad en los planes estratégicos y maestros de los departamentos ayuda a centrar la equidad en estos documentos fundamentales de la Ciudad que guían la política, los programas y los procedimientos. Dichos planes actualmente en curso incluyen el Plan de Parques, Recreación y Espacios Abiertos, el Plan de Transporte Activo y los planes integrales de servicios públicos. Por lo tanto, la Ciudad incorporará una evaluación del impacto de la equidad en el proceso de planificación de los planes maestros y estratégicos. Se hará todo lo posible para solicitar aportes y experiencias de los residentes, las empresas y los miembros de la comunidad interesados para informar mejor de las necesidades.

→ *La CMO ayudará a todos los departamentos a incorporar una evaluación del impacto de la equidad en sus documentos de planificación maestra y estratégica a partir del primer trimestre de 2022.*

3. Anticipar las necesidades de instalaciones relacionadas con problemas derivados del cambio climático, futuras pandemias y otros acontecimientos a gran escala, con énfasis en la satisfacción de las necesidades de las comunidades desproporcionadamente vulnerables.

18.1 Los centros de refrigeración y calentamiento son estrategias utilizadas para apoyar a los residentes vulnerables durante los períodos de calor o frío intensos. Estos centros suelen ser espacios públicos con aire acondicionado o calefacción que se ponen a disposición de los miembros de la comunidad. La ciudad puede apoyar mejor el rápido despliegue de los centros de refrigeración y calefacción si cuenta con planes y procedimientos aprobados que incluyan la dotación de personal, la divulgación general y los socios de la comunidad. Como tal, la Ciudad estandarizará un plan de respuesta de la comunidad para la activación de centros de enfriamiento y calentamiento en caso de futuras olas de calor o clima frígido.

→ *La Oficina de Gestión de Emergencias y la CMO implementarán un plan en coordinación con los socios de la comunidad que estará listo para implementarse en el segundo trimestre de 2022.*

18.2 Mantener y mejorar la infraestructura de la Ciudad es un servicio público crítico que puede tener un gran impacto en la calidad de vida de la comunidad. Mantener al público informado de los impactos relacionados con la infraestructura de la Ciudad ayuda a apoyar la seguridad de la comunidad y la confianza que la comunidad tiene en el gobierno municipal. Estos esfuerzos de información pública que son oportunos, fácilmente comprensibles e inclusivos ayudan a garantizar que todos los miembros de la comunidad se sientan seguros

y bienvenidos. Por ello, el personal municipal mejorará los avisos de proyectos de capital, los informes sobre la calidad del agua, las tarjetas postales de respuesta a derrames y otros mecanismos similares de información sobre infraestructuras para incluir materiales traducidos y culturalmente sensibles.

→ *Obras Públicas y la CMO auditarán y actualizarán los materiales actuales para su implementación en el tercer trimestre de 2022.*

18.3 Mantener la conexión virtual ha demostrado ser críticamente importante para los estudiantes, empleados, propietarios/operadores de negocios y residentes de toda la ciudad. La ciudad explorará oportunidades continuas y ampliadas para poner a disposición la infraestructura necesaria para el acceso a Internet para ayudar a eliminar los impactos negativos causados por la pobreza, el COVID-19, u otros factores que impactan el acceso a Internet.

→ *TI y Finanzas y Administración investigarán y proporcionarán opciones al Administrador de la Ciudad para el tercer trimestre de 2022.*