

Reporte del 2023 de la Equidad

Ukiah es una comunidad vibrante con una mezcla de diversidad demográfica y cultural, según resultados de Census.gov con una población de 16,144. La ciudad de Ukiah como cabecera municipal, ofrece servicios completos a sus residentes. Cuenta con 217 empleados de tiempo completo, incluyendo a más de 600 como personal de tiempo parcial y temporal que brindan varios servicios, desde seguridad pública hasta recreación.

La ciudad de Ukiah emplea a la mayor cantidad de jóvenes de la comunidad a comparación de otros empleadores, contratando a más de 200 jóvenes anualmente para varios programas. De estos jóvenes, en el 2023, 120 eran bilingües.

Datos Demograficos

La ciudad como comunidad	Porcentaje de la población	La ciudad como agencia	Porcentaje de la población
Solo blanco	70.9 %	Blanco/caucásico	62.7 %
Hispano o latino	36.3 %	Hispano o latino	27.3 %
Solo asiático	3.4 %	Asiático	2.8 %
Solo negro o afroamericano	0.3 %	Negro/afroamericano	2.2 %
Solo Indígena de las Américas o nativo de Alaska	2.7 %	Nativo de Hawái/otra de las islas del Pacífico	0.4 %
Dos o más razas	11.1 %	Otro – 2 o más razas	2.6 %

(US Census Bureau y el departamento de recursos humanos de la ciudad)

Datos demográficos adicionales del Censo de los EE. UU. autoidentificados para los residentes de la ciudad:

Barreras lingüísticas: El 9.13% de la población no habla muy bien inglés.

Pobreza: El 18.2% vive en el nivel de pobreza o por debajo de este nivel.

Población de edad avanzada: El 15.1% son de la tercera edad.

Discapacidades: El 10.4% de los menores de 65 años tienen alguna una discapacidad.

Estos datos demográficos subrayan la necesidad del comité de diversidad y equidad.

Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

El comité de diversidad y equidad fue establecido por la resolución 2020-59 del ayuntamiento en el 2022. El comité se encarga de los siguientes objetivos que tiene el ayuntamiento:

1. Desarrollar un plan de acción para promover la equidad en la entidad.
2. Supervisar la implementación del plan y proporcionar información continua sobre el progreso.
3. Servir como un cuerpo asesor para el ayuntamiento y para el liderazgo de la ciudad.

El comité está compuesto por 11 miembros, 2 miembros consejales y 9 representantes de diversos sectores de la comunidad. Los cuales son:

Personas con discapacidad física o mental; personas que viven en la pobreza; personas de la comunidad LGBTQA; personas de la comunidad hispana/latina; personas de color; personas cuyo idioma principal no es el inglés; jóvenes menores de 21 años; personas mayores de 65 años.

La misión del comité es promover la diversidad, la equidad, la transparencia y la justicia a través de la adopción e implementación de prácticas, políticas y procedimientos de la ciudad.

El Plan de Acción para la Equidad

El plan de acción para la equidad que fue adoptado por la resolución 2022-01 en enero del 2022, identificó las siguientes metas y estrategias para mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en la ciudad:

- **Objetivo 1. Crear y mantener un lugar de trabajo y una fuerza laboral que reflejen la diversidad, equidad e inclusión, y además que valore y celebre la comunidad diversa a la que servimos.**

ESTRATEGIA: Comunicar claramente, de manera consistente, y audaz que la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI, por sus siglas en inglés) son puntos fundamentales para los valores de la ciudad.

- **Objetivo 2. Eliminar las barreras internas y externas a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de los sistemas de nuestra organización.**

ESTRATEGIA A: Mejorar el acceso a la comunicación por parte de la ciudad, a las juntas públicas y los servicios esenciales para eliminar las barreras a la inclusión.

ESTRATEGIA B: Mejorar las prácticas de reclutamiento, desarrollo y la retención en la organización para eliminar las barreras dentro de estos procesos.

- **Objetivo 3. Reclutar, retener y promover una comunidad entre el personal que refleje, valore y celebre la diversidad de la comunidad a la que damos nuestros servicios.**

ESTRATEGIA: Fortalecer a la ciudad para que promueva la diversidad, equidad e inclusión y ofrecer oportunidades equitativas e inclusivas para el avance de todo el personal de la ciudad. Además, escuchar al personal, al comité, a la comisión y a los miembros del consejo y tomar

en consideración sus opiniones, perspectivas y acciones.

- **Objetivo 4. Identificar e involucrar a los grupos que no son representados adecuadamente para retener, expandir, desarrollar e implementar programas en esas comunidades.**

ESTRATEGIA: *Aprovechar los recursos existentes para llevar a cabo un recurso cartográfico y desarrollar una evaluación de las necesidades con recomendaciones que incluyen aportes de los miembros que tienen menos representación en la comunidad.*

- **Objetivo 5. Inculcar la diversidad, la equidad y la inclusión como fundamentos esenciales en el desarrollo de políticas, la rendición de cuentas y la distribución de los servicios que proporciona la ciudad.**

ESTRATEGIA A: *Aumentar la diversidad en las juntas, comisiones y comités de la ciudad para que se refleje con precisión la diversidad de la comunidad a la que servimos.*

ESTRATEGIA B: *Mejorar la cantidad, calidad y el acceso a los programas de la ciudad para reflejar las necesidades de la comunidad diversa a la que servimos.*

- **Objetivo 6. Asegurar la responsabilidad en la implementación de los objetivos y evaluar el progreso hacia los resultados.**

ESTRATEGIA: *Desarrollar procesos internos y externos para preservar y asegurar la responsabilidad en el proceso y la implementación de los objetivos, estrategias y los pasos cruciales para evaluar el progreso de logro con resultados y objetivos incluso ayudar en el informe anual de rendición de cuentas al consejo de la ciudad de Ukiah.*

Los Avances y Resultados

Desde la implementación del plan de acción para la equidad, la ciudad ha logrado los siguientes avances y resultados significativos:

La diversidad e inclusión en el lugar de trabajo

1. El crear e integrar una declaración de inclusión en los materiales de comunicación.
2. La realización de diversas proclamaciones durante el año y campañas en las redes sociales para destacar los esfuerzos del comité de la diversidad, (DEI, por sus siglas en inglés).

La eliminación de barreras

1. El desarrollo e implementación de un plan de accesibilidad.
2. La realización de las revisiones de los servicios municipales y la capacitación del personal de DEI.

El reclutamiento y la retención del personal

1. El inicio de un programa de tutoría y planes para la capacitación y el desarrollo.
2. Se inauguró la clase de la academia de liderazgo de 2024.

La participación de la comunidad

1. Se desarrollo un registro de contactos compuesto de personas interesadas en recibir actualizaciones periódicamente.
2. Aumento la participación de la comunidad en el plan general y en varios comités.

Las políticas y la prestación de los servicios

1. La integración del DEI en el plan general y en el plan estratégico del consejo de la ciudad de Ukiah.
2. La coordinación de talleres para la acción policial comunitaria.

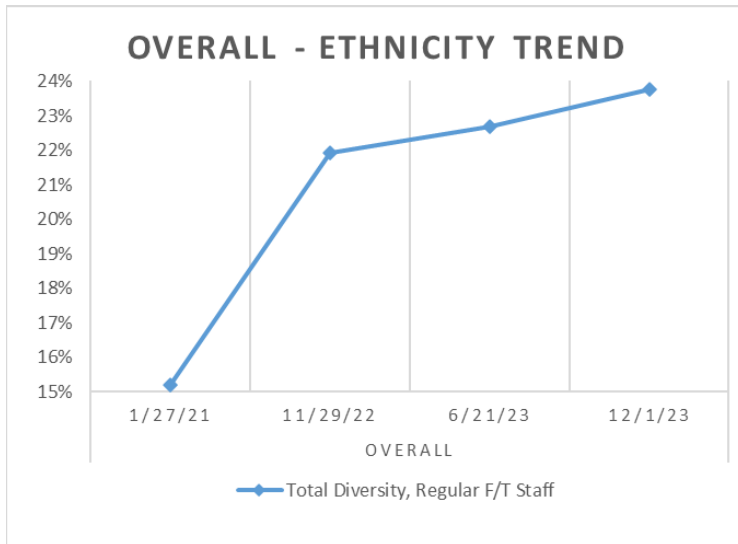
La rendición de cuentas y el progreso

1. La implementación de herramientas para la evaluación del presupuesto y herramientas para la evaluación de los ASR (resumen de repprtes, por sus siglas en ingles) que permite realizar un seguimiento del progreso hacia los objetivos de DEI.

El rumbo que está tomando la diversidad del personal

Para medir el progreso en la diversidad de los empleados, el personal comenzó a hacer un seguimiento de la diversidad étnica y del género según el informe obtenido por recursos humanos durante el proceso de contratación. El seguimiento de los datos comenzó el 27 de enero de 2021 y se extrae aproximadamente cada seis meses.

El aumento de la diversidad: La ciudad ha tenido un **aumento del 9%** en la diversidad entre el personal regular de tiempo completo entre el 2021-2023.



El análisis étnico: En comparación con la demografía de la ciudad, la diversidad del personal ha mostrado una alineación y una mejora significativa.

		EN TOTAL							
		1/27/21		11/29/22		6/21/23		12/1/23	
Diversidad total del personal de tiempo completo		15%		22%		23%		24%	

La diversidad de todos los empleados, incluyendo los empleados de tiempo completo, de tiempo parcial y temporales, es aún mayor, con un **37.3%** a partir del 1/12/23. (Vea la gráfica a continuación)

		TODOS LOS EMPLEADOS	
		1/12/23	
Género			
	<i>Masculino</i>	330	52%
	<i>Femenino</i>	300	48%
	TOTAL	630	100%
Origen étnico			
	<i>Blanco/Caucásico</i>	312	62.7%
	<i>Hispano/Latino</i>	136	27.3%
	<i>Asiático</i>	14	2.8%
	<i>Negro/Afroamericano</i>	11	2.2%
	<i>Indio Americano/Nativo de Alaska</i>	10	2.0%
	<i>Nativo de Hawái/Otras islas del Pacífico</i>	2	0.4%
	<i>Otros: 2 o más razas</i>	13	2.6%
	TOTAL	498	100%

La Integración del Plan de Acción para la Equidad en el Plan Estratégico del consejo de la ciudad de Ukiah

El plan de acción para la equidad de la ciudad de Ukiah que fue adoptado por un período de dos años se ha implementado con éxito. Guiados por el comité de la diversidad y la equidad, los resultados indican la efectividad de las estrategias prescritas por el plan para la equidad. Como seguimiento el plan para la equidad se integró plenamente en el plan estratégico del consejo para mantener el impulso de estas estrategias y lograr los objetivos establecidos.

El plan estratégico del consejo es el marco principal para la dirección de la ciudad, abarcando todos los programas, las políticas y los proyectos. Al incorporar el plan de acción para la equidad en el plan estratégico, los principios de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI por sus siglas en inglés) se han convertido en un elemento permanente en las actividades operativas y estratégicas de la ciudad.

Esta integración refleja el compromiso duradero que tiene la ciudad con la diversidad, la equidad y la inclusión DEI (por sus siglas en inglés), asegurando la presencia de DEI como una consideración fundamental en el proceso cuando la ciudad tome decisiones. Se posiciona la diversidad, la equidad e la inclusión como un pilar de la gobernanza municipal como un cambio en el espíritu operativo de la ciudad.

Los Próximos Pasos

Actuando como embajadores del comité de diversidad y equidad continuaremos representando a la ciudad en eventos, proporcionando información sobre solicitudes de subvenciones, programas y servicios, proporcionando recomendaciones al consejo, preparando un informe anual de la equidad y participando activamente en el servicio comunitario.

Conclusión

La ciudad de Ukiah se compromete a incorporar la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las facetas de la organización. No es solo lo que hacemos; es lo que somos. El personal está agradecido por el apoyo del consejo y espera continuar los esfuerzos para hacer de Ukiah una comunidad más inclusiva, equitativa y diversa.