

DIVERSIDAD, EQUIDAD & INCLUSIÓN EN HEALDSBURG, CA



OCTUBRE
2023



Autores:

Curtis Acosta, Orlando Carreón, Deyanira Nevarez Martinez

Investigadores principales:

Curtis Acosta, PhD, Investigador principal

Orlando Carreón, PhD, Investigador asociado

Deyanira Nevarez Martinez, PhD, Investigador asociado

Definición de término

Capacitismo

Discriminación a favor de las personas sin discapacidad Discriminación por edad Prejuicio o discriminación conforme a la edad de una persona.

Clasismo

Prejuicio contra o a favor de personas que pertenecen a cierta clase social.

Disparidad

Una diferencia o disimilitud perceptible y generalmente significativa.

Dignidad

El principio de dignidad de organización, participación, y trabajo equitativo hace referencia al valor intrínseco de cada ser humano y a las palabras, acciones o condiciones que afirman la dignidad humana o la incumplen. En escuelas, lugares de trabajo y comunidades, la dignidad puede afirmarse cuando el valor de la persona se reconoce, se valida y se honra. También se puede incumplir esta dignidad cuando las personas experimentan situaciones que socavan los sentimientos de autoestima, cuando se sienten tratados con condescendencia o estereotipados, o cuando su identidad o cultura se ven denigradas, o cuando viven o trabajan en condiciones que son humillantes, degradantes o deshumanizantes. (Hicks, según cita de Organizing Element)

Diversidad

La diversidad es la presencia de diferencias entre individuos en el lugar de trabajo. Los ejemplos de diversidad pueden incluir raza, género, religión, orientación sexual, etnicidad, nacionalidad, estado socioeconómico, idioma, (dis)capacidad, edad, religión y/o perspectivas políticas.

Equidad

La equidad garantiza que todas las personas tengan acceso a los recursos y a las oportunidades, incluyendo, especialmente, a aquellas personas subrepresentadas y que históricamente han sido desfavorecidas.

Inclusión

La inclusión es una cultura que le da la bienvenida a todas las personas independientemente de la raza, la etnicidad, el sexo, la identidad de género, la edad, las capacidades y la religión. Esta cultura valora a todas las personas, las respeta y les permite que alcancen todo su potencial.

Latine

Latine es una forma contemporánea del término "latino" que reemplaza la "o" con una "e" no binaria al final para poder ofrecer más inclusividad y dejar atrás las dinámicas históricas de poder del género.

Racismo

Prejuicio, discriminación o antagonismo dirigido contra una persona o grupo de personas por pertenecer a un grupo étnico o racial en particular, que generalmente es una minoría o un grupo marginalizado.

Sexismo

Prejuicio, estereotipo o discriminación generalmente contra las mujeres por pertenecer al sexo femenino.

Supremacía blanca

La creencia de que la raza blanca es inherentemente superior a otras razas y que las personas blancas deben tener control sobre personas de otras razas; los sistemas sociales, económicos y políticos que permiten de forma colectiva a las personas blancas mantener el poder sobre las personas de otras razas.



Resumen ejecutivo

En 2020, a medida que la COVID-19 se propagaba por todo el país y luego del asesinato de George Floyd en Minneapolis, MN, la comunidad en la ciudad de Healdsburg abrió el diálogo que generó un sólido debate entre la ciudad y los residentes respecto a si y cómo las personas negras, indígenas y de color (BIPOC) eran marginalizadas de la vida en la ciudad y la comunidad. Estos debates resultaron en una solicitud de propuestas (RFP) que tenían el objetivo de crear un proceso de transformación de la comunidad para que la ciudad implemente un Plan de Acción de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) que priorice las recomendaciones de estrategias que, entre otras cosas, incluyan la participación del gobierno de la ciudad, la comunidad y las partes interesadas para examinar y mejorar la DEI en general.

En consecuencia, este informe se centra en la revisión, mejora y el establecimiento de un programa de equidad comunitaria tanto dentro del gobierno de la ciudad como en toda la comunidad de gran Healdsburg. Mediante uso de datos cualitativos obtenidos a lo largo de un año durante 2022, el equipo de Acosta Latino Learning Partnership (ALLP) estableció un conjunto de recomendaciones con el objetivo de lograr estas metas. Usamos la metáfora de un árbol para distinguir entre tres niveles: raíces y suelo, tronco del árbol y ramas bajas, y ramas más altas y florecimientos. La raíz describe aquellos temas, reflexiones y recomendaciones que requieren atención inmediata. El tronco y las ramas más bajas hacen referencia a los cambios institucionales y políticos necesarios para producir resultados saludables en Healdsburg. La sección de ramas más altas y florecimientos hace referencia a las aspiraciones de DEI que puedan tomar más tiempo en surgir.

Las recomendaciones de este informe se centran en diversos temas que afectan la vida diaria de los habitantes de Healdsburg. Entre ellos se incluyen salarios bajos, asequibilidad de alojamiento, participación de la juventud, del personal de la ciudad y de los empleados, entre otras cosas. Finalmente, el objetivo de este trabajo es ofrecer el contexto que los habitantes de Healdsburg necesitan para cultivar el suelo y las raíces de la ciudad que luego formarán una estructura fuerte y un hermoso florecimiento para las próximas siete generaciones.



Resumen de las fases de DEI de Acosta Latino Learning Partnership

A continuación, se muestra un resumen de los eventos y las actividades que la compañía consultora Acosta Latino Learning Partnership (ALLP) realizó en la ciudad de Healdsburg desde **Agosto de 2022 hasta junio de 2023.**



Fase 1

Nuestra fase inicial de análisis de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en la ciudad de Healdsburg comenzó con Encuentros (término en español para “gathering”) Comunitarios, es decir nuestra versión de sesiones de escucha con miembros de la comunidad. Programamos cinco encuentros desde agosto a noviembre de 2022, incluyendo un encuentro adicional para jóvenes en la escuela secundaria de Healdsburg junto con el distrito escolar unificado de Healdsburg (HUSD). La mayoría de nuestros encuentros tenía como objetivo trabajar con subgrupos específicos de Healdsburg, mientras que también incluía uno destinado a la audiencia general de residentes de Healdsburg.

Es importante destacar que, en la solicitud de propuesta para este análisis de DEI, sólo se requirieron dos participaciones, una de esas específicamente para hablantes monolingües de español. Sin embargo, creíamos que esta expectativa no le permitiría a nuestro equipo lograr un alcance y dimensión completas de los problemas de DEI con los que se enfrentan los residentes de Healdsburg, y tampoco permitiría la participación suficiente de la diversidad de la población local. Por lo tanto, diseñamos los siguientes encuentros para expandir nuestro alcance en la comunidad:

- Cafecito en español en el Centro Comunitario de Healdsburg
- Encuentro comunitario bilingüe en la Biblioteca de Healdsburg
- Encuentro familiar y de jóvenes en el Centro Comunitario de Healdsburg
- Encuentro de jóvenes en la escuela secundaria de Healdsburg
- Encuentro de jóvenes estudiantes de secundaria en la escuela secundaria de Healdsburg



En el proceso de encuentros comunitarios participaron aproximadamente 150 personas. Para obtener información de la comunidad, utilizamos diversos métodos entre los que se incluyeron: servicios de interpretación cuando fueron necesarios, disposición de sillas en círculo para crear un sentido de comunidad, toma de notas, obtención de ideas de los participantes directamente en papelógrafos y grabación de audio cuando era posible. Surgieron temas consistentes en los cinco encuentros y estos temas guiaron nuestro trabajo en la Fase 2 (la cual se describe en este informe) respecto al aprendizaje y los temas compartidos de la comunidad, así como también tuvieron un impacto directo en las recomendaciones del informe final.

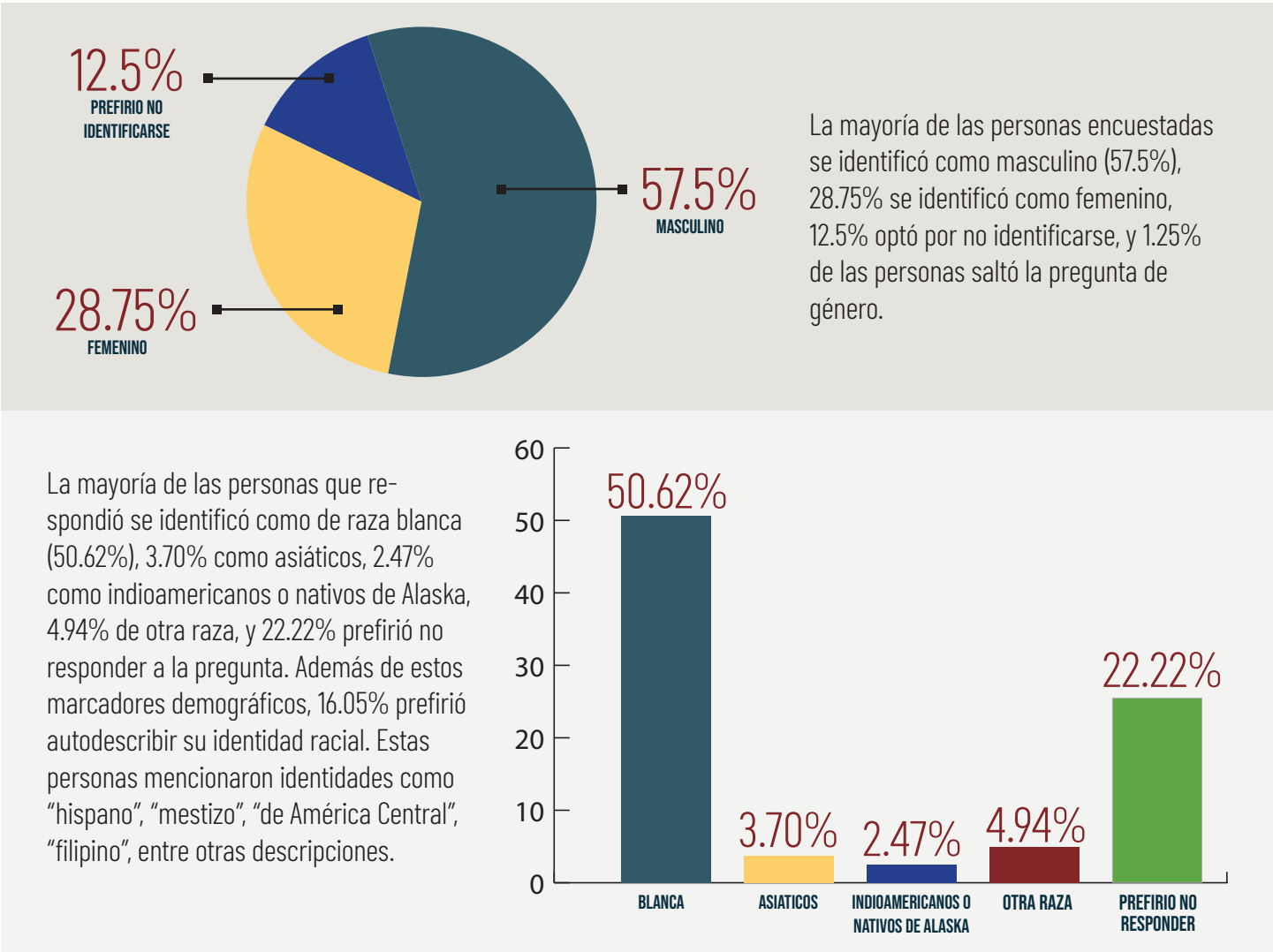


En simultáneo con el proceso de escucha de los encuentros comunitarios, ALLP realizó una encuesta de DEI para los empleados de la ciudad de Healdsburg respecto a los problemas de DEI y las necesidades de contratación, retención y capacitación. Al comienzo de este trabajo, era importante establecer una referencia respecto al posicionamiento del personal actual de la ciudad respecto a estos problemas para medir la participación actual y las posibles oportunidades de crecimiento y educación. Como parte de estos esfuerzos, el personal de ALLP creó un borrador e implementó una encuesta para todo el personal elegible de la ciudad. Esta encuesta se presentó en un formulario aprobado por la Oficina del Gerente de la Ciudad.

La encuesta incluía 57 preguntas divididas en tres secciones.
Las secciones eran:

1. **Diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo**
2. **Diversidad, equidad e inclusión respecto a servicios al público**
3. **Información demográfica**

La encuesta estuvo disponible desde el 19 de septiembre de 2022 al 9 de octubre de 2022 (21 días) y la completaron 92 miembros del personal de todos los departamentos de un total de 138 empleados a tiempo completo de la ciudad. Es una tasa de respuesta de 66.67%, una tasa de respuesta superior a la de la encuesta de empleados que generalmente obtiene una tasa de respuesta de 52.7% (Baruch y Holtom, 2008).



La encuesta tuvo una tasa de finalización de 90% (calculado por la cantidad de encuestas completadas y enviadas dividida por la cantidad de encuestas comenzadas) y tomó un promedio de 20 minutos para ser completada. La cantidad de saltos por pregunta tuvo una tasa muy baja, por lo que la mayoría de las personas respondió casi todas las preguntas. Se ofreció un incentivo para la participación y los empleados que completaron la encuesta pudieron participar en el sorteo de dos tarjetas de regalo por \$50 para una tienda local de productos comestibles.

Fase 2

La segunda fase de nuestro programa de DEI para la ciudad de Healdsburg incluyó la continuación de nuestras reuniones de encuentro comunitario. Internamente, nombramos a estas reuniones como Encuentros de Equidad en contraposición a los Encuentros Comunitarios de la fase 1, ya que nuestro enfoque era el aprendizaje y la escucha comunitaria. El objetivo de los Encuentros de Equidad era crear un espacio democrático diferente para aprender el detalle sobre miembros específicos de la comunidad que han vivido falta de visibilidad y representación en Healdsburg. Además, nuestro objetivo era obtener más información sobre problemas que fueron prevalentes de forma consistente en los Encuentros Comunitarios anteriores. Los siguientes Encuentros de Equidad fueron facilitados por nuestro equipo en colaboración con el personal de la ciudad y Corazón Healdsburg.



- Voces indígenas de Healdsburg: Más allá de los Reconocimientos de Tierras
- ¿Está vigente el sueño americano en Healdsburg? Experiencias históricas y contemporáneas de la comunidad afroamericana en Healdsburg y en el condado de Sonoma
- Convivencia: Vivienda y planificación para un mejor futuro
- Encuentro sobre el trabajo/mano de obra: Experiencias de la comunidad de trabajadores de servicios y de migrantes en Healdsburg
- Experiencias históricas y contemporáneas de la comunidad de asiáticos americanos e isleños del Pacífico en Healdsburg y el condado de Sonoma

Los Encuentros de Equidad de la fase 2 tuvieron mucha más participación que los Encuentros Comunitarios de la fase 1. Creemos que ciertos factores contribuyeron al incremento de la participación. Primero, ya se había logrado cierta curva de aprendizaje de lo que intentábamos lograr, quienes éramos y cómo interactuamos e involucramos a los miembros de la comunidad. Los residentes y otros visitantes interesados de Healdsburg y el condado de Sonoma se estaban acostumbrando a esta forma de aprendizaje comunitario y participación democrática. Nuestra coordinación y publicidad de los Encuentros de Equidad con el personal de las ciudades también continuaban desarrollándose y mejorando. Al final del proceso, quedó claro que estos encuentros eran exitosos no sólo en cuanto al alcance si no por la cándida participación de los residentes de Healdsburg.

El panel de expertos y participantes de cada Encuentro ilustró la cantidad de preciosa y valiosa información que existe en abundancia en Healdsburg y la región. El diálogo que se creó en las reuniones nos permitió explorar los temas y problemas más apremiantes para los residentes y trabajadores de Healdsburg. Pudimos grabar cada una de las sesiones y tomar notas durante los Encuentros de Equidad. Esto ha sido evidencia fundamental para redactar este informe y las recomendaciones correspondientes.

Fase 3

La fase final de nuestro plan se centró en un cambio de nuestras interacciones públicas a reuniones más privadas con grupos específicos. A finales de abril, pudimos trabajar de forma colaborativa con el personal y sector de liderazgo de la Cámara de Comercio de Healdsburg para crear un grupo de debate para líderes comerciales y organizaciones sin fines de lucro sobre problemas de DEI que consideraban críticos para ellos mismos y sus redes.

Los representantes de la industria vitivinícola y hotelera pudieron asistir a una conversación de dos horas. Anteriormente en nuestro cronograma, también pudimos reunirnos con representantes de la ciudad, HUSD y Corazón Healdsburg para hablar sobre cómo estas organizaciones podrían alinearse y trabajar con más efectividad en conjunto en lugar de replicar servicios y programas para la comunidad.

También pudimos hacer un seguimiento de la encuesta de los empleados de la ciudad de Healdsburg con entrevistas individuales con tres miembros del personal durante el último mes de nuestro estudio. Estas entrevistas fueron semiestructuradas y más detalladas, y duraron aproximadamente una hora cada una. El objetivo de las entrevistas era obtener más información respecto a los descubrimientos de la encuesta para poder obtener contexto adicional. Durante las entrevistas, los empleados hablaron sobre temas tales como su comprensión personal de DEI, participación y disposición a participar en iniciativas de DEI, así como también sus percepciones de los esfuerzos continuos.



Narración de recomendaciones

“Para todas las personas de la tierra, el Creador ha plantado un árbol sagrado bajo el cual pueden reunirse, buscar sanación, poder, sabiduría y seguridad. Las raíces de este árbol se esparcen en la profundidad del cuerpo de la Madre Tierra. Sus ramas se extienden hacia arriba rezando al Padre Celestial. Los frutos de este árbol son lo bueno que el Creador les ha dado a las personas: enseñanzas que muestran el camino del amor, compasión, generosidad, paciencia, sabiduría, justicia, coraje, respeto, humildad, y muchos otros regalos maravillosos”

(Lane, Brown, Bopp, Bopp, y Elders, 2020).

“El mejor momento para plantar un árbol fue hace 20 años. El segundo mejor momento es ahora”

—proverbio chino

Cuando pensamos en la ciudad de Healdsburg como saludable y exitosa, pensamos en un árbol. Como se mencionó anteriormente, el árbol transmite la sabiduría y las enseñanzas de quienes nos precedieron y nos guía para continuar por el buen camino. Extendemos la metáfora a la ciudad de Healdsburg. Durante nuestro tiempo de facilitación, documentación e investigación de problemas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en Healdsburg, California, a lo largo del último año, surgieron de inmediato temas consistentes. Usamos la metáfora de un árbol para distinguir entre tres niveles: raíces y suelo, tronco del árbol y ramas bajas, y ramas más altas y florecimientos. La raíz describe aquellos temas, reflexiones y recomendaciones que requieren atención inmediata. El tronco y las ramas más bajas hacen referencia a los cambios institucionales y políticos necesarios para producir resultados saludables en Healdsburg. La sección de ramas más altas y florecimientos hace referencia a las aspiraciones de DEI que puedan tomar más tiempo en surgir. La sección de ramas más altas y florecimiento requerirá de liderazgo visionario y aspiracional de forma que la próxima generación de habitantes de Healdsburg pueda vivir una experiencia más equitativa. Como se mencionó anteriormente, para que la ciudad florezca y alcance su mayor potencial, será necesario una inversión concertada en los valores de “amor, compasión, generosidad, paciencia, sabiduría, justicia, coraje, respeto y humildad”, los cuales pueden fortalecer el sistema de raíces existentes y producir el fruto necesario para que la comunidad de Healdsburg prospere.

Las raíces y el suelo: vivir y nutrir los valores compartidos de Healdsburg

A lo largo de los meses de participación con distintos segmentos de la comunidad, nos encontramos con el profundo afecto que tienen los residentes por la ciudad, y las aspiraciones para hacer que Healdsburg sea un lugar al que todos pertenecen. Detectamos áreas en las que los valores mencionados producen fruta saludable y áreas que requieren atención. Por ejemplo, escuchamos muchas historias inspiradoras y positivas respecto a por qué las personas aman Healdsburg. Las características de una ciudad agrícola pequeña de California fueron a menudo mencionadas por los residentes. Por ejemplo, mencionaron que es una ciudad segura y limpia. Las personas nos comentaron que sus hijos aman Healdsburg, tienen muchos amigos, y se sienten en casa en Healdsburg. La Celebración nocturna (Twilight Parade) y la feria de futuros agricultores de Healdsburg (Healdsburg Future Farmers Country Fair) son consideradas por diversos residentes de Healdsburg como las mejores partes de la ciudad en conjunto, y son los eventos favoritos de diversos grupos étnicos y socio-económicos. Es un evento que incluye diversas tradiciones exclusivas de Healdsburg, pero que también dan cuenta de forma simultánea de los cambios demográficos e impulsores económicos contemporáneos de la ciudad mediante la relación de la agricultura y la vasta industria vitivinícola, la cual es fundamental en la vida de muchos residentes y trabajadores.

Sentimientos similares de pertenencia fueron expresados respecto a la biblioteca pública de Healdsburg y su programación. Las familias de niños pequeños la consideraron otro punto importante que construye un sentido de comunidad e inclusión. Este también fue el caso con los bibliotecarios y el personal de alcance comunitario del Distrito Escolar Unificado de Healdsburg (HUSD) quienes consistentemente distinguían a las personas que habían creado espacios en los que los estudiantes eran honrados por sus identidades y culturas, y a su vez podían aprender de sus compañeros y vecinos. Los residentes de Healdsburg se mostraron efusivos al reconocer la importancia de que estos eventos sean bilingües (en inglés y en español), y como los bibliotecarios y el personal de alcance comunitario del HUSD pudieron cultivar experiencias auténticas para hablantes monolingües de español o inglés sin sacrificar el aprendizaje comunitario. De hecho, estos eventos les ofrecieron a las familias de Healdsburg una sensación celebratoria de orgullo respecto a su escuela y a la comunidad.

Las celebraciones en la plaza también fueron consideradas como una parte positiva de las funciones de la ciudad por parte de una sorprendente mayoría de habitantes de Healdsburg. Las personas mencionaron el 4 de julio, el Día de los Muertos, y el evento antes mencionado de la celebración nocturna y la feria de futuros agricultores de Healdsburg, la cual atrae a todos los habitantes de la ciudad.



Fomentando el movimiento DEI entre los empleados de la ciudad

A lo largo del último año, los empleados de la ciudad y el sector de liderazgo han acogido nuestro trabajo de DEI. Hemos aprendido de nuestras entrevistas y de las interacciones con los empleados de la ciudad que la atención y la acción respecto a los problemas de DEI anteceden a nuestra participación directa en Healdsburg. Se nos ha informado que se ha estado desarrollando internamente una cultura de DEI respecto a la visión, responsabilidades y acciones requeridas para prestar servicio de la mejor manera a los residentes de Healdsburg. Una mayor intencionalidad ha producido cambios tales como:

Parques y Recreación

- Se implementó días de piscina a \$1 para ampliar el acceso al Centro de Natación de Healdsburg.
- Mayores descuentos para todos los programas atléticos para niños para ampliar el acceso a todos los miembros de la comunidad.

Mayor acceso para la participación cívica auténtica.

- Interpretación en español en las reuniones de la ciudad.
- Transcripción en múltiples idiomas mediante Zoom.
- Transcripción en múltiples idiomas disponible para las reuniones de la Comisión.
- Agenda del Consejo publicadas con traducción en español.

Reclutamiento para diversificar el personal de la ciudad.

- Se comenzó con la participación de asociaciones profesionales diversas cuando existe reclutamiento para puestos laborales.
- Trabajo en conjunto con Los Cien.

Equidad financiera

- Se creó una exoneración por dificultad financiera para las personas que reciben una citación, deciden apelar, pero no pueden pagar el costo de la apelación.
- Apertura de guardería e instalaciones para cuidado de niños para ofrecer opciones de cuidado subsidiadas a las familias.
- Se recibió financiamiento y se incrementó el enfoque en la infraestructura en el vecindario de Ward Street.

Housing

- Se estableció un formulario de reclamo de vivienda para recibir y gestionar los reclamos respecto a los problemas de vivienda.
- Se adoptó un nuevo Elemento de Vivienda que se centra en cumplir la asignación de necesidades de vivienda regional (RHNA).

Nos alientan las actitudes, energía, acciones y apoyo del personal de la ciudad y el sector de liderazgo respecto a la equidad durante nuestro tiempo de trabajo con los residentes de Healdsburg. Algunas de las acciones que se listan iban a ser parte de nuestras recomendaciones en este informe. Felicitamos a la ciudad por dar inicio a estas acciones de forma orgánica. Creemos que este espíritu es un activo clave a la hora de desarrollar un plan más consciente para abordar los diversos problemas complicados que subyacen muchas cuestiones de equidad en la ciudad. En las secciones de cambios estructurales, incluimos un análisis más profundo de alguna de las brechas que todavía existen para el personal de la ciudad cuando se trata de su comodidad y confianza al desarrollar su propia visión de DEI y la aplicación dentro

de los departamentos específicos, roles y responsabilidades. Sin embargo, nos alienta saber que muchas de nuestras recomendaciones serán bien recibidas por el liderazgo de la ciudad de Healdsburg ya que existe evidencia de una mayor conciencia de DEI.

De igual forma, nos ha alentado la manera en la que se tratan los asuntos de la ciudad en el Consejo. Hemos observado una colegialidad genuina entre los miembros del Consejo y en nuestros esfuerzos de DEI. Aunque el interés y la participación personal variaba, vemos esto como la base para cambios más estratégicos e intencionales alineados con los valores de ciudad pequeña agrícola de California, nuestras recomendaciones de DEI en este informe y el establecimiento de objetivos en torno a cuestiones de DEI en el futuro.

Desafíos y obstáculos para tierra y raíces saludables

“Estoy intentando dejar de pedirle a las personas que se conviertan en aliadas para pedir que sean afín a mí. Que estén en relación con la tierra. Que estén en parentesco con los demás. Que comprendan lo que significa ser parte de una familia. Si el objetivo de esta noche es incluir a las personas indígenas, entonces debemos ser visibles para ustedes”.

-Voces indígenas de Encuentro en Healdsburg, participante de la comunidad

Existen muchos desafíos que se interponen ante los ideales de Healdsburg y que puedan convertirse en realidad. Los residentes contaron historias de acciones discriminatorias e interacciones inhóspitas por parte de propietarios de tiendas y visitantes en el área y alrededor del área de la plaza. Los residentes también compartieron que hay sectores de Healdsburg que son acogedores y se sienten como en casa, pero el área de la plaza fue considerada por muchos como un lugar que no es para los residentes de Healdsburg. Existe cierta tensión entre el creciente turismo y la industria hotelera la cual se ha expandido drásticamente a lo largo de la última década y el deseo de los locales de seguir manteniendo los valores de una ciudad pequeña. Esto hace que los residentes generacionales y nuevos se pregunten a quien realmente presta servicios la ciudad de Healdsburg.

Los eventos en la plaza, tales como la serie de conciertos de verano “Martes en la plaza” no fue vista como inclusiva para muchos residentes. Las personas comentaron que la música no coincidía con la diversidad de etnias de la comunidad. Algunos miembros de la comunidad local latine compartieron que habían disfrutado del grupo de cumbia/ banda que había tocado, pero otros dijeron que fue difícil asistir dada la práctica de los residentes que reservaban los espacios con las sillas de jardín durante el día de trabajo. La dificultad de asistir a los conciertos de verano en la plaza se debe a esta práctica compartida por otros residentes también.

Esto demuestra cierta segregación en algunos de los eventos de celebración en la plaza. La diversidad étnica de Healdsburg no se vio representada en la fiesta para niños del 4 de julio y Duck Dash, ni en la posada comunitaria y la celebración de Janucá, aunque hubo una gran concurrencia a ambos eventos. Algunos residentes también nos comentaron que no asistieron al evento del Día de los Muertos por sentir que no estaban personalmente conectados con el día festivo. También hicieron comentarios similares sobre los Encuentros de Equidad facilitados para la ciudad de Healdsburg durante nuestro proyecto de análisis de DEI. Aunque los residentes mencionaron consistentemente que honran la diversidad y la comunidad, hubo una falta de participación de euroamericanos en eventos que exploraban las comunidades raciales minoritarias tales como los encuentros centrados en las comunidades de personas negras, afroamericanas, asiáticoamericanas e isleños del pacífico. Es importante destacar que el Encuentro de comunidades indígenas/nativas tuvo buena asistencia y fue diversa en términos de etnicidad y edades.

Por supuesto, no todos los eventos resonarán para todas las personas. Sin embargo, es importante ilustrar la brecha entre los valores y los ideales que la ciudad de Healdsburg pretende tener con lo que hemos descubierto mediante nuestro trabajo este último año. Es esencial mencionar estos problemas para poder abordarlos con efectividad e intencionalmente en las acciones futuras de la ciudad.

Autenticidad y visibilidad

“Lo que nos preguntamos es, a las personas que han estado aquí, que han sido apartadas y que prácticamente se han hecho invisibles... ¿cómo damos el siguiente paso? ¿A dónde vamos a partir de aquí? Lo que escucho es que... Parece que no hay nada que sustancie y solidifique nuestra presencia aquí... No existen edificios con nuestro nombre, no existen calles con nuestro nombre, no existen escuelas con nuestro nombre, no hay parques con nuestro nombre”.

—Voces indígenas de Encuentro en Healdsburg, participante de la comunidad

“Hay personas indígenas en el área a las que deben escuchar primero... primero deben comunicarse con los locales, hablar con los líderes de tribus locales... Creo que es muy importante que inviten a los líderes de tribus de esta área, los hagan visibles y que formen parte”

—Voces indígenas de Encuentro en Healdsburg, participante de la comunidad

La autenticidad y la falta de visibilidad de ciertas poblaciones se mencionaron como una barrera ante la participación en los eventos de la ciudad, así como también la ausencia de eventos para miembros de la comunidad que a veces se mencionan como fundamentales para el alma de Healdsburg. Algunos miembros criticaron los eventos celebratorios como no auténticos, por ejemplo, el Día de los Muertos, o dijeron no estar interesados en eventos culturales que no eran necesariamente una parte de su propia herencia cultural o historia familiar. Aunque estas opiniones no eran las más predominantes, es importante mencionar la contraria de la idea de ser una comunidad unida. Hemos sido testigos de esta desconexión en nuestros encuentros también. La mayoría de los cuales recibió una gran audiencia de residentes latines multi generacionales, así como también euroamericanos de edad más avanzada. Sin embargo, nuestra programación no atrajo a familias de euroamericanos con niños en edad escolar o profesionales jóvenes.

El desafío existente para la ciudad de Healdsburg de aquí en ad-

elante es cómo vivir conforme a los valores de una ciudad agrícola pequeña de California y aprender de sus vecinos y sus experiencias. Igual de importante es comprender la historia de la tierra y valorar a los guardianes originales de la tierra, como ser la tribu Dry Creek Pomo y otras tribus regionales. Resaltar la historia y las vivencias de los mayores de la tribu Dry Creek Pomo y de los mayores de otras tribus del condado de Sonoma es fundamental para vivir los valores compartidos de Healdsburg. En nuestro Encuentro de voces indígenas, los panelistas mencionaron la falta de visibilidad, reconocimiento y representación de la tribu Dry Creek Pomo y otras comunidades indígenas. Nuestro encuentro se tomó como un punto de inicio para la corrección de generaciones de invisibilidad y eliminación. Recomendamos que la ciudad de Healdsburg vaya más allá de las declaraciones y se esfuerce para abordar la historia deshumanizante del pasado al auténticamente darles visibilidad a la tribu Dry Creek Pomo, y al establecer reuniones regulares para hablar sobre una mayor colaboración y poder compartido.

Dignidad

Definición de dignidad: *El principio de dignidad de organización, participación, y trabajo equitativo hace referencia al valor intrínseco de cada ser humano, y de las palabras, acciones o condiciones que afirman la dignidad humana o la incumplen. En escuelas, lugares de trabajo y comunidades, la dignidad puede afirmarse cuando el valor de la persona se reconoce, se valida y se honra. También se puede incumplir esta dignidad cuando las personas experimentan situaciones que socavan los sentimientos de autoestima, cuando se sienten tratados con condescendencia o estereotipados, o cuando su identidad o cultura se ven denigradas, o cuando viven o trabajan en condiciones que son humillantes, degradantes o deshumanizantes. ([Hicks, as cited by Organizing Element](#))*

Para la comunidad de personas negras e indígenas, la dignidad es la afirmación accionable inviolable de la persona y un valor sagrado: un valor por excelencia para las personas oprimidas que han vivido siglos de deshumanización y discriminación ([Davis, 2021, as cited by Stanford Social Innovation Review](#)).

El problema de la dignidad fue un tema común en todos nuestros encuentros. La dignidad es un componente fundamental de todo trabajo de equidad ya que representa como las personas personifican la equidad o la falta de equidad. Cuando las personas viven falta de dignidad, por ejemplo, afecta las relaciones y la confianza que desarrollan respecto a sí mismos, sus colegas, líderes y la comunidad. Mientras que la falta de dignidad se puede vivir a un nivel personal, también se comprende a nivel institucional en la forma de dignidad social (p. ej.: racismo), dignidad económica (p. ej.: salarios bajos, vivienda inasequible), dignidad política (p. ej.: falta de poder) y dignidad legal (p. ej.: ausencia de protección legal) ([Hicks, as cited by Organizing Element](#)).

En Healdsburg, detectamos que muchas de estas clasificaciones de dignidad antes mencionadas se solapan simultáneamente ya que la mayoría de los residentes latines y de comunidades indígenas de Healdsburg vivieron los efectos de salarios bajos y viviendas inasequibles. Una madre latine en particular explicó sus frustraciones de la siguiente manera:

“Uno de mis hijos se graduó de la escuela secundaria y mi otro hijo está comenzando la escuela secundaria. Mi mayor sueño es que mis hijos puedan tener su propio cuarto. Toda la vida han compartido el cuarto. Cuando eran pequeños, era más fácil, pero a medida que crecen se torna muy difícil... Mi esposo tiene 3 trabajos, y yo 1. Nunca he podido llevar a mis niños de vacaciones. ¿Cuándo dejaremos de ser pobres? Mi sueño es que mis hijos sean vistos y tratados como los hijos [de los funcionarios del gobierno y de la ciudad]”

—
-Cafecito en español, Healdsburg, participante de la comunidad

En uno de nuestros Encuentros Familiares y de Jóvenes, vimos a un joven residente limpiarse las lágrimas debido a las microagresiones que vivía por parte de personas que no decían su nombre correctamente. En un punto mencionó que era tan difícil y doloroso pedir que digan su nombre correctamente que optó por anglicanizar su propio nombre. Otra joven recordó sus experiencias en la escuela secundaria y los “miércoles de la Confederación” en la que algunos estudiantes vestían prendas de la confederación, y conducían por una de las arterias principales de Healdsburg (desde el mercado de Big John hasta la escuela secundaria) con la bandera de la confederación en alto. En otro encuentro, una miembro de la comunidad recordó sus experiencias creciendo en la ciudad, y lo que se destacó de su testimonio fue una crítica sobre como los líderes de color a menudo no suelen recibir el voto de confianza para liderar Healdsburg. ***“Debes creer que las personas de color pueden liderar efectivamente”.***

El solapamiento de indignidades (p. ej.: económicas, raciales, sociales, etc.) que se vive en Healdsburg es motivo de preocupación. Muchos residentes lloraron al describir estas agresiones sociales, lo que indica que es necesario reparar, sanar y construir la confianza en Healdsburg. Sin embargo, la crítica también apunta adonde se requiere la reparación y dónde existen oportunidades de crecimiento. Para que la ciudad crezca de forma saludable, se debe reconocer y abordar estas indignidades dado que son centrales no sólo a las aspiraciones de DEI de la ciudad sino también respecto a la aspiración de toda la ciudad de ser una comunidad pequeña y unida. Además, es importante reconocer lo que significa ser un líder de color en Healdsburg. Los líderes de color en Healdsburg viven el solapamiento de dificultades entre las que se incluyen traumas raciales históricas, costos altos de vivienda, y el estrés diario además de tener que cumplir con sus obligaciones ocupacionales. Para tomar prestado un ejemplo de otro campo, a menudo los estudiantes que vivieron dificultades tienen la capacidad de ser los líderes más brillantes dado que han desarrollado sus sensibilidades de equidad (Duncan-Andrade, 2022).

¿Cómo podemos aprovechar las dificultades vividas por los habitantes de la ciudad de forma que se creen oportunidades de liderazgo en servicio de DEI?

El contexto histórico y las experiencias recientes de discriminación y racismo, tales como los ejemplos mencionados anteriormente, crearon un efecto paralizador para los miembros de la comunidad. Cuando se debate sobre problemas de raza, sesgo implícito, inequidades y falta de igualdad, algunas de las personas entrevistadas mostraron incomodidad y ansiedad al bajar el volumen de la voz, mirar por sobre el hombro y ver a su alrededor antes de hablar. Hemos sido testigos de esto en entrevistas personales, encuentros, grupos de opinión y en entornos más informales. Esto no es poco común en nuestro trabajo en otros contextos del norte de California, y es el resultado de décadas de políticas y experiencias de deshumanización vividas por las comunidades de color en el condado de Sonoma. Sin embargo, es importante destacar que Healdsburg no es inmune a esta historia, y debe reconciliar el pasado y las prácticas institucionales actuales que inhiben a los miembros de la comunidad de hablar libremente sobre estos temas para crear un camino de solidaridad entre sí.



Falta de asequibilidad y salarios bajos

“No regresé al campo (viñedos) porque el salario es muy bajo. Y además estoy viejo ahora. Desafortunadamente para las personas mayores ya no hay mucho trabajo. Es lo primero que notan que estoy viejo... Te dicen que ya no puedes prestar el servicio. Pero presté el servicio durante mucho tiempo. Trabajé muchísimo. Dejé mi juventud en esos viñedos. Estos tractores con tanto humo... Los que nos daban en las noches en las que trabajábamos. Sí que trabajé. Pero ahora dicen que ya no sirvo”

-Encuentro sobre el trabajo/mano de obra: Experiencias comunitarias de servicio y para migrantes en Healdsburg, participante de la comunidad

“Mi esposo trabaja en construcción. Ha tenido muchos trabajos... Todos trabajamos en los hoteles, limpiamos casas, y preparamos la comida para su mesa, todos cooperamos. Todos necesitamos una vida digna, porque estamos pagando el precio de vivir aquí. Amamos Healdsburg, pero es muy costosa. No podemos pagar la renta.”

-Encuentro sobre el trabajo/mano de obra: Experiencias comunitarias de servicio y para migrantes en Healdsburg, participante de la comunidad

De múltiples encuentros y de nuestro grupo de opinión organizado por la Cámara de Comercio de Healdsburg, surgió un gran obstáculo para los residentes de Healdsburg, y éste se trata de la asequibilidad de vivienda en la ciudad. Encabeza la lista la vivienda. Elaboraremos este tema con más detalle en este informe, pero los gastos de alimentación y vivienda se destacaron como factores estresantes para los residentes. Los miembros de la comunidad de distintas razas y clases articularon como el área céntrica cerca de la plaza no

cuenta con muchos lugares en los que los residentes de clase media o de la clase trabajadora pueden realizar compras o ir a comer, y esto representa la mayoría de los lugares cerca de la plaza que se dedican a prestar servicio a los turistas de Healdsburg. Los residentes indicaron que no existe un equilibrio entre las tiendas y los restaurantes para los locales y aquellos para los turistas, y la desaparición de diversos locales que alguna vez prevalecieron en Healdsburg como en muchas otras ciudades y pueblos de su tamaño.

Los problemas relacionados con la mano de obra están aparejados con los problemas de vivienda. Healdsburg está viviendo un torbellino de salarios bajos y un alto costo de vida lo que genera profundas frustraciones para sus residentes. En todos nuestros encuentros prevaleció el problema de la vivienda y de la mano de obra. Muchos de los participantes describieron su frustración como falta de dignidad. La falta de dignidad para los residentes de la clase trabajadora o para quienes no tienen trabajo es un problema de equidad prevalente que debe abordarse. Mientras que esta sección se centrará en los problemas de mano de obra, esto también tiene un impacto en los problemas de vivienda en Healdsburg.



Recomendamos que la ciudad organice ferias y foros de trabajo en la que los propietarios de comercios y los residentes de Healdsburg se puedan juntar para:

- Desmitificar las oportunidades de empleo temporal.
- Ofrecer oportunidades de capacitación y conexión.
- Hablar sobre oportunidades laborales y los sindicatos.
- Ofrecer protocolos de seguridad.
- Diseminar oportunidades laborales.
- Conectar conjuntos de habilidades con oportunidades laborales.
- Organizar foros de trabajo.

Recomendamos que la ciudad crea una declaración de misión que articule claramente que los valores de diversidad, equidad e inclusión son centrales para los valores básicos de la comunidad de Healdsburg. La inclusión económica, laboral y de vivienda continuarán siendo relevantes en el futuro previsible. La ciudad se beneficiaría de darle importancia a estos problemas y que sean centrales para sus aspiraciones. Abordar y aliviar los problemas creados en torno a vivienda y trabajo es fundamental dado que son áreas en que las residentes vivirán más probablemente el fruto de la dignidad.



Vivienda

Buenas noches... Quisiera hacer un comentario sobre la propuesta de vivienda porque creo que es fabuloso pensar que todos los seres humanos puedan tener un hogar decente en el cual vivir... principalmente porque, bueno, tenemos niños aquí para el futuro, somos personas que trabajamos para que la ciudad crezca pero tristemente digo esto porque somos personas de la comunidad que estamos involucrados aquí, pero tristemente venimos a decirle a la ciudad... venimos hablar con nuestro corazón... Venimos golpeando puertas y somos los primeros a quienes se nos dice “no tenemos nada para ustedes”, “no es posible”... Nos dicen que no hay lugar, que no hay oportunidades. Me entristece tener que mudarme a otro lugar. ¿Qué puedo hacer? ¿Cómo puedo tener la oportunidad de rentar un apartamento?”

– Encuentro Convivencia: Vivienda y planificación para un mejor futuro, participante de la comunidad

“Hemos vivido en Healdsburg la mayor parte de nuestras vidas... aquí nacieron nuestros hijos y aquí los criamos... Y ahora que han terminado la universidad y que son profesionales y desean regresar... Uno por ejemplo desea enseñar en Healdsburg pero no puede costearlo. Entonces está buscando un trabajo en otro lugar... ¿Por qué? porque no puede pagar la vivienda en Healdsburg con el salario inicial de maestros en escuela secundaria. No puede pagarla. Entonces pienso, si, definitivamente debemos lograr que sea para ingresos muy bajos, bajos y medios... Pero tengamos en cuenta a aquellos profesionales jóvenes que desean ayudar a Healdsburg a seguir progresando y seguir creciendo”.

Encuentro Convivencia: Vivienda y planificación para un mejor futuro, participante de la comunidad

Nací y me crie en Healdsburg, pero todos mis amigos viven en Santa Rosa y Windsor porque, a menos que hayas heredado o tengas mucho dinero, no puedes permitirte tener un hogar aquí”,

– Empleado de la ciudad de Healdsburg, entrevista.

La ciudad de Healdsburg es un destino muy buscado para los turistas. Tiene una economía vibrante impulsada por tiendas minoristas, restaurantes muy bien calificados y alojamiento de lujo, lo que contribuye a la base impositiva que garantiza que la ciudad pueda ofrecer servicios municipales de alta calidad a sus residentes, pero incrementa el valor de los hogares y hace que la comunidad no sea asequible para los residentes a largo plazo. Desde el surgimiento de los esfuerzos de DEI de ALLP en la comunidad, se volvió aparente rápidamente que la vivienda era un punto de contención importante en la comunidad. El mercado de vivienda de Healdsburg es tal que no sólo es inaccesible para los trabajadores agrícolas del área que representan los individuos más vulnerables de la comunidad, sino que también no es accesible para las personas de clase media como los trabajadores de la ciudad, los maestros, los rescatistas, quienes se ven forzados a viajar hasta Healdsburg para trabajar y luego regresar a su hogar.

La ciudad ha estado trabajando con diligencia con miembros de la comunidad y consultores en el Elemento de Vivienda actualizado, el cual ofrece información actualizada sobre los problemas de vivienda local, identifica las necesidades de alojamiento, articula una visión de viviendas en toda la ciudad, y desarrolla una estrategia para brindar diversidad de tipos de vivienda que cumplen con las necesidades de diversas personas que viven o desean vivir en Healdsburg. Esta sección busca implementar la actualización del Elemento de Vivienda al abordar la vivienda desde una perspectiva de equidad para poder asistir a la ciudad a progresar respecto al objetivo expresado de abordar las necesidades de vivienda de familias con ingresos bajos y moderados, y especialmente las comunidades de color. Hacemos esto al demostrar la visión de la comunidad respecto al problema en contexto del trabajo general realizado por LPPI como parte del plan de DEI. Además, ofrecemos recomendaciones que surgen directamente de las conversaciones con miembros de la comunidad.

Recomendaciones:

1. Recomendamos que la ciudad de Healdsburg apoye la construcción de unidades adicionales de vivienda para los trabajadores agrícolas como parte de la estrategia de viviendas asequibles. Si las viviendas fueran propiedad de, y estarían operadas por la ciudad, la ciudad debe solicitar financiamiento estatal mediante los programas basados en proyectos como, por ejemplo, el programa Joe Serna, Jr. Farmworker Housing Grant (FHWG), el cual ofrece financiamiento para viviendas para trabajadores agrícolas. Al comprender que la propiedad de tales proyectos está restringida dentro de los límites de la ciudad, recomendamos que la ciudad se asocie con el condado y las ciudades vecinas para lograr esta tarea. Si bien es posible que estas urbanizaciones no terminen sólo en la ciudad de Healdsburg, creemos que es importante que la ciudad participe en tales urbanizaciones dado que los residentes muy probablemente realicen compras en Healdsburg, envíen sus niños a las escuelas de Healdsburg, y contribuyan a la comunidad. Creemos que esto está bien dentro de la esfera de influencia de la ciudad.
2. Recomendamos que la ciudad apoye la construcción de unidades adicionales de vivienda para los trabajadores agrícolas como parte de la estrategia de viviendas asequibles. Si las viviendas fueran propiedad de, y estarían operadas por la ciudad, la ciudad debe solicitar financiamiento estatal mediante los programas basados en proyectos como por ejemplo el programa Joe Serna, Jr. Farmworker Housing Grant (FHWG), el cual ofrece financiamiento para viviendas para trabajadores agrícolas.
3. Recomendamos que la ciudad fomente el suministro de viviendas de propiedad del empleador. La ciudad debe asistir a los empleadores agrícolas con el proceso de permiso y certificación de las unidades con la agencia estatal correspondiente.
4. Recomendamos que la ciudad promueva opciones de renta asequibles y la obtención de títulos de propiedad mediante fideicomisos de tierras comunitarias. Esta estrategia puede ayudar a las personas de todos los niveles de la escala salarial. Puede ayudar a los profesionales jóvenes a acceder a oportunidades de acceso a la propiedad de vivienda para adquirir dúplex, cuádruplex, y otros tipos de edificios. Además, también se puede suministrar vivienda multifamiliar asequible.
5. Recomendamos que la ciudad explore el potencial de modelos de viviendas compartidas. Por ejemplo, al promover un programa en el que los propietarios de edad avanzada en la comunidad puedan compartir su hogar con un joven profesional que trabaja en la ciudad de Healdsburg. Compartirían costos de los servicios públicos, gastos de alimentos, y la persona más joven ayudaría a la persona de edad avanzada en cuanto al transporte y otras necesidades.
6. Recomendamos que la ciudad continúe protegiendo las personas ante casos de viviendas deficientes al hacer cumplir los códigos. Sin embargo, sugerimos que la ciudad invierta para brindar asistencia a las personas desplazadas por estas acciones de cumplimiento a otras unidades de precio y lugar similares.
7. Recomendamos que la ciudad incremente la capacidad de ayudar a la comunidad monolingüe de español con los procesos administrativos relacionados con la vivienda. Por ejemplo, prestar ayuda para solicitar programas de asistencia de vivienda como programas de cupones basados en los inquilinos, etc.
8. Recomendamos que la ciudad amplíe el personal en el Departamento de Vivienda para poder integrar estas recomendaciones con enfoque especial en el reclutamiento de personal adicional que hable español.
9. Recomendamos que el personal de la ciudad presente al Consejo Municipal el idioma adecuado para las medidas de posible votación que modificarían o rechazarían la Ordenanza de Gestión de Crecimiento (GMO) (Medida H, 2020) como una barrera a la construcción de viviendas adicionales en la comunidad.
10. Recomendamos que la ciudad de Healdsburg trabaje con la comunidad para identificar las posibles fuentes de financiamiento para un programa de aportación de mano de obra propia. Esto puede incluir el programa de asistencia y autoayuda mutua para asistencia técnica para viviendas (Mutual Self-Help Housing Technical Assistance Grant program) que identifica a Healdsburg como un sitio rural elegible. Según la agencia, el programa "otorga préstamos a organizaciones que califican para ayudarlas a llevar a cabo los proyectos de construcción de viviendas locales. Los destinatarios de los préstamos supervisan grupos de familias e individuos con ingresos muy bajos y bajos a medida que construyen sus propios hogares en áreas rurales. Los miembros del grupo representan gran parte de la mano de obra de la construcción para los hogares de cada uno, y reciben asistencia técnica por parte de la organización que controla el proyecto" (Departamento de Agricultura de EE. UU. n.d.). Si bien el costo de la tierra en un mercado restringido como California puede hacer que estos programas sean prohibitivos en términos de costos, invitamos a la ciudad a que busque socios agrícolas dispuestos a donar tierras dentro (o fuera) de la jurisdicción de la ciudad para la construcción de viviendas para la fuerza laboral. Afirmamos que, si la tierra se encuentra dentro del condado de Sonoma, la ciudad puede asociarse con los donantes para lograr la ejecución del programa ya que se encontraría dentro de la esfera de influencia de Healdsburg. Mientras los modelos de estos tipos de programas pueden ser escasos, esperamos que Healdsburg se mantenga dispuesta para servir como líder en este espacio que ayudará a las comunidades vecinas a contemplar proyectos similares.

Tema de convergencia de interés

“Si estamos hablando en Lak’ech (es decir, Tú eres mi otro yo), debemos negociar de nuevo la pregunta respecto a qué es la mano de obra. Porque en este momento... el trabajo es difícil porque está explotado, pero el trabajo en sí, el ser humano, no debe ser explotado. El trabajo debe ser algo hermoso, algo que nos dé vida, algo que ayude a la comunidad y a la sociedad cuando no es explotada.”

-Encuentro sobre el trabajo/mano de obra: Experiencias comunitarias de servicio y para migrantes en Healdsburg, participante de la comunidad

“Mucha gente en esta sala habló realmente sobre la propiedad del hogar y de ser parte de la comunidad. A fines de las décadas de 1970 y 1980... construimos muchas viviendas de programa de aportación de mano de obra propia. Donde las personas estaban orgullosas de su trabajo, después del trabajo y durante los fines de semana, y visualizaban su futuro un paso a vez, un panel a la vez”.

-Encuentro sobre el trabajo/mano de obra: Experiencias comunitarias de servicio y para migrantes en Healdsburg, participante de la comunidad

A demás de los desafíos que presentan los salarios bajos y el alto costo de vivienda, también escuchamos casos en los que los intereses de un sector podrían crear oportunidades en otros sectores y beneficiar a los residentes. Por ejemplo, la creación de viviendas de aportación de mano de obra propia surgió en diversos encuentros como una oportunidad de convergencia de intereses. Las viviendas de aportación de mano de obra propia hacen referencia a una asociación comunitaria en la que la comunidad se asocia con los futuros propietarios para construir hogares asequibles. Otro ejemplo de convergencia de intereses se dio entre los sectores de mano de obra y medioambiental.

Un participante panelista presentó el ejemplo de una asociación en Russian River en la que los trabajadores recibían salarios más altos para excavar y retirar árboles altamente inflamables. Esto creaba oportunidades laborales para los trabajadores y a su vez aborda las preocupaciones medioambientales específicas del condado de Sonoma. De forma similar, el problema del pago en caso de desastres se presentó como una oportunidad de pago a los trabajadores de primera línea para que reciban una compensación por trabajar en medio de desastres naturales o por no poder trabajar. Las conversaciones sobre mano de obra fueron desafiantes, pero revelaron la naturaleza de las heridas experimentadas por los habitantes de Healdsburg.

- Recomendamos que la ciudad se centre en la creación de oportunidades de convergencia de intereses en las que el personal de la ciudad colabore con los residentes para abordar problemas locales de forma colectiva.
- Recomendamos que la ciudad genere oportunidades equitativas de viviendas en los que la ciudad pueda asociarse con los propietarios de hogares futuros para construir sus propias casas mediante proyectos de aportación de mano de obra propia.
- Recomendamos que la ciudad se asocie con una organización de base latina, como por ejemplo Corazón Healdsburg y sus clientes, para contratar a un muralista que pueda pintar la experiencia de los trabajadores en Healdsburg (véase ejemplo a continuación; encontrarán información del artista aquí). Si bien la representación artística no resuelve los problemas de los trabajadores, sí crea visibilidad y reconocimiento del arduo trabajo y el valor que aportan los trabajadores a Healdsburg.



Encuentros sobre el trabajo/mano de obra - Celebraciones de los trabajadores

La necesidad de celebrar a los trabajadores de Healdsburg fue un sentimiento apasionado que se generó en el Encuentro de Jóvenes. Los Jóvenes de Healdsburg comentaron que los trabajadores agrícolas y de la industria hotelera no eran reconocidos por su labor, y que la ciudad tiene muchas celebraciones, pero ninguna para quienes contribuyen a esta parte fundamental de la economía de Healdsburg. Por lo tanto, recomendamos que la ciudad de Healdsburg agregue celebraciones de temporada para diferentes grupos de trabajadores que en ocasiones no son reconocidos. Estas celebraciones también pueden combinarse con nuestras recomendaciones de ferias de trabajo temporales, las sugerencias que se generaron a partir de los Encuentros de Trabajo y los grupos de opinión.

Eliminación de islas de información

Un área de gran prioridad para que la ciudad lidere en términos de trabajo de DEI es la de abordar y eliminar las islas de información que se desarrollaron naturalmente a lo largo del tiempo con las organizaciones y los grupos comunitarios que tienen una afinidad y relación natural con muchas de las recomendaciones de DEI que siguen en este informe.

Healdsburg es una ciudad pequeña y creemos que esto debería funcionar a su favor para lograr establecer relaciones con grupos que tienen una conexión con los objetivos de DEI específicos que surgirán de este informe. Un esfuerzo estratégico para incrementar la fluidez y la cohesión entre los grupos, tales como los clubes rotarios, escuelas locales, organizaciones de desarrollo de jóvenes, organizaciones de fe, organizaciones locales sin fines de lucro, y negocios incrementaría el impacto y la efectividad de la ciudad respecto a los objetivos de DEI. Al igual que muchas personas en nuestra cultura estadounidense actual, los habitantes de Healdsburg están increíblemente ocupados con trabajo, vida en familia, voluntariado y más. Sin embargo, creemos que las reuniones enfocadas que destacan la conexión entre la comunidad de Healdsburg que asiste a los grupos y los objetivos de DEI específicos serán apreciados por estos grupos. La ciudad puede incluso considerar formas de incentivar la reunión de los grupos para incrementar la colaboración y la participación.

Nuestro intento de trabajar con los jóvenes de HUSD respecto a este proyecto de DEI no tuvo éxito, que ilustró la dificultad de romper con las barreras de las islas informáticas institucionales. Hubo disposición para reunirse y hablar de tales colaboraciones, pero fue difícil establecer nuevas formas de ser y de relacionarse entre sí en el corto tiempo que tuvimos para hacerlo. Los roles, las responsabilidades y las expectativas tradicionales a superar parecían ser demasiadas, lo que nos llevó de regreso al statu quo y a las islas informáticas. Recomendamos que el gerente de la ciudad y el superintendente de HUSD se reúnan mensualmente para trabajar en el desmantelamiento de estas barreras institucionales.

También escuchamos comentarios que se reproducen en las islas in-

fomáticas que deben ser eliminadas. Por ejemplo, parafraseando, escuchamos comentarios tales como: "Ese es un problema del condado y no de la ciudad" o "no podemos opinar en lo que sucede en ese sector". Si bien los límites organizacionales pueden existir en papel, los límites mentales creados pueden afectar el espíritu, la creatividad y el bienestar de la comunidad. Recomendamos implementar un enfoque de salud pública que no permita el establecimiento de límites a las preocupaciones de salud pública. Vimos el enfoque de salud pública por completo durante la pandemia. Durante la pandemia, aprendimos que estamos todos en el mismo bote. Crear islas informáticas hubiera sido catastrófico para la salud de todos. El bienestar comunitario requiere un enfoque práctico. Por este motivo, recomendamos que los líderes de la ciudad se reúnan mensual o trimestralmente con otras instituciones de bienestar, tales como distritos escolares, centros de bienestar, etc. Nuestra capacidad de cultivar relaciones sólidas con los líderes en diversos sectores dentro de la comunidad fortalecerá la capacidad de la ciudad para lograr las aspiraciones de DEI y avanzar hacia el bienestar general dentro de Healdsburg. Además, es importante reconocer que la influencia de un líder no comienza y termina con sus títulos institucionales o áreas de jurisdicción. Por el contrario, la influencia tiene la capacidad de plantar la semilla o ayudar a revitalizar las áreas que se han visto contrariadas. En otras palabras, recomendamos que los líderes de la ciudad usen su poder para construir puentes y formar asociaciones en espacios que mejoren el bienestar general de la comunidad.

También notamos una falta de colaboración y participación consistente por parte de las escuelas en todo el proceso de los Encuentros, independientemente del alcance y de la interrelación del contenido del Encuentro con los objetivos educativos, la misión y la visión de las instituciones.

We also saw a lack of consistent collaboration and participation from schools throughout the Encuentro process, regardless of the outreach and interconnectedness of the content of the Encuentro with the educational goals, mission, and vision of the institutions.

Alcance e incremento de la democratización

A partir de la idea de una mayor comunicación y colaboración respecto a los objetivos específicos de DEI, también recomendamos un esfuerzo dirigido para incrementar el alcance y la democratización respecto a los objetivos de DEI. Las reuniones del Consejo Municipal y las estructuras de los comités son métodos tradicionales para la participación cívica. Sin embargo, se requieren nuevos métodos para una comunidad en evolución.

Nuestro primer Encuentro Comunitario fue en formato de cafecito que se organizó para la comunidad de hispanohablantes en Healdsburg. Debido a los métodos exitosos utilizados y la relación auténtica forjada por el personal de Corazón Healdsburg, nuestro cafecito fue el encuentro comunitario de mayor asistencia hasta el momento. Además, los beneficios del cafecito se vieron luego durante la Fase 2 durante nuestro tiempo en Healdsburg cuando la comunidad latine hispanohablante participó con consistencia en nuestros Encuentros de Equidad. Para nuestro equipo, fue evidente que el espacio de foro comunitario alternativo que podemos ayudar a crear en asociación

con la ciudad de Healdsburg y Corazón Healdsburg ofrece la posibilidad de incrementar la participación democrática que podría generar soluciones auténticas y de mayor impacto para lograr los objetivos de DEI, así como también responder a las necesidades de la comunidad a medida que avanza.

También recomendamos que se trabaje en forma conjunta con las escuelas locales para replicar el modelo de cafecito, especialmente durante la llegada a la escuela en las mañanas o al final de la jornada escolar. Nuestros encuentros no atrajeron a muchos padres de niños pequeños fuera de la comunidad latina. Sin embargo, en conversaciones con el Distrito Escolar Unificado de Healdsburg (HUSD) y el personal de la escuela de Healdsburg, creemos que el alcance comunitario respecto a los objetivos de DEI en las escuelas sería bien recibido con la participación de instituciones educativas. También creemos que los cafecitos podrían replicarse en el Centro de Personas Mayores de Healdsburg para incrementar la accesibilidad y la participación cívica de parte de los mayores.

Abandono de relaciones jerárquicas para enfoques colaborativos

Nos han alentado las acciones de DEI implementadas por la ciudad de Healdsburg a lo largo del último año. Esto demuestra que existe un tremendo potencial para transformar cómo el personal de la ciudad y el liderazgo pueden satisfacer de la mejor forma las necesidades de los residentes de Healdsburg. Para tal fin, recomendamos un compromiso de trabajo más colaborativo en todos los aspectos del trabajo de la ciudad. Aunque todos los organigramas de liderazgo y estructuras de trabajo existen para ayudar al funcionamiento de las organizaciones, las relaciones jerárquicas y la cultura se contraponen de forma directa a la equidad y la inclusión. Durante nuestro trabajo con distintas partes de la ciudad y la comunidad hemos escuchado a los miembros del Consejo Municipal decir que el personal de la ciudad trabaja para ellos. En evidenciado a partir de la encuesta que administramos al personal de la ciudad que existen brechas significativas en términos de equidad respecto a cómo los empleados sienten que se valora la mano de obra adicional para fines de DEI, así como también una oportunidad de incrementar los sentimientos de seguridad para expresar las opiniones sobre los problemas de DEI en el lugar de trabajo. Los empleados perciben una desconexión entre el liderazgo de la ciudad y el resto de la fuerza laboral en lo que respecta a DEI. Existe una sensación de que los esfuerzos de la ciudad en este ámbito son jerárquicos y que el empleado común no es considerado o

no se tiene en cuenta.

Con el fin de ser una fuerza impulsora para hacer de Healdsburg una comunidad modelo en términos de diversidad, equidad e inclusión, sentimos que es fundamental invertir en la construcción de una cultura colaborativa y transparente. En nuestro trabajo previo con los distritos escolares en North Bay, hemos asistido al sector de administración y liderazgo para humanizar prácticas que cultivan relaciones más profundas entre y dentro de los departamentos o las escuelas. Esto incluyó reuniones específicas con la intención de construir una comunidad entre el personal para poder crear un espacio seguro en el que se aborden de forma práctica preocupaciones dentro del equipo y para desarrollar una cultura de colaboración y resolución comunitaria de problemas. Estas prácticas pueden parecer extrañas al principio ya que son nuevas e integran la colaboración frente a enfoques jerárquicos y transaccionales. Eventualmente, los administradores que adoptaron nuestras sugerencias nos comentaron que sus departamentos se mostraron más cohesivos, conectados, eficientes y efectivos al privilegiar las relaciones. Por lo tanto, recomendamos contratar consultores externos que puedan liderar el trabajo para todo el personal de la ciudad y los miembros del Consejo Municipal. Sin embargo, deseamos dejar en claro que no estamos sugiriendo nuestra compañía.



El tronco del árbol y las ramas inferiores:

Creación y fortalecimiento de estructuras y prácticas de DEI en Healdsburg

De forma simultánea a la nutrición y el cultivo de la tierra de la equidad en Healdsburg, resulta fundamental que se implementen estructuras y prácticas para poder lograr los objetivos ambiciosos de una comunidad que valora sus integrantes. Como se mencionó anteriormente, existen brechas significativas respecto a cómo la ciudad ha funcionado y que deben abordarse con un lente de equidad. También pudimos reconocer que el trabajo quizás se ha ini-

ciado para ser funcionarios más inclusivos para los residentes de Healdsburg. Los empleados de la ciudad reconocen que existen problemas y barreras de DEI, y están dispuestos a abordarlos para poder lograr un mejor impacto para todos los miembros de la comunidad. En esta sección, destacamos el camino hacia un cambio estructural que ayudará a la ciudad a aproximarse a los objetivos como una comunidad a la que todos pertenecen.



Creación de puestos en la ciudad de Healdsburg

Para que la ciudad de Healdsburg se comprometa con sus valores, serán esenciales un director de Equidad y de Alcance Comunitario (DECO) junto con un presupuesto específico para prioridades y objetivos de DEI así como también el establecimiento de un centro multicultural con personal. La ciudad ha confiado en asociaciones externas tales como Corazón Healdsburg, así como también otras organizaciones sin fines de lucro como una medida anti-brecha cuando se trabaja con poblaciones específicas de la comunidad. A lo largo de nuestro trabajo en la comunidad el año pasado, hemos escuchado que existe cierta confusión por parte de los residentes latines respecto a Corazón Healdsburg. Cuando se les preguntó sobre los eventos o servicios de la ciudad en los que han participado o que encontraron de ayuda para su familia, los residentes latines mencionaron que estos eventos y servicios fueron establecidos o provistos por Corazón Healdsburg. Esta confusión similar se dio durante nuestros Encuentros de Equidad. Algunos residentes pensaron que éramos empleados de la ciudad cuando interactuábamos con ellos durante los eventos.

Vimos amplios ejemplos de cómo el personal de Corazón construyó relaciones de confianza efectiva y auténtica con la comunidad latine mediante un alcance directo, al ser capaces de hablar español y al comprender la cultura de las personas a quienes les prestan servicio. El impacto positivo de Corazón Healdsburg en la vida de muchas familias latines es un modelo de cómo la ciudad podría avanzar respecto a la prestación de servicios para una creciente demografía en la ciudad y la región. Por lo tanto, es fundamental establecer puestos permanentes y un centro físico que esté diseñado para cultivar relaciones auténticas con los residentes de Healdsburg que se han visto alienados o no han podido participar en la interacción con el personal de la ciudad que está allí para servirles. Contratar personal con calificaciones y sensibilidades como las del personal de Corazón puede ayudar a la ciudad a comprender de forma más directa el ritmo de la comunidad latina. Además, contratar a personal latine/bilingüe/bicultural puede alinear la comunicación entre la ciudad y los sectores subrepresentados, ayudar a difundir información y diversificar el personal de la ciudad.

También alentamos a la ciudad a que se reúna con Corazón Healdsburg para hablar y aprender sobre cómo la ciudad puede crecer y mejorar la prestación de servicios a la comunidad latine. Por ejemplo, aprender cómo es que Corazón recluta y contrata talento, hace preguntas sobre experiencias vividas, y ofrece estrategias para difundir información cultural competente, serían excelentes temas de debate. Estas reuniones también serán críticas para distinguir los distintos servicios y objetivos de cada organización, para poder evitar la redundancia, la replicación y la competencia. Desarrollar un plan estratégico y tener una comunicación clara entre las organizaciones ayudará con la claridad necesaria para la comunidad y beneficiará a todas las personas involucradas.

Finalmente, cuando se piensa sobre la contratación de personal bilingüe y bicultural, es importante crear "contrataciones en grupo" (4 a 5 contrataciones simultáneas) para que el personal bilingüe/bicultural nuevo se sienta respaldado y alentado a llevar a cabo las recomendaciones del informe. Si las contrataciones en grupo no son posibles, crear programas de mentoría interna que coloquen al personal bilingüe/bicultural con otros miembros del personal bilingüe/bicultural experimentados mejorará la sensación de aislamiento e impulsará el apoyo.



Director de Equidad y Alcance Comunitario

El director de Equidad y Alcance Comunitario (DECO) cumplirá un rol doble que abordará tanto los problemas internos y los objetivos de DEI de la ciudad de Healdsburg así como el alcance comunitario externo. Se pudo percibir a partir de los datos de los empleados de la ciudad de Healdsburg que desean capacitación (véase a continuación) cuando se trata de problemas de DEI. El DECO supervisará la priorización y la implementación de la capacitación para el personal. Además, existe la necesidad de establecer iniciativas y objetivos de DEI junto con todos los departamentos para poder identificar y abordar intencionalmente las brechas de equidad.

El DECO también deberá desarrollar un plan de reclutamiento y retención del personal que refleje la diversidad de la comunidad y la región. Esto incluye la creación de nuevos criterios de contratación que reflejen la experiencia vivida en la ciudad y permita trabajar con personas de diferentes razas, etnicidades y niveles socioeconómicos que se encuentran en Healdsburg. Además, el DECO supervisará la creación de fuerzas de trabajo que incluyan miembros del Consejo Municipal, personal relevante de la ciudad, y miembros comunitarios para establecer criterios de equidad para nuevos negocios en Healdsburg. Asimismo, también crearía una fuerza de trabajo adicional para establecer criterios de DEI para el nombramiento y la dedicación de proyectos futuros de la ciudad que reflejen el impacto histórico y la representación de los miembros de la comunidad que han sido sistemáticamente subrepresentados.

Imaginamos que este nuevo puesto puede trabajar en conjunto con la directora de Equidad del condado de Sonoma para garantizar la fidelidad y la alineación con las políticas y los problemas emergentes del condado respecto a DEI que impactan a los residentes de Healdsburg.

Centro para Servicios Multiculturales y personal

Para comunicarse de forma más eficaz y eficiente con la gran comunidad hispanohablante en Healdsburg y con otras culturas e idiomas emergentes, creemos que la ciudad debe desarrollar un centro multicultural que se aloje dentro del Departamento de Servicios Comunitarios/Parques y Recreación. Cuando hablamos con los miembros de la comunidad, la comunicación en español sobre eventos y servicios locales provista por parte de la ciudad fue algo que se compartió de forma consistente como una necesidad para muchas familias de Healdsburg. Durante nuestros encuentros comunitarios, también escuchamos con consistencia la necesidad de un calendario común de las distintas organizaciones locales a cargo de eventos en la ciudad. Aunque sabemos que la ciudad tiene un calendario, el problema se trata de cómo se comparte esta información con la comunidad. La creación de un centro multicultural con un

director y personal será una señal clara hacia la comunidad respecto a la existencia de eventos, actividades e información en múltiples idiomas.

También recomendamos que el director y el personal del centro multicultural sean bilingües, en inglés y español, como punto de inicio con la posibilidad de agregar más representantes lingüísticos y culturales a medida que el centro y la comunidad evolucionan. El centro multicultural no necesariamente debe estar en su propio edificio al comienzo, sin embargo, recomendamos que esté en un espacio de fácil acceso para los residentes que desean utilizar los servicios provistos. También recomendamos que se suministre transporte para las personas que puedan tener problemas de accesibilidad. Además, recomendamos que el Centro de Servicio Multiculturales dedique un espacio familiar en el que los jóvenes y sus familias puedan comprar alimentos y vestimenta asequibles.

Director del Centro de Servicios Multiculturales

El personal de Corazón Healdsburg ha demostrado tener un modelo para lograr involucrar y prestar servicios a la creciente población latine en Healdsburg. Creemos que la relación que tiene la ciudad con esta organización apoyará el desarrollo del centro, el director y el personal. También sugerimos algunos objetivos específicos de equidad y prioridades para el personal del centro más allá de la conexión con los residentes de Healdsburg en términos de servicios, eventos y actividades. Los padres de HUSD han mostrado efusividad en los elogios hacia los coordinadores de alcance comunitario, y creemos que la ciudad podría lograr algo similar para conectarse de forma auténtica con las familias jóvenes, especialmente las familias latines y otros miembros de la comunidad de color.

El director de servicios multiculturales debe tener la responsabilidad y la tarea de coordinar organizaciones sin fines de lucro, organizaciones que prestan servicios a jóvenes, familias y personas de edad avanzada que trabajan y prestan servicio a los residentes de Healdsburg. Existen muchos grupos diversos que trabajan con familias, jóvenes y personas de edad avanzada, pero no existe un espacio centralizado para obtener información y compartirla más allá de los medios en línea y las redes sociales. Por lo tanto, se percibe que no existe coordinación entre las organizaciones y la ciudad, y aunque hemos determinado que no es necesariamente el caso, creemos que el centro multicultural sería una clara acción de la ciudad para abordar la desinformación, las percepciones erróneas y la falta de comunicación. En esencia, sería un espacio de intercambio de información y a la vez un espacio colaborativo para la planificación entre los sistemas y las organizaciones de la comunidad.



Personal de la ciudad/empleados

“Desearía que esto no fuese sólo un informe que está haciendo la ciudad para marcar las casillas porque el trabajo que hicieron para lograr que la gente acuda [a los encuentros] parecía genuino, pero la ciudad no parecía genuina”.

-Empleado de la ciudad de Healdsburg, entrevista.

“Crecí en Healdsburg, y soy de tez morena, por lo que sé que no puedo mostrarme como soy al 100% o no obtendré un ascenso”.

- Empleado de la ciudad de Healdsburg, entrevista.

Durante la fase 1 de nuestros esfuerzos, se realizó una encuesta al personal de la ciudad. Inicialmente, los resultados de la encuesta se presentaron al alcalde y al Consejo Municipal durante la reunión del 5 de diciembre de 2022. Destacamos diversos temas que surgieron como el resultado del análisis inicial de los resultados de la encuesta. Durante la fase inicial del estudio, también nos comunicamos con miembros del personal que indicaron que estarían dispuestos a participar en una posible entrevista y/o en un grupo de opinión con ALLP como parte de la iniciativa de DEI. Estas entrevistas tuvieron pretendían complementar el contexto y suplementar la información obtenida en la primera encuesta. Se observa que mientras hubo varios empleados que indicaron que estarían dispuestos a participar en una entrevista cuando completaron la encuesta, sólo tres miembros del personal participaron en las entrevistas. Se hicieron muchos esfuerzos para que participen y los administradores de la ciudad enviaron múltiples correos electrónicos en nuestro nombre. Además, se enviaron correos electrónicos de seguimiento personal a aquellas personas que indicaron interés. Fue aparente muy pronto que los empleados estaban preocupados por las posibles consecuencias de su participación en el estudio. Si bien la encuesta fue anónima, las entrevistas individuales se percibieron como una mayor exposición. Dos de tres de los participantes estuvieron en sus casas para la entrevista, y uno de ellos comentó que se había ido a su casa para la entrevista por miedo a represalias por su participación. Si bien el empleado fue claro que este miedo surgía de experiencia previa con personal de liderazgo de la ciudad del gobierno anterior, expresó esperanza de que los esfuerzos actuales den lugar a acciones, pero estas preocupaciones por parte del personal deben tomarse en serio.

Diversos problemas se convirtieron en temas claros de las entrevistas. Primero, al igual que con la encuesta, se revelaron los problemas en torno a la traducción en español. La ciudad ofrece un estipendio a aquel-

los empleados que tomen una evaluación en español y la aprueben. Sin embargo, no se suele confiar de igual forma en los servicios que prestan todos los empleados que reciben el estipendio. Existe variabilidad en las capacidades de las personas que pueden aprobar la evaluación, y si bien algunas pueden establecer una conversación con un residente que busca servicios, no pueden escribir o leer. Por lo tanto, cuando se requiere la traducción de un documento, no todos los empleados que reciben el estipendio obtienen esta carga de trabajo adicional. Una de las personas entrevistadas comentó que hay un empleado en otro departamento al que pueden “llamar 24 horas al día, 7 días a la semana” para que les ayude con las traducciones. Esta persona no trabaja en su departamento, pero si se interesa profundamente en el trabajo realizado por la persona entrevistada. Este empleado probablemente reciba el estipendio por bilingüismo ofrecido a los empleados. Sin embargo, está recibiendo más solicitudes de asistencia que otros empleados que también reciben el estipendio. Esto genera situaciones de inequidad en el sistema que fue creado para brindar equidad. Los tres empleados expresaron diversos niveles de optimismo respecto a que este esfuerzo acarreará un cambio significativo. Una persona entrevistada comentó que tenía optimismo respecto a que la comunidad ha impulsado estos esfuerzos y que apreciaba la ventana actual de oportunidades, pero que le preocupaba que “...al no aprovechar la oportunidad de este momento, se pasará por alto y no se obtendrán resultados”; otra persona fue mucho más escéptica y dijo “No tengo fe... Creo que lo van archivar [al informe]”. Finalmente, los empleados se alegraron de que este esfuerzo nazca del nivel más bajo hacia arriba. Dos de los tres expresaron gratitud por las organizaciones como Corazón Healdsburg por impulsar a la ciudad en una dirección en la que una iniciativa como ésta sea posible. Expresaron que se sienten apoyados como empleados de la ciudad y que han recibido el beneficio personal por el apoyo de Corazón en la comunidad más amplia.

Capacitación sobre DEI para el personal/empleados de la ciudad

La encuesta mostró que una posible forma de lograr que los empleados participen en los temas de DEI e incrementen el conocimiento es a través de la capacitación y otras oportunidades de desarrollo profesional. Según la encuesta, los empleados de la ciudad están interesados en todas las categorías de capacitación que se les presentó en la encuesta. Estas categorías incluyen “equidad de edad en el lugar de trabajo”, “equidad de clases en lugar de trabajo”, “equidad de (dis)capacidad en el lugar de trabajo”, “equidad de género en el lugar de trabajo”, “equidad de raza en el lugar de trabajo”, “equidad étnica/cultural en el lugar de trabajo”, “sesgo implícito en el lugar de trabajo”. Sin embargo, “equidad de raza en el lugar de trabajo”, “equidad étnica/cultural en el lugar de trabajo”, “sesgo implícito en el lugar de trabajo” recibieron un sorprendente interés por parte de los empleados. Hubo un subgrupo de empleados que no les interesó la capacitación de DEI. Este subgrupo constituyó una minoría de las personas que respondieron y existe la posibilidad de que la respuesta esté relacionada con el componente de tiempo al cual se hizo referencia anteriormente. Para poder abordar este problema, la ciudad podría implementar incentivos para completar la capacitación e incorporarla en el potencial de crecimiento y estructura promocional.

Las entrevistas también destacaron la capacitación y el desarrollo profesional como una posible oportunidad. Un empleado sugirió que la capacitación sería bienvenida pero que todos deberían estar incluidos. Desde su perspectiva, la capacitación no es útil si la ciudad sólo incluye los directores y a la gerencia media pero no a las personas que trabajan, por ejemplo, en mantenimiento y otros trabajos de nivel más bajo.

Recomendaciones:

1. Recomendamos que la ciudad brinde al personal una capacitación trimestral sobre DEI.
2. Recomendamos que la ciudad brinde incentivos monetarios (estipendio) para los empleados que asisten a las capacitaciones sobre DEI.
3. Asimismo, recomendamos que la ciudad incorpore la capacitación de DEI en el potencial de crecimiento y estructura de promociones.
4. Recomendamos que la ciudad brinde estipendios adicionales a los empleados que realizan repetidas tareas de traducción de documentos y otros materiales para la ciudad.

Prácticas de contratación del personal de la ciudad

La encuesta, entrevistas e información de la comunidad destacó diversas estrategias posibles que la ciudad podría implementar para hacer más inclusiva en las prácticas de contratación dentro de la municipalidad. Los temas de DEI es una consideración importante cuando se trata de una entrega de servicios y de decisiones de políticas que se hacen en todos los niveles. También son fundamentales para el reclutamiento, la retención y la participación de la fuerza laboral local.

Recomendaciones:

1. Recomendamos que la ciudad tenga en cuenta el aprendizaje basado en las experiencias (experiencia vivida) como algo valioso en las prácticas de contratación.
2. Recomendamos que la ciudad de Healdsburg trabaje para eliminar las barreras que se le presentan a la fuerza laboral que ha sido históricamente marginalizada (por ejemplo, brindar entrevistas virtuales, oportunidades de trabajo remoto, crear asociaciones con instituciones educativas comunitarias locales para reclutar la fuerza laboral).
3. Recomendamos que la ciudad apoye y fomente la formación de grupos de afinidad dentro de la fuerza laboral.
4. Recomendamos que la ciudad de Healdsburg apoye a los empleados líderes y a otros residentes de color mediante contrataciones en grupo para que no trabajen en aislamiento cultural.

Programas de mentoría para los jóvenes

“Debemos contar con un programa de mentoría. Realmente tenemos que conectar a las personas con las minorías de ingresos más bajos, incluso de ingresos más altos. Debemos orientar a los jóvenes para que sepan lo que es posible... Si ves a quiénes atraemos aquí, es porque somos una buena ciudad y tenemos buenos servicios. Si tan sólo pudiésemos relacionar esto con nuestros jóvenes... Esto es algo que podemos hacer”.

—¿El sueño americano sigue vigente en Healdsburg? Experiencias históricas y contemporáneas de la comunidad afroamericana en Healdsburg y en el condado de Sonoma, participante de la comunidad.

Recomendamos que la ciudad de Healdsburg invierta más en una asociación de mentoría entre la ciudad, la comunidad empresarial y el Distrito Escolar Unificado de Healdsburg. El programa de mentoría puede ayudar a los jóvenes a demistificar lo que implica ser propietario de un comercio pequeño o mantener una posición en la ciudad, por ejemplo. Existe otra oportunidad de convergencia de intereses. La ciudad podría beneficiarse del incremento del personal bilingüe en todos los sectores de la ciudad. La mentoría de candidatos bilingües jóvenes como parte de un programa aprovecharía la abundante diversidad y variedad lingüística que ya posee Healdsburg. También alentamos que la ciudad facilite, o que encuentre facilitadores externos, para involucrar a los jóvenes de Healdsburg respecto al tipo de programas de mentorías que creen que serían los más beneficiosos para el futuro.

Talleres de DEI para jóvenes

Creemos que la ciudad debe seguir desarrollando relaciones con los sistemas escolares y las organizaciones para jóvenes al coordinar eventos que cultiven la voz, la agencia y el compromiso cívico de los jóvenes. El director de Equidad y Alcance Comunitario recientemente nombrado controlará la implementación y la facilitación de los talleres sobre DEI y programación y proyectos de compromiso cívico, los cuales deben incluir, por ejemplo, la historia local a cargo de las personas mayores, expertos en investigación-acción participativa de jóvenes, así como también diversidad, equidad e inclusión. También se fomenta el trabajo con escuelas locales y organizaciones de jóvenes.



Encuentros – Educación comunitaria y mejora de la participación democrática

Uno de los objetivos de establecer una serie de Encuentros de Equidad era medir el interés comunitario respecto a los problemas de diversidad, inclusión y pertenencia. Nos alentó la respuesta de cinco Encuentros en la primavera y creemos que este tipo de aprendizaje comunitario es esencial para fomentar los valores comunitarios de Healdsburg. Sin embargo, se notaron ciertas brechas respecto a quienes asistieron a los encuentros.

La ciudad debe continuar patrocinando más eventos de aprendizaje comunitario en asociación con organizaciones locales, escuelas, grupos comunitarios, y negocios para incrementar la representación de las familias euroamericanas con niños pequeños. También creemos que la participación en los eventos de aprendizajes comunitarios se incrementará si el personal de la ciudad y los grupos locales organicen y faciliten estas oportunidades para los residentes de Healdsburg y los vecinos en lugar de que quede a cargo de una compañía consultora externa que no sea local. También creemos que este trabajo debe ser consistente a lo largo del año, junto con los días festivos y las celebraciones locales, así como también foros internacionales sobre objetivos de DEI y otros temas comunitarios críticos que se beneficiarían de la participación democrática. Finalmente, estos eventos

deberían transmitirse en línea la mayor cantidad de veces posible con el fin de ampliar el alcance de la equidad para los residentes y los vecinos que no pueden asistir en persona por diferentes motivos.

Además de los encuentros, recomendamos que la ciudad ofrezca experiencias auténticas de aprendizaje para los jóvenes, así como oportunidades de aprendizaje de desarrollo profesional para los educadores. Estos eventos deben organizarse en asociación con las organizaciones educativas y de desarrollo de jóvenes y enfocarse en los miembros (personas de edad avanzada, educadores, residentes y académicos) de las comunidades indígenas locales, latines, negros y afroamericanos, asiático-americanos e isleños del Pacífico. Esto incluiría, pero no de forma limitada, al Distrito Escolar Unificado de Healdsburg, la St. John's Baptist Catholic School, la escuela de Healdsburg, el club de niños y niñas de Healdsburg y Corazón Healdsburg. Imaginamos que estas sesiones de aprendizaje se pueden construir entre el personal de la ciudad de Healdsburg y los grupos locales.

Nuestra recomendación es que la responsabilidad de la organización de los encuentros/eventos de aprendizaje comunitario sea la responsabilidad del director y el personal del nuevo Centro de Servicios Multiculturales.

Reclutamiento y retención del personal de la ciudad de Healdsburg

Creemos que reclutar y retener a una fuerza laboral diversa para la ciudad se verá impulsada por un plan de DEI sólido y progresivo. Priorizar y hacer que estas recomendaciones se vuelvan operativas contribuirá a la creación de un espacio en que las personas de color se sientan seguras, apreciadas e incluidas. Un director de Equidad y Alcance Comunitario que trabaje a tiempo completo junto con el establecimiento de un Centro de Servicios Multiculturales y el personal permitirán que la ciudad compita con Santa Rosa y otras ciudades en el condado de Sonoma que tradicionalmente han tenido una diversidad lingüística, cultural y racial mayor en sus departamentos de servicio público, especialmente en el nivel de liderazgo.

Además, creemos que alguna de nuestras recomendaciones para los jóvenes, tales como la programación, mentoría y programas educativos de DEI servirán como el camino para que los jóvenes de Healdsburg vayan tras su carrera profesional como empleados de la ciudad.

Las ramas más altas y los florecimientos

Objetivos aspiracionales de DEI en Healdsburg

Esta sección se centra en los objetivos a largo plazo y la planificación que serán necesarios para que Healdsburg sea líder en California respecto a ser un lugar al que todos sientan que pertenecen. La rama y los florecimientos del árbol se ven influenciados directamente por el trabajo estructural y de base que se describe anteriormente

en este informe. La previsión de esto no es una ciencia; es aspiracional. Esperamos que las ideas de esta sección evolucionen con el tiempo, la información de la comunidad y los cambios en las prioridades. Sin embargo, creemos que las siguientes ideas pueden ayudar a dar forma a las políticas y la visión de Healdsburg en cinco años.



Centro de Artes y Cultura en el centro histórico de Healdsburg

Una de nuestras recomendaciones más ambiciosas es que la ciudad adquiera tierras cerca o junto a la plaza que puedan ser desarrolladas en un espacio que permita celebrar la historia rural en California y los valores con los que casi todas las personas con las que interactuamos durante nuestro trabajo de DEI identificaron como parte fundamental de lo que realmente aman de vivir en Healdsburg.

La mayoría de los residentes de Healdsburg con los que hablamos a lo largo del proceso describieron una tensión entre ser una ciudad atractiva para los turistas y seguir siendo un lugar que sirve y centra a los residentes locales. Además, se mencionó que el área de la plaza va en camino a solo atender a los turistas, ya que las tiendas, los restaurantes y otros negocios son muy costosos. Creemos que desarrollar un centro de artes y cultura que se conecte con la historia y la cultura de Healdsburg representaría un paso hacia lograr un equilibrio en el área céntrica en términos de participación y actividad local y turista. El Centro de Artes y Cultura en el centro histórico de Healdsburg podría ser un hogar permanente para el Centro de Servicios Multiculturales en caso de ser necesario.

Nos imaginamos que el “centro histórico” de Healdsburg se puede ver representada mediante la rotación de agricultores locales y vendedores de productos agrícolas que vendan sus productos cultivados localmente y otros productos, como tortillas caseras, tamales, tartas, pasteles, etc. Los residentes han expresado su frustración y preocupaciones respecto a la accesibilidad y la inclusión dentro de la estructura actual del mercado de agricultores de Healdsburg. Las comunidades indígenas han expresado que desean hacer y vender sus artefactos dado que se han sentido excluidos e infravalorados en la estructura del mercado de agricultores actual. Por lo tanto, un espacio permanente para los trabajadores temporales puede ofrecer una oportunidad de obtener ingresos a la vez que promueve uno de los elementos más importantes de Healdsburg. Esto representaría una oportunidad excelente de crear un equilibrio entre lo que se les ofrece a los locales y lo que se les ofrece a los turistas.

Además, recomendamos que se cree un centro de artes y cultura que encapsule las raíces indígenas y la cultura de Healdsburg, así como también otros grupos que han sido históricamente marginalizados y racialmente minoritarios, junto al Museo de Healdsburg y la Sociedad

Histórica. En nuestros encuentros, se destacaron las experiencias vividas e historia de los grupos raciales minoritarios tales como los indígenas y los nativos, las comunidades de negros y afroamericanos y asiático-americanos. Los expertos locales y los residentes comentaron que es la primera vez que en estos foros se destacan estos grupos. Además, en el Encuentro de Voces Indígenas, se enfatizó una falta de visibilidad y permanencia en Healdsburg. Los miembros de la comunidad latine que participaban regularmente en los encuentros también compartieron esto.

Un centro de artes y cultura que cuente la historia de las personas de color en Healdsburg, así como también un espacio para enfatizar las experiencias contemporáneas es fundamental para los valores y las raíces de la ciudad. Las exhibiciones que centran la historia, la cultura y el conocimiento de los Dry Creek Pomo son particularmente importantes, ya que la ciudad está emplazada en la tierra original. Los espacios educativos para los eventos de aprendizaje comunitarios y los encuentros podrían ser valiosos para derribar las barreras estructurales entre los distintos grupos demográficos como parte del trabajo del centro.

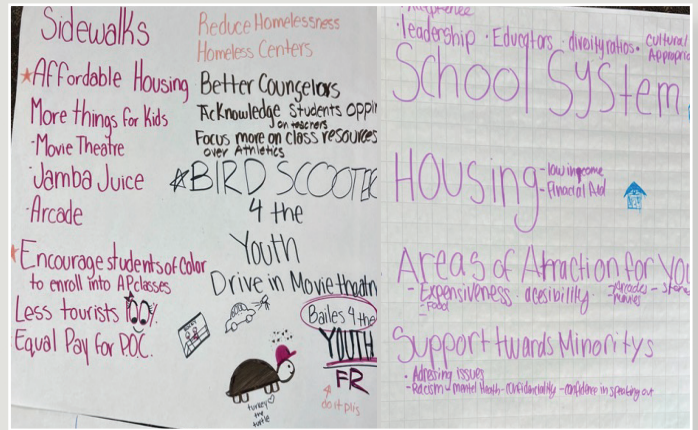
También imaginamos un espacio de arte que se centre en los artistas de la juventud local como un componente fundamental del proyecto. En nuestro Encuentro de Jóvenes en la escuela secundaria de Healdsburg, los jóvenes locales expresaron su frustración al no encontrar algo en la ciudad que les sea accesible o que los involucre. La falta de asequibilidad en términos de tiendas y entretenimiento, no solo en el área de la plaza, pero en toda la ciudad de Healdsburg fue un tema abrumador. Los jóvenes de la ciudad expresaron la falta de accesibilidad para hacer cosas simples como comprar vestimenta, alimentos, disfrutar de un helado y ser un niño. Crear un centro de artes y cultura vibrante con actividades para los jóvenes será un paso hacia adelante en cuanto a la alienación que muchos jóvenes sienten al caminar por su ciudad natal. Los espacios de galerías y de espectáculos pequeños para eventos que se centren en la cultura de los jóvenes podría ser una forma de involucrarlos más. Las producciones teatrales locales, concursos y lecturas de poesía, espectáculos musicales, clases y exhibiciones de arte son sólo algunas formas en las que el centro de artes y cultura se puede utilizar.

La inversión frente a la caridad

Muchas personas con las que hablamos durante nuestro tiempo en Healdsburg mostraron que en la bahía del norte existe una gran filantropía y espíritu de ayuda. A medida que Healdsburg se integra de manera más auténtica en el futuro, es posible construir asociaciones entre los negocios y la ciudad para invertir de forma directa en las prioridades de DEI de la ciudad. Esto puede incluir incentivos para crear un entorno colaborativo en el que las habilidades, alimentos, productos y otros recursos puedan ser intercambiados en lugar de que se realicen donaciones estrictamente financieras. Un programa sólido de empleos y mentoría podría ser el beneficio de este tipo de colaboración. Las relaciones y los vínculos comunitarios se fortalecerían al existir conexiones más directas entre los servicios de la ciudad, los negocios y los residentes de Healdsburg.

Jóvenes de Healdsburg

Es importante dejar en claro que los jóvenes aportan sabiduría y energía creativa que, si se organiza, puede ayudar a la ciudad a identificar las brechas de equidad. Además, apuntalarse en la pericia creativa de los jóvenes puede ayudar a la ciudad a “ver” en el futuro lo que se necesita para ayudar a los jóvenes a prosperar en Healdsburg. En casi todas las cartulinas que recolectamos en nuestro Encuentro de Juventud, el problema de la vivienda fue una de las prioridades para los jóvenes. Aquí vemos cómo los problemas con los que se encuentran los padres son también la principal causa de los factores estresantes de los jóvenes. Sin embargo, a pesar de las dificultades que los jóvenes han expresado, aportaron diversas ideas que inspiraron nuestras recomendaciones.



Programas de mentoría para los jóvenes

“Debemos contar con un programa de mentoría. Realmente tenemos que conectar a las personas con las minoridades de ingresos más bajos, incluso de ingresos más altos. Debemos orientar a los jóvenes para que sepan lo que es posible... Si sabes a quién atraer aquí, es porque somos una buena ciudad y tenemos buenos servicios. Si tan sólo pudiésemos relacionar esto con nuestros jóvenes... Esto es algo que podemos hacer”.

¿Está vigente el sueño americano en Healdsburg? Experiencias históricas y contemporáneas de la comunidad afroamericana en Healdsburg y en el condado de Sonoma, participante de la comunidad

Recomendamos que la ciudad de Healdsburg invierta más en una asociación de mentoría entre la ciudad, la comunidad empresarial y el distrito escolar unificado de Healdsburg. El programa de mentoría puede ayudar a los jóvenes a desmistificar lo que implica ser el propietario de un comercio pequeño o mantener una posición en la ciudad, por

ejemplo. Existe otra oportunidad de convergencia de intereses. La ciudad podría beneficiarse del incremento del personal bilingüe en todos los sectores de la ciudad. La mentoría de candidatos bilingües jóvenes como parte de un programa llevaría a una diversidad étnica importante y lingüística que Healdsburg ya posee.





Programas de actividades y deportes para los jóvenes

También recomendamos que la ciudad de Healdsburg elimine las tarifas para que las personas jóvenes puedan participar en actividades y deportes de la ciudad. Muchos estudiantes y familias indicaron que los costos son tan elevados que más de un miembro de la familia no puede practicar deportes.

- Recomendamos que la ciudad explore las opciones de asociación con emprendedores locales para emplazar un cine-teatro que ofrezca películas, una pista de boliche y juegos.
- Recomendamos que la ciudad de Healdsburg invierta en canchas recreativas y parques. Muchos jóvenes mencionaron la necesidad de reparar los parques existentes y que se debe actualizar la infraestructura, como, por ejemplo, agregar luminaria a los parques.

Escuela Comunitaria Bilingüe

El bienestar de los jóvenes es de vital importancia para toda comunidad próspera. Durante nuestro tiempo de trabajo en la comunidad, escuchamos a los jóvenes, a los padres y a los miembros de la comunidad y nos comentaron sus aspiraciones respecto a cómo prestar un mejor servicio para los jóvenes y las familias de Healdsburg. Por ejemplo, la necesidad de una escuela de inmersión bilingüe (o multilingüe) que honre la diversidad de Healdsburg fue un tema que se presentó en muchos encuentros. También escuchamos la importancia de que las organizaciones que prestan servicios a los jóvenes se reúnan para compartir información, planificar y colaborar entre sí de forma intencional, estratégica y que maximice los recursos, habilidades y talentos de la comunidad.

Recomendamos que la ciudad de Healdsburg cree una asociación con HUSD para promover la creación de una escuela comunitaria de inmersión multilingüe. Las escuelas comunitarias han existido en toda la nación y permiten abordar necesidades específicas para los jóvenes y las familias. Según

el Dr. Pedro Noguera (2016),

Cada asociación de escuela comunitaria es una red de académicos y personal escolar, padres y organizaciones de la comunidad que trabajan en conjunto para analizar y responder a las diversas necesidades de los estudiantes mediante servicios sociales, físicos y de salud mental, servicios educativos extendidos y programas educativos para adultos.

Las escuelas comunitarias no están limitadas por los parámetros diurnos de la escuela tradicional y pueden ser espacios para el aprendizaje de toda la familia, capacitación laboral y programas de mentoría que pueden alinearse directamente con los objetivos de DEI de la ciudad y las recomendaciones presentadas anteriormente. Al verse reducida la cantidad de inscripciones de estudiantes en ciudades pequeñas en el norte del condado de Sonoma, modificar la forma en la que las escuelas pueden servir a toda la comunidad más allá del horario normal de 8:00 a. m. a 4:00 p. m. puede ser un factor clave para la transformación de Healdsburg en una ciudad más equitativa.

Algunas áreas que se pueden abordar con un enfoque de escuela comunitaria son:

- Grupos de apoyo de padres
- Grupos de apoyo de jóvenes
- Establecimiento de una cultura bilingüe/multilingüe en Healdsburg
- Asistencia en idiomas indígenas
- Enseñanza de idiomas indígenas
- Talleres sobre cultura indígena (reconocimos una sólida comunidad de artesanos indígenas)
- Programación bicultural/bilingüe
- Intercambio de activos comunitarios entre diversos grupos demográficos en Healdsburg
- Programación de arte (p. ej.: ballet folklórico, mariachi, danzas indígenas)
- Centro para colaboraciones comunitarias

Si bien la creación de una escuela comunitaria de inmersión bilingüe puede, en la superficie, parecer fuera del alcance de las obligaciones de la ciudad, la creación de esta escuela es fundamental para las iniciativas de DEI y el bienestar cultural general. Existe otra oportunidad de convergencia de intereses. La ciudad de Healdsburg requiere maestros bilingües culturalmente sensibles y líderes que aborden los crecientes cambios demográficos y las aspiraciones de DEI en Healdsburg. La ciudad tiene la fortuna de tener una gran comunidad latine de jóvenes bilingües con los activos lingüísticos y culturales necesarios para que la ciudad prospere. Los objetivos aspiracionales de Healdsburg dependen de la capacidad de inversión en el potencial cultural de los jóvenes y la comunidad. Lograr esto no será fácil, pero debemos recordar el principio de la séptima generación que requiere que los líderes piensen en cómo sus decisiones afectarán a las próximas siete generaciones de la comunidad en el futuro. Recomendamos que los funcionarios de la ciudad trabajen en conjunto con el Distrito Escolar Unificado de Healdsburg

y otras instituciones educativas locales para entablar y mantener un diálogo formidable sobre la inmersión bilingüe hasta lograr los frutos de este tipo de escuela.

Crear una escuela comunitaria multilingüe podría modificar la forma en la que Healdsburg interactúa y asiste a las familias de inmigrantes y diversos idiomas. Las escuelas bilingües crean un entorno en el que el idioma y la cultura de las familias de los inmigrantes se honran y se valoran. En el programa de inmersión lingüística bilingüe, las habilidades culturales de las familias de inmigrantes aportan status y son indispensables para la supervivencia, el legado cultural y el aprendizaje de un idioma adicional para los niños anglohablantes y los no anglohablantes. Crear una escuela de inmersión bilingüe también puede ayudar a crear y ampliar los factores de dignidad descritos anteriormente en este informe. Una escuela de inmersión bilingüe puede asistir a los esfuerzos de DEI de la ciudad al ofrecer una programación relevante a nivel cultural y proyectos de dignificación necesarios en Healdsburg.

Comité Asesor de Jóvenes para el Consejo Municipal y el personal

La ciudad de Healdsburg debe establecer un Consejo Asesor para Jóvenes que se reúna regularmente con el Consejo Municipal y los gerentes de la ciudad para abordar temas de DEI. El Director de Equidad y Alcance Comunitario trabajará en conjunto con el Distrito Escolar Unificado de Healdsburg, la escuela de Healdsburg y la St. John's Baptist School para crear criterios para solicitudes y nombramientos para jóvenes. Esto podría incluir, por ejemplo, la participación en talleres de DEI y proyectos de participación cívica organizados por la ciudad.

Conclusión

“La ayuda auténtica significa que todas las personas involucradas se ayuden mutuamente, crezcan en conjunto en cuanto al esfuerzo común de comprender la realidad a la cual buscan transformar. Solo al trabajar así, es decir mientras que quienes ayudan y los que reciben ayuda se ayudan entre ellos simultáneamente, el acto de ayudar se vuelve libre de las distorsiones en el que quien ayuda domina a la persona que recibe la ayuda (Freire, 2016, p.3)”.

Ha sido un honor trabajar en la comunidad de Healdsburg durante el último año. Estas recomendaciones han sido el proceso de la construcción conjunta que funde nuestra experiencia y pericia con la sabiduría y las experiencias vividas de tantas personas hermosas en la gran comunidad de Healdsburg. Vemos tanto potencial para que Healdsburg se convierta en un lugar que no solamente tolere todas las formas de diversidad de personas, culturas e identidades de las personas que trabajan y viven en la ciudad, sino que también sea una comunidad que ofrezca un respeto genuino, interés y compasión por la singularidad que hace que sea un lugar especial para tantas personas. Hemos descrito un plan que comienza con los valores de una ciudad agrícola de California y los desafíos con los que se enfrenta esta ciudad para mantener estos valores. Para que cualquiera de las recomendaciones funcione, es fundamental que la ciudad de Healdsburg se comprometa a ser transparente y auténtica en cuanto a cómo se comunican, debaten, y reconcilian los problemas y los servicios.

Hemos escuchado que están entusiasmados respecto al trabajo que hemos hecho en la comunidad con diversos grupos y personas con las cuales hemos colaborado en el último año en Healdsburg. Sin embargo, como hemos llegado a la finalización de este proyecto, también hemos escuchado que existen dudas, escepticismo, y cinismo por parte de los residentes generacionales de que algo vaya a cambiar. Estos sentimientos surgen luego de generaciones de alienación, marginalización y falta de visibilidad y representación. Existe

cierta sombra de miedo y duda que envuelve a los habitantes de Healdsburg y no les permite hablar con franqueza sobre las inequidades, la segregación, la discriminación y la raza. Hemos escuchado historias de residentes de color que han sufrido represalias y alienación en el lugar de trabajo por hablar libremente sobre estos temas. Comprendemos esto profundamente ya que nuestras propias interacciones y experiencias durante este proceso han descubierto malestares, incomodidades y microagresiones respecto al trabajo de DEI en la ciudad contemporánea de Healdsburg.

Para poder transformar verdaderamente Healdsburg, son fundamentales los pasos iniciales que hemos descrito en este informe. Se requiere un fuerte liderazgo para que Healdsburg se reconcie con su pasado y aborde las inequidades y desigualdades del presente. La humildad y la autoreflexión crítica son fundamentales. Esto incluye confiar en aquellas personas de la comunidad que puedan liderar en formas diferentes a las tradicionales y actuales, las cuales están desactualizadas, y reunir a los segmentos de la comunidad de forma consistente e intencional para permitir el crecimiento comunitario y cultural de Healdsburg. Al igual que la mayoría de los pueblos, ciudades y comunidades de Estados Unidos, Healdsburg debe sanar en comunidad y desarrollar confianza para poder lograr sus propias aspiraciones. Sinceramente esperamos que se comparta el trabajo con todas las personas, y que el difícil proceso de cultivar la tierra y las raíces de Healdsburg forje una estructura fuerte y florezca hermosa para las próximas siete generaciones.



Referencias

Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human relations*, 61(8), 1139-1160.

Davis, A.M. (2026, April). Dignity is the Bedrock for Workplace Belonging. *Stanford Social Innovation Review*.
https://ssir.org/articles/entry/dignity_is_the_bedrock_for_workplace_belonging#

Duncan-Andrade, J. M. (2022). *Equality or equity: Toward a model of community-responsive education*. Harvard Education Press.

Freire, P. (2016). *Pedagogy in process: The letters to Guinea-Bissau*. New York: Bloomsbury.

Morgan Mural Studios (2023, June). Mural Celebrating the Farmworkers of Napa Valley. <https://morganmurals.com/mural/grape-pickers-of-napa-valley-mural/>

Organizing Engagement. (2023, July 7, 2023). Dignity. Engagement. <https://organizingengagement.org/principles/dignity/>

Recomendaciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Jóvenes



Estas recomendaciones se centran en las experiencias de DEI entre los jóvenes.

Recomendación	Nivel de prioridad	Medida
Experiencias educativas de DEI	A corto plazo	La ciudad de Healdsburg organizará eventos educativos para los jóvenes locales en colaboración con las instituciones educativas y las organizaciones de jóvenes en Healdsburg, para que aprendan la diversa historia de las personas de color en Healdsburg de los mayores de la comunidad y de otros mayores locales que han sido dotados de esa historia y/o experiencias vividas.
Programa de tutoría para jóvenes	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad de Healdsburg invierta en una colaboración de tutoría entre la ciudad de Healdsburg, la comunidad empresarial y el Distrito Escolar Unificado de Healdsburg (HUSD). El programa de tutoría puede ayudar a los jóvenes a desmitificar lo que se requiere para ser empresario u ocupar un puesto municipal, por ejemplo. También le animamos a la ciudad a trabajar con los jóvenes locales para descubrir el tipo de programa de tutoría que más desean.
Talleres de DEI para jóvenes	A mediano plazo	La ciudad debe proporcionar talleres y eventos para jóvenes que estén alineados con los objetivos de DEI de la ciudad para ampliar la participación cívica.
Eliminar los cargos para las actividades y los deportes juveniles	A largo plazo	La ciudad de Healdsburg debe eliminar los cargos para la participación de los jóvenes en los deportes y las actividades de la ciudad. Muchos estudiantes y sus familias nos informaron que no es asequible pagar para que más de un miembro de la familia participe en deportes.
Junta Asesora Juvenil para el Consejo Municipal y el personal municipal	A largo plazo	La ciudad de Healdsburg debe establecer una Junta Asesora Juvenil que se reúna regularmente con el Consejo Municipal de Healdsburg y los gerentes de la ciudad con respecto a asuntos de DEI. El director de Equidad y Alcance Comunitario trabajará en colaboración con el Distrito Escolar Unificado de Healdsburg, Healdsburg School y St. John's the Baptist School para establecer los criterios para las solicitudes y los nombramientos de jóvenes.
Equipo de trabajo para la escuela bilingüe	A largo plazo	La ciudad de Healdsburg debe crear un equipo de trabajo con el distrito local escolar para promover la necesidad de una escuela bilingüe. La comunidad de Healdsburg necesita maestros, trabajadores y líderes bilingües. Una escuela bilingüe permitiría que esa visión se vuelva realidad.
Programas juveniles en el Centro de Artes y Cultura de Healdsburg (Healdsburg Arts and Cultural Center).	A largo plazo	Después de la creación del Centro de Artes y Cultura de Healdsburg (vea la descripción en la recomendación de Fuerza Laboral y Comunidad), la ciudad de Healdsburg puede proporcionar programación juvenil como producciones teatrales, exhibiciones de arte, espectáculos de danza, exposiciones de arte graffiti, competencias de poesía y otros eventos culturales juveniles.

Recomendaciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)



Fuerza laboral y comunidad

Estas recomendaciones se centran en los temas de DEI entre los trabajadores, la fuerza laboral y la comunidad.

Recomendación	Nivel de prioridad	Medida
Días de celebración de trabajadores	A corto plazo	Crear eventos de temporada en la plaza para honrar a trabajadores específicos que históricamente han sido invisibilizados, como los trabajadores agrícolas, los trabajadores de servicios de hostelería, los trabajadores hoteleros, los trabajadores domésticos, etc
Ferias y foros de empleo temporal	A corto plazo	Colaborar con la Cámara de Comercio de Healdsburg y sus miembros para crear ferias y foros para los trabajadores temporales. Las ferias y los foros laborales patrocinados por la ciudad ofrecerían oportunidades locales para: desmitificar los trabajos temporales, ofrecer capacitación y oportunidades de conexión, explorar los empleos sindicales, proporcionar protocolos de seguridad, difundir información sobre empleos, conectar conjuntos de habilidades con oportunidades y hablar de temas laborales.
Encuentros y Cafecitos	A corto plazo	Ampliar la participación democrática y cívica mediante la continuación de las oportunidades de aprendizaje comunitario establecidas en nuestros Encuentros de Equidad. Continuar con las sesiones de escucha intencionales y específicas como los cafecitos en las escuelas, en el centro para personas mayores, en lugares de culto y en otros espacios comunitarios. El nuevo director multicultural y su personal deben responsabilizarse de organizar y producir los encuentros. Mientras se establezcan estas posiciones, podrían responsabilizarse el Departamento de Parques y Recreación, en conjunto con organizaciones locales.
Desarrollo profesional para educadores	A corto plazo	La ciudad de Healdsburg organizará eventos de desarrollo profesional para los educadores locales en colaboración con las instituciones educativas en Healdsburg, para que aprendan la diversa historia de las personas de color en Healdsburg de los mayores de la comunidad y de otros mayores locales que han sido dotados de esa historia y/o experiencias vividas.
Inversión en las instalaciones de los parques de la ciudad	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad de Healdsburg invierta en campos recreativos y parques. Muchos estudiantes mencionaron la necesidad de reparar los parques existentes y añadirles luces.
Encuentros	A corto y a mediano plazo	La ciudad de Healdsburg debe patrocinar eventos adicionales de aprendizaje comunitario, en colaboración con organizaciones locales, escuelas, grupos comunitarios y empresas para aumentar la diversidad de representación.
La eliminación de islas informáticas entre organizaciones claves	A mediano plazo	Establecer reuniones regulares de grupos con intereses comunes con organizaciones e instituciones claves alineadas con los objetivos y las prioridades de DEI.
Gerente de la ciudad y liderazgo de HUSD	A corto y a mediano plazo	El gerente de la ciudad de Healdsburg y el superintendente del Distrito Escolar Unificado de Healdsburg deben reunirse mensualmente para hablar de intereses comunes y construir alianzas para el futuro.
Estrategia de convergencia de intereses con la comunidad de Healdsburg	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad de Healdsburg se enfoque en la creación de oportunidades de convergencia de intereses en que el personal municipal trabaje con los residentes y abordar colectivamente los problemas locales.
Arte y murales encargados por la ciudad	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad de Healdsburg, en colaboración con grupos de afinidad local (por ej., Dry Creek Pomo y Corazón Healdsburg), colaboren para crear murales que honran la historia del pueblo indígena y las experiencias de los trabajadores en Healdsburg.

Recomendaciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)



Fuerza laboral y comunidad

Estas recomendaciones se centran en los temas de DEI entre los trabajadores, la fuerza laboral y la comunidad.

Recomendación	Nivel de prioridad	Medida
Establecer instalaciones centradas en las familias y los jóvenes	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad explore alianzas con empresarios locales para establecer un teatro de cine que proyecte películas actuales, una bolera y una arcada.
Centro de Artes y Cultura en el centro histórico de Healdsburg	A largo plazo	- La ciudad de Healdsburg debe establecer un centro de artes y cultura que represente la historia del territorio y de los protectores originales del territorio, la tribu Dry Creek Pomo. - El centro cultural debe albergar a las comunidades que han ayudado a construir Healdsburg, pero que han carecido de representación y visibilidad. Específicamente, creemos que este debería ser un lugar que ilustra la historia diversa y las vidas contemporáneas de las tribus locales, así como de las comunidades de personas latines, negras, afroamericanas, asiático-coamericanas e isleños del pacífico. - El "Centro Histórico" de Healdsburg se puede representar mediante la rotación de agricultores locales y vendedores de productos agrícolas que vendan sus productos cultivados localmente y otros comestibles, como tortillas caseras, tamales, tartas, pasteles, etc. - También recomendamos establecer un espacio artístico que se centre en los jóvenes artistas locales como componente esencial del proyecto. La creación de un centro vibrante de artes y cultura con actividades para jóvenes sería un paso para abordar la alienación que sienten muchos jóvenes al caminar por su pueblo natal. - Los espacios para pequeños espectáculos y galerías centrados en la cultura de la juventud serían una manera de atraer a más jóvenes. Producciones teatrales locales, concursos y lecturas de poesía, espectáculos musicales, exhibiciones y clases de arte graffiti son sólo algunas de las maneras en las cuales se podría utilizar el centro de artes y cultura.
Estrategia de inversión local	A largo plazo	La ciudad debe considerar las posibilidades de crear alianzas entre las empresas y la ciudad para invertir directamente en las prioridades de DEI de la ciudad. Esto podría incluir incentivos para crear un ambiente colaborativo donde haya un intercambio de habilidades, comida, mercancías y otros recursos que se podrían intercambiar, en lugar de donaciones estrictamente financieras.

Recomendaciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Personal de la ciudad



Estas recomendaciones se centran en el personal de la ciudad y sus estructuras.

Recomendación	Nivel de prioridad	Medida
Eliminar relaciones la-borales jerárquicas	A corto plazo	Invertir en la construcción de una cultura colaborativa y transparente. Recomendamos la contratación de consultores externos que puedan dirigir el trabajo para todo el personal de la ciudad y los miembros del Consejo Municipal.
Declaración de misión	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad cree una declaración de misión que articule claramente cómo los valores de diversidad, equidad e inclusión son centrales para los valores básicos de la comunidad de Healdsburg. La declaración de misión debe abordar las preocupaciones locales que figuran en este informe, como la vivienda y la inclusión laboral, y los temas de dignidad.
Estipendio bilingüe	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad proporcione estipendios adicionales a todos los empleados que se encargan repetidamente de traducir documentos y otros materiales para la ciudad.
Capacitación de DEI	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad le proporcione capacitaciones trimestrales al personal relacionados con DEI.
Estipendios de capacitación	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad de Healdsburg proporcione incentivos monetarios (estipendios) para los empleados que asisten a las capacitaciones de DEI.
Promoción	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad incorpore la capacitación de DEI en el potencial de crecimiento y la estructura de promoción.
Director de Equidad y Alcance Comunitario	A mediano plazo	Crear la posición de director dentro de la ciudad que se enfoque en el trabajo interno de garantizar prácticas más equitativas en los departamentos de la ciudad, y que también se enfoque en la creación de oportunidades más auténticas para la participación cívica y el acceso a servicios para las comunidades BIPOC y otros grupos tradicionalmente alineados y marginalizados. Esta nueva posición también debería incluir un presupuesto para la capacitación del personal, eventos de equidad y otros recursos esenciales para cumplir con los objetivos de DEI establecidos por el Consejo Municipal y el liderazgo de la ciudad.
Centro para Servicios Multiculturales y Personal	A mediano plazo	Establecer un centro multicultural en el Departamento de Servicios Comunitarios/Parques y Recreación, con un director y personal bilingüe en español e inglés. El centro multicultural sería un lugar central para eventos y actividades comunitarios, y la provisión de información en múltiples idiomas.
Director del Centro de Servicios Multiculturales	A mediano plazo	- El director de servicios multiculturales establecerá las prioridades de DEI y objetivos de equidad con el director de Servicios Comunitarios y el director de Equidad y Alcance Comunitario. - Supervisarán al personal del centro y llevarán a cabo la capacitación de DEI para su personal que se alinee con los objetivos del centro. - El director también coordinará y facilitará reuniones con las organizaciones sin fines de lucro, organizaciones de jóvenes, familias y personas mayores que trabajan y sirven a los residentes de Healdsburg para alinear los servicios provistos y los objetivos de DEI.
Grupos de afinidad	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad apoye y fomente la formación de grupos de afinidad dentro de la fuerza laboral.

Recomendaciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Personal de la ciudad



Estas recomendaciones se centran en el personal de la ciudad y sus estructuras.

Recomendación	Nivel de prioridad	Medida
Experiencia vivida en la contratación y promoción	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad de Healdsburg considere el aprendizaje basado en la experiencia (experiencia vivida) como algo valioso en las prácticas de contratación.
Eliminación de barreras para ingresar a la fuerza laboral municipal	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad se esfuerce para eliminar las barreras a la entrada a la fuerza laboral de los grupos históricamente marginalizados (por ej., ofrecer entre-vistas virtuales, oportunidades de trabajo remoto, crear asociaciones con universidades comunitarias locales para reclutar su fuerza laboral).
Contrataciones en grupo	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad de Healdsburg apoye a los empleados líderes y a otros residentes de color mediante contrataciones en grupo (contrataciones simultáneas de 4 a 5 personas) para que no trabajen en aislamiento cultural.

Recomendaciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

Vivienda



Estas recomendaciones se centran en los temas de vivienda en Healdsburg.

Recomendación	Nivel de prioridad	Medida
Asistencia con los procesos administrativos en materia de vivienda	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad incremente su capacidad de ayudar a la comunidad monolingüe hispanohablante con los procesos administrativos relacionados con la vivienda. Por ejemplo, prestar ayuda para solicitar programas de asistencia de vivienda, como los programas de cupones basados en los inquilinos, etc.
Modelos de vivienda compartida	A corto plazo	Recomendamos que la ciudad explore el potencial de modelos de vivienda compartida. Por ejemplo, al promover un programa donde los propietarios de edad avanzada en la comunidad pueden compartir su hogar con un joven profesional que trabaja en Healdsburg. Compartirían costos de los servicios públicos, gastos de alimentos, y la persona más joven ayudaría a la persona de edad avanzada en cuanto al transporte y otras necesidades.
Expansión del Departamento de Vivienda	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad amplíe el personal en el Departamento de Vivienda para poder integrar estas recomendaciones con un enfoque especial en el reclutamiento de personal adicional que hable español.
Rechazo de la Ordenanza de Gestión de Crecimiento (GMO)	A mediano plazo	Recomendamos que el personal de la ciudad presente al Consejo Municipal el idioma adecuado para las medidas de posible votación que modificarían radicalmente o rechazarían la Ordenanza de Gestión de Crecimiento (GMO).
Viviendas para trabajadores agrícolas	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad apoye la construcción de unidades adicionales de vivienda para albergar a los trabajadores agrícolas, como parte de su estrategia de vivienda asequible. Si las viviendas serán propiedad de y estarán operadas por la ciudad, la ciudad debe solicitar financiamiento estatal mediante los programas basados en proyectos, como por ejemplo el programa Joe Serna, Jr. Farmworker Housing Grant (FWHG), el cual ofrece financiamiento para viviendas para trabajadores agrícolas.

Recomendaciones de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)



Vivienda

Estas recomendaciones se centran en los temas de vivienda en Healdsburg.

Recomendación	Nivel de prioridad	Medida
Fideicomiso Comunitario de Tierras	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad promueva el alquiler asequible y la propiedad de la vivienda mediante fideicomisos comunitarios de tierras. Esta estrategia puede ayudar a las personas de todos los niveles de la escala salarial. Puede ayudar a los profesionales jóvenes a acceder a oportunidades de acceso a la propiedad de vivienda para adquirir dúplex, cuádruplex, y otros tipos de edificios. Además, también se puede suministrar alojamiento multifamiliar asequible.
Desplazamiento debido a la aplicación del Código de la Vivienda Deficiente	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad continúe protegiendo a las personas ante casos de viviendas deficientes al hacer cumplir los códigos. Sin embargo, sugerimos que la ciudad invierta para brindar asistencia a las personas desplazadas por estas acciones de cumplimiento a otras unidades de precio y lugar similares.
Viviendas para trabajadores agrícolas provistas por los empleadores	A mediano plazo	Recomendamos que la ciudad de Healdsburg fomente la vivienda propiedad de y proporcionada por el empleador. La ciudad debe ayudar a los empleados agrícolas con el proceso de permisos y certificación de sus unidades con la agencia estatal apropiada.
Vivienda de aportación de mano de obra propia/ ayuda mutua	A largo plazo	Recomendamos que la ciudad trabaje con la comunidad para identificar las posibles fuentes de financiamiento para un programa de aportación de mano de obra propia. Esto puede incluir el Programa de subvenciones de asistencia técnica para viviendas de autoayuda mutua que identifica a Healdsburg como sitio rural elegible. Según la agencia, el programa "otorga préstamos a organizaciones que califican para ayudarlas a llevar a cabo los proyectos de construcción de viviendas locales. Los beneficiarios supervisan a grupos de personas y familias de bajos y muy bajos ingresos a medida que construyen sus propios hogares en áreas rurales. Los miembros del grupo representan gran parte de la mano de obra de la construcción para los hogares de cada uno, y reciben asistencia técnica por parte de la organización que controla el proyecto" (Departamento de Agricultura de EE. UU. n.d.). Si bien el costo de la tierra en un mercado restringido como California puede hacer que estos programas sean prohibitivos en términos de costos, invitamos a la ciudad a que busque socios agrícolas dispuestos a donar tierras dentro (o fuera) de la jurisdicción de la ciudad para la construcción de viviendas para la fuerza laboral. Afirmamos que, si la tierra se encuentra en el condado de Sonoma, la ciudad puede trabajar con el condado para la ejecución del programa ya que creemos que esto está bien dentro de la esfera de influencia de la ciudad.