



+ +  
+ +  
+ +  
+ +

# La Oficina de Equidad Racial, Diversidad e Inclusión

+ +  
+ +  
+ +  
+ +

2024

Preparado por

Hazel Monae

# Carta desde la Gergente de Programa REDI



¡Qué año tan maravilloso ha sido! Este informe anual podría tener 40 páginas y aún así no reflejaría la alegría que he experimentado mientras me desempeñaba como Gerente del Programa de Equidad Racial, Diversidad e Inclusión de la Ciudad.

A menudo, para muchos puede resultar difícil imaginar que trabajar para crear entornos equitativos e inclusivos puede estar lleno de alegría, pero para mí lo está.

Hay alegría saber que la ciudad de Gaithersburg ha asumido un compromiso público de crear resultados equitativos para todos sus residentes. Hay alegría en cada interacción con el equipo central de equidad racial mientras trabajamos para desarrollar la capacidad del personal de la ciudad. Hay alegría!

En este informe, podrá conocer un poco más sobre algunas de las experiencias poderosas y alegres del primer año de la oficina de REDI. Gracias por participar en este trabajo esencial de crear condiciones para que todos podamos prosperar en esta gran ciudad de Gaithersburg.

Paz y luz,

Hazel Monae (ella)

Gergente de Programa de la Equidad, Diversidad e Inclusión

# Valores y Visión

## Valores

● Procesos Colaborativos

● Estrategias basadas en datos

● Prácticas inclusivas

## Visión

++  
++  
++  
++

Nuestra visión es que Gaithersburg sea una ciudad libre de disparidades raciales y étnicas. Usaremos nuestro poder e influencia para promover la equidad, comenzando con nuestras propias instituciones y sistemas y ampliándonos para apoyar a toda nuestra comunidad.



# Instantánea del Informe



5

El Equipo de GARE



6

Oportunidades Educativas de REDI



13

Miembros del Equipo Central



81

Participantes de la Formación

# 2023-2024

## Equipo de GARE



En 2023, la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (GARE), en asociación con el Consejo de Gobiernos del Área Metropolitana de Washington (COG), organizó su tercera cohorte de aprendizaje introductorio de seis jurisdicciones gubernamentales de la región metropolitana que están trabajando para promover sistemáticamente la equidad racial en sus respectivos contextos.

La ciudad de Gaithersburg envió a cinco empleados de varios departamentos para participar en esta cohorte de aprendizaje: el segundo grupo en unirse de nuestra ciudad.

- 
- 01. Maura Dinwiddie, Jefe de la División de Deportes y Servicios Juveniles
  - 02. Yeon Kim, GIS Gerente de División
  - 03. Tom Lonergan-Seeger, Asistente del administrador de la ciudad
  - 04. John Schlichting, Director de Planificación y Administración de Códigos

# 2024 Proyecto de GARE

Utilizando el kit de equidad racial de GARE, la cohorte de equidad racial de Gaithersburg desarrolló un proyecto centrado en la creación de un programa integral para brindar acceso lingüístico equitativo y atractivo para los residentes que no hablan inglés.

Gaithersburg es la ciudad más diversa del país y ninguna raza en la ciudad representa más del 50% de la población total. Cuando analizamos la información del censo sobre poblaciones raciales, ingresos medios por hogar e idioma hablado en el hogar, vemos que surge un patrón. Tenemos áreas con ingresos bajos a medios, con altas poblaciones de razas hispanas o no blancas y un alto porcentaje de personas que no hablan inglés o que no lo hablan en absoluto.

Con estos datos, tenemos la oportunidad de llegar a esos residentes reduciendo la barrera del idioma y ayudando a todos los residentes a estar informados y utilizar los servicios que ofrece la ciudad y a participar en las reuniones y eventos de la ciudad. A través de un programa integral de acceso al idioma, buscamos garantizar que el proceso público y las decisiones de Gaithersburg reflejen mejor la amplitud de las diversas comunidades y experiencias de nuestra ciudad.

# REDI Educational Opportunities

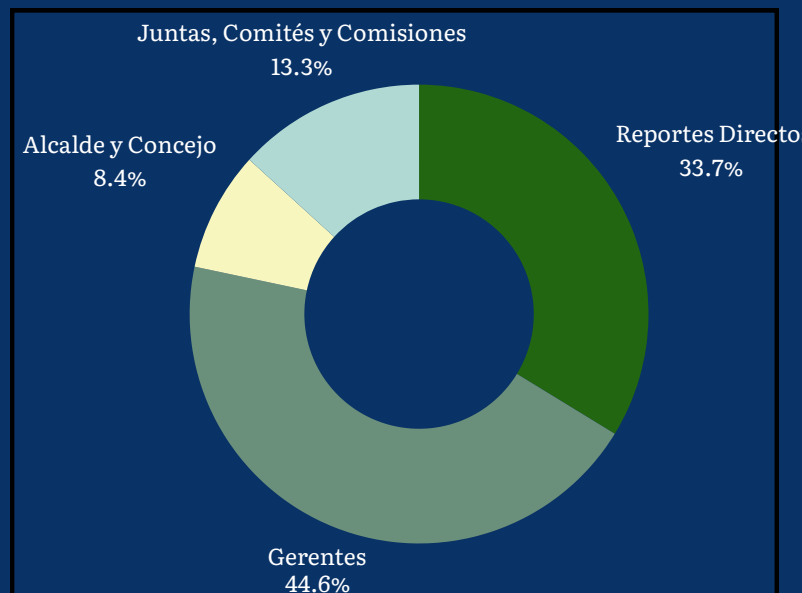


El gerente del programa REDI organizó una serie de cuatro partes sobre diálogo, aprendizaje e implementación para apoyar los esfuerzos por aumentar nuestra capacidad colectiva para la equidad racial, la diversidad y las prácticas de inclusión dentro de los departamentos y divisiones de la ciudad de Gaithersburg.

Durante el transcurso de la serie, hubo al menos un representante de cada departamento de la ciudad.

En marzo de 2024, la Ciudad organizó la Capacitación sobre aguas subterráneas del Instituto de Equidad Racial con más de 80 asistentes de nuestras Juntas Municipales, Comités, Comisiones, el Alcalde y el Concejo Municipal, y el personal de la Ciudad.

Se extendieron oportunidades educativas adicionales al Equipo Central de Equidad Racial y a los líderes de departamentos individuales.

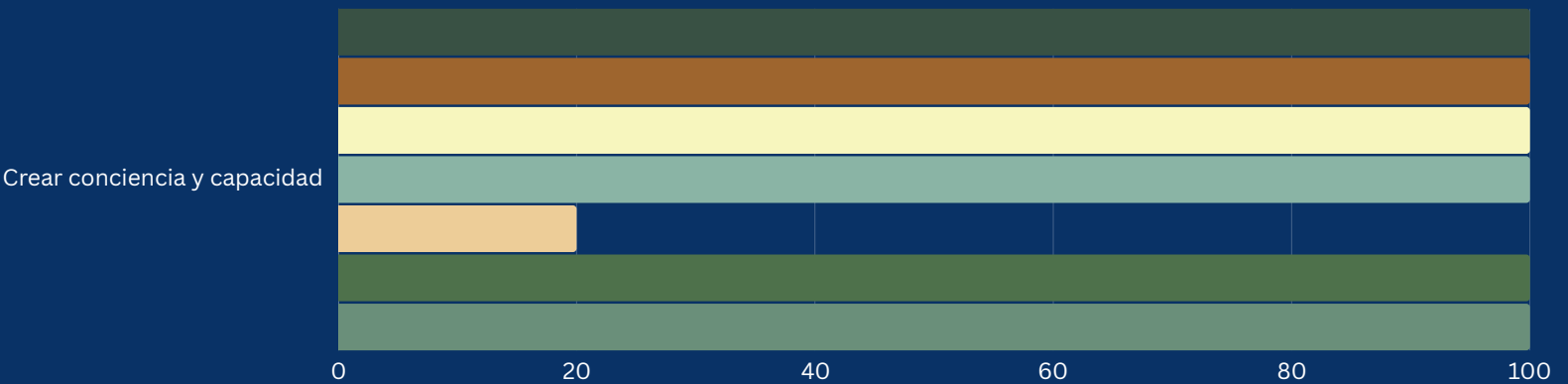


Muchos de estos aspectos destacados ahora se muestran en la nueva [página web de la Oficina de Equidad Racial](#) en el sitio web de la ciudad. Junto con las actualizaciones de nuestro Plan Estratégico y Plan de Acción y Concientización sobre Equidad Racial, el sitio incluye recursos para que los residentes exploren una [página web interactiva](#) con un mapa de la historia de REDI que destaca el compromiso de Gaithersburg con la equidad racial.

# Plan de Acción y Concienciación sobre la Equidad Racial

## Crear Conciencia y Capacidad

■ Declarar el compromiso organizacional
 ■ Evaluar la preparación
 ■ Proporcionar educación
 ■ Conversaciones significativas
 ■ Proyecto de Historia
 ■ Rol de tiempo completo
 ■ Equipo central



### Actualizaciones claves de la estrategia uno

- En julio de 2023, se compartió la primera encuesta anual REDIness para recopilar información de referencia sobre nuestra preparación organizacional para la equidad racial, la diversidad y la inclusión (REDI).

  - El 87,2 % de los encuestados describiría la ciudad de Gaithersburg como un lugar de trabajo diverso, equitativo e inclusivo.
  - El 90 % de los encuestados cree que es valioso examinar y debatir los conceptos de equidad racial, diversidad e inclusión en el trabajo.
  - De los encuestados, el 65 % ya participa activamente en la promoción de la equidad racial, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.
- En enero de 2024, la ciudad creó el Equipo central de equidad racial (Equipo central) para respaldar el trabajo REDI del departamento/división. Los 13 miembros del Equipo central representan a:

Oficina del Fiscal de la Ciudad (CAO)  
 Oficina del Administrador de la Ciudad (CMO)  
 División de Comunicaciones y Participación Pública (CPED)  
 Servicios Comunitarios y Vecinales (CNHS)

Recursos humanos (HR)  
 Parques, recreación y cultura (PRC)  
 Planificación y administración de códigos (PCA)  
 Departamento de policía (PD)  
 Obras públicas (PW)

# Equipo Central de Equidad Racial



El Equipo Central de 13 personas, formado en conexión con, y en apoyo del puesto de Gerente del Programa de Diversidad e Inclusión de Equidad Racial de la Ciudad, actúa como un comité directivo interdepartamental que coordina y apoya el trabajo de REDI dentro de los departamentos y divisiones de la Ciudad.

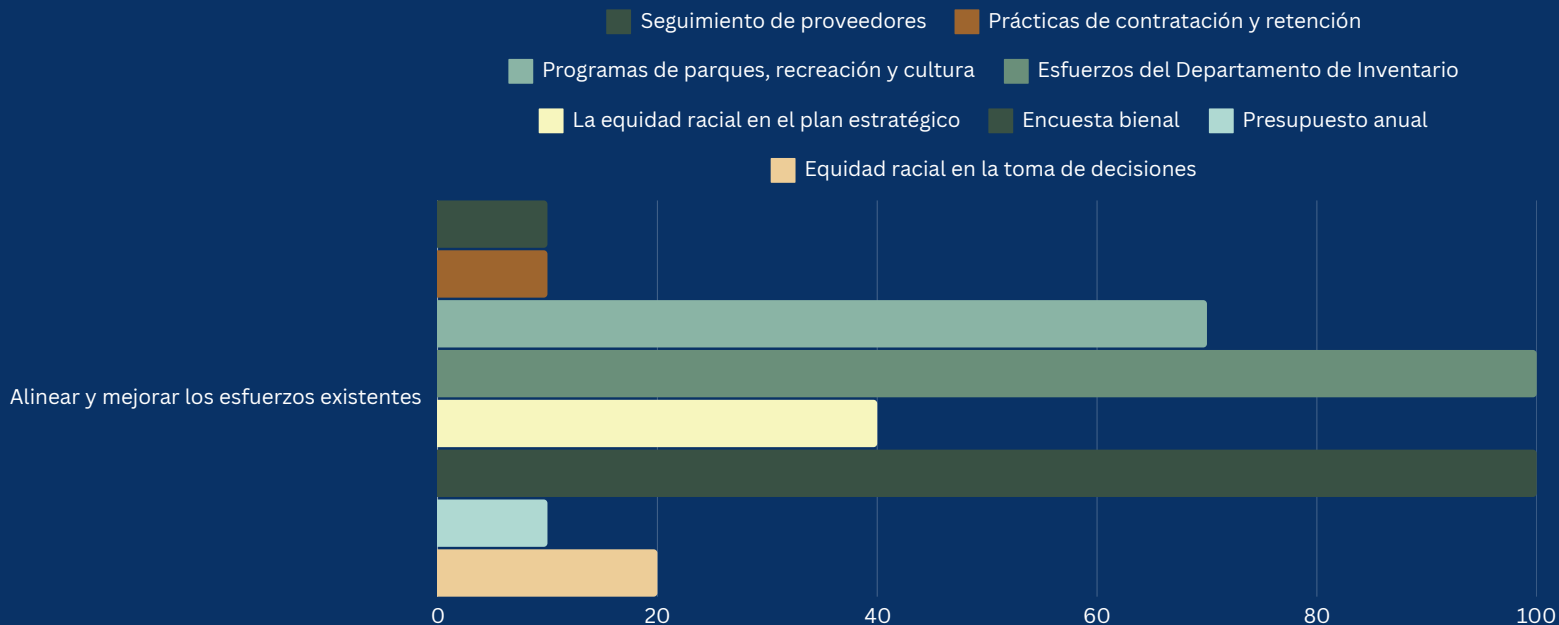
Fila de atrás (de izquierda a derecha): Maura Dinwiddie (PRC), Marvin Martinez (PW), Sarah Fleming (HR), Mary Armbruster (CNHS), Jason DeMarchi (PRC), Nancy Schumm (PW), Rabia Amin (PCA)  
Primera fila (de izquierda a derecha): Courtney Davis (CPED), Lesly MacDonald (CNHS), Hazel Monae (CMO), Frank Johnson (CAO); No en la foto: Ricky Tabb (PD)

# Racial Equity Awareness & Action Plan

## Align & Enhance Existing Efforts

### Actualizaciones claves de la estrategia dos

- Para informar el plan de acción y concientización sobre equidad racial, el gerente del programa REDI realizó un inventario de los esfuerzos de equidad interna existentes en marcha en los departamentos de la ciudad.
- En asociación con el personal de Parques, Recreación y Cultura, el Gerente del Programa REDI realizó una revisión de los datos de registros del programa.





# Experiencia del personal



En mi papel como residente, administrador y compañero de trabajo, es importante que no solo celebremos la diversidad de nuestra ciudad, sino que sirvamos de manera adecuada y eficaz a todos nuestros residentes.

**Jason DeMarchi, gerente de instalaciones comunitarias de Casey**



“El trabajo REDI de la ciudad ha tenido un impacto positivo en mi trabajo de varias maneras. Tengo una perspectiva más refinada sobre la igualdad racial, la diversidad y la inclusión. Como profesional de las comunicaciones, siempre estoy pensando en las audiencias. El trabajo REDI de la ciudad me ha dado una mayor comprensión de las muchas identidades que tienen nuestros residentes y cómo representar mejor esas identidades en mi trabajo”.

**Courtney Davis, Gerente de la División de Comunicación y Participación Pública**





Oficina de Equidad, Diversidad e Inclusión Racial  
31 South Summit Ave  
Gaithersburg, Maryland 20877

240.805.1173  
[hazel.monae@gaitthersburgmd.gov](mailto:hazel.monae@gaitthersburgmd.gov)



# Apéndice

- A. Plan de acción y concienciación sobre la equidad racial (páginas 15 a 19)
- B. Elementos de acción del plan estratégico de acceso lingüístico (página 20)
- C. Información del equipo central de equidad racial (página 21)

# ++ ++ ++ ++ **A. Plan de acción y concienciación sobre la equidad racial**

El Plan de Acción y Concientización sobre Equidad Racial, adoptado por el Alcalde y el Concejo Municipal en 2021, proporciona un marco para avanzar en el trabajo y las recomendaciones de la Cohorte de Equidad Racial de Gaithersburg del Consejo de Gobierno Metropolitano de Washington. El plan identifica las acciones clave que implementaremos para generar conciencia y capacidad en la organización, alinear y mejorar los esfuerzos internos existentes para promover la equidad racial, identificar oportunidades clave de equidad en cada departamento y explorar asociaciones y alianzas comunitarias para aprovechar y ampliar el trabajo en toda la comunidad.

Este trabajo fundacional servirá como base para el desarrollo de un Plan de Equidad Racial que se centrará en los pasos que debe tomar la Ciudad para eliminar el racismo sistémico e institucional en sus políticas y programas.

Es importante reconocer el compromiso de larga data de la ciudad de Gaithersburg con los valores de equidad, justicia, inclusión y justicia. También creemos en el sector público para el bien público y, como las disparidades en nuestra comunidad persisten y se hacen más grandes, nos vemos obligados a hacer todo lo que esté a nuestro alcance e influencia para promover la equidad, comenzando por nuestras propias instituciones y sistemas.

# ++ ++ Plan de acción y ++ concientización ++ sobre la equidad racial Objetivo 1

## Crear conciencia y capacidad

La ciudad normalizará y pondrá en práctica la comprensión del racismo institucional y estructural entre las personas que trabajan para la ciudad de Gaithersburg y la representan, incluidos el personal municipal, el alcalde y el concejo municipal, así como las juntas, comités y comisiones. A través del aprendizaje colectivo y continuo, la ciudad desarrollará la capacidad interna para llevar a cabo un trabajo transformador en materia de equidad racial.

- Estrategia 1.1 Declarar el compromiso organizacional con el avance de la equidad racial
- Estrategia 1.2: Evaluar y analizar la preparación organizacional
- Estrategia 1.3: Brindar educación sobre equidad racial
- Estrategia 1.4: Brindar oportunidades para conversaciones significativas sobre raza y equidad
- Estrategia 1.5: Comenzar a investigar la historia de equidad racial de Gaithersburg
- Estrategia 1.6: Crear un puesto de tiempo completo dedicado a coordinar y promover el trabajo de equidad racial
- Estrategia 1.7: Establecer un equipo central de equidad racial para apoyar y promover el trabajo de equidad racial en todos los departamentos

# ++ ++ ++ ++ Plan de acción y concienciación sobre la equidad racial, objetivo 2

## Alinear y mejorar los esfuerzos existentes

La ciudad aprovechará y apoyará los esfuerzos internos de equidad preexistentes y los alineará con el enfoque de toda la ciudad para maximizar el impacto. La ciudad incorporará principios de equidad racial en los procesos de planificación, presupuestación y toma de decisiones de la ciudad.

Estrategia 2.1 Continuar los esfuerzos de recopilación de datos iniciados por la cohorte de equidad racial de MWCOG en Gaithersburg para informar el Plan de equidad racial

- Estrategia 2.2: Inventariar los esfuerzos de equidad interna existentes que se llevan a cabo en los departamentos de toda la ciudad para compartirlos en toda la organización, alinear recursos, desarrollar capacidad e informar el Plan de Equidad Racial.
- Estrategia 2.3: Comenzar la integración de la equidad racial en el Plan de Direcciones Estratégicas
- Estrategia 2.4: Agregar preguntas sobre equidad racial a la estrategia de encuesta comunitaria bienal
- 2.5: Comenzar a integrar la equidad racial en el presupuesto anual y la estrategia del plan de mejoras de capital
- 2.6: Comenzar a integrar estratégicamente la equidad racial en los procesos de toma de decisiones de la ciudad, así como en los programas y políticas existentes.

# ++ ++ Plan de acción y ++ concientización ++ sobre la equidad racial, objetivo 3

Identificar oportunidades de equidad en cada departamento

La ciudad identificará oportunidades para promover la equidad racial en todos los departamentos de la ciudad. Los departamentos aprenderán a analizar de manera crítica las decisiones para comprender los posibles impactos dispares de los nuevos programas y políticas.

- Estrategia 3.1: Implementar una autoevaluación departamental para identificar áreas de enfoque y servir como guía para que los departamentos comiencen o continúen el trabajo de equidad y sentará las bases para el establecimiento de objetivos relacionados con la equidad que fluirán hacia el Plan de Equidad Racial.
- Estrategia 3.2: Pilotar el uso de herramientas de equidad racial en el desarrollo de nuevos programas o políticas

# ++ ++ ++ ++ Plan de acción y concienciación sobre la equidad racial Objetivo 4

Explorar y construir asociaciones y alianzas comunitarias

La Ciudad fortalecerá las asociaciones y colaborará con miembros y organizaciones de la comunidad para promover y ampliar los esfuerzos de equidad racial en toda la comunidad.

- Estrategia 4.1 Identificar organizaciones y miembros de la comunidad interesados en trabajar en asociación para abordar las barreras a la equidad racial en la organización y la comunidad de Gaithersburg.

# B. Elementos de acción del plan estratégico de acceso lingüístico

## Área de resultados estratégicos: Comunidad segura y acogedora

Involucrar y empoderar a diversos grupos para mejorar la participación en el gobierno de la ciudad, la programación y las oportunidades que mejoran la calidad de vida.

- 1.3.7 Revisar y evaluar la eficacia del actual programa de becas de idiomas de la ciudad
- 1.3.8 Contratar un programa o proveedor de servicios de traducción de idiomas para brindar acceso a idiomas distintos del inglés a los residentes
- 1.3.9 Utilizando un marco de competencia cultural, diseñar y evaluar los pasos de acción para desarrollar la capacidad de las habilidades lingüísticas del personal de la ciudad para su uso en el programa de acceso al idioma
- 1.3.10 Crear un programa integral para crear un acceso lingüístico equitativo y atractivo para los residentes que no hablan inglés.

# + + + + + + + + C. Trabajo del equipo central de equidad racial

El equipo central actúa como un comité directivo interdepartamental que coordina y apoya el trabajo de REDI dentro de los departamentos y divisiones de la ciudad. El equipo central inaugural ayudará con la implementación del Plan de acción y concientización sobre equidad racial y se encargará de desarrollar oportunidades específicas para cada departamento para participar en el trabajo de REDI.

El equipo central imagina una Gaithersburg en la que los empleados, los residentes, las empresas y los miembros de la comunidad participen en un diálogo sincero y sincero y se comprometan con los procesos y procedimientos que creen una cultura de equidad racial. El equipo central se esfuerza por dotar a la organización de las herramientas necesarias para facilitar las conversaciones que permitan que todas las partes interesadas tengan un acceso equitativo a las oportunidades y los recursos.

## **El equipo central tiene tres subequipos que apoyan nuestros esfuerzos:**

- Equipo del Departamento: Este equipo ofrece oportunidades educativas específicas del departamento/división que aumentan la capacidad del personal de la ciudad.
- Equipo de recursos: este equipo realiza investigaciones y proporciona recursos relevantes para el trabajo interno de REDI y las oportunidades de aprendizaje frente a los residentes.
- Equipo de capacitación: este equipo brinda varias oportunidades para que el personal de la ciudad, las juntas, los comités y las comisiones participen en conversaciones significativas sobre la raza y la equidad.