



## **Junta de Supervisores del Condado de Santa Cruz**

### **Presentación de temas de la Agenda**

**De:** Oficina Administrativa del Condado

(831) 454-2100

**Tema:** Declaración de Equidad del Condado

**Fecha de Reunión:** 3 de octubre de 2023

### **Acciones Recomendadas:**

- 1) Adoptar una declaración del Condado sobre equidad y ordenar a la Oficina Administrativa del Condado que incorpore la declaración de equidad dentro del Plan Estratégico del Condado y los marcos de toma de decisiones para alinear y transformar los sistemas hacia resultados equitativos; y
- 2) Ordenar a la Oficina Administrativa del Condado que regrese el 27 de agosto de 2024 o antes, con una actualización del progreso sobre cómo el Condado ha promovido y profundizado la alineación con la declaración de equidad.

### **Resumen Ejecutivo**

La declaración de equidad propuesta del Condado es:

La Equidad en acción en el condado de Santa Cruz es un proceso transformador que abarca a personas de todos los estatus y brinda apoyo, dignidad y compasión inquebrantables.

A través de este compromiso, el Condado garantiza oportunidades y acceso intencionales, fomentando un entorno donde todos puedan prosperar y pertenecer.

Al adoptar una declaración de equidad, la Junta valida el trabajo de más de 1,000 miembros de la comunidad y del personal del Condado y continúa con su liderazgo y compromiso de hacer del Condado una institución antirracista que alinee y transforme los sistemas locales hacia resultados equitativos.

### **Antecedentes**

El condado de Santa Cruz se creó en 1850 en el territorio no cedido de los pueblos de habla Uypi y Mutsun, cuando la condición de estado y la expansión de California se basaban en las bases del colonialismo de colonos y la supremacía blanca y estaban impulsadas por el descubrimiento y el inicio de la fiebre del oro de California. Los reclamos coloniales anteriores sobre la tierra se habían transferido de Nueva España a México y a Estados Unidos, ignorando a los Indígenas Americanos que habían vivido durante 13.000 años en la tierra.

La fiebre del oro de 1849 proporciona un ejemplo de cómo ha existido el racismo en California desde que se convirtió en estado. Asistieron más de 300.000 personas de

todo el mundo persiguiendo sueños de riqueza y prosperidad. En 1850, California impuso un impuesto a los mineros extranjeros, dirigido principalmente a los mineros chinos y mexicanos. El efecto fue que los mineros mexicanos y chinos renunciaron, deprimiendo la economía minera principalmente europea y creando enclaves chinos empobrecidos en las ciudades.

El racismo y otras formas de intolerancia empeoran la vida de todos nosotros. Considerados a menudo simplemente como prejuicios personales, el racismo y la intolerancia se extienden más allá de los individuos y llegan a las instituciones en forma de políticas y prácticas injustas, trato discriminatorio y oportunidades y resultados desiguales. Con el tiempo, estas prácticas pueden ser acumulativas y agravantes, regenerando las disparidades sin necesidad de actores racistas o intolerantes.

Aunque el condado ha experimentado cambios desde su fundación hace 170 años, el poder aún permanece desproporcionadamente centrado en la ciudad de Santa Cruz, y la pregunta sigue siempre presente hoy en día cuál es nuestro deber como comunidad y servidores públicos de elevar a aquellos que históricamente han sido reprimido.

### ***El Racismo como Crisis de Salud Pública***

El liderazgo de la Junta ha sido fundamental para realizar cambios. En 2020, incluso cuando el condado enfrentaba una pandemia global e incendios forestales devastadores, la Junta reconoció el flagelo del racismo como una crisis de salud pública. A través de esta acción, la Junta ordenó al personal del Condado abordar las desigualdades raciales dentro de los sistemas del Condado y asociarse con la comunidad para crear un Condado de Santa Cruz donde las oportunidades de una persona no estén predeterminadas por la raza o el origen étnico. La Junta también ha reconocido, a través de políticas y comisiones establecidas, las perspectivas interseccionales de edad, capacidad, ingresos, identidad de género, expresión de género, sexo biológico y orientación sexual.

El 8 de diciembre de 2020, la Junta brindó orientación adicional sobre cómo el Condado crea estas asociaciones, creando un organismo asesor compuesto por líderes de las comunidades negras, indígenas e hispanas para recomendar una estrategia para una Comisión formal del Condado sobre Antirracismo, Asuntos Económicos y Justicia Social.

### ***Círculo sobre Antirracismo, Justicia Económica y Social***

El Condado comenzó a trabajar con un Círculo sobre Antirracismo, Justicia Económica y Social (CARESJ) recién formado en enero de 2020 (los miembros se identifican en el Anexo A). Originalmente convocada por el Supervisor del Primer Distrito, John Leopold, la transición para trabajar con el personal del Condado para identificar un nuevo rol para este grupo dentro del Condado fue difícil. En el transcurso de un año y medio, con un importante apoyo y liderazgo de los Servicios de Salud y Servicios Humanos, el Condado pudo generar la confianza necesaria para comenzar a avanzar.

La declaración de la Junta llamó la atención sobre 12 acciones tomadas por el Condado de Santa Cruz, incluida la educación y la participación comunitaria, y la aplicación de una perspectiva de equidad racial a las ordenanzas, los recursos humanos y la selección de proveedores. CARESJ ha asumido el trabajo descrito en la

resolución enfocándose en priorizar la salud de las personas de color, brindando experiencia a Parques sobre acceso inclusivo y a la CAO en la revisión de su comisión a través de “Un Condado de Santa Cruz Como Yo”.

El compromiso de los miembros de CARESJ, así como del personal del Condado, resultó en cambios importantes en la forma en que el Condado se relaciona con la comunidad. El Condado comenzó a compensar a los miembros de CARESJ por su experiencia, una práctica que la Junta ahora ha extendido en su presupuesto del año fiscal (FY) 2023-24 a todas las comisiones y órganos asesores del Condado. Luego, el Condado y CARESJ diseñaron conjuntamente la implementación del objetivo del plan operativo del Condado para crear un marco de equidad en todo el Condado, siendo la primera vez que el Condado y la comunidad mantienen el control sobre un objetivo por igual.

### ***Plan Estratégico del Condado***

La Junta aprobó el primer plan estratégico del Condado en 2018. El plan creó una nueva visión, misión, valores y metas para el Condado. La iniciativa dirigida por la Junta contó con el apoyo de las contribuciones de más de 3000 miembros de la comunidad en reuniones en persona, foros en línea y encuestas. La visión expuesta era la de una comunidad saludable, segura y más asequible que sea culturalmente diversa, económicamente inclusiva y ambientalmente vibrante.

Durante los últimos seis años, hemos crecido y aprendido como institución y profundizado nuestro compromiso para lograr la visión establecida por la Junta. Al hacerlo, hemos trabajado arduamente para escuchar a las personas, incluidas las más vulnerables, que no fueron escuchadas en la divulgación de nuestro plan estratégico inicial. Al cambiar la forma en que nos relacionamos con nuestras comunidades y vecindarios, estamos cambiando las historias que contamos sobre nosotros mismos y cómo cada individuo puede contribuir a mejorar la situación del Condado de Santa Cruz.

### **Llegar a una declaración de equidad**

En diciembre de 2022, varios miembros de CARESJ, junto con el personal del Condado y otras partes interesadas de la comunidad, fueron invitados a participar en una sesión del Programa de Liderazgo Results Count del Condado, apoyado por la Fundación Annie E. Casey. Durante esa sesión se le preguntó al grupo qué se necesitaría para alinear varios esfuerzos de equidad en todo el Condado. La necesidad más inmediata identificada fue una comprensión unificada de lo que realmente significaba la equidad para el Condado.

### ***Planificación***

Con esta idea en mente, CARESJ y el personal del Condado redujeron su enfoque de un marco general de equidad a la creación de una declaración sobre equidad que respaldara la extensión de la visión y misión del Condado a cada individuo. Para lograr esto, la planificación comenzó a establecer dos compromisos distintos:

- Personal del Condado: El personal participó a través de grupos focales y una encuesta. Se incluyó personal de todos los niveles de la organización para comprender los desafíos y oportunidades que tenía el Condado para brindar

lugares de trabajo y servicios más equitativos.

- Comunidad: los miembros elegidos procedían de diversos orígenes, incluidas las comunidades de negros, hispanos, blancos, LGBTQ+, discapacitados, indígenas, asiáticos, jóvenes y personas mayores. Cada miembro llevó a cabo actividades de alcance con 10 personas en sus redes, lo que permitió una comprensión más profunda de las experiencias vividas y las prioridades relacionadas con la equidad y la pertenencia. Se proporcionaron estipendios a todos los participantes. También se realizó una encuesta comunitaria en inglés y español.
- El Anexo B contiene una lista de participantes tanto del personal como de los compromisos comunitarios.

### **Proceso**

CARESJ y el personal del Condado crearon un equipo de proyecto para llevar a cabo el trabajo. Ese equipo diseñó el programa que se seguiría y adaptaría entre marzo de 2023 y julio de 2023:

- Personal del Condado – se convocaron tres grupos focales, con 12 miembros en cada grupo. Cada grupo focal duró cuatro horas y dio como resultado una declaración de equidad única para cada grupo. Dos de los grupos focales incluían personal de línea, mientras que el tercer grupo estaba formado por supervisores y gerentes. La encuesta del personal recopiló información de más de 370 miembros del personal, enriqueciendo aún más el análisis al capturar una amplia gama de puntos de vista y experiencias dentro de la organización.
- Comunidad – 24 miembros de la comunidad aceptaron invitaciones y participaron en cuatro reuniones celebradas en Watsonville, Felton y Capitola. Los miembros de la comunidad llevaron a cabo más de 400 conversaciones con personas de comunidades históricamente subrepresentadas y 220 personas adicionales completaron la encuesta en línea. En el Anexo A se adjuntan resúmenes de los datos del personal y de los grupos de trabajo comunitarios.
- Convergencia y Validación – Los datos de los grupos focales del personal, la extensión comunitaria y las encuestas se compilaron juntos para la reunión final del grupo comunitario, donde esos miembros trabajaron para tejer nuestros diversos hilos en un tapiz. Se alcanzó un consenso después de que se agregó al programa una sesión adicional de Zoom de una hora de duración. Luego, los participantes acordaron la declaración de equidad resultante y los materiales de respaldo antes de presentarse ante la Junta y el público.

### **Voz y Datos Comunitarios**

Las tres principales fuentes de datos utilizadas fueron una herramienta de encuesta, grupos focales del personal y alcance comunitario directo a personas desproporcionadamente excluidas de los centros de poder del Condado. Los resultados resumidos se presentan a continuación y se incluyen selecciones de los datos sin procesar en el Anexo B.

### Herramienta de Encuesta

La encuesta pidió a los participantes que eligieran las cinco palabras principales al pensar en equidad. Para comunidad, las cinco palabras o frases principales fueron Respuesta a diferentes necesidades, Acceso a servicios, Reducir diferencias de poder, Eliminar prejuicios y Respeto. Si analizamos más profundamente las respuestas de las personas de color, la palabra Respeto fue reemplazada por la palabra Justicia, y el Acceso a los servicios pasa del segundo al primero. Este es un hallazgo importante para las personas que trabajan y defienden los sistemas del Condado, y cómo la misma pregunta puede provocar diversas respuestas que hacen que nuestros esfuerzos de equidad sean ricos y complejos. Aunque la justicia no se menciona explícitamente en la declaración de equidad, la idea de que la equidad sea un proceso transformador significa avanzar hacia sistemas y servicios que sean justos.

Las cinco palabras principales de la encuesta del personal fueron Justo, Acceso a los servicios, Responsivo a diferentes necesidades, Respetar y Eliminar prejuicios, y cuatro de las cinco palabras principales coincidieron con las cinco principales de la encuesta comunitaria. Además, al desglosar los resultados de la encuesta del personal para el personal de color se mostraron los mismos cinco primeros. La participación en la encuesta en todas las versiones fue 42% blanca, 30% hispana, 5% multirracial, 4% asiática/isleña del Pacífico y 4% negra/afroamericana.

### Grupos Focales del Personal

Se llevaron a cabo grupos focales de personal en tres sesiones diferentes, una para la gerencia y dos para el personal no supervisor, para garantizar la inclusión y perspectivas diversas. El personal pudo revisar los datos de la encuesta y proporcionar contexto a través de sus propias experiencias dentro de sus departamentos. Luego, cada grupo focal utilizó esa información para revisar la declaración de visión del condado con una lente de equidad explícita como su contribución (resumida en el Anexo B).

Participar en los grupos focales permitió al personal, algunos por primera vez, tener conversaciones abiertas sobre las desigualdades dentro de los departamentos. El personal agradeció que se le pidiera participar y la oportunidad de trabajar en un proyecto de magnitud en todo el Condado para mejorar nuestros sistemas. En un grupo participó personal de diez departamentos, incluidos los de Libertad Condicional, Defensoría Pública, Servicios para Animales y Auditor-Contralor-Tesorero-Recaudador de Impuestos. Todos tenían diferentes antecedentes personales y profesionales, pero se centraban en muchas de las mismas palabras que vemos en la declaración de equidad: acceso a servicios, equidad/imparcialidad y sentirse escuchado. En términos de acceso a los servicios, los grupos focales identificaron cómo los servicios bilingües y culturalmente apropiados no están disponibles universalmente en todos los sistemas del Condado. En términos de crecimiento y oportunidades en el lugar de trabajo y profesional, los grupos focales discutieron la equidad y el sesgo en las oportunidades de promoción y la creación de más espacios para conversaciones sobre equidad.

### Alcance Comunitario

Veintidós miembros de la comunidad participaron en el grupo de trabajo comunitario, que se reunió cuatro veces en el transcurso de cuatro meses. Como parte de su trabajo, cada miembro completó diez entrevistas individuales para llegar a personas

que normalmente no están incluidas en el alcance del condado y les preguntó dónde sentían que pertenecían y qué podemos hacer para crear más de ese sentimiento en todo el Condado.

La comunidad habló de su amor por las playas y los espacios al aire libre y de participar en actividades comunitarias en sus hogares y vecindarios. La comunidad habló de la incomodidad en espacios homogéneos, como cuando solo hay gente blanca en una tienda de alimentos orgánicos. La comunidad identificó barreras a la inclusión como el transporte, el acceso a la salud, la falta de comunicación en torno a los servicios públicos y, para las personas indocumentadas, la barrera del idioma y la falta de empleo.

Para el futuro, la gente habló de tener más respeto por los demás, menos racismo y discriminación y mejor acceso a los servicios. Una persona dijo: “Imagino un futuro en el que podré trabajar y vivir con personas que se aman unas a otras. Un futuro en el que pueda ayudar a educar a los demás y a mí mismo para ser seres más amables y empáticos que hagan todo lo posible para cuidar unos de otros y de nuestro planeta”.

El grupo de trabajo comunitario utilizó esta experiencia, los resultados de la encuesta y los resultados del grupo focal del personal para desarrollar la declaración de equidad propuesta para la consideración de la Junta hoy.

### **Equidad en Acción en el Condado de Santa Cruz**

La declaración de equidad propuesta por el Condado es:

La equidad en acción en el condado de Santa Cruz es un proceso transformador que abarca a personas de todos los estatus y brinda apoyo, dignidad y compasión inquebrantables.

A través de este compromiso, el Condado garantiza oportunidades y acceso intencionales, fomentando un entorno donde todos puedan prosperar y pertenecer.

Las palabras y frases contenidas en esta declaración tienen una importancia significativa para dar forma a nuestra comprensión y enfoque para lograr la equidad.

La “equidad en acción” implica movimiento, un compromiso total con la comunidad y una deconstrucción de creencias y procesos. Transmite la urgencia que sienten la comunidad y el personal de asegurarse de que estas palabras conduzcan a la acción.

La frase "proceso transformador" resalta que la equidad es un verbo, una acción, algo que requiere hacer y no simplemente pensar. La palabra transformador subraya la necesidad de un cambio sistémico y reconoce que los ajustes superficiales son insuficientes. Reconoce que la equidad requiere cambios fundamentales en las políticas, prácticas y actitudes para abordar las disparidades históricas y actuales.

“Individuos de cualquier estatus” reconoce la complejidad de cada persona, las partes de sí mismas que controlan y las partes sobre las que no tienen control. La raza es una construcción social utilizada para establecer estatus, y la creación de sistemas

antirracistas requiere que miremos las disparidades a través del lente de la raza. La raza es sólo una parte de un individuo, y la equidad también requiere el examen de la compleja intersección de la raza con la edad, la capacidad, los ingresos, la identidad de género, la expresión de género, el sexo biológico y la orientación sexual. Además, en el Condado de Santa Cruz esta intersección también incluye el estado de vivienda y el estado migratorio de las personas, dos cuestiones en cuyo centro las personas del condado merecen apoyo, dignidad y compasión.

Los valores son el corazón de la equidad en nuestra comunidad. Nos comunicamos y conectamos con apoyo, dignidad y compasión. "Dignidad" aquí significa el reconocimiento y respeto del valor inherente de cada individuo. Reconoce que la equidad implica valorar y honrar las diversas identidades, experiencias y contribuciones de todos los miembros de la comunidad, asegurando que sean tratados con justicia y respeto.

Las "oportunidades y el acceso intencionales" comprometen al Condado a priorizar los recursos hacia aquellos que tienen los resultados más dispares. "Oportunidades intencionales" es una reformulación de la idea del universalismo dirigido, popularizada por John A. Powell de UC Berkeley, que al centrarnos en mejorar los resultados para aquellos con peores resultados, mejoramos los sistemas para todos.

El "acceso" a los sistemas y servicios del Condado es fundamental para la equidad. Cuando el Condado funciona bien, reducimos las barreras físicas, las barreras digitales y el estigma para liberar el potencial de nuestra comunidad. Con demasiada frecuencia, nuestros sistemas limitan ese potencial, ya sea mediante un diseño intencional o por una completa falta del mismo. Mientras el Condado se prepara para abrir su Centro de Gobierno del Sur del Condado en Watsonville, su mayor expansión en 60 años, debemos continuar integrándonos con la comunidad y reorganizar los sistemas para eliminar barreras y liberar el potencial humano.

### **El Siguiete Paso**

Cuando la CAO presentó la idea de la declaración de equidad en enero de 2023, la llamamos el primer paso para ayudar a alinear al personal y los departamentos en torno a lo que el Condado quiere decir cuando decimos "equidad". Si la Junta adopta esta declaración, nos compromete a dar el siguiente paso.

### ***Iniciativas Estratégicas***

La equidad está en el centro de nuestras iniciativas estratégicas y está integrada en por qué y cómo queremos hacer del Condado una comunidad saludable, segura y más asequible. La declaración de equidad nos ayudará a alinear lo que estamos haciendo, aumentando nuestro impacto.



#### Plan Estratégico e Indicadores de Población

Tras la adopción de la Junta, la declaración de equidad se incorporará al plan estratégico actual del Condado, en apoyo de la visión, la misión y los valores del Condado. El primer plan estratégico del condado no incluía indicadores de población que nos dijeran si los residentes realmente estaban más sanos y seguros, y aunque hubo algunos vaivenes para hacerlo, no se ha materializado una práctica de informar y alinearse con los indicadores de población.

Para reactivar esta práctica, la CAO regresará a la Junta en enero con recomendaciones para indicadores a nivel de población utilizando las ocho condiciones BÁSICAS de bienestar como guía para el impacto colectivo y alineándose con la Evaluación de Salud Comunitaria de Salud Pública. El Condado nuevamente involucrará al personal y a la comunidad para identificar de 5 a 8 medidas (como expectativa de vida, carga de alquiler, etc.) que se alineen con la visión y la declaración de equidad del Condado, y que puedan desglosarse por raza/etnicidad, ubicación geográfica y otros. lentes (edad, capacidad, ingresos, identidad de género, expresión



de género, sexo biológico y orientación sexual) que descubren disparidades y nos permiten ver más de nuestra comunidad.

### Plan Operativo

En junio de 2023, la Junta aprobó el Plan Operativo 2023-25, con 134 nuevos objetivos, más del 90% de los cuales cumplían con el estándar SMARTIE (Específico, Mensurable, Alcanzable, Relevante, Plazos Determinados, Inclusivo, Equitativo) y más del 50% de los cuales utilizar datos desglosados para alinear mejor los servicios con aquellos que más los necesitan. Para lograr nuestro objetivo del 90 %, se crearon y apoyaron equipos interdepartamentales para incluir al personal que realiza el trabajo, con más de 800 empleados del condado participando en el proceso.

En el año fiscal actual, el equipo de Datos y Equidad del Condado continuará y profundizará su práctica de equipos interdepartamentales para responsabilizar y acelerar el trabajo en los objetivos del plan operativo. Estos equipos también cultivan una cultura de aprendizaje, crean espacios para nuevas ideas, miden la toma de riesgos y comparten esos éxitos y fracasos en todo el Condado. Informaremos sobre aquellos objetivos que reciben apoyo adicional en nuestra actualización de iniciativas estratégicas de enero.

### Gestión del Desempeño

Los departamentos del condado han estado incorporando la equidad en su trabajo a diferentes ritmos y en diferentes grados. El propósito de la declaración de equidad es alinear los departamentos con un estándar mínimo de responsabilidad para lograr resultados equitativos. A medida que el Condado desarrolle aún más su marco de equidad, se crearán estándares en seis pilares del Condado:

- Instalaciones e Infraestructura del Condado
- Planes, Políticas y Presupuestos
- Lugar de Trabajo y Fuerza Laboral
- Liderazgo, Operaciones y Servicios
- Comunicaciones y Educación
- Voces y Asociaciones de la Comunidad

En julio de 2023, la CAO completó un inventario de equidad (Anexo C) para identificar el trabajo de equidad (objetivos del Plan Operativo e iniciativas adicionales de los departamentos del Condado) que se lleva a cabo actualmente dentro de cada pilar. Se enumeran más de 150 elementos y varían en términos de su impacto potencial en los servicios del Condado y su alineación con la nueva declaración de equidad. El inventario muestra que en todos los departamentos del condado están trabajando con una lente de equidad al desglosar datos, identificar poblaciones que tienen los resultados más dispares y apuntar a cambios y cambios para satisfacer las necesidades de las comunidades donde se encuentran.

La declaración de equidad es una oportunidad para crear estándares e impulsar la alineación entre estos pilares del trabajo del Condado y tener más coherencia y responsabilidad para lograr resultados para los miembros de la comunidad que más necesitan nuestros servicios. Durante el próximo año, la CAO colaborará con el personal y la comunidad para generar responsabilidad respecto de la declaración de

equidad mediante el desarrollo y la práctica de estándares y la alineación dentro de al menos dos pilares.

### ***Círculo sobre Antirracismo, Justicia Económica y Social***

Tras la adopción de la Junta, la CAO continuará colaborando con CARESJ y los socios comunitarios para promover la declaración de equidad del Condado e impulsar la transformación del sistema. Además, la CAO continuará trabajando con CARESJ para crear una comisión u organismo asesor sostenible a largo plazo para responsabilizar al Condado ante la comunidad.

Para el año fiscal 2023-24, CARESJ apoyará al condado en la promoción de políticas que restablezcan, inculquen y prioricen la salud y la dignidad de los negros, los indígenas, los hispanos y las personas de color mediante el desarrollo de indicadores a nivel de población, asignando recursos y proporcionar comentarios enfocados en la Evaluación de Salud Comunitaria del Condado. CARESJ priorizará específicamente los datos para descubrir disparidades que actualmente están ocultas en los datos del censo. CARESJ también examinará las disparidades actuales en la salud de los negros, los indígenas, los hispanos y las personas de color en el condado en relación con las barreras históricas en la inversión y el acceso a oportunidades.

### **Impacto Financiero**

El financiamiento para este proyecto proviene de una combinación del Fondo General a través de apoyo de personal presupuestado y en especie, así como una subvención estatal otorgada a la Agencia de Servicios de Salud para garantizar resultados de salud pública equitativos. Los gastos directos totales para este proyecto fueron \$25,256, con más del 50% en pagos directos a la comunidad por su experiencia y orientación.

### **Elemento(s) del Plan Estratégico**

Tras la adopción de la Junta, la declaración de equidad se incorporará al plan estratégico actual del Condado, en apoyo de la visión, la misión y los valores del Condado. Servirá para alinear todas las metas y objetivos del Condado hacia resultados equitativos.

### **Presentado por:**

Carlos J. Palacios, Oficial Administrativo del Condado

### **Recomendado por:**

Carlos J. Palacios, Oficial Administrativo del Condado

### **Documentos Adjuntos:**

Participantes en la Declaración de Equidad - Attachment A  
Declaración de Equidad Recorrido de Datos - Anexo B (Portada)  
Declaración de Equidad Recorrido de Datos - Anexo B  
Inventario de Equidad del Condado - Anexo C  
Volante de Declaración de Equidad