



PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL



Organización de Conservación Ambiental de Tahoe en California
en colaboración con el Instituto de Equidad y Bienestar



IMAGEN SUPERIOR: *La Cuenca de Lake Tahoe vista desde el parque bi-estado de Van Sickle, uno de los sitios de recreación más visitado. The Conservancy coadministra el parque con los parques estatales de Nevada.*

IMAGEN INFERIOR: *Gente disfrutando del sendero de uso compartido de Dollar Creek en propiedad de Conservancy en el condado de Placer.*

Contents

Carta del Director Ejecutivo	5
Nuestro Proceso y Nuestro Camino	9
Metodología	11
Objetivos	14
1. Integrar la Equidad Racial En La Cultura De The Conservancy	15
2. Mejorar La Capacidad De The Conservancy Para Abordar La Equidad Racial	18
4. Mantener y Fortalecer el Compromiso Con la Tribu Washoe de Nevada y California	21
5. Mejorar la Participación Comunitaria y las Comunicaciones	23
Apéndice	28



Fotografía cortesía del Lake Tahoe Water Trail.

Septiembre 2024

Carta del Director Ejecutivo

Este Plan de Acción para la Equidad Racial (Racial Equity Action Plan, REAP) marca un hito en nuestro camino hacia el avance de la equidad racial dentro de la Organización de Conservación Ambiental de Tahoe en California (California Tahoe Conservancy, The Conservancy) y para las personas a las que servimos. El desarrollo del REAP ha sido una tarea desafiante pero gratificante. Abordar la equidad ha requerido que todo nuestro personal considere las desigualdades que existen, y que han existido durante muchos años, dentro de la Cuenca de Lake Tahoe (Cuenca). Hemos evaluado nuestras fortalezas y debilidades, y hemos comprometido a nuestra agencia a mejorar con empatía, vulnerabilidad y convicción. Me enorgullece ver los notables progresos realizados durante el proceso de elaboración de este REAP, en particular a través de la formación de nuestra Junta Directiva y nuestro personal, el compromiso con los miembros de la comunidad y los socios, y los debates internos que nos impulsan a mejorar a nivel individual y de toda la agencia.

Agradezco el trabajo de nuestro personal, la Junta y la comunidad, con el apoyo del Instituto de Equidad y Bienestar (Equity and Wellness Institute, EqWI), ya que hemos buscado avances en la equidad racial. Reconocemos que, si bien The Conservancy ha logrado grandes avances, nos queda mucho trabajo por hacer. Este REAP nos sirve de guía para avanzar en la equidad racial y nos ayudará a garantizar nuestra responsabilidad con respecto a sus objetivos.

Jason Vasques, Director Ejecutivo
Organización de Conservación Ambiental de Tahoe en California



¿Qué es un Plan de Acción de Equidad Racial?

Este REAP tiene dos propósitos principales, que incluyen: 1) presentar los desafíos de las prácticas actuales de equidad racial de The Conservancy, el conocimiento de los principios de equidad racial y las barreras existentes para la equidad y 2) establecer objetivos para abordar los desafíos y proporcionar acciones para avanzar en la equidad racial a través de operaciones internas y externas.

El REAP guía los esfuerzos de The Conservancy para promover la equidad racial y el apoyo a las personas que no reciben los servicios adecuados del gobierno a través de mejoras internas, una mejor colaboración externa y una mayor participación equitativa del público. El REAP también respalda a The Conservancy en su búsqueda “auténtica” de la participación de la comunidad. La participación auténtica implica compartir el poder con las personas y las organizaciones locales, y reconocerlas como también expertas.

Porqué Necesitamos un REAP

Las acciones históricas de los gobiernos federal, estatal y local han creado y mantenido la desigualdad racial a través de leyes, políticas, financiación, programas y cultura organizativa. Las políticas y prácticas institucionalizadas siguen perpetuando la injusticia en toda la nación, el Estado y la Cuenca. Los

organismos gubernamentales de todos los niveles reflexionan, evalúan y mejoran cada vez más sus políticas y prácticas para rectificar la discriminación histórica y evitar futuras desigualdades.

Como agencia estatal al servicio de la comunidad, es importante que The Conservancy reconozca la diversidad existente entre los residentes y visitantes de la Cuenca. Según el sitio web de información de Lake Tahoe, laketahoeinfo.org, (basado en datos del Censo de 2020)¹, la demografía racial, étnica y socioeconómica ha cambiado significativamente en la Cuenca en las últimas décadas. Entre 2000 y 2020, la proporción de individuos que se identifican como latinoamericanos o de ascendencia caribeña ha aumentado al 22% de la población de la Cuenca, frente al 17% en 2000. (El aumento coincide con las tendencias de la demografía estatal de California; el Censo informó de que casi el 40% de la población del estado se identificaba como latinoamericana o de ascendencia caribeña). Esta población, junto con otras comunidades, como los nativos/indígenas (0,39%), los afroamericanos (0,46%), los asiáticoamericanos (3,44%) y los nativos hawaianos/isleños del Pacífico (0,13%), y otros/mestizos raciales y étnicos (4,93%) constituyen casi el 30% de la población de la Cuenca. Mientras que la población total de la cuenca descendió de 62,843 (2000) a 55,836 (2020), la población total de personas de color aumentó de 15,082 (2000) a 17,309 (2020).

- El mayor aumento porcentual de personas que se identifican como latinoamericanas o de ascendencia caribeña se ha producido en las comunidades de la costa norte como Incline Village, Tahoe Vista, Kings Beach y Brockway, y Tahoma en la costa oeste.
- La ciudad de South Lake Tahoe registró el mayor aumento de residentes que se identifican como latinoamericanos o de ascendencia caribeña, especialmente en el vecindario de Bijou.
- De los 3,900 alumnos del Distrito Escolar Unificado de Lake Tahoe (LTUSD), el 45.5% se identifica como hispano/latino, el 2.4% como filipino, el 1.3% como asiático, el 0.3% como afroamericano, el 0.4% como nativo/indígena y el 3.7% como mestizo. En total, casi el 55% de los estudiantes del distrito se identifican como personas de color, predominantemente latinoamericanos o de ascendencia caribeña. Casi el 25% de los estudiantes de LTUSD se identifican como aprendices de inglés. Casi el 60% de todos los estudiantes califican para el programa de almuerzo gratuito o de costo reducido.
- El Plan de Administración de Destinos de Lake Tahoe (Lake Tahoe Destination Stewardship Plan) informó de que entre el 30% y el 50% de los residentes hispanohablantes de la Cuenca no se sienten incluidos en las actividades o programas porque las comunicaciones a menudo se producen sólo en inglés. El aumento del número de personas que hablan otros idiomas además del

1 Salvedades sobre estos datos: Debido a años de resultados desiguales y a la mala intención de los organismos gubernamentales, las comunidades de color han desconfiado históricamente de los métodos de recopilación de datos del gobierno y de las categorías raciales y étnicas obsoletas, lo que se traduce en una infradeclaración. Además, los datos del censo citados en estos informes tienen más de cuatro años.

inglés en la Cuenca hace que la accesibilidad lingüística sea una prioridad para las organizaciones de la Cuenca.

- Además, el porcentaje de residentes de la Cuenca que tienen 65 años o más ha aumentado hasta el 20%, frente al 13% en 2010.

¿Por Qué Empezar Por la Raza?

The Conservancy reconoce su responsabilidad, como parte del gobierno, de rendir cuentas por el papel histórico del gobierno en el uso de la raza para establecer estructuras y sistemas diseñados para obtener resultados racistas. Al empezar con lo respectivo a la raza, reconocemos las profundas y persistentes desigualdades raciales que existen en los Estados Unidos. En cualquier indicador de éxito -como la salud, los ingresos, la vivienda, la educación o la justicia penal- existen en Estados Unidos diferencias significativas y duraderas basadas en la raza. Pero la raza también se entrelaza con muchas, si no todas, las demás identidades marginadas, y se ha demostrado que celebrar lo racial beneficia a otras comunidades marginadas.

Directiva Estatal

El gobernador Gavin Newsom estableció “California para Todos” (California for All) como pilar fundamental del gobierno estatal. El compromiso del Estado de California con el avance de la equidad es evidente a través de órdenes ejecutivas (OE), incluyendo la OE N-16-22, que ordena a las agencias estatales a tomar medidas adicionales para integrar la equidad en sus misiones, políticas y prácticas, y la OE N-15-19, que reconoce y se disculpa en nombre del Estado por la histórica “violencia, explotación, desposesión e intento de destrucción de las comunidades tribales”.

La Agencia de Recursos Naturales de California (California Natural Resources Agency, CNRA) ha presionado aún más a las agencias para que adopten medidas significativas y responsables en favor de la equidad racial. El fomento de la equidad racial y la justicia medioambiental es inherente y fundamental en las iniciativas dirigidas por la CNRA, como Caminos hacia 30x30 (Pathways to 30x30) y Aire Libre para Todos (Outdoors for All). La iniciativa Caminos hacia 30x30 pretende proteger y restaurar la biodiversidad, ampliar el acceso a la naturaleza y mitigar el cambio climático y aumentar la resiliencia ante él. Aire Libre para Todos defiende la ampliación de parques y espacios al aire libre en las comunidades que más los necesitan, apoyando programas para conectar a las personas que carecen de acceso y fomentando el sentido de pertenencia de todos los californianos a los espacios al aire libre.

The Conservancy participa en mesas redondas mensuales sobre justicia ambiental para colaborar con la CNRA y agencias hermanas en mejoras de equidad. La CNRA ofrece orientación sobre políticas de justicia ambiental y establece objetivos que deben cumplir las agencias que supervisa, como The Conservancy. El REAP de The Conservancy ofrece otra vía para que The Conservancy se responsabilice de cumplir con las directivas estatales.



Nuestro Proceso y Nuestro Camino

Antes de 2020, The Conservancy había tomado medidas para abordar las desigualdades, pero dichas medidas a menudo estaban aisladas dentro del trabajo de nuestros programas, y nuestro personal no se había beneficiado de una amplia capacitación o coordinación sobre equidad racial. Tras el asesinato de George Floyd y el verano de ajuste de cuentas racial que le siguió, The Conservancy se unió a muchas otras agencias estatales de California para considerar la inequidad racial más intensamente con respecto a su misión e inició conversaciones internas que comenzaron su viaje hacia la equidad racial.

Ese mismo año, 11 empleados de The Conservancy comenzaron a participar en un programa de capacitación sobre equidad racial de 18 meses a través de la Colaborativa del Capitolio sobre Raza y Equidad (Capitol Collaborative on Race and Equity). Esto estimuló al personal a comprometerse con los principios de equidad racial y participación comunitaria y a evaluar las necesidades de The Conservancy. Este grupo realizó capacitaciones internas para el personal y comenzó a compartir breves momentos de enseñanza sobre equidad racial durante todas las reuniones del personal.

Gran parte del trabajo inicial de The Conservancy culminó en septiembre de 2022, cuando la Junta adoptó una enmienda al Plan Estratégico 2018-2023 de The Conservancy, agregando un principio rector, un objetivo del plan estratégico y cuatro estrategias para promover la equidad racial y servir mejor a todos los californianos, independientemente de su raza.

Durante los primeros dos años de capacitaciones y debates internos, The Conservancy reconoció dos necesidades principales:

- Comprender y cuantificar mejor el problema de la inequidad racial dentro de la jurisdicción de The Conservancy, cuyos límites siguen los límites de las cuencas hidrográficas, no los sectores del censo ni los límites municipales, y
- Proporcionar más apoyo específico de The Conservancy para la equidad racial y la participación de la comunidad, incluida la capacitación para su personal y Junta.

Dichas necesidades permitirían a The Conservancy involucrar mejor a la comunidad en su trabajo de equidad y ayudar a elaborar un REAP. En septiembre de 2022, poco después de enmendar su plan estratégico, The Conservancy contrató a EqWI para que trabajara estrechamente con el personal en estos esfuerzos. Como se resume en la sección de Metodologías a continuación, el desarrollo del REAP fue un esfuerzo integral y holístico del personal, la Junta, la tribu Washoe de Nevada y California, los líderes de la comunidad y muchos otros socios.

En la reunión de la Junta de junio de 2024, The Conservancy aprobó su nuevo Plan estratégico 2024-2029. El compromiso con la tribu Washoe y los principios de equidad racial están al frente del plan y siguen siendo impulsores clave del trabajo de The Conservancy. The Conservancy ha diseñado el REAP y el Plan Estratégico para que se complementen entre sí. El Plan estratégico proporciona la visión general de equidad de The Conservancy, ya que establece los objetivos y las estrategias en apoyo de su misión. El REAP establece estrategias más detalladas para trabajar dentro de la misión de The Conservancy a fin de garantizar que nuestras acciones reduzcan, y no perpetúen, la inequidad.



Metodología

Para crear un REAP basado en datos y centrado en soluciones, The Conservancy y EqWI utilizaron varios métodos de recopilación de datos a lo largo del proceso de desarrollo. Cada método reveló patrones y datos que se reflejaron en temas, hallazgos y recomendaciones de estrategias que EqWI proporcionó inicialmente a The Conservancy y que evolucionaron a través de aportes adicionales del personal. Estas recomendaciones sirvieron de base para el REAP.

Revisión de Datos y Documentos

EqWI revisó los documentos proporcionados por The Conservancy, como informes relevantes de otras agencias, pautas, comunicados de prensa y algunos trabajos existentes sobre equidad racial. EqWI identificó patrones emergentes para realizar un análisis temático, como se hace habitualmente con este tipo de datos cualitativos.

Entrevistas Internas y Externas

EqWI tomó varias medidas para comprender los conocimientos básicos de The Conservancy sobre los principios de equidad racial y conocer sus objetivos, visión e inquietudes. Dichos pasos incluyeron entrevistas individuales con miembros de la Junta directiva de The Conservancy, empleados de The Conservancy y socios clave de la comunidad, y una encuesta a todo el personal.

Investigación de las Mejores Prácticas

EqWI investigó otras agencias ambientales locales, estatales y federales y entidades centradas en la conservación que están comprometidas con la equidad racial y la participación auténtica de la comunidad. EqWI revisó la información de

estas agencias para ver cómo estas entidades incorporan la equidad racial en su trabajo, y para identificar las mejores prácticas y lecciones aprendidas de estos esfuerzos.

Sesiones de Escucha Comunitaria

En coordinación con el personal de The Conservancy, EqWI llevó a cabo sesiones de escucha con la tribu Washoe, socios tradicionales de The Conservancy, organizaciones comunitarias, personas que representan a las comunidades que enfrentan las mayores desigualdades y visitantes subrepresentados de Lake Tahoe. En las sesiones de escucha, EqWI solicitó comentarios de los participantes sobre el conocimiento de los esfuerzos de The Conservancy con respecto a la equidad racial, la participación actual en los asuntos de The Conservancy, las preferencias con respecto a las prácticas de participación y las ideas para mejorar.

Investigación Participativa Basada en la Comunidad

La investigación participativa basada en la comunidad (CBPR) significa que los miembros de la comunidad desarrollan y dirigen la investigación relacionada con su comunidad. Este enfoque se centra en la colaboración y el empoderamiento de las comunidades. Como enfoque más equitativo para estudiar un problema, la CBPR puede encontrar soluciones impulsadas por los más afectados. Para implicar a los miembros de la comunidad, EqWI colaboró con la tribu Washoe y cuatro organizaciones regionales de base comunitaria (OBC): AVANCE (ADVANCE), Pan y Caldo (Bread and Broth), Centro Gateway Mountain (Gateway Mountain Center) y Vivir sin Violencia (Live Violence Free). Los socios participaron en tres cursos de formación, seleccionaron sus temas de interés, desarrollaron su método preferido de recopilación de datos (grupos focales, entrevistas a informantes clave, encuestas y asambleas públicas) y analizaron sus datos. Cada socio elaboró un informe y presentó sus conclusiones en una reunión pública. Las recomendaciones y conclusiones se han incorporado al REAP.

Aprendizaje Profesional

EqWI organizó seis cursos de formación sobre equidad para todo el personal y dos cursos específicos para cada división. Cada formación incluyó tareas de desarrollo profesional de seguimiento que EqWI utilizó para fundamentar aún más los temas y recomendaciones incorporados al REAP. Además, EqWI llevó a cabo dos sesiones de formación de la Junta para debatir los componentes críticos de la participación comunitaria centrada en la equidad, incluido el reparto práctico del poder, los recursos, la administración y la toma de decisiones, y cómo reconocer y superar los prejuicios individuales y organizativos.

Sesiones de Desarrollo Del REAP

Todo el personal participó en sesiones adicionales de desarrollo del REAP. Durante cada conversación, el personal de cada división evaluó y perfeccionó cada tema, conclusión y estrategia.



Visión General

El REAP guía el compromiso de The Conservancy con el avance de la equidad racial a través de estrategias procesables.

El REAP comienza con cinco objetivos principales, derivados de la recopilación de datos descrita anteriormente. Cada objetivo está acompañado por los desafíos que enfrenta The Conservancy y las acciones que realizará The Conservancy para abordar los desafíos y lograr los objetivos. A través de las acciones, The Conservancy pretende avanzar en la equidad racial y mejorar su compromiso con la comunidad.

Debido a que puede haber cambios significativos en la disponibilidad de recursos, el presupuesto y las prioridades dirigidas por el estado, The Conservancy evaluará el tiempo y la viabilidad de cada acción. Algunas acciones pueden implementarse fácilmente, mientras que otras requerirán cambios en la planificación, las políticas o los procesos antes de su implementación. Por lo tanto, The Conservancy debe permitir cierta flexibilidad, pero también será responsable de los objetivos de este REAP, los compromisos de relaciones tribales del Plan Estratégico 2024-2029 y la presentación de informes de equidad a la CNRA.

Una Nota Sobre El Lenguaje en Evolución

A medida que nos esforzamos por crear procesos y sistemas arraigados en la equidad y la justicia racial, reconocemos que el lenguaje evoluciona constantemente. The Conservancy continuará utilizando el lenguaje inclusivo como una forma simple y constructiva de abordar nuevos conceptos con humildad y empatía. Dichos términos pueden cambiar con el tiempo. El REAP utiliza las mejores prácticas actuales de lenguaje, pero también hace referencia a recursos federales y estatales que continúan utilizando terminología menos inclusiva, como el Censo de EE. UU.



Objetivos

Basándose en los procesos de recopilación de datos y participación de la comunidad detallados anteriormente, The Conservancy ha establecido cinco objetivos:

1. Integrar la equidad racial en la cultura de The Conservancy
2. Mejorar la capacidad de The Conservancy para abordar la equidad racial
3. Mejorar la equidad en la contratación y la retención
4. Mantener y fortalecer el compromiso con la tribu Washoe de Nevada y California
5. Mejorar la participación comunitaria y las comunicaciones

Cada uno de estos objetivos representa un conjunto general de acciones para abordar los problemas y desafíos identificados a través de la evaluación base de The Conservancy. The Conservancy sintetizó los datos y la investigación realizados por EqWI, incluida la divulgación comunitaria y la investigación participativa basada en la comunidad. The Conservancy utilizó los hallazgos de la investigación de EqWI para derivar los desafíos de cada objetivo y desarrollar las acciones. Cada acción proporciona un paso específico que The Conservancy tomará para promover la equidad racial dentro de su trabajo y promover los objetivos del REAP.

1. Integrar la Equidad Racial En La Cultura De The Conservancy

Desafíos

Si bien The Conservancy está avanzando en el trabajo de equidad racial, la agencia aún no tiene una visión clara de cómo integrar el trabajo de equidad racial en su misión y cómo puede afectar el trabajo diario de los empleados. The Conservancy es una agencia mayoritariamente blanca que presta servicios a una comunidad diversa. Como tal, debemos continuar mejorando nuestra comprensión del racismo institucional y las desigualdades regionales históricas, y sus implicaciones para el trabajo de The Conservancy.

Enfrentamos desafíos para garantizar la comprensión cultural y la humildad al relacionarnos con el público, incluso con personas que pueden valorar la naturaleza o las actividades recreativas en la Cuenca de manera diferente a nuestros empleados, o al debatir temas difíciles internamente. A través de este REAP, The Conservancy se compromete a proporcionar dirección y orientación claras al personal a través de políticas, capacitaciones y liderazgo comunitario para integrar la equidad en la cultura de The Conservancy.

Acciones

Para mejorar los procesos internos y las guías conversacionales, y asegurar el liderazgo hacia los esfuerzos para la equidad, The Conservancy se compromete a las siguientes acciones:

1.1 Establecer un Comité de Implementación del REAP

The Conservancy creará un Comité de implementación del REAP (Comité), compuesto por empleados de varios niveles de la organización, que se reunirá periódicamente para dirigir los esfuerzos del REAP y evaluar su implementación. Una función fundamental del Comité es ayudar a planificar la puesta en marcha de las acciones dentro del REAP. El Comité rotará el liderazgo para garantizar que estén representadas diversas perspectivas y para compartir la carga de trabajo. En el futuro, The Conservancy puede considerar si se desea una mayor representación o aportación de los miembros de la Junta o de los representantes de la comunidad para ayudar con la implementación y la rendición de cuentas.

1.2 Desarrollar Políticas y Procesos de Equidad Racial

La sección inicial del Plan Estratégico 2024-2029 de The Conservancy incluye un compromiso con la equidad racial, con énfasis en que entrelazamos la equidad racial en todos los objetivos y las estrategias del plan. Llevando este compromiso un paso más allá en términos de detalle, pretendemos incorporar la equidad racial en las políticas, pautas y procedimientos existentes. Además, determinaremos qué nuevas políticas, directrices y procedimientos son necesarios para promover la equidad racial. Para ayudar a lograrlo, The Conservancy establecerá pautas claras

para que el personal mantenga debates eficaces y respetuosos sobre los problemas de equidad racial y social que enfrenta The Conservancy.

1.2a Incorporar Políticas y Procesos de Equidad Racial en Los Planes Operacionales de The Conservancy

Las divisiones, los departamentos y los programas de The Conservancy elaboran planes operativos anuales para guiar su trabajo en el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico. Los directores de las divisiones se asegurarán de que cada plan operativo incorpore los objetivos y las acciones de este REAP, incluida la adhesión a las políticas y los procedimientos de equidad racial resultantes.

Para que el personal comprenda mejor los principios de equidad racial, The Conservancy se compromete a realizar las siguientes acciones:

1.3 Establecer y Dar Seguimiento a los Objetivos de Equidad

The Conservancy desarrollará un protocolo para el establecimiento anual de objetivos centrados en la equidad, utilizando el REAP como punto de referencia para las áreas de mejora. The Conservancy desarrollará una encuesta para el personal que identifique el crecimiento en la comprensión del antirracismo, la equidad racial y la participación de la comunidad. Los resultados de la encuesta ayudarán a informar las decisiones sobre la implementación del REAP.

1.4 Continuar Con los Entrenamientos Para el Personal y la Junta de The Conservancy

The Conservancy evaluará las necesidades y oportunidades de capacitación de toda la agencia cada año.

1.4a Entrenar al personal

En función de las recomendaciones del Comité, los directores y supervisores de las divisiones desarrollarán un cronograma de capacitación para cada empleado que incluya las mejores prácticas de equidad racial y conciencia y competencia cultural. Esto puede incluir formación adicional sobre cómo abordar de forma eficaz y respetuosa las conversaciones sobre equidad racial en el trabajo.

1.4b Entrenar a Nuevos Empleados

The Conservancy brindará capacitación sobre las mejores prácticas de equidad racial y concientización y competencia cultural para todos los empleados recientemente contratados.

1.4c Buscar Entrenamientos por Parte de la Tribu Washoe y Organizaciones Basadas en la Comunidad

Colaborar con la tribu Washoe y las organizaciones basadas en la comunidad y que prestan servicios a las comunidades más necesitadas para educar al personal de The Conservancy sobre la competencia cultural y las mejores prácticas de participación.

Entrenamiento de Equidad Racial

Cuadro de texto: Todo el personal de The Conservancy ha completado al menos ocho capacitaciones sobre equidad racial y participación comunitaria. Muchos empleados han participado en capacitaciones o talleres adicionales. Durante las reuniones de todo el personal de The Conservancy, varios empleados se turnan para

presentar sesiones de microaprendizaje sobre temas de equidad. Además, los líderes de la tribu Washoe se han unido a las reuniones de la Junta Directiva y del personal de The Conservancy para brindar información sobre la historia y la cultura de la tribu.

1.5 Aumentar las oportunidades para el trabajo en equipo

Incluir apoyo para sesiones de trabajo en equipo en toda la agencia y talleres interactivos que se centren en las relaciones personales para construir un entorno de trabajo inclusivo. The Conservancy puede asociarse con otras agencias de la Cuenca para ampliar las oportunidades de creación de relaciones y redes.

1.6 Traer perspectivas diversas a la Junta de The Conservancy

Evaluar mecanismos para traer perspectivas diversas y responsables de la toma de decisiones a la Junta (p. ej., junta asesora de la comunidad, comités especiales) para reflejar la diversidad de California e incorporar la representación de la tribu Washoe.



Remeros usando un cartel informativo sobre el Lake Tahoe Water Trail en la playa Patton Landing, la cual es administrada por The Conservancy. Fotografía cortesía del Lake Tahoe Water Trail.

2. Mejorar La Capacidad De The Conservancy Para Abordar La Equidad Racial

Desafíos

The Conservancy necesita apoyo y orientación adicionales para que el personal incorpore más fácil y rápidamente la equidad racial y la participación de la comunidad en sus cargas de trabajo completas. Gran parte del REAP y muchos de los objetivos de equidad racial de The Conservancy son relativamente nuevos y aún no están ampliamente integrados en todo el trabajo de The Conservancy. Por lo tanto, The Conservancy mejorará su capacidad para implementar el REAP.

Acciones

Para ayudar a reducir los impactos sobre la carga de trabajo de la implementación del REAP, The Conservancy se compromete a realizar las siguientes acciones:

2.1 Desarrollar un Líder de The Conservancy para la Equidad Racial

The Conservancy continuará dedicando personal para dirigir los esfuerzos de equidad racial, apoyar al Comité y ayudando al personal a implementar las estrategias del REAP. Esto puede lograrse a través de un puesto nuevo o existente que tenga comunicación regular con el liderazgo.

2.2 Dedicar Recursos Suficientes para Abordar la Equidad

Dedicar recursos específicos de financiación y personal a la divulgación y alcance comunitarios, el establecimiento de relaciones con los representantes de la comunidad y la aplicación del REAP. El personal reevaluará periódicamente para asegurarse de que los recursos dedicados son suficientes.

2.2a Proporcionar Financiación de Proyectos para la Divulgación Y Alcance Comunitarios

Para proporcionar apoyo adicional a los empleados que diseñan e implementan proyectos, The Conservancy se asegurará de que los presupuestos de los proyectos incluyan fondos para la divulgación comunitaria. Esto puede incluir fondos adicionales para la interpretación y traducción de idiomas, y el diseño y la distribución de información de manera que llegue a las comunidades que enfrentan las mayores desigualdades. Esto se relaciona con la acción 5.10, ya que ambas tienen como objetivo incorporar lentes de equidad en los proyectos de The Conservancy y sus socios.

Superar las Barreras de Acceso al Idioma

The Conservancy ha progresado en la prestación de servicios de interpretación y traducción al español. A partir de junio de 2024, The Conservancy ofrece interpretación en vivo de las reuniones de la Junta en español. Muchos documentos de The Conservancy, incluida la divulgación, los materiales de la agenda y el Plan Estratégico

2024-2029 también están disponibles en español. The Conservancy realizará un seguimiento de las solicitudes de información en idiomas distintos del inglés y considerará servicios lingüísticos adicionales para la comunidad, incluido el lenguaje de señas estadounidense.

3. Mejorar la Equidad en la Contratación y la Retención

Desafíos

El personal y la Junta de The Conservancy no reflejan la diversidad del estado de California. The Conservancy y su Junta son mayoritariamente blancos, mientras que el 30% de los residentes de la cuenca son personas de ascendencia latinoamericana o caribeña, afroamericanos, asiático-americanos y nativos de Hawái/Islas del Pacífico, y otros grupos raciales y étnicos. Según la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (American Community Survey) de 2022: el 40% de los californianos son latinos, el 35% son blancos, el 15% son asiático-americanos o isleños del Pacífico, el 5% son negros, el 4% son multirraciales y menos del 1% son nativos americanos o nativos de Alaska.

Dicha disparidad entre la demografía de The Conservancy y la demografía de la comunidad a la que presta servicios podría generar inequidad racial. Un ejemplo es que puede generar insensibilidad cultural o microagresiones hacia los empleados que se identifican como negros, morenos, indígenas, personas de color, multilingües y personas que experimentan inseguridad financiera. Como agencia estatal que presta servicios a los miembros de la comunidad local y a visitantes de todo el estado y del mundo, The Conservancy se esfuerza por diversificar su demografía interna para reflejar mejor la diversidad de la Cuenca y de California. Hemos mejorado las prácticas de contratación y buscamos nuevas mejoras, a la vez que tomamos medidas para retener a los empleados de diversos orígenes. The Conservancy reconoce que este objetivo y desafío están íntimamente relacionados con otros objetivos, en particular con el Objetivo 1 y el Objetivo 5.

Acciones

Para mejorar el reclutamiento y la contratación, y apoyar el desarrollo profesional y la retención del personal, en especial del personal de color, The Conservancy se compromete a realizar las siguientes acciones:

3.1 Mejorar la contratación

Aumentar los fondos para la contratación y crear una estrategia de contratación para atraer mejor a los candidatos de las comunidades que enfrentan las mayores desigualdades, los miembros de la tribu Washoe y los estudiantes de la universidad comunitaria y las escuelas preparatorias locales. Por ejemplo, The Conservancy puede organizar eventos para “almorzar y aprender” (Lunch and Learns) u oportunidades similares de aprendizaje informal para conectar y apoyar a los empleados potenciales con los procesos de contratación y examen del estado.

3.1a Apoyar vías alternativas para los empleados

Crear conexiones con organizaciones comunitarias locales, escuelas, universidades, organizaciones sin fines de lucro u otras agencias que tengan programas de alimentación o vías hacia el empleo estatal y ambiental para poblaciones prioritarias, como negros, morenos, indígenas, personas de color, multilingües y personas que experimentan inseguridad financiera.

Progreso en una Contratación Más Equitativa

Durante años, The Conservancy ha implementado prácticas de contratación destinadas a eliminar el sesgo implícito, incluida la eliminación de nombres y otra información de identificación de las solicitudes, y la estandarización de la puntuación

para los solicitantes. Además, en todas las declaraciones de tareas, The Conservancy exige que un mínimo del 5% de las tareas de un empleado se dedique al trabajo de equidad racial.

3.2 Mejorar la retención

Reevaluar y desarrollar estrategias de retención que creen una cultura de inclusión y aborden los prejuicios históricos raciales y de género. Esta acción está estrechamente relacionada con las mejoras a la cultura de The Conservancy realizadas en el Objetivo 1, ya que la cultura de una agencia debe ser acogedora y apoyar a todos sus empleados para prosperar.

3.2a Onboarding/Offboarding

Crear un marco de contratación que proporcione un sistema de mentores o compañeros para los nuevos empleados. Garantizar que el proceso de salida incluya preguntas sobre la equidad racial en The Conservancy y cualquier experiencia que pueda informar el progreso de REAP o las áreas de crecimiento necesario. Para la Junta, incluir capacitación sobre equidad racial como parte de las prácticas de incorporación de la Junta.

3.2b Employee Evaluation

Incluir objetivos relacionados con el REAP en las evaluaciones de desempeño de los empleados y en los planes de desarrollo

individual. Evaluar el impacto de los aumentos del costo de vida en el personal y, en la medida de lo posible, seguir ofreciendo soluciones creativas para retener a los empleados, como opciones de trabajo flexibles.

4. Mantener y Fortalecer el Compromiso Con la Tribu Washoe de Nevada y California

Desafíos

La participación tribal y la equidad racial deben continuar siendo la base de los futuros procesos de planificación estratégica de The Conservancy. En pleno reconocimiento de las naciones soberanas tribales, The Conservancy debe comprometerse a elevar las voces tribales, incluyendo dentro de las operaciones diarias de The Conservancy. Dentro de la Cuenca, la Tribu Washoe son los administradores originales de la Cuenca. Como nación soberana, la tribu Washoe continúa abogando por la protección y preservación de waší-šiw ʘítde (las tierras natales del pueblo Washoe).

Como parte de su Plan Estratégico 2024-2029, The Conservancy se compromete a crear y encontrar oportunidades para que la tribu Washoe restablezca y aumente su presencia en la Cuenca a través de la propiedad y administración de tierras, el acceso, la representación en juntas y comités de la Cuenca, la revitalización y recuperación lingüística y cultural, y el desarrollo de la capacidad de una fuerza laboral tribal. Además, a través del proceso de desarrollo del REAP, la tribu Washoe ha solicitado específicamente apoyo para practicar las tradiciones culturales en un espacio seguro e ininterrumpido, para tener una mayor participación de los ancianos de la tribu cuando la tribu se reúna con las agencias de la cuenca y para que The Conservancy y otras agencias evalúen la afluencia de turismo y el gasto para que los miembros de la tribu pasen un tiempo significativo en la cuenca.

Además de las acciones que se detallan a continuación, muchas de las acciones identificadas en el Objetivo 5 se interrelacionan con el apoyo tribal y también están diseñadas para fomentar la presencia de la tribu Washoe en la Cuenca.

Acciones

Para mejorar la visibilidad de la tribu Washoe, apoyar las prácticas tribales y aumentar la participación tribal en la Cuenca, The Conservancy se compromete a realizar las siguientes acciones:

4.1 Aumentar el Apoyo Tribal

Aprovechar el trabajo de The Conservancy para proporcionar financiación para la administración de las tierras de la Cuenca por parte de la Tribu Washoe y participar en la toma de decisiones sobre la administración de los recursos de la Cuenca.

4.2 Aumentar y Ampliar el Acceso Tribal y la Adquisición de Tierras en Toda la Cuenca

Trabajar con la tribu y sus socios para identificar oportunidades de ampliar el acceso tribal a las tierras públicas de la Cuenca y su administración. Seguir buscando la financiación y los cambios legislativos y políticos necesarios para apoyar la presencia de la Tribu Washoe y la adquisición de tierras dentro de su territorio.

4.3 Incluir el idioma Washoe

En coordinación con la tribu Washoe y en la medida en que ésta lo desee, actualizar la señalización de The Conservancy para incluir el idioma Washoe /'wɒʃoʊ/.

4.4 Promover el Reclutamiento Tribal para las Oportunidades de Empleo

Garantizar que la información sobre las oportunidades de empleo y consultoría de The Conservancy llegue a los miembros de la tribu Washoe y otras tribus locales.

4.5 Priorizar el Papel de la Tribu Washoe en la Participación Comunitaria y las Comunicaciones de The Conservancy

Ver el Objetivo 5 para obtener detalles sobre los desafíos y las acciones para elevar a la tribu Washoe.

Relación de Gobierno a Gobierno Con la Tribu Washoe

The Conservancy tiene una relación sólida y de larga duración con la tribu Washoe y busca todas las oportunidades para apoyar el liderazgo y el trabajo de la tribu en la Cuenca. En 2016, la tribu Washoe y The Conservancy firmaron un Memorando de Entendimiento que formaliza su relación de gobierno a gobierno. Desde entonces, The Conservancy ha otorgado varias subvenciones a la tribu Washoe para aumentar su capacidad y administración. Por ejemplo, en febrero de 2024, The Conservancy otorgó una subvención de \$600,000 al Servicio Forestal de USDA, Unidad de

Gestión de la Cuenca del Lago Tahoe (USDA Forest Service, Lake Tahoe Basin Management Unit), para operaciones forestales como parte de su proyecto conjunto con la tribu Washoe para restaurar Máyala Wáta (Pradera Meeks, Meeks Meadow). Y, en junio de 2024, la Junta concedió una subvención de \$220,000 para ayudar a financiar la creación de un nuevo puesto de Enlace de la Cuenca para la Tribu Washoe. El puesto de Enlace Tribal Washoe ayudará a garantizar una participación tribal significativa en las decisiones y acciones de administración de tierras de la Cuenca.

5. Mejorar la Participación Comunitaria y las Comunicaciones

Desafíos

Los residentes y visitantes de Tahoe tienen un conocimiento limitado de la misión de The Conservancy y su trabajo en la comunidad, pero también una capacidad limitada para conectarse con The Conservancy y las agencias de la Cuenca. La tribu Washoe ha expresado su preocupación por la falta de acceso adecuado de los miembros de la tribu a su tierra natal y, durante muchos años, los miembros de la tribu han sido excluidos de las conversaciones sobre la Cuenca y su futuro. Las personas a las que The Conservancy presta servicios necesitan un acceso mejor y más conveniente a la información sobre los programas y las operaciones de The Conservancy, especialmente en idiomas que no sean el inglés.

Las barreras lingüísticas persisten en la Cuenca. Por ejemplo, como se indicó anteriormente, un cuarto de los estudiantes de LTUSD están inscritos en el programa de inglés como segundo idioma. Además, según el censo de 2020, el 29.6% de los hogares de la ciudad de South Lake Tahoe hablan un idioma distinto del inglés. Además, según el Plan de Administración de Destinos de Lake Tahoe (Lake Tahoe Destination Stewardship Plan), entre el 30% y el 50% de los residentes hispanohablantes de la Cuenca no se sienten incluidos en las actividades o programas porque las comunicaciones a menudo se producen solo en inglés. En consecuencia, los miembros de la comunidad buscan información en otros idiomas, especialmente en español. Sin dicha información, las personas no pueden participar con la misma facilidad en las decisiones que toman la Junta y el personal de The Conservancy que tienen consecuencias para sus comunidades. Además, como se indica en el Objetivo 4, el idioma Washoe está ausente de la mayoría de los carteles y comunicaciones oficiales en toda la tierra natal del pueblo Washoe, incluso dentro de la Cuenca.

También es necesaria la coordinación entre los organismos de la Cuenca para una comunicación más holística y eficaz con la comunidad. A partir de los informes de investigación basados en la comunidad y el contacto con la comunidad, The Conservancy se enteró de que muchos miembros de la comunidad buscan actividades adicionales centradas en la familia y los jóvenes que sean accesibles y asequibles, y les preocupa que se priorice el turismo, lo que hace que sea inasequible vivir en y disfrutar de Tahoe. Un hallazgo clave, y un recordatorio para las agencias de la Cuenca, es evitar las suposiciones acerca de cómo las diversas personas, comunidades y culturas valoran las actividades al aire libre, ya que no todas las personas disfrutan de Tahoe o de las actividades recreativas de la misma manera. Es necesaria una mayor conciencia cultural por parte de los organismos públicos de la Cuenca para mejorar el compromiso y la bienvenida de los miembros de color de la comunidad.



Personal del Departamento de Protección Ambiental Washoe reciben al personal de The Conservancy durante un recorrido del Proyecto de la Restauración de Máyala Wáta (la Pradera Meeks), un proyecto administrado por el tribu Washoe.

Acciones

Para fomentar una mayor participación y conocimiento del trabajo de The Conservancy por parte de la comunidad, The Conservancy se compromete a llevar a cabo las siguientes acciones:

5.1 Coordinar Reuniones Comunitarias Conjuntas

Trabajar con la tribu Washoe, los líderes de la comunidad y los socios para reunirse y coordinarse regularmente para compartir los esfuerzos, las actualizaciones y las oportunidades de colaboración de The Conservancy y sus socios. Esto tiene por objeto servir como una oportunidad para que la comunidad aprenda más sobre las diversas entidades de Tahoe, comprenda mejor el papel de The Conservancy en relación con otras agencias, aprenda sobre nuevos proyectos y eleve las necesidades importantes de la comunidad de una manera que sea más eficiente y respetuosa del tiempo de la comunidad.

5.1a Apoyar Reuniones Comunitarias Sobre Equidad

Coordinar o apoyar reuniones periódicas con la Tribu Washoe, organizaciones locales, socios comunitarios y escuelas para crear sinergia en torno al trabajo sobre equidad racial en la Cuenca, y limitar la carga sobre agencias individuales y organizaciones comunitarias.

5.1b Buscar Entrenamientos Sobre Equidad en Toda la Cuenca para Personal de Varias Agencias

En colaboración con la Tribu Washoe y las organizaciones comunitarias de la Cuenca, coordinar oportunidades multi-agencia para la capacitación en competencia cultural y mejores prácticas de compromiso que sirvan a las comunidades que enfrentan las mayores inequidades.

5.2 Designar Líderes Internos para el Alcance Comunitario

Designar a un empleado, a un grupo de empleados, o al Comité, para dirigir al personal de todos los departamentos en el alcance y el compromiso comunitarios. El líder apoyará al personal para lograr un mejor compromiso con la comunidad, como aumentar la presencia de The Conservancy con organizaciones comunitarias locales, escuelas y empleadores.

5.3 Buscar Oportunidades para Que los Fondos de The Conservancy Mejoren la Equidad

Evaluar proyectos e iniciativas utilizando un lente de equidad racial para abrir oportunidades y desarrollar relaciones con nuevos beneficiarios y contratistas, específicamente para empresas de propiedad de miembros de la tribu Washoe, negros, morenos, indígenas personas de color, y mujeres. Esto puede incluir un sistema de seguimiento para garantizar que las asociaciones y los fondos lleguen a las comunidades que se enfrentan a las mayores desigualdades.

5.3a Incluir Requisitos de Participación Comunitaria y Equidad Racial en Acuerdos Financieros

Esto incluye desarrollar procesos de acuerdos que incluyan la equidad racial y la participación comunitaria en los criterios de aplicación y el proceso de evaluación de The Conservancy.

5.3b Mejorar la Publicidad de Oportunidades para Contratos o Financiación

Mejorar el alcance y la publicidad de las oportunidades de financiación disponibles para llegar a la tribu Washoe y a las comunidades que enfrentan las mayores desigualdades.

Expandiendo el Acceso Equitativo

Aunque Lake Tahoe es un destino recreativo al aire libre de categoría mundial, muchas personas se enfrentan a barreras para acceder y disfrutar de sus oportunidades. Como en el resto de California y en todo el país, el acceso al aire libre y sus beneficios no se distribuyen equitativamente a todas las comunidades. La raza y los ingresos a menudo

determinan el acceso. En septiembre de 2022 y diciembre de 2023, la Junta de The Conservancy otorgó un total de ocho subsidios, por un total de \$858,000, a organizaciones sin fines de lucro para mejorar el acceso equitativo a las playas, senderos y montañas de Lake Tahoe.

Para mejorar la comunicación con la comunidad y llegar mejor a los miembros de la comunidad allí donde están, The Conservancy llevará a cabo las siguientes acciones:

5.4 Adaptar las Estrategias de Comunicación para Servir a Diversas Comunidades

Establecer y fortalecer las estrategias de comunicación de The Conservancy para que lleguen a las comunidades donde se encuentran físicamente, en el idioma adecuado, y traten los temas que son prioritarios para dichas comunidades. Entre los ejemplos de comunidades con las que establecer relaciones se incluyen: distritos escolares, organizaciones comunitarias afiliadas a lugares de culto locales, empresas locales, organizaciones no locales y visitantes subrepresentados.

5.4a Diversificar las Estrategias de Alcance Comunitario

Mejorar el alcance comunitario mediante la presentación en eventos culturales donde se reúnan los miembros de la tribu Washoe o las comunidades que enfrentan las mayores desigualdades; llevar a cabo un alcance educativo y experiencial en programas educativos locales; coordinar con otras entidades gubernamentales o comunitarias para ampliar el alcance fuera de la Cuenca; y explorar la posibilidad de implementar un Programa de Pasantías de The Conservancy (Conservancy Internship Program).

5.5 Eliminar las Barreras de Acceso al Idioma Mediante la Traducción y la Interpretación

Aspirar a traducir todas las declaraciones públicas, anuncios y comunicaciones externas de The Conservancy a la mayoría de los idiomas de la Cuenca. Continuar proporcionando servicios de interpretación en español para las reuniones de la Junta y evaluar otras necesidades lingüísticas. Garantizar que las reuniones públicas de The Conservancy satisfagan las necesidades lingüísticas del público.

5.6 Apoyar los programas de embajadores de la Comunidad de la Cuenca

Explorar asociaciones con programas de embajadores existentes que brinden oportunidades para que los embajadores lleguen a la comunidad en parques, playas y otros espacios públicos para brindar información y educación sobre diversas iniciativas ambientales y conexión con los recursos. Los embajadores ayudan a hacer de la Cuenca un lugar acogedor y garantizan que los visitantes conozcan los impactos medioambientales relacionados con las actividades recreativas y las mejores prácticas (por ejemplo, los principios de “no dejar rastro”). Los programas de embajadores comunitarios ya funcionan en la Cuenca, con el apoyo de organizaciones filantrópicas y sin fines de lucro. The Conservancy explorará el apoyo para embajadores que representen la demografía del estado y para comprometerse aún más con los visitantes subrepresentados y las comunidades que enfrentan las mayores desigualdades.

5.7 Informar sobre el progreso de este REAP

Cada dos años, The Conservancy proporcionará al público informes sobre la implementación del REAP.

Para mejorar la conexión comunitaria y prestar un mejor servicio a las comunidades que enfrentan las mayores desigualdades, The Conservancy se compromete a realizar las siguientes acciones:

5.8 Financiar Organizaciones Que Sirvan a las Comunidades Que se Enfrentan a las Mayores Desigualdades

Dar prioridad a la contratación o financiación de programas e iniciativas que sirvan a la tribu Washoe y a organizaciones de comunidades que se enfrentan a las mayores desigualdades.

5.9 Desarrollar las Mejores Prácticas de Participación Comunitaria para el Personal y la Junta

Desarrollar las mejores prácticas para que el personal y la Junta de The Conservancy involucren a los residentes de las poblaciones prioritarias, incluidas aquellas identificadas en la investigación participativa basada en la comunidad.

5.10 Añadir la perspectiva de equidad y la participación Auténtica de la Comunidad al Desarrollo de Proyectos

Durante la fase de desarrollo de los proyectos, consulte a las organizaciones comunitarias locales que prestan servicios a las comunidades que enfrentan las mayores desigualdades y utilice diversas estrategias de participación durante todo el proceso. Esto se relaciona con la acción 2.2a cuando se aplica a los proyectos de The Conservancy.

5.11 Desarrollar la Capacidad de la Comunidad

Colaborar o proporcionar financiación a otras agencias y organizaciones locales (por ejemplo, ADVANCE, Lake Tahoe Community College, Sierra College, California Conservation Corps y escuelas locales) para crear y apoyar vías de empleo medioambiental para miembros jóvenes, diversos y de la comunidad local que carecen de recursos. Esto puede incluir la colaboración con socios de la Cuenca que utilizan modelos de becas y estudiantes asistentes para diversificar el grupo de candidatos que apoyan los esfuerzos de compromiso comunitario. Esto se interrelaciona con el Objetivo 3, acciones 3.1 y 3.1a, y la implementación de ambas tendrá efectos conectados y sinérgicos.

Apéndice

Apéndice A: Proyecto de participación basado en la comunidad

■ Reportes del CBPR

Agradecimientos

The Conservancy agradece a todos quienes contribuyeron su conocimiento, información y perspectivas para ayudarnos a mejorar este REAP, incluso al Tribu Washoe de Nevada y California, a los socios de organizaciones y agencias y muchos miembros de la comunidad y visitantes. Un agradecimiento especial para los del Instituto de Equidad y Bienestar quienes colaboraron cercanamente con el personal de The Conservancy en este proyecto por dos años. Esta colaboración ha informado este REAP y hace que The Conservancy esté mejor equipado para implementarlo.



Equity and Wellness Institute
Cultivating Well-Being in Communities





IMAGEN DE PORTADA: Gente disfrutando de la Vía Verde
Commemorativa Dennis T. Machida en South Lake Tahoe. **IMAGEN DE
CONTRAPORTADA:** Una pareja pasea a lo largo de la orilla norte de Lake
Tahoe en una propiedad de Conservancy.