

DECLARACIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

El Centro de Orgullo y Diversidad de GALA (GPDC)

Al trabajar con y para lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, no binarios, queer, identidades indígenas y comunidades identificadas de manera similar (LGBTQ+) en el condado de San Luis Obispo, El Centro de Orgullo y Diversidad de GALA (GPDC) reconoce que la supremacía blanca y el colonialismo de colonos son sistemas duraderos de jerarquía, división y explotación. Estos sistemas crean importantes desigualdades en nuestras comunidades, pero no operan de forma aislada. La opresión es mutua construida en base a categorías que incluyen orientación sexual, identidad de género, expresión de género, etnia, indigenismo, clase social, discapacidad, religión y estatus migratorio. Así como todas las formas de desigualdad están interconectadas, también lo están todas las formas de justicia. Trabajando por la raza la justicia, la soberanía indígena, la justicia económica y todas las formas de justicia social son parte de la misión central del Centro de Orgullo y Diversidad de GALA.

El Centro de Orgullo y Diversidad de GALA (Gala Pride and Diversity Center) está ubicado en la tierra no cedida del yak tit y u tit y u yak tiñhini – de la Tribu Chumash del norte del condado y región de San Luis Obispo. Somos conscientes de que esta tierra fue arrebatada violentamente a los pueblos indígenas, sin acuerdo, consideración o compensación. Estamos comprometidos a incluir la historia indígena local en nuestra enseñanza y establecemos la intención de relación y apoyo a los pueblos indígenas locales. Además, nosotros reconocemos nuestra responsabilidad para proteger el medio ambiente natural.

Para apoyar de manera efectiva a todas las personas dentro de la comunidad LGBTQ+, el Centro de Orgullo y Diversidad de GALA se compromete a trabajar proactivamente en solidaridad contra la supremacía blanca, el colonialismo de colonos, xenofobia, clasismo, explotación capitalista, fanatismo religioso y todas las formas de cis-heteropatriarcado.

La siguiente Política de la Organización detalla (1) las prioridades y prácticas de la organización actuales al trabajo transformador de dismantelar la opresión y (2) una estructura transparente para asegurar políticas sensibles a la comunidad que crecerán con el tiempo.

Prácticas organizacionales

- Celebramos las diversas culturas y herencias en solidaridad con líderes comunitarios confiables.
 - Buscar celebraciones culturales en la comunidad para encontrar formas apropiadas de incluir y apoyar a los miembros de la comunidad LGBTQ+.
 - Ser consistente e inclusivo con todas las personas negras, indígenas y de color (BIPOC) para demostrar compromiso y generar confianza.
- Dar prioridad a expertos, comunidades y necesidades de BIPOC en la mayoría de los programas.
- Ofrecer interpretación/traducción y múltiples formatos de participación en todos los programas.
 - Crear relaciones con múltiples proveedores que puedan proporcionar servicios de interpretación en español, interpretación en lenguas indígena, subtítulos en vivo y ofrecer Interpretación del Lenguaje de Señas Americano (ASL).
 - Presentar la capacidad, incluyendo el equipo y el personal para permitir participación (virtual/presencial) en programas híbridos, así como sincrónico y compromiso asincrónico de protocolos y orientación de reuniones públicas.
- Seguir todas las guías y procedimientos pertinentes para tener reuniones seguras.
- Documentar, registrar y publicar todos los programas públicos (sin incluir grupos de discusión, espacios comunitarios privados, etc.).

- Mantener y hacer crecer los espacios comunitarios en persona y en línea.
- “Nada sobre nosotros sin nosotros”: Enfocarse en las voces de los miembros de la comunidad afectados en programas, paneles de discusión y eventos patrocinados.
 - o Construir relaciones significativas con los líderes de la comunidad BIPOC, incluyendo a los Aliados LGBTQ+ (ver también, sección Liderazgo).
 - o Apoyar el desarrollo de liderazgo entre las comunidades marginadas para aumentar la capacidad de autodeterminación y la participación en esfuerzos de colaboración.
 - o Valorar la experiencia de BIPOC a través de oportunidades con pago para liderar programas y consultar sobre una variedad de temas, incluidos, entre otros, la raza y el racismo.
 - o Crear una oficina de oradores expertos y relevantes para participar en paneles y eventos.
- Dar publicidad a las colaboraciones apropiadas y con trabajo de diversidad para ayudar a aumentar la visibilidad de organizaciones asociadas y demostrar una inclusión positiva.
- Trabajar contra el impacto duradero del prejuicio y la exclusión que se ha experimentado dentro de espacios LGBTQ+.

Comunicaciones

- Comprometerse a llegar a diferentes miembros de la comunidad en las comunicaciones públicas.
 - o Traducir el sitio web, las comunicaciones de los boletines y el contenido de las redes sociales al Español.
 - o Incluir descripciones de imágenes en todos los subtítulos que aparecen en las redes sociales.
 - o Trabajar con líderes comunitarios de BIPOC y colaborar con redes comunitarias para garantizar que todos los sectores del condado y la región estén al tanto de las oportunidades y programas.
- “Ponte en la brecha”: crea una comunicación inclusiva reuniéndote con personas donde ellos se encuentran.
 - o Trabajar con organizaciones aliadas para identificar brechas en servicios y recursos para distritos electorales compartidos.

Crecimiento

- Contrarrestar el aislamiento que afecta de manera desigual a los BIPOC y a las comunidades de bajos ingresos al expandir los esfuerzos a más lugares en todo el condado.
 - o Asociarse con líderes comunitarios y aliados de manera colaborativa.
 - o Cerrar las brechas de equidad manteniendo espacio para servir al norte del condado.
 - o Alternar la ubicación de los eventos en persona (cuando sea seguro y apropiado).
- Desarrollar la capacidad y organización para el trabajo de diversidad, equidad e inclusión.
 - o Proporcionar apoyo de desarrollo profesional para los miembros del personal y líderes voluntarios para aumentar y refrescar su fluidez en áreas antirracistas y decoloniales, y otras prácticas en contra de la opresión.
 - o Incluir trabajo hacia las metas de diversidad, equidad e inclusión en todos las evaluaciones y consideración para promociones y aumentos.
 - o Incorporar la diversidad, la equidad y la inclusión en los objetivos de desarrollo.
 - Comprometer una parte de los fondos generales para estos proyectos.
 - Dar prioridad a las subvenciones y donantes con un apoyo dedicado a la equidad y cambio social de trabajo.

Liderazgo

- Construir caminos para el liderazgo y la representación entre BIPOC y otros grupos históricamente subrepresentados.
 - o Publicar las reuniones de la Junta y oportunidades para que los miembros de la comunidad observen reuniones y participen.
 - o Crear un programa de capacitación que oriente a los posibles miembros de la Junta de grupos históricamente

- subrepresentados para que aprendan más sobre la organización y cómo pueden participar más.
- o Dar la bienvenida a los miembros jóvenes de la junta, incluyendo a los menores (sin capacidad de voto).
 - Contratar y cultivar líderes internos con experiencia para promover la diversidad, la equidad y la inclusión.
 - o Reclutar miembros del personal, voluntarios y líderes de organizaciones de grupos históricamente desatendidos, incluyendo a los aliados de LGBTQ+.
 - o Dar prioridad para emplear a personas con experiencia liderando y con esfuerzos para que trabajen con grupos que históricamente han sido desatendidos.
 - o Establecer la fluidez bilingüe/plurilingüe como calificación preferida para todas las ofertas de trabajo.
 - o Incluir elementos específicos en las descripciones de los deberes laborales para promover la diversidad, la equidad, e inclusión a lo largo de los procesos de organización.
 - Por ejemplo: Participar en alianzas estratégicas con coaliciones lideradas por grupos afectados.
 - o Incluir la experiencia vivida y antecedentes profesionales relevantes y equivalentes a credenciales formales en calificaciones laborales para personal y puestos de contrato.
 - o Anunciar ofertas de trabajo para llegar a un grupo grande de candidatos elegibles (ver también, sección de comunicaciones).
 - o Practicar la transparencia con los salarios y las ofertas de trabajo para los posibles candidatos, oradores y consultores.
 - Participar en la evaluación continua y la planificación estratégica con una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión.
 - o Abordar el progreso hacia las metas de diversidad, equidad e inclusión en el Informe Anual de la organización.
 - o Crear un espacio regular en las reuniones de la Junta para abordar la diversidad, la equidad y los problemas de inclusión como grupo.

Accesibilidad

- Garantizar el acceso físico a programas y eventos para personas con discapacidades.
- o Garantizar la disponibilidad de rampas, barandillas, equipo de asistencia, recursos de tecnología y todas las adaptaciones razonables que incluyen, pero no se limitan a los requeridos por la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.
- o Utilizar el principio del diseño universal para crear espacios accesibles que minimicen la necesidad de acomodación.
- o Aplicar estos requisitos a los espacios exteriores alquilados para programas públicos y eventos.
- Crear opciones de participación gratuitas y de escala variable para la mayoría de los eventos públicos.
- y eventos.
- o Proporcionar cupones de autobús, reembolso de estacionamiento y tarjetas de gasolina por asistir a eventos.
- o Cuando sea posible, seleccionar lugares que sean de fácil acceso para el transporte público.
- o Cuando sea posible y apropiado, proporcionar transporte directamente a los miembros de la comunidad que lo necesiten.
- Crear acceso para familias y comunidades mediante la creación de programas que estén abiertos a grupos de diferentes generaciones.
- o Crear eventos orientados a la familia y programas comunitarios que incluyan aliados para fomentar la participación de familias enteras.
- o Evaluar la posibilidad de ofrecer los servicios de cuidado infantil o crear oportunidades para que los invitados organicen el cuidado de los niños.

Abogacía

- Tomar un papel activo en el trabajo contra la injusticia en el condado de San Luis Obispo y la región, incluyendo el racismo, la supremacía blanca, el colonialismo de colonos, la xenofobia y el capitalismo explotador.
- o Firmar cartas de apoyo y campañas relevantes contra los sistemas de opresión.
- o Participar en reuniones y coaliciones con socios clave.
- o Financiar esfuerzos de colaboración para abordar las brechas de equidad local.
- Patrocinar investigaciones y evaluaciones regulares para proporcionar evidencia de la existencia y experiencia de diversos grupos LGBTQ+.
- Elevar las voces BIPOC e históricamente voces que han sido subrepresentadas al brindar aportes y capacitación a instituciones relevantes como gobiernos de ciudades y condados, Dignity Health, Sierra Vista y Centros Comunitarios de Salud.
- Asegurar de que todos los proveedores en los eventos, incluyendo Pride y otros programas públicos, reconozcan y afirmen la políticas de diversidad del Centro de Orgullo y Diversidad de GALA (Gala Pride and Diversity Center) relacionados con la Equidad e Inclusión.
- Trabajar hacia la justicia económica apoyando a los productores locales para contrarrestar el Orgullo corporativo (por ejemplo, lavado de arcoíris – rainbow-washing).
- Continuar patrocinando, colaborando y promoviendo a negocios que pertenecen a miembros LGBTQ+ y negocios que son amables con LGBTQ+, junto con negocios propiedad de BIPOC y negocios amigables con BIPOC.

Metodología, Rendición de Cuentas y Política de Vida

Este documento fue creado a través de un proceso de colaboración entre la Junta de GPDC, el personal, constituyentes de la comunidad y QueerProfs. La organización reconoció la necesidad de una declaración para organizar estratégicamente la política para la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de GPDC. La primera ronda de desarrollo incluyó la revisión de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas y reflexionando sobre los hallazgos del estudio QCares y otras investigaciones relevantes.

QueerProfs sintetizó esta información con una conversación con el personal y la Junta para identificar el contexto que guía el trabajo actual de diversidad, equidad e inclusión en el GPDC. Estas prioridades ayudó a inspirar una sesión para escuchar a negros, indígenas y personas de color (BIPOC, por sus siglas en inglés), que fue celebrada el 17 de agosto de 2021. Esta sesión incluyó a miembros de la comunidad y representantes de organizaciones locales de BIPOC. La conversación permitió a los participantes compartir experiencias y dar información directa sobre las políticas y programas de la organización. Además de la conversación a través de la videoconferencia y el chat de Zoom, se invitó a los participantes y miembros de la comunidad a compartir comentarios escritos a través de un formulario anónimo.

Las reglas identificadas aquí se crearon mediante la codificación sistemática del contenido de estas Conversaciones. Los datos utilizados fueron la grabación de audio y la transcripción de esta sesión, junto con los comentarios enviados por el chat de Zoom y a través del Formulario de Google independiente. QueerProfs codificó estos datos extrayendo temas relevantes de cada una de las respuestas. Cuando fue posible, se utilizaron códigos que reflejaban el lenguaje exacto compartido por los participantes. Estos códigos identificaron experiencias específicas, así como recomendaciones directas para el GPDC. Temas que que aparecieron varias veces se destacaron por su importancia y relevancia, así como por su complejidad. Cuando Voces BIPOC y no BIPOC convergieron en un solo tema, el contenido de las perspectivas de BIPOC se centró en informar recomendaciones de reglas efectivas. Los temas eran entonces agrupados de acuerdo con los pasos procesables disponibles para la organización en las áreas presentadas arriba: programas, comunicaciones, crecimiento, liderazgo, accesibilidad y promoción.

Este documento se pondrá a disposición del público, incluidos los partidarios de GPDC y

constituyentes (véase también la sección de Comunicaciones). Las personas pueden proporcionar retroalimentación [escribiendo un comentario en Comment in Google.docs](#) o poniéndose en contacto con QueerProfs en queerprofs@gmail.com . Este es un documento vivo, que está destinado a ser actualizado continuamente. Por ejemplo, los objetivos establecidos en este documento deben completarse y ampliarse para abordar nuevas ambiciones y abordar problemas emergentes.

Otras prácticas para esta Política Viva son:

- Organizar sesiones periódicas para escuchar (al menos una vez por trimestre) y para traer una amplia gama de voces BIPOC al proceso de evaluación del progreso y establecimiento de nuevos objetivos.
- o El personal y los líderes serán responsables de proporcionar indicadores de esfuerzo y avances en las metas incluidas en este documento.

o Estas sesiones para escuchar incluirán oportunidades para proporcionar comentarios directos sobre este documento de política viva.

- o Más sesiones adicionales para escuchar serían muy útiles para enfocarnos en las necesidades específicas de personas transgénero, bisexuales, personas con discapacidades, minorías religiosas, mujeres e inmigrantes.
- Las metas logradas se eliminarán y se registrarán en una sección separada para celebrar sus logros.
- El documento actual y las versiones anteriores estarán disponibles al público en el sitio web del Centro de Orgullo y Diversidad de GALA (Gala Pride and Diversity Center) en www.galacc.org y encontrarán instrucciones acerca de cómo proporcionar comentarios o sugerencias.