

A stylized graphic of a hand with fingers pointing upwards, rendered in various colors: orange, red, purple, green, and blue. The hand is positioned on the right side of the page, with the palm facing left. A dark blue rectangular box is overlaid on the left side of the hand, containing text.

DAMIEN CENTER 2022-24

# PLAN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

## ESTIMADO INTERESADO,

Es esencial que el Damien Center luche contra la injusticia sistémica en todas las formas que se manifiesta, incluso en nuestra propia organización. No somos inmunes a los efectos del racismo sistémico, el ableísmo, el patriacado, la queerfobia y la naturaleza explotadora del modo de producción al que está sujeta nuestra sociedad.

Debemos permanecer vigilantes y tomar medidas decisivas para combatir estas fuerzas, por lo que hemos desarrollado nuestro plan DEI 2022-24 para hacer precisamente eso. Nuestro Comité Directivo del Plan DEI pasó el último año creando objetivos para nuestra organización centrados en diversificar nuestras prácticas de contratación, desarrollar y apoyar al personal de entornos marginados y/o minoritarios, y adherirse a directrices y procedimientos que exigen compromiso y rendición de cuentas.

Este proceso se llevó a cabo en línea con nuestro plan estratégico organizacional de cinco años diseñado para ejecutar 2022-2027 e incorporó muchas estrategias importantes que buscan crear diversidad, equidad e inclusión dentro de la programación y los servicios que ofrecemos. Juntas, estas estrategias buscan reconstruir nuevas filosofías, políticas, servicios y otras estructuras para guiarnos hacia un futuro más inclusivo y equitativo.

**Estamos profundamente en deuda** con todo el personal y los miembros de la Junta que contribuyeron a la creación de este plan, sin su visión y perspectiva, este proyecto, y el trabajo del Damien Center en su conjunto, no sería posible. Un agradecimiento especial a nuestro Comité Directivo del Plan DEI de miembros del personal Wendy Catalan Ruano, Robert Kellman, Caelan Lee, DyNishia Miller, Alan Witchey, Juan Carlos Venis y el miembro de la junta Brian Jarman.

Sinceramente,



Bill Pritt  
Presidente de la Junta



Alan Witchey  
Presidente & CEO



DyNishia Miller  
Oficial de DEI

## DESDE NUESTRA FUNDACIÓN EN 1987...

Desde su fundación en 1987, el Damien Center ha trabajado incansablemente junto a la comunidad de Indianápolis para poner fin a la epidemia del VIH durante más de 35 años. A través de su modelo de atención de ventanilla única, la organización busca abordar una miríada de barreras a las que se enfrentan los más afectados por el virus y garantizar que puedan crecer y prosperar.

Damien siempre ha buscado justicia y equidad para sus clientes mientras luchan contra los sistemas que les niegan el acceso a la atención y limitan su calidad de vida, y al hacerlo, nuestra organización también debe aceptar el papel que desempeñamos en la perpetuación de las desigualdades sistémicas entre los clientes, el personal, los voluntarios y la comunidad. Para abordar estas deficiencias, nuestra organización creó un plan estratégico centrado en la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI).

En asociación con Optimist Business Solutions (OBS), el liderazgo del Damien Center colaboró con el personal y los miembros de la Junta para evaluar el estado de los esfuerzos actuales de DEI de la organización e identificar áreas de enfoque en las que Damien podría trabajar para mejorar su dedicación y adhesión a los directores de DEI.

El plan DEI 2022-25 resultante describe una serie de estrategias y tácticas esenciales para fomentar la pertenencia y un entorno inclusivo en el Damien Center, uno que no solo refleja la diversidad de nuestra base de clientes, sino que también crea equidad para las personas subrepresentadas y minoritarias de nuestro equipo. Aunque las injusticias sistémicas no se puedan superar tan fácilmente o perfectamente, tenemos la intención de aliviar las cargas impuestas a nuestro personal y clientes, y asegurarnos de que se sientan bienvenidos, valorados y respetados dentro de nuestros muros.

## DECLARACIÓN DE CAPITAL

Los valores del Damien Center de Dignidad, Colaboración, Equidad, Responsabilidad, Calidad e Innovación son ejemplos fundamentales de nuestro compromiso con la salud y la equidad social para las personas de diversas comunidades. Estas comunidades incluyen, entre otras, a los que viven con VIH/SIDA, los de raza negra/afroamericanos, los asiático-americanos y los isleños del Pacífico (AAPI), las comunidades latinx/a/o e indígenas, la comunidad LGBTQ+, la comunidad envejecida, las personas con discapacidades, las personas sin hogar, y las que luchan contra el abuso de sustancias. Como la organización de servicios contra la sida más antigua y grande de Indiana, es nuestra responsabilidad apoyar, abordar y ser el ejemplo de cambios equitativos en nuestra sociedad.

## NUESTRA VISIÓN EN EL DAMIEN CENTER

Nuestro Plan DEI 2022-24 es nuestro intento de hacer avanzar, incluir a los miembros marginados de la comunidad y hacernos responsables. Nuestra visión para DEI en Damien es que todo el personal sea respetado, valorado, escuchado y se le dé oportunidades para crecer y prosperar.

En la búsqueda de esta visión, hemos solidificado los conceptos amplios y a menudo ambiguos detrás de DEI en un conjunto de definiciones concretas y específicas.

### DIVERSIDAD

La diversidad se refiere a las similitudes y diferencias, tanto visibles como invisibles, que existen entre las personas. La diversidad incluye valores, creencias, estilos de vida, habilidades, etnias, edades, géneros, experiencias, estilos de pensamiento, antecedentes, orientaciones, comportamientos, culturas, estatus socioeconómico y los innumerables otros aspectos que dan forma a la personalidad y a la identidad única de un individuo.

### EQUIDAD

La equidad es la calidad de ser justo e imparcial a la igualdad de trato. Reconocimiento de que no todos comenzamos desde el mismo lugar y debemos reconocer y eliminar los desequilibrios dondequiera que persisten.

### INCLUSIÓN

La inclusión es invitar y abarcar toda la amplitud de perspectivas, involucrar plenamente esas perspectivas, y aprovecharlas para lograr nuestro potencial individual y colectivo. La inclusión requiere acción. La inclusión es más que acomodar o permitir la diversidad. Se trata de construir fuerza a través del valor inherente de la diversidad y verla como una parte fundamental de todo lo que hacemos. Requiere enfoque en cómo cada uno de nosotros toma las decisiones y la voluntad de reconocer y eliminar las barreras a la inclusión.

## ESFUERZOS PASADOS

El Damien Center tiene un largo compromiso con el avance de una cultura en la que todas las personas pueden reunirse y en la que trabajemos para mejorar equitativamente la salud de nuestros clientes y pacientes. Reconocemos a través de este proceso que nuestro trabajo en DEI está elevado a una nueva importancia, y también queremos celebrar los esfuerzos que han pasado antes de este plan. Damien Center ha implementado muchas iniciativas anteriores de DEI en el pasado, incluyendo:

- Creación de un plan anual de diversidad para abordar las iniciativas de DEI.
- Promover conversaciones activas y continuas sobre las desigualdades y cómo el racismo y la justicia racial afectan a nuestra programación y actividades.
- Formación del personal sobre las desigualdades en salud para las poblaciones LGBTQ+ y las personas de raza negra, indígenas y de color, incluida la Interrupción del Racismo para todo personal.
- Contratación de personal representativo a propósito de nuestra comunidad de clientes, incluyendo raza, estado de VIH e identificación LGBTQ+.
- Contratar a nuestro primer oficial de DEI, DyNishia Miller, en 2021, que informa directamente al CEO y está facultada para hacer cambios para mejorar la cultura, las prácticas de contratación y promoción, y el desarrollo profesional.
- Contratación de un consultor de DEI para que nos ayude a revisar, actualizar y hacernos responsables del trabajo de DEI.

Estos esfuerzos y otros destacan el valor que DEI tiene para nuestra organización, pero también carecían de la estructura necesaria para sostenerlos y responsabilizar a la agencia de los esfuerzos en curso. Este nuevo plan busca crear un cambio significativo e integrar DEI en nuestro trabajo diario.

## NECESIDADES IMPULSADAS POR AQUELLOS A LOS QUE SERVIMOS

Damien Center ha estado ampliando estratégicamente sus programas y servicios para abordar las disparidades en la atención que afectan a los miembros más vulnerables de nuestra comunidad. Utilizamos datos epidemiológicos, comentarios de clientes y análisis de brechas comunitarias para determinar el mejor enfoque para la expansión del programa y garantizar la sostenibilidad a largo plazo de estos nuevos programas. Varios ejemplos de este crecimiento reciente incluyen:

- El Proyecto ION es un proyecto financiado por los Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental (SAMHSA) de cinco años (2020-25) que proporciona servicios de navegación y recuperación entre pares para los HSH negros y latinos (Hombres que tienen Relaciones Sexuales con Hombres).
- El Underground es un programa de cinco años (2022-27) financiado por los CDC para reducir las nuevas infecciones por el VIH, aumentar el acceso a los servicios de atención y prevención del VIH, y promover la equidad en salud entre las personas jóvenes transgénero de color.
- HOLA recibió una subvención de cinco años (2021-26) de los CDC dirigida a personas LatinX para actividades de prevención del VIH para reducir las nuevas infecciones por el VIH en el condado, aumentar el acceso a la atención y promover la equidad en salud para Latinx HSH.
- El Programa de Demostración de Personas sin Hogar Juvenil (YHDP) proporciona asistencia para la vivienda y gestión de casos para jóvenes LGBTQ+ y padres.
- El Programa de Vivienda para Ancianos de HOPWA (2022-25) se dirige a personas de bajo ingreso que viven con el VIH/SIDA en el centro de Indiana con un enfoque específico en personas de 55 años o más.
- La Asistencia para la Vivienda para Víctimas de la Trata de Personas es una subvención de tres años del Departamento de Justicia otorgada en 2021 que proporciona vivienda y servicios de apoyo a las víctimas de la trata de personas.
- Los servicios de salud mental LGBTQ+ ampliados comenzaron en Julio de 2022 con fondos de la División de Salud Mental y Adicciones de Indiana para ampliar significativamente sus servicios de salud mental LGBTQ+.

Muchos de estos programas han traído un enfoque muy necesario en los más representativos de aquellos a los que servimos, nuestras políticas crean un marco inclusivo y nuestros resultados son equitativos para todos los que buscan un hogar de atención.

## INTERSECCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Damien Center se asoció con la firma de consultoría Hedges y Associates para revisar su Visión, Misión y Valores, y desarrolló un Plan Estratégico de cinco años para ampliar nuestro alcance y embarcarnos en nuevas emocionantes oportunidades de servicio.

Durante el proceso de planificación de más de seis meses, involucramos una amplia variedad de partes interesadas y pasamos tiempo aprendiendo lo que más se necesita de la comunidad. DEI fue fundamental para ese proceso y se puede ver a través de varias estrategias integradas en ese plan. A continuación se destaca la interseccionalidad clave con nuestras filosofías DEI.

El plan completo se puede encontrar en nuestro sitio web. El Plan Estratégico y el Plan DEI están destinados a complementar y actuar en conjunto entre sí.

### PLAN DEL DEI:

Se dirige a las mejores organizativas relacionadas con las políticas, el personal y los miembros de la junta para mejorar la forma en que servimos a diversas poblaciones.



### PLAN ESTRATÉGICO:

Objetivos del programa de mezcla expansiones y mejoras que ayudan a servir mejor a diversas poblaciones afectadas de manera desproporcionada por el VIH.

Nuestro Plan Estratégico 2022-27 hace un punto de garantizar que la atención equitativa y de calidad sea accesible para tantas poblaciones desatendidas como podamos llegar. A través del plan, se identificaron seis poblaciones prioritarias que estaban más privadas de derechos y más críticas para el éxito de nuestro trabajo.

Estas poblaciones incluían estadounidenses de la raza negra/africanos, poblaciones transgénero/no binarias, individuos latinos, personas que viven en comunidades rurales, poblaciones de ancianos y otros grupos de alto riesgo, incluidos los birmanos y haitianos.

## PARTICIPACIÓN CRÍTICA DE LA POBLACIÓN



## PROCESO DE PLANIFICACIÓN

Para abordar la miríada de complejidades y matices que conlleva un plan integral de DEI, Damien, junto con Optimist Business Solutions, se embarcó en un esfuerzo para construir una estrategia que identificara acciones tangibles que la organización podría emprender para abordar sus deficiencias de DEI, con resultados medibles y métricas para el éxito. El proceso incluía:

- 1 Cien entrevistas realizadas con el personal por nuestro oficial de DEI para determinar el estado base de los esfuerzos de DEI en el Damien Center.
- 2 Asamblea de un Comité Directivo del Plan DEI compuesto por nuestro Oficial de DEI, Presidente y CEO, miembros de la Junta y miembros adicionales del personal que representan diversas perspectivas.
- 3 Amplia investigación de tres propuestas para el desarrollo de nuestro plan DEI de tres empresas de consultoría, lo que en última instancia resultó en las aprobaciones de la propuesta presentada por Optimist Business Solutions.
- 4 Evaluación del personal realizada por Optimist Business Solutions para exponer las necesidades de DEI de la organización.
- 5 Sesiones de planificación quincenales encabezadas por nuestro Comité Directivo del Plan DEI junto con consultores para desarrollar objetivos integrales para la organización y las acciones necesarias para lograrlos.
- 6 Proceso final de análisis y revisión realizado con el liderazgo y la dirección de Damien.

## PLAN DE ACCIÓN DEI DEL DAMIEN CENTER 2022-24

Nuestro Comité Directivo del Plan DEI perfeccionó seis objetivos que crearán aún más un entorno inclusivo y acogedor en el que el personal sea respetado y valorado por su trabajo. Los ideales básicos incluyen desarrollar un entendimiento común del trabajo de DEI, desarrollar y revisar políticas y procedimientos que apoyen a DEI, crear una estructura diversificada de personal y liderazgo, crear un desarrollo y la retención de personal, garantizar que todo el personal reciba un pago equitativo y crear diversidad entre nuestros vendedores y proveedores. Estos representan una base a partir de la cual podemos crear prácticas sostenibles y políticas concretas para nuestra organización.



## 1 PARA GARANTIZAR QUE TODOS LOS EMPLEADOS ENTIENDAN LAS INICIATIVAS DEI DE DAMIEN.

- 1A. Desarrollar, implementar y realizar un seguimiento de la capacitación y el desarrollo profesional requeridos de DEI para todo el personal.
- 1B. Crear una herramienta escrita para estandarizar las discusiones continuas de DEI a nivel de departamento.
- 1C. Revisar el proceso de revisión anual de los empleados para incluir competencias cuantificables de rendimiento de DEI.

## 2 FORMALIZAR UN SISTEMA DE RENDICIÓN DE CUENTAS MEDIBLE DE LAS POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y PRÁCTICAS DE DEI.

- 2A. Desarrollar e implementar un proceso de investigación de antecedentes para garantizar la intencionalidad al determinar la participación de la comunidad de Damien.
- 2B. Realizar un análisis de disparidad de las políticas y procedimientos de DEI.
- 2C. Desarrollar políticas y procedimientos de DEI identificados a través del análisis de disparidad.
- 2D. Educar a todo el personal, voluntarios y miembros de la junta sobre las políticas y procedimientos de DEI.

## 3 ESTABLECER PRÁCTICAS SALARIALES EQUITATIVAS.

- 3A. Completar un análisis de compensación para todos los puestos.
- 3B. Realice un análisis de equidad salarial y diversidad junto con el análisis de compensación y corrija cualquier inequidad que se descubra.

## 4

## CREAR PROCESOS ESTANDARIZADOS DE RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN QUE CONDUZCAN A CANDIDATOS MÁS DIVERSOS.

- 4A. Comparar los datos demográficos de los clientes con los datos demográficos del personal, los voluntarios y de la junta.
- 4B. Desarrollar planes de divulgación específicos para llegar a candidatos en poblaciones específicas en función de los resultados de la evaluación comparativa.
- 4C. Desarrollar un proceso de entrevista estandarizado e implementar capacitación para los gerentes de contratación sobre prácticas de entrevista equitativas

## 5

## CONSTRUIR UN MARCO EQUITATIVO QUE MEJORE EL COMPROMISO Y LA RETENCIÓN.

- 5A. Establecer un proceso consistente para implementar e informar sobre los resultados de nuestra Encuesta Cultural anual.
- 5B. Crear e implementar Grupos de Recursos para Empleados.
- 5C. Crear esfuerzos de sostenibilidad para ERGS, comités internos y otros esfuerzos de DEI.
- 5D. Evaluar y desarrollar un plan para implementar un programa de capacitación para líderes actuales y futuros.
- 5E. Tasas de retención, rotación y promoción de puntos de referencia por demografía.

## 6

## PARA ESTANDARIZAR LAS DIRECTRICES DE EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES PARA GARANTIZAR LA DIVERSIDAD DE LOS PROVEEDORES QUE REFLEJE LOS VALORES DEI DE DAMIEN.

- 6A. Realizar una auditoría de todos los proveedores actuales para identificar cuáles son mujeres, minorías, LGBTQ+ y propiedad de Indiana.
- 6B. Desarrollar directrices estandarizadas/lista de verificación de auditoría a seguir al seleccionar y contratar con cualquier proveedor externo.

