



PLAN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



Departamento de Ingresos de Oregon
Actualizado en enero de 2025



Contáctenos

Contact us for ADA accommodations or assistance in other languages.

Website: oregon.gov/dor

Phone: 503-378-4988 or 800-356-4222

Email: questions.dor@dor.oregon.gov

Comuníquese con nosotros para solicitar adaptaciones de la ADA (Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades) o asistencia en otros idiomas.

Sitio web: oregon.gov/dor

Teléfono: 503-378-4988 o 800-356-4222

Correo electrónico: preguntas.dor@dor.oregon.gov

Cómo trabajamos en colaboración con las naciones soberanas

Las tribus nativas americanas tienen un estado político único y son reconocidas como gobiernos soberanos. Esta soberanía significa que las tribus tienen la autoridad para gobernarse a sí mismas, administrar sus propios asuntos y tomar decisiones independientemente de las leyes estatales. Reconocemos y respetamos el estado soberano de las nueve tribus de Oregón reconocidas a nivel federal y sus respectivas autoridades en las tierras tribales.

Nuestra política consiste en fomentar las relaciones positivas entre los gobiernos a través de la consulta con las tribus en los ámbitos en los que el desarrollo, la aplicación y la administración de los programas de la agencia puedan afectar a los miembros, las tierras, las actividades o los intereses de las tribus. Consideramos que seguir cultivando nuestras relaciones con las tribus mejora la eficacia general de nuestra agencia, a la vez que apoya nuestro trabajo en todo el estado y la región.

La ley de impuestos sobre la renta personal de Oregón relacionada con la tributación de los nativos americanos se encuentra en ORS 316.777 y OAR 150-316-0595. Esta ley y las normas administrativas asociadas eximen ciertos ingresos obtenidos por nativos americanos en Oregón.

La ley de impuestos sobre la propiedad de Oregón relacionada con la tributación de propiedades indígenas se encuentra en ORS 307.181 y OAR 150-307-0220. Esta ley y las normas administrativas asociadas eximen a ciertas propiedades de impuestos.

Las leyes de Oregón relacionadas con los acuerdos de reembolso con las reservas indígenas se encuentran en ORS 323.401 y 323.615. Estos estatutos autorizan al Departamento de Ingresos a celebrar acuerdos con los órganos de gobierno tribales para reembolsar una cantidad mutuamente acordada de impuestos sobre cigarrillos o productos del tabaco pagados por adelantado sobre las ventas a los miembros de la tribu en la reserva. Esta disposición se suma a otras leyes que permiten la devolución de impuestos.

Nuestro compromiso

Juntos, recaudamos los ingresos de los que depende Oregón. Para cumplir con esta misión, debemos garantizar la dignidad y la inclusión de todos. Las prácticas inclusivas nos ayudan a comprender y satisfacer las necesidades únicas de nuestros clientes. Nuestra responsabilidad es adaptar nuestros sistemas, políticas, prácticas y procedimientos para servir a todos nuestros clientes, y este plan es un testimonio de ese compromiso.

El departamento se compromete a crear un entorno inclusivo donde todos los empleados se sientan seguros, independientemente de su identidad. Valoramos la diversidad de nuestros empleados y de las comunidades a las que servimos. Al aceptar la diversidad, nos aseguramos de que nuestra organización refleje la comunidad a la que servimos.

Gracias por su dedicación y apoyo para hacer realidad este plan. Juntos, crearemos un entorno más inclusivo y equitativo para todas las personas a las que servimos y con las que trabajamos.

Contenido

Contáctenos.....	2
Cómo trabajamos en colaboración con las naciones soberanas	3
Contenido	5
Introducción	6
La historia de Oregón.....	8
Plan de acción.....	14
Seguimiento y evaluación	26
Logros de 2023-2024.....	27
Conclusión	31
Apéndice	32

Introducción

Estamos comprometidos con la diversidad, la equidad y la inclusión.

El estado de Oregón está comprometido a establecer un liderazgo sólido para erradicar las desigualdades raciales y de otro tipo en todos los aspectos del gobierno estatal.

La equidad consiste en crear las condiciones para que todos tengan acceso a los recursos y oportunidades que necesitan para prosperar, así que las identidades no pueden predecir los resultados.

El plan de diversidad, equidad e inclusión incorpora las estrategias de diversidad, equidad e inclusión del Estado de Oregón en el Departamento de Ingresos de Oregón.

Actualización del plan

Las acciones de este plan se han modificado para reflejar las actualizaciones basadas en los recursos disponibles. Durante la sesión legislativa de 2023 no se financiaron las solicitudes legislativas de recursos para apoyar parte del trabajo del plan original. El progreso de los puntos de acción completados se puede encontrar en la página 24.



Antecedentes

Como se describe en el Plan de Acción de Diversidad, Equidad e Inclusión de 2021 del Estado de Oregón: Un plan de Acción para la Equidad Racial y la Pertenencia, las comunidades de Oregón histórica y actualmente desfavorecidas y con recursos insuficientes incluyen a los habitantes de Oregón que se identifican como:

- Nativos americanos, miembros de las nueve tribus reconocidas a nivel federal de Oregón, indios americanos
- Nativos de Alaska
- Personas de raza negra, africanos, afroamericanos
- Latinas, Latinos, Latinx, hispanos
- Asiáticos
- Isleños del Pacífico (incluidos los ciudadanos del Pacto de Libre de Asociación)
- Inmigrantes, refugiados, solicitantes de asilo, titulares de estatus diferido y de estatus de protección temporal
- Indocumentados, beneficiarios de la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA), “Dreamers”, titulares de visas de no inmigrante,
- Aprendices del inglés (ELL) lingüísticamente diversos,
- Personas esfavorecidas económicamente
- Personas con discapacidad
- LGBTQIA2S+
- Trabajadores agrícolas, trabajadores migrantes estacionales

Reconocemos que las personas a menudo se identifican con múltiples comunidades y se ven afectadas por sistemas de opresión complejos, lo que también se conoce como interseccionalidad. Utilizar la equidad como el principio rector significa centrarse en las necesidades de los miembros de la comunidad que han sido históricamente excluidos y subrepresentados. Al diseñar políticas, prácticas y procesos que sirvan explícitamente a estos grupos culturalmente específicos, el departamento puede crear condiciones que beneficien a todos los miembros de la comunidad. Al mejorar los resultados para los miembros de la comunidad con menos acceso a recursos y oportunidades, el departamento puede servir mejor a todos los habitantes de Oregón.

La historia de Oregón

Este plan reconoce y hace visibles muchos casos históricos de opresión y violencia en nuestro estado, basados específicamente en la raza y el origen étnico. “El sistema tributario no es neutral en cuanto a la raza; el sistema tributario refleja las actitudes, los prejuicios y los intereses económicos de quienes escribieron las leyes tributarias, y durante gran parte de la historia de nuestra nación han sido mayormente hombres blancos adinerados”.¹

Como se muestra en el Plan de Acción de Diversidad, Equidad e Inclusión del Estado de Oregón, la siguiente cronología de la historia de Oregón ilustra algunas, pero no todas, las políticas y acciones estatales y federales que perpetúan las desigualdades raciales.

Año	Políticas y acciones que perpetúan las desigualdades raciales
1790	Ley de Naturalización: Esta ley prohibió que las personas que no eran de raza blanca accedieran a la ciudadanía estadounidense en 1790, al limitarla a los inmigrantes de raza blanca (principalmente de Europa occidental) que hubieran residido en Estados Unidos al menos dos años y que tuvieran hijos menores de 21 años. La ley también concedió la ciudadanía a los hijos nacidos de ciudadanos estadounidenses en el extranjero.
1844	Exclusión: La primera ley de exclusión de las personas de raza negra en Oregón, adoptada en 1844 por el Gobierno Provisional, establecía que las personas de raza negra que intentaran establecerse en Oregón serían azotadas públicamente — treinta y nueve latigazos, repetidos cada seis meses — hasta que se marcharan.
1855	Condición de estado: Después de los descubrimientos de oro en el sur de Oregón, las fuerzas a favor de la esclavitud abogaron en 1855 por la formación de un nuevo estado en el sur de Oregón y el norte de California. Fracasó cuando los californianos rechazaron la idea de reducir el tamaño de su estado.
1856	Las guerras indias del río Rogue terminaron con el envío de los nativos americanos supervivientes a dos reservas recién creadas en 1856: la de Siletz y la de Grand Ronde.
1857	Constitución estatal: La constitución de Oregón, adoptada en 1857, prohibió la esclavitud, pero también excluyó a las personas de raza negra de la residencia legal, de tener propiedades, de celebrar contratos, de votar o de usar el sistema legal.
1859	Al igual que las leyes de exclusión anteriores, la prohibición constitucional de la esclavitud adoptada en 1857 entró en vigor cuando Oregón se convirtió en estado en

¹ [Las raíces racistas del sistema tributario de Oregón – Centro de Políticas Públicas de Oregón](#)

	1859. No era retroactiva, lo que significaba que no se aplicaba a las personas de raza negra que se encontraban legalmente en Oregón antes de que se adoptara la prohibición.
1862	Impuesto para residentes de color: Oregón adoptó una ley que exigía a todos los residentes que eran de raza negra, chinos, hawaianos (kanakas) y mulatos (un término arcaico que se refiere a las personas de herencia étnica mixta) pagar un impuesto anual de \$5. Si no podían pagar este impuesto, la ley autorizaba al Estado a obligarlos a trabajar en el mantenimiento de los caminos estatales por 50 centavos al día. Además, los matrimonios interraciales estaban prohibidos en Oregón. Era ilegal que las personas de raza blanca se casaran con cualquier persona que fuera un cuarto o más de raza negra.
1866	Mestizaje: Oregón prohibió todos los matrimonios interraciales, ampliando la ley de 1862 para impedir que las personas de raza blanca se casaran con cualquier persona que tuviera una ascendencia de cuarta parte o más de chino, o hawaiano, y la mitad o más de nativo americano. Antes era ilegal que las personas de raza blanca y las personas de raza negra se casaran.
1867	Segregación escolar: Aunque la población total de raza negra en Oregón en la década de 1860 era de 128 personas, Portland asignó a los niños de raza negra y mulatos a una escuela segregada.
1868	Sin derechos de ciudadanía: La Asamblea Legislativa de Oregón revocó la ratificación estatal de la Decimocuarta Enmienda que otorgaba la ciudadanía a los afroamericanos, a pesar de que la enmienda acababa de convertirse en ley federal.
1875	Ley Page: Esta ley prohibió la importación de trabajadores no libres y de mujeres traídas con “fines inmorales”. Se aplicó principalmente contra los chinos debido a la xenofobia antichina en Estados Unidos, como un esfuerzo temprano por restringir la inmigración asiática mediante categorías selectas de personas cuyo trabajo se percibía como inmoral o coaccionado.
1877	Acción militar: La tribu Nez Perce se enfrentó al Ejército de Estados Unidos en su tierra natal de Wallowa, en el noreste de Oregón. El Jefe Joseph y su pueblo se negaron a ir a una reserva. En lugar de eso, el Jefe Joseph intentó llevar a 800 miembros de su tribu a Canadá y a la libertad.
1879	La Escuela Internado Indígena Chemawa abrió en Salem, Oregón, como la tercera escuela internado de este tipo en la nación. Estas escuelas fueron diseñadas para asimilar a los niños indígenas en la cultura blanca y enseñarles habilidades vocacionales. A los estudiantes se les prohibía hablar sus lenguas tribales o practicar cualquiera de sus costumbres o cultura tradicionales.
1880	Para esta fecha, el gobierno de Estados Unidos había obligado a la mayoría de los pueblos indígenas y nativos del Noroeste a vivir en reservas.

1882	<p>Leyes de exclusión china: Debido a la xenofobia y la intolerancia antichina, el gobierno federal aprobó una moratoria de 10 años sobre la inmigración laboral china, la cual fue renovada en 1892 por otros 10 años como parte de la Ley Geary. Los estadounidenses de origen chino que ya se encontraban en el país impugnaron la constitucionalidad de las leyes discriminatorias, pero el gobierno federal no les hizo caso. La ley de exclusión se hizo permanente en 1902, con restricciones adicionales que exigían que los residentes chinos se registraran y obtuvieran un certificado de residencia; de lo contrario, se enfrentarían a la deportación. En China, los comerciantes organizaron un boicot antiestadounidense en 1905, y el gobierno estadounidense presionó al gobierno chino para que lo reprimiera. Las leyes de exclusión china fueron derogadas hasta 1943.</p>
1887	<p>Violencia e intimidación: De los muchos actos de intimidación y violencia cometidos contra los primeros inmigrantes chinos en el oeste estadounidense, uno de los más brutales ocurrió en Deep Creek, en el lado de Oregón del Río Snake, en Hells Canyon. En mayo de 1887, aproximadamente 34 mineros de oro chinos fueron emboscados y asesinados por su oro por una banda de ladrones de caballos y estudiantes en el Condado de Wallowa. De los seis hombres acusados, tres huyeron y nunca fueron capturados, y otros tres fueron declarados inocentes por un jurado el 1 de septiembre de 1888. Nadie fue declarado culpable del delito.</p>
1919	<p>Redlining (prácticas discriminatorias): La Junta de Bienes Raíces de Portland aprobó un "Código de ética" que prohibía a los agentes inmobiliarios y banqueros vender propiedades en vecindarios blancos a personas de color o proporcionar hipotecas para tales compras.</p>
1923	<p>Leyes sobre tierras para extranjeros: Había una creciente hostilidad hacia los agricultores asiáticos, en particular los agricultores japoneses del valle de Hood River. La Asamblea Legislativa de Oregón, dominada por miembros del Ku Klux Klan, aprobó una serie de leyes restrictivas. La Ley de Tierras para Extranjeros impedía que los estadounidenses de primera generación de origen japonés fueran propietarios o arrendaran tierras. La Ley de Restricción Comercial de Oregón permitía a las ciudades negar licencias comerciales a los estadounidenses de origen japonés de primera generación. Las leyes sobre tierras para extranjeros se volvieron cada vez más populares en el Oeste, incluso en estados con poblaciones asiáticas muy pequeñas y aisladas.</p>
1934	<p>Veredictos del jurado no unánimes: Los votantes de Oregón enmendaron su constitución para permitir veredictos no unánimes del jurado en casos penales. Su intención era debilitar la influencia de los jurados que no eran de raza blanca.</p>
1935	<p>Segregación: La ley de Oregón segregó oficialmente a los estudiantes mexicanos basándose en que eran de ascendencia "india" en 1935. Dejó claro que estaban exentos los "mexicanos blancos", los descendientes de los españoles de piel clara que no tienen "sangre indígena".</p>

1937-1945	Oregón aprobó una serie de leyes que restringían a los indígenas, principalmente relacionadas con la posesión de alcohol.
1942	<p>Segunda Guerra Mundial: Los estadounidenses de origen japonés empezaron a perder sus hogares, sus medios de subsistencia y su libertad, y fueron obligados a presentarse en un centro para ser reubicados en campos de internamiento en el interior durante la Segunda Guerra Mundial.</p> <p>El Plan de Oregón: En mayo de 1942, el Condado de Malheur se convirtió en el lugar del primer campamento estacional de trabajo agrícola, donde los internos salían con permiso de los campos de internamiento para trabajar en los campos de remolacha azucarera. Muchos estadounidenses de origen japonés permanecieron en el Condado de Malheur después de que se levantara una orden que los excluía de la costa oeste en enero de 1945, y permanecieron en Malheur para construir una comunidad japonesa-estadounidense considerable en Ontario y Nyssa hasta el día de hoy.</p>
1945	<p>La Cámara de Representantes de Oregón aprobó una resolución conjunta en la que se pedía al presidente Roosevelt que impidiera el regreso de los estadounidenses de origen japonés “durante la duración de la guerra actual con Japón”.</p> <p>La revisión de la Ley de Tierras para Extranjeros prohíbe a los ciudadanos japoneses comprar o arrendar tierras.²</p>
1948	<p>Redlining (prácticas discriminatorias): “Los agentes inmobiliarios de Oregón siguieron el “Código Nacional de Agentes Inmobiliarios” (basado en una ley estatal anterior) que proclamaba que un agente inmobiliario nunca debe traer a un vecindario a miembros de ninguna raza o nacionalidad cuya presencia resulte perjudicial para los valores de las propiedades”. Esta práctica continuó hasta la década de 1960, cuando el movimiento por los derechos civiles dio lugar a la Ley de Vivienda Justa y, más adelante, en 1977, a la Ley de Reinversión en la Comunidad, cuando el gobierno federal comenzó a abordar estas injusticias racistas. “Pero incluso entonces, las comunidades de color —en particular los afroamericanos— siguieron siendo desplazadas a medida que las inversiones en la renovación urbana y en planes comunitarios dieron lugar a la gentrificación, que todavía ocurre hoy en día”.</p>
1954	<p>Terminación de tratados: El Congreso dio por terminada la ayuda federal otorgada por tratados con 109 tribus, disolvió las reservas de Klamath, Grand Ronde y Siletz y autorizó la venta de sus tierras tribales. Las tribus perdieron el control de sus derechos sobre la tierra y el agua, el petróleo y otros recursos naturales. El Secretario del Interior fue anteriormente gobernador de Oregón.</p>
1981	<p>Dos policías arrojaron zarigüeyas muertas en un restaurante de propiedad afroamericana en Portland. El incidente evocó imágenes desagradables del Ku Klux Klan y desató una de las disputas más polémicas entre la policía, el gobierno</p>

² [Política fiscal desde una perspectiva de equidad racial](#)

	municipal y el público. Como resultado, se creó un comité ciudadano para revisar las acciones de la policía en Portland.
1994	La Medida 11 fue aprobada por los votantes de Oregón para establecer sentencias mínimas obligatorias para varios delitos; fue reafirmada en el año 2000.
2008	Ley de Licencias de Conducir de Oregón: El proyecto de Ley del Senado SB 1080 fue aprobado y exigía que todos los solicitantes de licencias de conducir de Oregón, permisos de conducir o tarjetas de identificación proporcionaran una prueba aceptable de ciudadanía estadounidense o de presencia legal en el país. Esta ley creó obstáculos significativos para los habitantes de Oregón, incluidos los ciudadanos, para obtener una licencia de conducir o una tarjeta de identificación.
2014	La Medida 88 es derrotada: El referéndum sobre licencias alternativas de conducir de Oregón sometió el Proyecto de Ley del Senado 833 a votación popular mediante la Medida 88. De haber sido ratificado, el Proyecto de Ley del Senado SB 833/ M88 habría hecho que las licencias de conducir de 4 años estuvieran disponibles para las personas que no pueden probar su presencia legal en los Estados Unidos. La campaña contra el referéndum fue gestionada por Oregonians for Immigration Reform, un grupo antiinmigrante del estado, así como por Protect Oregon Driver Licenses.

Recientemente, se han implementado políticas y acciones para mejorar las desigualdades raciales. A continuación se enumeran algunas de ellas.

Año	Políticas y acciones para mejorar las desigualdades raciales
2022	El Proyecto de Ley del Senado SB 1560 actualiza las referencias legales a las personas que no son ciudadanos ni nacionales de los Estados Unidos para reemplazar "extranjero" por "no ciudadano". ³
2023	El Proyecto de Ley del Senado SB 1 creó el programa de Autoidentificación Voluntaria (VSI, por sus siglas en inglés) de raza y origen étnico para recopilar información sobre raza y origen étnico en 2023, la cual los contribuyentes y los habitantes de Oregón pueden decidir presentar con su declaración de impuestos. Esto convertirá a Oregón en el primer estado en recopilar esa información en las declaraciones de impuestos. ⁴

³ [SB 1560 \(2022\) Inscrito](#)

⁴ [SB 1 \(2023\) Inscrito](#)

Plan de acción

El departamento examinó y aplicó las diez estrategias del Plan de Acción de DEI del Estado de Oregón al proceso de planificación.

Estrategia 1 – Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión específico de la agencia

El Plan Estratégico “Oregón Cuenta con Nosotros” del Departamento de Ingresos de Oregón de 2022-2027 reafirma el compromiso de la organización con la equidad racial, la diversidad, la igualdad y la inclusión. El estado de Oregón está comprometido a establecer un liderazgo sólido para erradicar las desigualdades raciales y de otro tipo en todos los aspectos del gobierno estatal. Buscamos centrar la equidad en la elaboración de presupuestos, la planificación, la contratación y la formulación de políticas. Trabajamos para fortalecer la participación pública mediante el compromiso comunitario, el acceso a la información y las oportunidades de toma de decisiones. Trabajamos para mejorar el acceso equitativo a nuestros servicios, programas y recursos. Trabajamos para fomentar una cultura laboral inclusiva.

A través del proceso de planificación estratégica, aprendimos que muchos de los clientes del departamento se enfrentan a barreras que interfieren con su capacidad de cumplir voluntariamente con el sistema tributario, así como para apelar o pagar las cantidades adeudadas. La falta de confianza en el sistema, el temor a los impuestos, las situaciones fiscales complejas, las barreras del idioma, la incapacidad para acceder a sitios de ayuda fiscal y las dificultades individuales pueden impedir que las personas presenten sus declaraciones de impuestos y reciban otros beneficios para los que podrían ser elegibles según su situación de declaración de impuestos.

Este Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es un plan de cinco años. El Plan de DEI será monitoreado, evaluado y actualizado junto con el Plan Estratégico de 2022-2027 de la agencia.

Acción

- ❖ **1.1** – Continuar el Comité de Ingresos del departamento sobre Diversidad e Inclusión (RCDI, por sus siglas en inglés). Este comité actúa como un comité directivo del plan de acción del Plan de Equidad Racial. La misión del comité es fomentar una cultura segura, diversa e integradora y mejorar el acceso equitativo de nuestros empleados y clientes a nuestros servicios, programas y recursos.

Estrategia 2 – Infraestructura de diversidad, equidad e inclusión de la agencia

La infraestructura de diversidad, equidad e inclusión del departamento es fundamental para el éxito de la implementación de las iniciativas de DEI dentro de la agencia. El departamento integra su trabajo de DEI en toda la agencia para lograr sus iniciativas en este plan.

Acciones

- ❖ **2.1** – Invertir en análisis de datos para comprender cómo nuestros clientes experimentan el sistema tributario. Esto se hará a través de nuestro Centro de Excelencia de Experiencia del Cliente (CxCOE, por sus siglas en inglés).



Estrategia 3 – Comunicaciones inclusivas

El objetivo de esta estrategia es mejorar la accesibilidad de los programas, actividades, materiales y medios del departamento.

Acciones

- ❖ **3.1** – Evaluar las necesidades de servicios de interpretación y traducción para cada programa. Determinar las deficiencias existentes y elaborar un plan para abordarlas. A tener en cuenta para un futuro plan estratégico.
- ❖ **3.2** – Evaluar los materiales de comunicación en busca de prejuicios raciales y analizarlos para garantizar que reflejen la diversidad de la comunidad a la que sirven.
- ❖ **3.3** – Garantizar que las comunicaciones sean accesibles, se transmitan por el medio adecuado, utilicen mensajeros de confianza, tengan en cuenta el trauma e involucren a las comunidades en el desarrollo de las comunicaciones.
- ❖ **3.4** – El lenguaje importa; debemos ser intencionales con las palabras que utilizamos para identificar, asistir e impulsar el trabajo. Este trabajo se llevará a cabo mediante la capacitación continua del personal sobre las mejores prácticas y proporcionándoles las herramientas que necesitan para tener éxito.
- ❖ **3.5** – Garantizar que el departamento cumpla con los requisitos de accesibilidad de nivel AA de las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG, por sus siglas en inglés) 2.1.

Estrategia 4 – Participación comunitaria

Conseguimos inversiones en nuestro presupuesto para 2023-2025 para un programa de participación de la comunidad que ofrezca esfuerzos de divulgación y oportunidades para que los miembros de la comunidad participen, colaboren y creen ideas y soluciones con el departamento.

Acciones

- ❖ **4.1** – Continuar escuchando activamente las inquietudes de los miembros de la comunidad y de las organizaciones comunitarias con características culturales específicas e invitarlos a participar en los procesos de toma de decisiones y presupuestarios. Esto se logrará comunicándonos con la comunidad antes o después de nuestros eventos de participación comunitaria para asegurarnos de que reciben lo que necesitan y para recibir comentarios sobre cómo podemos mejorar.
- ❖ **4.2** – Nombrar juntas asesoras y grupos comunitarios para proporcionar orientación sobre el presupuesto, las políticas y el desarrollo de programas.
- ❖ **4.3** – Continuar asegurando que las organizaciones comunitarias comprendan cómo acceder y participar en los procesos de toma de decisiones y de elaboración de presupuestos.
- ❖ **4.4** – Continuar asegurando que las organizaciones comunitarias sepan cómo acceder a los servicios para sus clientes o miembros de la comunidad. Esto se hace asistiendo a ferias estatales y del condado, eventos de apoyo para veteranos y otros eventos para compartir información con organizaciones y miembros de la comunidad.
- ❖ **4.5** – Continuar el ciclo de retroalimentación que se creó para que la información proveniente de las comunidades se documente, se comparta con el liderazgo del DOR y se aborde. Comunicar a la comunidad cómo el Departamento de Ingresos incorporó los comentarios de la comunidad.

Estrategia 5 – Datos desagregados como una herramienta para el cambio

La confidencialidad de la información de los contribuyentes y la seguridad de la información son fundamentales para el trabajo del departamento. Según la ley actual, las declaraciones de impuestos no incluyen datos sobre raza u origen étnico. El análisis de la política fiscal en esos grupos demográficos suele ser limitado.

En 2021, la Legislatura de Oregón exploró la posibilidad de que el departamento permitiera a los contribuyentes declarar voluntariamente su raza y origen étnico al presentar una declaración anual del impuesto sobre la renta personal. Según el Proyecto de Ley del Senado 1569 (2021), el departamento ofrecería a las personas una selección de categorías de raza y grupos étnicos desarrolladas por la Autoridad de Salud de Oregón para su uso en sus formularios de Raza, Etnia, Idioma y Discapacidad (REALD, por sus siglas en inglés).

Durante la sesión legislativa de 2023, la Legislatura de Oregón aprobó el Proyecto de Ley del Senado 1, que creó el programa de Autoidentificación Voluntaria (VSI, por sus siglas en inglés) de raza y origen étnico. Esta ley requiere que el departamento ofrezca a las personas la opción de enviar datos sobre su raza y origen étnico, basados en las categorías desarrolladas por la Autoridad de Salud de Oregón para su uso en sus formularios de Raza, Etnia, Idioma y Discapacidad (REALD). El departamento creó un formulario para recopilar información sobre raza y origen étnico, que los contribuyentes y habitantes de Oregón pueden elegir presentar junto con su declaración de impuestos, a partir del año fiscal 2024. Esto convertirá a Oregón en el primer estado en recopilar esa información en las declaraciones de impuestos. El departamento también ha proporcionado una manera para que las personas que no tienen el requisito de presentar una declaración, pero que deseen enviar su información sobre raza y origen étnico, puedan enviar esa información por separado de una declaración de impuestos.

En enero de 2022, el departamento implementó un proceso de Declaración de Impacto sobre la Equidad Racial (REIS, por sus siglas en inglés). Es importante examinar y comprender el impacto que las acciones administrativas y las decisiones políticas tienen en los clientes afectados. El proceso de declaración de impacto racial ofrece una manera de formalizar y centrar el análisis en las comunidades que históricamente se han visto perjudicadas por las repercusiones imprevistas de las acciones y políticas administrativas.

Acciones

- ❖ **5.1** – Prepararse para recopilar información sobre la raza y el origen étnico de los clientes, ya que ha sido autorizado por la Legislatura de Oregón. Esto entrará en vigor para la temporada de impuestos de 2025.

- ❖ **5.2** - Aumentar la concienciación sobre los prejuicios raciales y los impactos sobre la equidad asociados a los nuevos flujos de ingresos propuestos mediante la realización de Declaraciones de Impacto sobre la Equidad Racial. Esto se logrará mediante el análisis del proceso para evaluar su eficacia y la capacitación y orientación a los empleados sobre cómo comprender el impacto de nuestras decisiones en las comunidades desfavorecidas.

Estrategia 6 – Presupuesto equitativo, proceso presupuestario inclusivo e inversión en comunidades objetivo

El proceso de elaboración del presupuesto de Oregón para el bienio 2025–27 cambió en 2024. Las instrucciones emitidas por la Oficina de la Gobernadora y el Departamento de Servicios Administrativos, Oficina del Director Financiero (DAS CFO, por sus siglas en inglés) ordenaron a todas las agencias estatales a trabajar de manera más colaborativa tanto con la Oficina de la Gobernadora como con el DAS. Cada agencia estatal se reunió en numerosas ocasiones con su asesor político de la Oficina de la Gobernadora y su analista presupuestario del Director Financiero del DAS para revisar, debatir y, en última instancia, obtener la aprobación de todos los paquetes de políticas. Este proceso más integrado permite que la Oficina de la Gobernadora sea un contribuyente significativo a la solicitud presupuestaria de cada agencia desde el inicio del ciclo de elaboración del presupuesto.

La misión de la Gobernadora Kotek se ha centrado en aumentar la construcción de viviendas y atender las necesidades de los habitantes de Oregón sin hogar o que experimentan inseguridad de la vivienda, mejorar los resultados educativos de nuestros alumnos más jóvenes y aumentar el acceso a los servicios de salud mental. Además, entre sus objetivos generales está promover la justicia y la equidad raciales y mejorar el servicio al cliente que los habitantes de Oregón reciben de su gobierno estatal. Para lograr estos objetivos fundamentales, su oficina ha solicitado que los organismos del poder ejecutivo también se centren en estas prioridades fundamentales, implementando los programas existentes y trabajando en coordinación con la Oficina de la Gobernadora para alinear nuestros esfuerzos durante la próxima sesión legislativa.

Para asegurarse de que existe un enfoque compartido sobre las formas en que el gobierno puede apoyar mejor a los habitantes de Oregón con bajos ingresos y a las familias trabajadoras a través de una entrega de programas más eficiente, su oficina solicita que el presupuesto de las agencias y las solicitudes legislativas continúen centrándose en la mejora de las funciones básicas de las agencias y sus productos básicos entregables (por ejemplo, tecnología de la información (TI), administración, etc.) para mejorar el servicio al cliente y los resultados. El DOR ha trabajado en colaboración con la Oficina de la Gobernadora y el Director Financiero del DAS para garantizar que su presupuesto, incluidos los paquetes de políticas, fomente el servicio al cliente y mejore las funciones y los resultados básicos de la agencia.

Actualmente, el departamento está siguiendo las directrices de la Oficina de la Gobernadora sobre las agencias que deben involucrar a las comunidades en el proceso presupuestario. No fuimos una de las agencias seleccionadas, pero revisaremos esta selección en cada ciclo presupuestario para asegurarnos de que estamos en consonancia.

Acciones

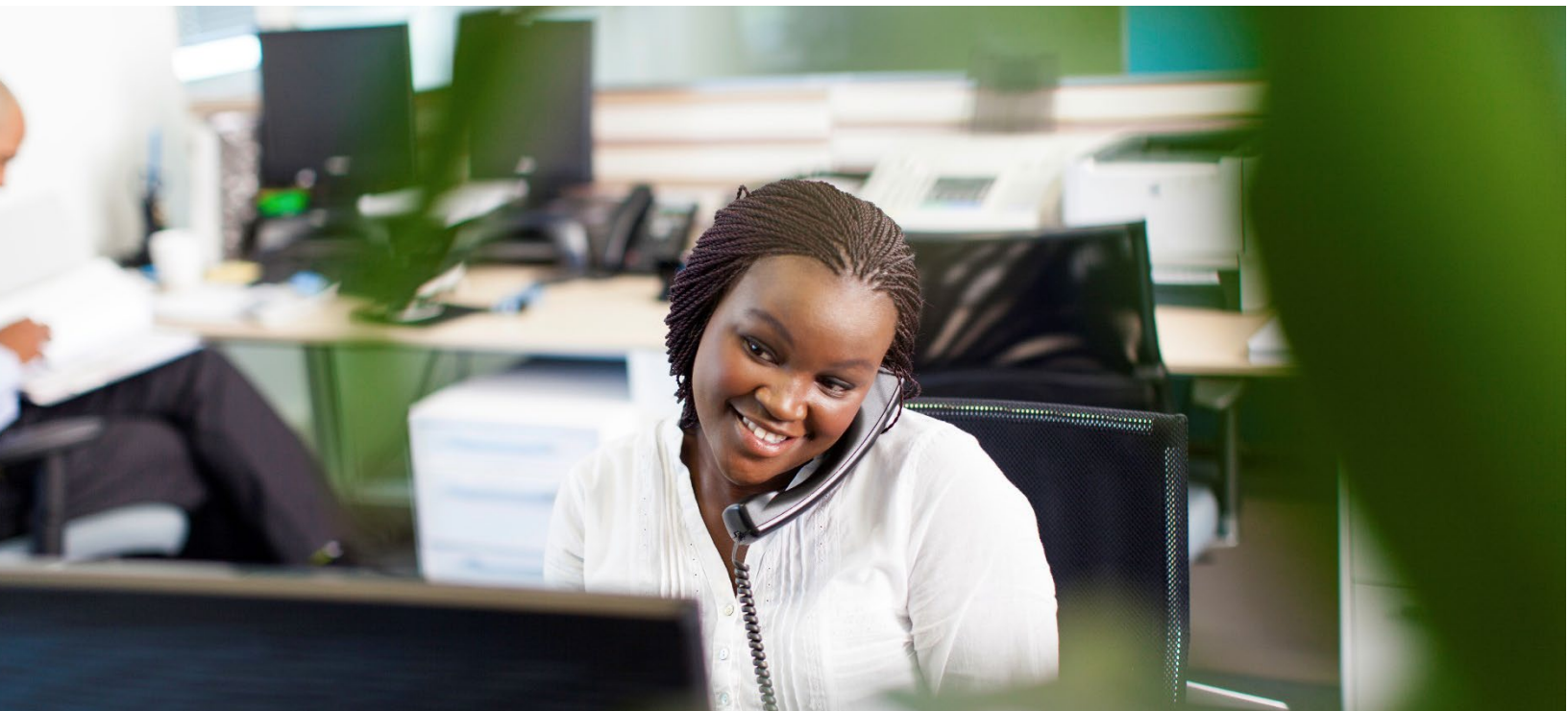
- ❖ **6.1** – Aumentar la participación de la comunidad en el proceso presupuestario.
- ❖ **6.2** – Incorporar los comentarios de la comunidad en las solicitudes presupuestarias y las operaciones del departamento.

Estrategia 7 – Equidad en los contratos y mejora de los procesos de adquisición de las agencias

El departamento aplica prácticas equitativas de contratación y compra para promover la recuperación y el desarrollo económico de la comunidad para pequeñas empresas propiedad de minorías, mujeres, veteranos discapacitados y pequeñas empresas nuevas.

Acciones

- ❖ **7.1** – Garantizar que se implementen prácticas para aumentar las oportunidades de contratación para empresas propiedad de minorías, mujeres, veteranos discapacitados y pequeñas empresas nuevas (MWESB, por sus siglas en inglés).
- ❖ **7.2** - Llevar a cabo esfuerzos de alcance proactivos con los proveedores de la Oficina para la Inclusión y la Diversidad Empresarial (COBID, por sus siglas en inglés) en la base de datos de Business Oregon cuando haya oportunidades de contratación disponibles. Este proceso está integrado en los procedimientos de nuestro personal de adquisiciones.
- ❖ **7.3** - Garantizar que todos los documentos de adquisición incluyan una declaración de DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión). Este proceso está integrado en los procedimientos de nuestro personal de adquisiciones.



Estrategia 8 – Diversificar la fuerza laboral y crear un lugar de trabajo inclusivo

El departamento invirtió en capacidad adicional de Recursos Humanos para comprender nuestras prácticas de contratación y las experiencias de los empleados de las comunidades de color. Hasta ahora sólo habíamos utilizado datos desglosados por raza para seguir y supervisar los procesos de contratación, incluida la selección, los procedimientos de entrevista y los resultados de la contratación.

Acciones

- ❖ **8.1** - Crear una estrategia de reclutamiento y marketing para contratar a personas procedentes de comunidades histórica y actualmente desatendidas y con escasos recursos en Oregón, de campos y programas académicos no tradicionales y de cualquier intersección de los mismos.
- ❖ **8.2** - Continuar con el seguimiento, medición y presentación de informes de los cambios demográficos de los empleados de la agencia para lograr la paridad con la diversidad de Oregón. Desarrollar un panel de control para comprender mejor los datos y tomar decisiones a partir de ellos.

Estrategia 9 - No tolerar el racismo, el odio y la discriminación

El departamento puede contribuir a garantizar la seguridad de todos los habitantes de Oregón protegiendo los derechos civiles y tomando medidas activas contra el acoso, la discriminación, el racismo, la xenofobia, la estigmatización, la violencia y los delitos motivados por el odio. Entre los valores de nuestra agencia se encuentran la búsqueda de la dignidad y la inclusión para todos, y eso incluye no tolerar el racismo, el odio ni la discriminación hacia nuestros empleados o clientes. El departamento ha adoptado procesos claros para compartir y denunciar quejas por discriminación racial.

Acciones

- ❖ **9.1** – Seguir garantizando que la agencia cuente con estructuras para brindar a todo el personal un espacio seguro para compartir sus inquietudes o ideas relacionadas con la equidad. Supervisar continuamente las prácticas para garantizar que los empleados tengan un espacio seguro; revisar la política de la agencia cada tres años.

- ❖ **9.2** – Continuar garantizando un proceso interno escrito y seguido para responder a actos de discriminación racial hacia el personal de Ingresos; con tolerancia cero para la hostilidad, macro o micro. Seguir continuamente nuestro proceso interno de respuesta a los actos de discriminación racial; revisar la política de la agencia cada tres años.

Estrategia 10 – Urgencia, transparencia y rendición de cuentas en todas las operaciones

El departamento debe implementar una rendición de cuentas y transparencia reales en nuestro trabajo impulsado por la equidad. Sin estas dos cosas, es muy posible dejar de priorizar las necesidades urgentes en función de los ciclos presupuestarios y los recursos limitados. Las condiciones nunca serán perfectas. Y aunque las condiciones pueden mejorar en el presupuesto y mediante esfuerzos a nivel empresarial, debemos actuar sobre lo que podemos hacer ahora para reducir los daños y ayudar a las personas a las que servimos.

Acciones

- ❖ **10.1** – El departamento desarrolla, monitorea, mide y analiza el desempeño y el progreso hacia las acciones de equidad en el Plan DEI. Esto se lleva a cabo mensualmente mediante reuniones con las partes responsables y la actualización del plan de acción.
- ❖ **10.2** - El departamento presenta informes de su progreso en la adopción de las medidas del Plan DEI. Esto se hace anualmente mediante la presentación de informes anuales.

Seguimiento y evaluación

Nuestro ciclo de planificación de DEI se alinearé con el ciclo del Plan Estratégico de 2022-2027 del departamento, incluidas las responsabilidades y la frecuencia de seguimiento y evaluación de la implementación del plan a lo largo de su vigencia.

El coordinador de planificación estratégica deberá presentar informes trimestrales sobre los avances al Comité de Ingresos sobre Diversidad e Inclusión (RCDI, por sus siglas en inglés). El coordinador de planificación estratégica presentará un informe anual al Equipo de Liderazgo de Ingresos sobre los avances y logros.

La agencia ha incluido muchas de estas estrategias y acciones en su Plan de Acción Afirmativa para garantizar la alineación en todos los documentos estratégicos y la claridad en nuestros objetivos y prioridades.

Programa de seguimiento y evaluación

- Los informes de progreso se comparten internamente en enero, abril, julio y octubre de cada año del plan.
- Los informes anuales se elaborarán en febrero de cada año de vigencia del plan.
- Las acciones del plan se actualizarán en marzo de 2024 y 2026. Las nuevas acciones se adoptarán en septiembre de 2024 y 2026.
- El plan se actualizará en septiembre de 2027 y se adoptará en 2028.

Logros de 2023-2024

Los siguientes elementos de acción del Plan DEI han sido completados.

- 1.1 Reactivar el Comité de Ingresos sobre Diversidad e Inclusión (RCDI) del departamento.
 - El RCDI se reanudó en enero de 2024 y se ha estado reuniendo mensualmente. Trimestralmente, el comité discute y analiza el progreso de los elementos de acción de este plan. La misión del comité es fomentar una cultura segura, diversa e integradora y mejorar el acceso equitativo de nuestros empleados y clientes a nuestros servicios, programas y recursos.
- 2.1 Invertir en la capacidad de Recursos Humanos para comprender cómo nuestras prácticas de contratación y las experiencias de los empleados afectan a las comunidades de color.
 - Recursos Humanos obtuvo los recursos necesarios para apoyar este trabajo durante la sesión legislativa de 2023. Esta labor se llevará a cabo a través de las acciones de la Estrategia 8.
- 2.3 Revisar y mejorar la navegación externa del sitio web del Departamento de Ingresos de Oregón, el nivel de información sobre los programas, la información de contacto de los programas y la facilidad para buscar formularios.
 - El Departamento de Comunicaciones completó una migración del sitio web externo para modernizar, optimizar y simplificar la experiencia del cliente en nuestro sitio web.
- 3.1 Acceso lingüístico y alfabetización: Garantizar que los habitantes multilingües de Oregón con conocimientos limitados de inglés (LEP, por sus siglas en inglés) y los estudiantes de inglés (ELL, por sus siglas en inglés) tengan acceso a material traducido en los idiomas apropiados.
 - La agencia actualmente ofrece servicios de traducción escrita y oral según sea necesario. Este punto se ha completado y ya está incorporado a nuestras funciones de trabajo habituales.
- 3.3 Traducir información y orientación importantes de manera oportuna. La información debe comunicarse de forma clara y ser cultural y lingüísticamente apropiada para la comunidad a la que va dirigida.
 - La agencia actualmente ofrece servicios de traducción escrita y oral según sea necesario. La agencia cuenta con un comité de empleados bilingües que se reúnen periódicamente para revisar y ayudar con las traducciones. Este punto se ha completado y ya está incorporado a nuestras funciones de trabajo habituales.
- 3.4 Cambiar el enfoque de la palabra escrita a la palabra hablada y otras formas de compartir información: el acceso lingüístico también significa no depender siempre de la palabra escrita para transmitir significado, por lo que se deben

considerar grabaciones de video y audio para las comunidades que no saben leer ni escribir.

- Esto se realiza a través de las plataformas de redes sociales de la agencia y proporcionando información en el sitio web de la agencia. Este punto se ha completado y ya está incorporado a nuestras funciones de trabajo habituales.
- 3.7 Alinear los mensajes con otras agencias para lograr una visión y un lenguaje que se refuercen mutuamente sobre los éxitos, a fin de establecer el tipo de repetición necesaria para que las personas sientan que el cambio está ocurriendo y difundan la información.
 - El Departamento de Comunicaciones alinea sus mensajes con el Departamento de Servicios de Salud (DHS, por sus siglas en inglés), el Departamento de Empleo y otras agencias. El equipo también participa en grupos de trabajo para escuchar y compartir mensajes. Este punto se ha completado y ya está incorporado a nuestras funciones de trabajo habituales.
- 3.9 El lenguaje importa; seamos intencionales con las palabras que utilizamos para identificar, asistir e impulsar el trabajo.
 - El Departamento de Comunicaciones actualizó la guía de estilo escrita de la agencia, que incorporó una mayor orientación sobre el lenguaje en su contenido. El equipo también creó una capacitación de redacción que está disponible para el personal de la agencia.
 - Recursos Humanos proporcionó información e instrucciones al personal de la agencia sobre las herramientas de accesibilidad de Microsoft.
- 4.1 – Crear una infraestructura para escuchar activamente las inquietudes de los miembros de la comunidad y de las organizaciones comunitarias con características culturales específicas e invitarlos a participar en los procesos de toma de decisiones y presupuestarios.
 - El Departamento de Comunicaciones ha creado e integrado esta infraestructura en sus procesos actuales enviando una encuesta o mensajes después de las actividades de participación comunitaria. El equipo pregunta activamente a las comunidades qué necesitan antes de llevar a cabo actividades de difusión. Esto incluye la mejor manera de compartir la información y en qué medios.
- 4.2 Crear un equipo de participación comunitaria para interactuar con los miembros de la comunidad y con organizaciones comunitarias culturalmente específicas.
 - El Departamento de Comunicaciones actualizó la lista de partes interesadas de la agencia y la puso a disposición del personal de la agencia. Esta lista se actualizará periódicamente. También se creó un equipo interdepartamental que se reúne regularmente para trabajar en iniciativas de difusión.

- 4.5 Asegurar que las organizaciones comunitarias comprendan cómo acceder y participar en los procesos de toma de decisiones y de elaboración de presupuestos.
 - La agencia se ha alineado con la dirección de la Oficina de la Gobernadora sobre las agencias que deben involucrar a las comunidades en el proceso presupuestario. Nuestra agencia no fue seleccionada y continuará revisando esta dirección en cada ciclo presupuestario.
- 4.6 Garantizar que las organizaciones comunitarias sepan cómo acceder a los servicios para sus clientes o miembros de la comunidad.
 - El Departamento de Comunicaciones ha integrado este punto de acción en sus procesos actuales, lo cual se lleva a cabo a través de sus eventos de participación comunitaria. El equipo proporciona información y folletos sobre los distintos programas fiscales para ayudar a los miembros de la comunidad a comprender cómo acceder a los beneficios. El equipo también añadió un conjunto de herramientas al sitio externo de la agencia para que cualquier miembro de la comunidad que no pueda asistir a los eventos de participación tenga acceso a la información. El sitio también tiene material traducido para los miembros de la comunidad que lo necesiten.
- 4.7 Crear un ciclo de retroalimentación para que la información proveniente de las comunidades se documente, se comparta con el liderazgo del DOR y se aborde. Comunicar a la comunidad cómo el Departamento de Ingresos incorporó los comentarios de la comunidad.
 - Después de los eventos de participación de la comunidad, el Departamento de Comunicaciones envía una encuesta o mensaje para recibir comentarios. El equipo también elaboró y utiliza una plantilla de plan de participación comunitaria para planificar los eventos y garantizar que los comentarios se compartan, se aborden y se comuniquen en cada proyecto de participación comunitaria.
- 6.1 Aumentar la participación de la comunidad en el proceso presupuestario.
 - La agencia se ha alineado con la dirección de la Oficina de la Gobernadora sobre las agencias que deben involucrar a las comunidades en el proceso presupuestario. Nuestra agencia no fue seleccionada y continuará revisando esta dirección en cada ciclo presupuestario.
- 6.2 Incorporar los comentarios de la comunidad en las solicitudes presupuestarias y las operaciones del departamento.
 - La agencia se ha alineado con la dirección de la Oficina de la Gobernadora sobre las agencias que deben involucrar a las comunidades en el proceso presupuestario. Nuestra agencia no fue seleccionada y continuará revisando esta dirección en cada ciclo presupuestario.
- 8.1 Revisar y actualizar las descripciones de los puestos para incluir la visión, los valores y los objetivos de equidad estatal, y utilizar un lenguaje inclusivo.

- Las descripciones de los puestos debían actualizarse antes del 31 de enero de 2024. El Departamento de Recursos Humanos de la agencia ha realizado una auditoría y ha determinado que el 75 por ciento de las descripciones de los puestos han sido actualizadas. El equipo continuará trabajando con los gerentes para asegurar que todas las descripciones de los puestos sean actualizadas.
- 8.2 Desarrollar un programa de capacitación integral, inclusivo y accesible para los empleados que mejore el la contratación y la retención, y que prepare a los empleados para alcanzar el éxito, incluyendo oportunidades de ascenso.
 - La agencia completó este trabajo a través de uno de los proyectos de su plan estratégico mediante la creación de una lista de capacitación por clasificación y la publicó en la intranet de la agencia para que todo el personal pudiera acceder a ella. La agencia también adquirió capacitación de LinkedIn y capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión, las publicó en la intranet y puso en marcha un programa de mentoría.
 - Cada división creó planes de incorporación y listas de verificación para los nuevos empleados.
- 8.3 Crear trayectorias de desarrollo profesional para los empleados actuales y procesos de retención y transferencia de conocimientos para los nuevos empleados.
 - La agencia completó este trabajo a través de uno de los proyectos de su plan estratégico, creando una lista de puestos críticos, actualizando los procedimientos y los flujos de trabajo para áreas de conocimiento o experiencia especializados dentro de la agencia, y creando planes de capacitación cruzada y de sucesión para puestos altamente técnicos.

Conclusión

Estamos comprometidos con la diversidad, la equidad y la inclusión.

Estamos comprometidos con una comunicación transparente sobre el progreso de este plan. Internamente, las actualizaciones se comparten trimestralmente con el Comité de Ingresos sobre Diversidad e Inclusión (RCDI) de la agencia y con el director. Estas reuniones trimestrales son esenciales para determinar el progreso logrado, hablar sobre los desafíos y planificar las acciones futuras. La participación del director garantiza el seguimiento de los avances al más alto nivel, fomentando la responsabilidad y la supervisión estratégica.

Externamente, comunicamos los avances de este plan a nuestros socios y clientes a través de nuestros informes anuales. Estos documentos exhaustivos ofrecen una visión general detallada de los logros del año y los planes futuros. Al compartir esta información externamente, nuestro objetivo es ofrecer transparencia y generar confianza con nuestros socios. Los informes anuales sirven como una herramienta esencial para compartir nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, así como nuestros esfuerzos continuos para hacer frente a las desigualdades sistémicas.

Apéndice

[Plan Estratégico "Oregón Cuenta con Nosotros" del Departamento de Ingresos de Oregón de 2022-2027](#)

[Plan de Acción de Diversidad, Equidad e Inclusión del Estado de Oregón: Rumbo a la equidad racial y la pertenencia](#)