

# Culver City Racial Equity Action Plan



## **Presented by:**

Dave Keen, Principal

Blanca Monter, Senior Consultant

Dr. Nicole Yates, Senior Consultant

Haley Adams, Consultant

## **Keen Independent Research LLC**

100 Fillmore St., 5th Floor

Denver CO 80206

701 N. 1st St., 2nd Floor

Phoenix AZ 85004

303-385-8515

303-522-7298 (mobile)

[dkeen@keenindependent.com](mailto:dkeen@keenindependent.com)

[www.keenindependent.com](http://www.keenindependent.com)

January 16, 2024

**KEEN  
INDEPENDENT  
RESEARCH**

# Presentation Overview



Source: Jengod via Wikimedia Commons

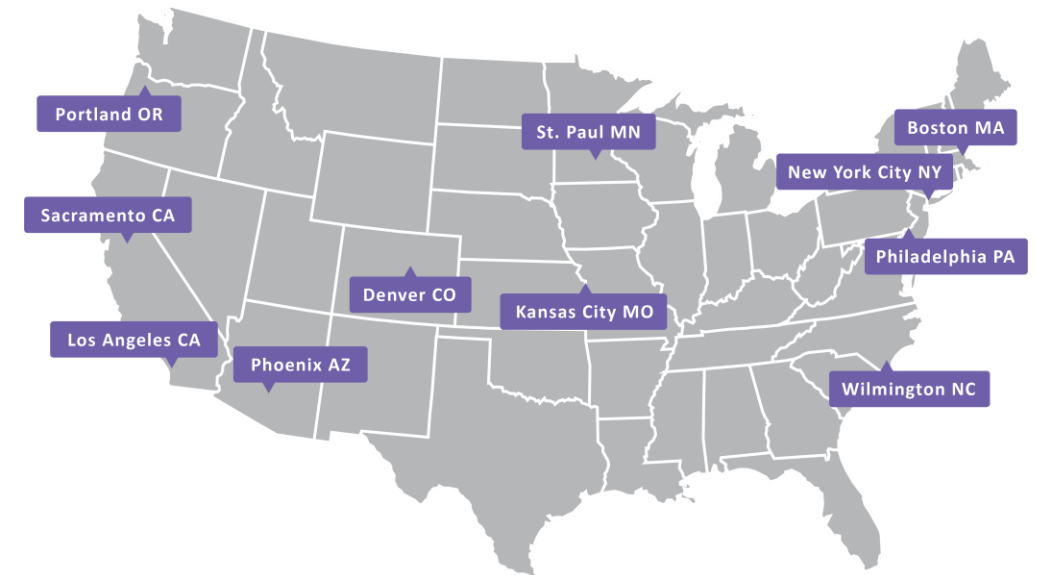
1. Introduction to the firm
2. Proposed approach
3. Relevant examples
4. Original Phase I timeline



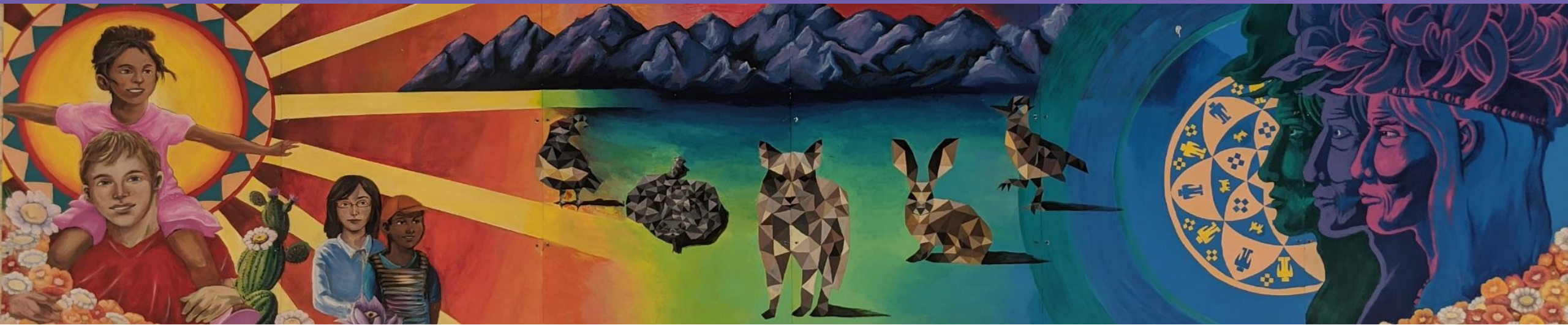
# Introduction to Keen Independent Research



- National 23-person economic consulting firm
- Diverse staff combine strong research and analytical skills
- Experience recommending strategies and developing plans for improving DEI
- Substantial experience in California
- Experience with GARE framework



# Approach: Recognize many dimensions of diversity and equity



- Race
- Ethnicity
- Gender
- Immigration status
- Sexual identity
- Communication style
- Sexual orientation
- Age
- Physical and mental ability
- Religious affiliation
- Lived experience
- More

# Proposed approach — Project goals

- Produce a Racial Equity Action Plan (REAP) for Culver City
  - Phase I: Baseline assessment
  - Phase II: REAP development
- Provide leadership with the tools and support needed to implement customized, evidence-based recommendations
- Ensure that the process is inclusive and respectful of all opinions





# Proposed approach — Phase I baseline assessment (February to August 2024)

1. Project initiation and management
2. Review of policies, programs and procedures
3. Workforce analysis
4. Preliminary identification of highest priorities
  - Visioning session
5. Internal stakeholder engagement
  - Virtual workshop
  - Interviews/listening session



# Proposed approach — Phase II plan development and implementation (September 2024 to January 2025)

## 6. Community engagement

- Virtual workshop
- Advisory group
- Public meeting

## 7. REAP development

## 8. Implementation support

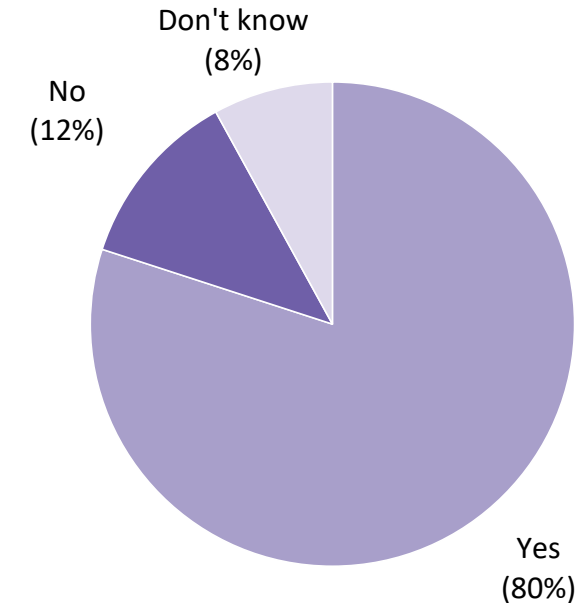
- Session with leadership
- Capacity-building sessions
- Supporting resources



# Relevant examples — Orange County Transportation Authority

- Extensive engagement efforts
  - Breakfast and lunch focus groups with transit operators at stations where they work
  - Internal virtual workshop and survey
  - Public input via a virtual workshop and other communications channels
- Review of internal and external policies and programs (e.g., training, service delivery)
- Review of state and federal legal requirements affecting a DEI program (e.g., Prop 209)

Respondents' opinion distribution on how comfortable they would feel reporting an instance of discrimination at OCTA, 2022



Source: Keen Independent Research OCTA Internal Virtual Workshop Survey, June 2022 – July 2022.



# Relevant examples — Santa Clara County Parks & Rec

- External engagement efforts in English, Spanish, Vietnamese and Chinese
- Listening sessions with employees based on job type to facilitate comfort and candor
- Ad Hoc Advisory Group of community leaders representing organizations that serve diverse groups in the county
- Identification of underserved groups based on structural barriers affecting racially minoritized groups
- Development of recommendations based on GARE framework

## TỜ THÔNG TIN: Sở Công viên và Giải trí Quận Santa Clara

Kế hoạch Hành động và Đánh giá Tổ chức về Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập



Là một phần trong nỗ lực không ngừng của Sở Công viên và Giải trí Quận Santa Clara để trở thành một nơi hòa nhập hơn, bình đẳng hơn và công bằng chủng tộc hơn cho tất cả mọi người, chúng tôi đang khởi động sáng kiến Everyone Belongs at Parks (Mọi người đều được chào đón tại các Công viên). Sáng kiến này sẽ thu thập thông tin từ các cư dân của quận từ đó giúp định hình tầm nhìn về quyền tiếp cận công bằng trong Quy hoạch Chiến lược năm 2018 của sở.

Sáng kiến này cũng nằm trong cam kết của Quận Santa Clara về đưa sự đa dạng, công bằng và gắn bó vào tất cả các khía cạnh công việc của chúng tôi. Sở Công viên Quận Santa Clara đã hợp tác cùng Keen Independent Research để xây dựng một kế hoạch hành động DEI toàn diện cho Sở.

Keen Independent Research sẽ thu thập ý kiến đóng góp từ nhân viên của các Công viên và của Quận, các lãnh đạo cộng đồng và những người đam mê hoạt động ngoài trời. Nhóm nghiên cứu sẽ tiếp cận công chúng thông qua các hội thảo từ xa, các cuộc phỏng vấn và các nhóm tập trung. Nghiên cứu sẽ được hoàn tất vào đầu mùa xuân năm 2024.

### Cách tham gia



santaclaracountyparksDEI@keenindependent.com



<https://keenindependent.com/santaclaraparksdei>



Annette Humm Keen, Chủ nhiệm  
Keen Independent Research  
701 N. 1st Street, Phoenix AZ 85004  
<https://keenindependent.com/>



(602) 837-5799



[melissa.hippard@prk.sccgov.org](mailto:melissa.hippard@prk.sccgov.org)

**KEEN  
INDEPENDENT  
RESEARCH**

# Relevant examples — City of Milwaukie

- Literature review including overview of the racialized history of Milwaukie and Oregon
- Workforce analysis
  - Disparities in hiring for people of color across EEO-4 categories
  - No gender disparities
- Input from employees and residents through varied means (e.g., virtual workshops, interviews)
- Identification of relatively low-effort recommendations and implementation guidance

	(a)	(b)	(c)	(d)
	Hires	Percent of hires	Availability	Disparity index (b/c)
<b>Race/ethnicity</b>				
People of color	19	17.4 %	25.4 %	69
Non-Hispanic white	90	82.6	74.6	111
<b>Gender</b>				
Women	45	41.3 %	42.6 %	97
Men	64	58.7	57.4	102

# Phase I timeline

Study tasks	2024											
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sept	Oct	Nov	Dec
1. Project initiation and management												
2. Review of policies, programs and procedures												
3. Workforce analysis												
4. Preliminary identification of highest priorities												
5. Internal stakeholder engagement												