BORRADOR

DISTRITO DE COLUMBIA

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL

FY2023 - FY2025

MAYOR'S OFFICE OF RACIAL EQUITY

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

Borrador del Plan de Acción para la Equidad Racial
2022

Gobierno del Distrito de Columbia

Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa
John A. Wilson Building
1350 Pennsylvania Avenue, Northwest
Washington, DC 20004
Sitio web: ore.dc.gov
Dirección de correo electrónico: racialequity@dc.gov

MAYOR'S OFFICE OF RACIAL EQUITY
WE ARE WASHINGTON DC GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR

ÍNDICE

Un mensaje de la alcaldesa 4

Un mensaje de la directora de equidad 5

Resumen ejecutivo ..... 6 - 8

Introducción 9

Marco de equidad racial ..... 10 - 11

Metodología del Plan de Acción para la Equidad Racial (REAP) ..... 12 - 14

Participación de las partes interesadas de la comunidad y la agencia del distrito ..... 15 - 18

Alineación del REAP con las prioridades del gobierno del distrito y las iniciativas de la agencia ..... 19 - 22

Plan de Acción para la Equidad Racial del Gobierno del Distrito de Columbia - Objetivos y cuadros de acción de REAP ..... 23 - 33

Conclusión y próximos pasos ..... 34 - 36

Apéndice: Indicadores de equidad racial propuestos ..... 37 - 41

Glosario 42

UN MENSAJE DE LA ALCALDESA

Estimados habitantes de Washington:

Los dos últimos años de la pandemia nos han mostrado muchas cosas. Nos demostró que juntos podemos enfrentarnos a retos inimaginables y levantarnos para afrontarlos con valor y compasión. También nos mostró que el trabajo que iniciamos antes de la pandemia para abordar las disparidades permanentes hoy es más urgente que nunca.

En 2021, creé la primera Oficina de Equidad Racial (ORE) del DC con el fin de situar la equidad racial en el eje de nuestra recuperación para reconstruir de manera que todos tengan una oportunidad justa de prosperar en nuestra ciudad.

La creación de la ORE se basa en el compromiso continuo de mi Administración con la equidad racial a través de iniciativas como ResilientDC y EquityRFP y de inversiones sin precedentes en programas y servicios que son los más prometedores para cerrar las brechas de equidad racial. En 2022, invertimos en el mayor presupuesto de la historia del DC abordando las causas fundamentales de algunas de las desigualdades más profundas de nuestra ciudad, como la colocación de $444 millones en nuestro Fondo Fiduciario de Producción de Vivienda para crear miles de nuevas viviendas de bajo costo y $40 millones en iniciativas de legado para ayudar a los residentes negros a prosperar en el DC y crear riqueza a través de la propiedad de la vivienda.

Este Plan de Acción para la Equidad Racial aúna nuestros numerosos esfuerzos en una plataforma para aprovechar los activos existentes y ayudar a impulsarnos hacia una visión compartida: un DC en el que la raza y el origen étnico ya no puedan impulsar ni predecir los resultados de los residentes. Como hoja de ruta, nos conduce hacia este camino a través de las medidas a corto y mediano plazo que el gobierno del DC adoptará en los próximos tres años.

Como he dicho antes, erradicar cientos de años de discriminación no será sencillo ni fácil, pero es críticamente necesario. Para progresar será necesario que todo el gobierno trabaje conjuntamente, no solo entre sí, sino con los residentes y la comunidad del DC en general. Todo el mundo tiene un papel que desempeñar en la defensa y el avance de la equidad racial.

Estoy orgullosa de nuestro primer Plan de Acción para la Equidad Racial. Aunque este documento es un gran logro, no es más que el primero de muchos hitos en nuestro camino hacia un DC más equitativo. El camino puede ser largo, pero con planes bien pensados como este, esfuerzos gubernamentales coordinados y comunidades comprometidas, puede inclinarse hacia la justicia.

Gracias por ayudarnos a liderar este cambio,

Muriel Bowser, Alcaldesa

UN MENSAJE DE LA DIRECTORA DE EQUIDAD

Estimados habitantes de Washington:

En febrero de 2021, la alcaldesa Muriel Bowser creó la Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa con el fin de desarrollar un marco para que todas las agencias del Gobierno del Distrito apliquen un enfoque de equidad racial a nuestro trabajo mediante la creación de políticas, prácticas y presupuestos justos. Este marco se basa en las iniciativas existentes en materia de equidad y equidad racial de la Administración de Bowser. He tenido el gran honor de ser la primera directora de equidad del distrito y avanzar en nuestra visión compartida de una ciudad más equitativa desde el punto de vista racial.

No podemos materializar esta visión solos. Será necesario dar prioridad a las experiencias vividas por los residentes, comprender las perspectivas de los defensores de la comunidad y examinar detenidamente las políticas y prácticas gubernamentales. La ORE quiere actuar como socio dentro del gobierno del DC para ustedes, nuestros residentes y defensores de la comunidad. Sus experiencias y prioridades son fundamentales para nuestro trabajo: estamos aquí para escuchar, comprender y fomentar el progreso. Queremos que sean accionistas del éxito del DC y socios en igualdad de condiciones para crear un cambio duradero y equitativo.

Al igual que las desigualdades raciales tardaron muchos años en crearse, el gobierno del DC se ha comprometido a cerrar las brechas de equidad a largo plazo. Los socios del gobierno del DC de la ORE son esenciales para llevar a cabo estos cambios a través de la política y la práctica. Mi oficina está dispuesta a apoyar a nuestros colegas del gobierno en su papel de agentes del cambio con herramientas, coordinación y asistencia técnica.

A través de nuestras asociaciones dentro y fuera del gobierno del DC, la ORE ya ha comenzado a establecer las bases para estimular la acción colectiva para cerrar las brechas de equidad racial y mejorar los resultados para todos los habitantes de Washington. En nuestro primer año, la ORE creó una serie de aprendizaje y desarrollo para el personal del DC, estableció un comité interinstitucional para elevar las prácticas prometedoras, creó conjuntos de herramientas y guías de recursos para poner en práctica la equidad racial, y asesoró a doce organismos en la elaboración de planes de acción de equidad racial a nivel de agencia. Y lo que es más importante, hemos reforzado nuestras relaciones con ustedes, nuestros compañeros de residencia y las partes interesadas externas. Dejando a un lado los avances, la carga de la ORE es más urgente que nunca y hay mucho más que lograr juntos.

El Plan de Acción para la Equidad Racial (REAP) brinda la oportunidad de reconocer que el gobierno debe trabajar para reparar el daño y eliminar las estructuras que refuerzan las experiencias y resultados diferenciales por raza y etnia. El proyecto de plan adjunto representa la culminación de casi un año de compromiso con la comunidad, investigación rigurosa, conversaciones con expertos y creación de consenso con los líderes del gobierno del DC. El REAP resume los objetivos de equidad racial del Distrito, propone indicadores clave para medir el progreso con el tiempo y promueve la alineación con otros planes del Distrito. Lo invitamos a revisar el plan y hacer comentarios que nos ayuden a acercarnos a nuestra visión compartida: un Distrito de Columbia donde todos puedan prosperar con un sentido de mediación y donde la raza ya no prediga oportunidades, resultados o la distribución de recursos.

Atentamente,
Amber A. Hewitt, Ph.D.
Directora de equidad del Gobierno del Distrito de Columbia
Directora de la Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa

RESUMEN EJECUTIVO

Creada por la Alcaldesa Bowser en 2021, la Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa se encarga de desarrollar una infraestructura para garantizar que las decisiones políticas y los programas del Distrito se evalúen desde un enfoque de equidad racial.[1]

La ORE también es responsable de colaborar con las agencias, los residentes y las partes interesadas externas del Distrito para lograr un progreso significativo hacia una ciudad más equitativa desde el punto de vista racial. Un elemento fundamental de la visión de la ORE sobre la equidad racial en el Distrito son las experiencias vividas por los residentes del DC; sus perspectivas y necesidades ayudaron a dar forma a este plan y guiarán su implementación.

La ORE imagina un Distrito de Columbia donde todos puedan prosperar con un sentido de mediación y donde la raza ya no prediga oportunidades, resultados o la distribución de recursos. Con ese fin, **el Plan de Acción para la Equidad Racial (REAP) sirve como hoja de ruta de tres años, que se actualiza anualmente, en la que se describen las medidas que el gobierno del Distrito tomará para cerrar las brechas de equidad racial y medir el progreso hacia un DC más equitativo desde el punto de vista racial.**

Para crear esta primera versión del plan, la ORE realizó un análisis nacional de REAP de otras jurisdicciones, revisó la investigación actual sobre la equidad racial y se reunió con integrantes de la comunidad y líderes de las agencias del Distrito. La ORE se esforzó por crear un plan que reconociera que la equidad racial es tanto un proceso como un resultado, que respaldara la toma de decisiones transparente, que permitiera la evaluación con datos desglosados por raza y etnia, y que reflejara el conocimiento, las necesidades y los recursos de las comunidades y las medidas que el gobierno del Distrito podría tomar para avanzar hacia resultados racialmente equitativos para todos los residentes del Distrito.

CÓMO NOS HEMOS COMPROMETIDO

Para garantizar que el REAP refleje las voces de los residentes, la ORE ha contado

1 En su forma más simple, un enfoque de equidad racial es un conjunto de preguntas formuladas en los procesos de toma de decisiones para incluir las experiencias vividas y las voces de las personas que se han visto afectadas por el racismo. Utilizamos un enfoque de equidad racial para ayudar a identificar y prevenir las barreras que impiden obtener resultados equitativos. Un enfoque de equidad racial no puede

con la participación de los residentes y líderes comunitarios en cada etapa del desarrollo del REAP y espera continuar estas conversaciones mientras trabajamos juntos hacia nuestra visión compartida de un DC racialmente equitativo.

Comunidades

En el otoño de 2021, la ORE organizó tres sesiones de interlocución al estilo grupo de enfoque: dos con integrantes de la Iniciativa del DC para la Equidad Racial y una tercera con la Oficina de Relaciones y Servicios Comunitarios de la Alcaldía (MOCRS). En enero de 2022, la ORE realizó trece entrevistas individuales con personal de Healthy Families Thriving Communities, Latin American Youth Center (LAYC) y Mary's Center. En julio y agosto de 2022, la ORE organizó cinco foros interactivos de participación pública en asociación con cuatro oficinas en representación de las circunscripciones de la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Comunitarios (MOCA): la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Asiáticos y de las Islas del Pacífico (MOAPIA), la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Latinos (MOLA), la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Africanos (MOAA) y la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Afroamericanos (MOAAA). Publicamos materiales para estos eventos en siete idiomas escritos y ofrecimos interpretación en vivo en varios idiomas para integrantes de la comunidad con dominio limitado o nulo del inglés (LEP/NEP), así como para residentes sordos y con problemas de audición. Varios foros se diseñaron como eventos híbridos para facilitar la participación virtual y en persona.

Agencias asociadas

Desde septiembre de 2021, la ORE ha recabado la opinión de nuestros socios de la agencia y ha conseguido que se acepte el REAP. En ese momento, la ORE puso en marcha una cohorte piloto de un año de duración para proporcionar orientación, becas y asistencia técnica a doce agencias del Distrito. Estas agencias, junto con los integrantes del Comité Interinstitucional sobre Equidad Racial (ICRE)[2], ofrecieron recomendaciones para medir el progreso en materia de equidad racial y aplicación del REAP. La ORE se reunió con otros treinta y cinco directores y altas autoridades de agencias entre abril y junio de 2022 para involucrarlos en la visión y los objetivos de REAP y discutir puntos de colaboración.

QUÉ INCLUYE EL PLAN

El REAP describe medidas concretas que el gobierno del distrito tomará para mejorar los resultados de todos los residentes, particularmente de los más afectados por el racismo estructural. Como una hoja de ruta, el REAP ayudará al Distrito a trazar su camino para ser más equitativo e inclusivo desde el punto de vista racial y a mantener el rumbo durante la implementación. El REAP tiene por objeto:

- Impulsar el cambio institucional y estructural al ayudar a crear una medida coordinada y gubernamental integral.
- Diseñar un plan para traducir el compromiso del gobierno del Distrito con la equidad racial en medidas concretas.
- Orientarse tanto al proceso como a los resultados.
- Promover resultados significativos y

dictar qué decisiones tomar, pero puede ayudar al usuario a tomar decisiones más informadas e inclusivas.

2 El Consejo Interinstitucional de Equidad Racial (ICRE) es un órgano asesor compuesto por veinticinco miembros del personal del Distrito de diversas agencias, edades y antecedentes personales. La ORE ha estado informando mensualmente a los integrantes de ICRE sobre el desarrollo y el progreso de REAP desde el otoño de 2021. Los integrantes del ICRE

medibles.

El REAP tiene cuatro objetivos generales:

1. El personal del Gobierno del DC comprende y se compromete a lograr la equidad racial.
2. El Gobierno del DC se compromete a eliminar las desigualdades raciales y étnicas.
3. El Gobierno del DC se compromete a involucrar significativamente a la comunidad en los procesos de toma de decisiones del gobierno y fortalecer las asociaciones comunitarias.
4. El Gobierno del DC es un empleador equitativo y se involucra en prácticas de contratación, promoción y retención racialmente equitativas.

Como hoja de ruta para lograr la implementación de estos objetivos, el REAP incluye un cuadro de acción que describe las actividades clave, las medidas de desempeño, los plazos y las agencias responsables. Se presentará un informe sobre el progreso del cuadro de acción a la alcaldesa y al consejo cada año después de la publicación inicial del REAP.

Además del cuadro de acción con los pasos de implementación de los cuatro objetivos anteriores, el REAP también incluye una lista de indicadores, que son números utilizados para medir las formas en que las personas pueden experimentar las brechas de equidad racial. Los indicadores abarcan siete temas:

- Vivienda
- Oportunidad económica
- Salud
- Seguridad
- Educación
- Vida en el vecindario
- Participación cívica

Debido a que el REAP es un plan iterativo, la ORE introducirá y definirá gradualmente los indicadores de equidad racial a medida que el plan evolucione y la ORE reciba aportes adicionales de los residentes y los socios del gobierno del Distrito. Consulte el Apéndice para un análisis más detallado y una lista completa de los indicadores propuestos.

EL CAMINO A SEGUIR

La implementación del REAP requiere un enfoque gubernamental integral, y el reconocimiento de que abordar una historia de inequidad racial requiere alineación entre sistemas, programas y comunidades. Aunque muchas agencias han estado progresando hacia la equidad racial desde antes de que se creara la ORE, esperamos que este plan constituya el primero paso para una mayor colaboración hacia nuestros objetivos comunes de equidad racial. Invitamos a los residentes a hacernos responsables como sus socios en el gobierno durante los tres años iniciales de duración de este plan y mucho más.

Para obtener más información y ver el progreso hasta la fecha, visítenos en línea en **ore.dc.gov/actionplan.**

INTRODUCCIÓN

Creada por la alcaldesa Bowser en 2021, la Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa se encarga de desarrollar una infraestructura para garantizar que las decisiones políticas y los programas del Distrito se evalúen a través de un enfoque de equidad racial. La Oficina también es responsable de colaborar con las agencias, los residentes y las partes interesadas externas para lograr un progreso significativo hacia una ciudad más equitativa desde el punto de vista racial. Un elemento fundamental de la visión de la ORE sobre la equidad racial en el Distrito son las experiencias vividas por los residentes del DC; sus perspectivas y necesidades ayudaron a dar forma a este plan y guiarán su implementación.

El Plan de Acción para la Equidad Racial (REAP) describe las medidas concretas que el Gobierno del Distrito tomará para mejorar los resultados de todos los residentes, particularmente los residentes que han sido los más afectados por el racismo estructural. Como una hoja de ruta, el REAP ayudará al Distrito a trazar su camino para ser más equitativo e inclusivo desde el punto de vista racial y a mantener el rumbo durante la implementación.

El REAP tiene por objeto:

- Impulsar el cambio institucional y estructural al ayudar a crear una medida coordinada y gubernamental integral.
- Diseñar un plan para traducir el compromiso del gobierno del Distrito con la equidad racial en medidas concretas.
- Orientarse tanto al proceso como a los resultados.
- Promover resultados significativos y medibles.

El REAP tiene cuatro objetivos generales (descritos con más detalle en la sección Cuadros de acción y cuatro objetivos del REAP de este documento):

1. El personal del Gobierno del DC comprende y se compromete a lograr la equidad racial.
2. El Gobierno del DC se compromete a eliminar las desigualdades raciales y étnicas.
3. El Gobierno del DC se compromete a involucrar significativamente a la comunidad en los procesos de toma de decisiones del gobierno y fortalecer las asociaciones comunitarias.
4. El Gobierno del DC es un empleador equitativo y se involucra en prácticas de contratación, promoción y retención racialmente equitativas.

MARCO DE EQUIDAD RACIAL

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA OFICINA DE EQUIDAD RACIAL DE LA ALCALDESA

El papel de la Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (ORE) es promover programas y decisiones políticas que creen oportunidades justas para todos, independientemente de la raza u origen étnico.

MISIÓN DE LA ORE

La ORE trabaja en colaboración con el personal directivo y las agencias del Distrito para aplicar un enfoque de equidad racial en todas las operaciones gubernamentales. La oficina también trabaja para cumplir con lo siguiente:

- Proporcionar liderazgo, orientación y asistencia técnica a las agencias del Distrito en materia de equidad racial para mejorar la calidad de vida de los residentes de Washington.
- Promover la alineación estratégica y coordinar los esfuerzos del Distrito para lograr la equidad racial.
- Reforzar las asociaciones externas con organizaciones locales de justicia racial y social a través de una significativa participación de la comunidad.

VISIÓN DE LA ORE

Imaginamos un Distrito de Columbia donde todos puedan prosperar con un sentido de mediación y donde la raza ya no prediga oportunidades, resultados o la distribución de recursos.

DEFINICIÓN DE EQUIDAD RACIAL

La ORE define la equidad racial como un proceso y un resultado.[3]

Como proceso, aplicamos un enfoque de equidad racial cuando los más afectados por la desigualdad racial estructural se ven involucrados significativamente en la creación e implementación de las políticas y prácticas que afectan sus vidas.

Como resultado, logramos la equidad racial cuando la raza ya no predice oportunidades, resultados o la distribución de recursos para los residentes del Distrito, particularmente para las comunidades de color.

NUESTRA TEORÍA DEL CAMBIO

Para cerrar las brechas de equidad racial y mejorar la calidad de vida de todos los residentes, la teoría del cambio de equidad racial de la ORE se trata de lo siguiente:[4]

también contribuyeron al desarrollo de los temas de los indicadores de equidad racial y ayudaron a definir la visión y los objetivos del REAP.

3 "¿Qué es la equidad racial?" Race Forward, 1 de marzo de 2021. https://www.raceforward.org/about/what-is-racial-equity

4 La teoría del cambio de la ORE se basa en el enfoque de cambio de sistemas desarrollado por la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad

- Normalizar el concepto de equidad racial dentro del gobierno del Distrito estableciendo un vocabulario compartido de equidad racial y facilitando al personal la comprensión de la equidad racial en entornos de políticas interpersonales y aplicadas a través de capacitación y apoyo técnico.
- Organizarse para promover la equidad racial mediante la creación de asociaciones dentro del gobierno del distrito y la participación significativa de los integrantes de la comunidad para desarrollar la capacidad interna y externa para el cambio.
- Poner en práctica la promoción de la equidad racial mediante el desarrollo e implementación explícitos de herramientas que permitan a las agencias del Distrito incorporar un enfoque de equidad racial en las operaciones gubernamentales.
- Evaluar el progreso del gobierno del distrito hacia un DC más equitativo desde el punto de vista racial mediante el desarrollo y el seguimiento de indicadores de cambio en una amplia gama de áreas temáticas.
- Desde su creación en 2021, la ORE ha trabajado para normalizar, organizar y hacer operativa la equidad racial en todo el Distrito. El REAP brinda la oportunidad de seguir catalizando la medida a través de un enfoque gubernamental integral y evaluar el progreso con el tiempo hacia una ciudad más equitativa desde el punto de vista racial.

La ORE define la equidad racial como un proceso y un resultado.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA ORE

Como proceso, la equidad racial tiene como objetivo identificar y comprender las causas fundamentales de las desigualdades raciales. En el caso del gobierno local, esto significa comprender y abordar el papel que las decisiones políticas han desempeñado históricamente para contribuir o perpetuar las desigualdades raciales. Los principios rectores de la ORE para abordar los daños históricos incluyen lo siguiente:

- Reconocer los factores históricos y estructurales que refuerzan las desigualdades raciales.
- Centrar las voces de los negros, indígenas y personas de color (BIPOC) en los procesos de toma de decisiones del gobierno.
- Adaptar las soluciones políticas y programáticas a los más perjudicados por el racismo individual, institucional y estructural.
- Analizar las desigualdades raciales a través de una perspectiva interseccional.[5]
- Abogar por inversiones sostenidas a largo plazo para lograr la equidad racial.

(GARE), una asociación nacional entre Race Forward y el Instituto Othering & Belonging de la Universidad de California en Berkeley.

5 La interseccionalidad se refiere a cómo las personas tienen identidades complejas. A veces, las personas pueden experimentar desigualdades que se superponen o se agravan con base en más de una de sus identidades, por ejemplo, una mujer negra podría experimentar discriminación racial, discriminación de género o ambas. Para obtener más información, consulte: Crenshaw, Kimberlé "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of

METODOLOGÍA DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL (REAP)

RESUMEN DEL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Como preparación para escribir este plan de acción, la ORE realizó un análisis nacional de prácticas prometedoras de los gobiernos locales que tienen planes de acción para la equidad racial (REAP). La ORE revisó los REAP de varias jurisdicciones, incluidas Austin, TX, San Francisco, CA, Portland, OR, Raleigh, NC, condado de Marin, CA y Minneapolis, MN para identificar las tendencias actuales y garantizar que el REAP del Distrito se alinee con las mejores y más recientes prácticas en gobernanza local. En la etapa de diseño de la investigación, la ORE contrató a MITRE Corporation (un proveedor independiente) para revisar la investigación académica y compilar prácticas de implementación prometedoras de planes similares. También ayudaron a coordinar tres sesiones de interlocución preparatorias de la comunidad (consulte la sección de Participación comunitaria a continuación para obtener más detalles). Durante las etapas de investigación y redacción, la ORE comparó los comentarios de la comunidad recopilados durante estas sesiones con su investigación inicial para definir los cuatro objetivos del REAP y sus actividades correspondientes, así como un primer conjunto de indicadores de equidad racial.

Una vez que la ORE dispuso de los borradores del plan y los indicadores, comenzó a probar el contenido con los residentes, las partes interesadas de la comunidad y las agencias y líderes del Distrito (consulte la Sección VII para obtener más detalles). Con base en esta información, la ORE definió mejor el REAP para presentarlo a los comentarios del público.

Durante los comentarios públicos, los aportes se recopilarán y analizarán de forma continua y, junto con el análisis restante de los foros de participación comunitaria de la ORE, conformará una versión final de este REAP.

Después de presentar el REAP a la Alcaldesa y al consejo, la ORE publicará el plan final y un resumen de los comentarios públicos en su sitio web.

METODOLOGÍA DEL INDICADOR DE EQUIDAD RACIAL

Al igual que su análisis nacional de los REAP, la ORE comenzó su investigación de los indicadores de equidad racial revisando las publicaciones académicas y las jurisdicciones homólogas para encontrar formas válidas y relevantes de medir la equidad racial y realizar un seguimiento del progreso del Distrito hacia el cierre de las brechas de equidad racial. Utilizando la investigación de la ORE y los aportes de las sesiones de interlocución comunitaria descritas en la Sección VII, MITRE Corporation ayudó a la ORE a desarrollar un primer borrador de indicadores de equidad racial. La ORE amplió y definió la lista de indicadores a través de múltiples rondas de comentarios de los residentes y las partes interesadas, detalladas en la sección VII. La ORE redujo la lista de indicadores validando las fuentes de datos, sopesando su relevancia para el contexto del DC y asegurando su alineación con los objetivos estratégicos que

figuran a continuación.

La ORE se compromete a utilizar indicadores de equidad racial que cumplan con los siguientes objetivos estratégicos. Los indicadores de equidad racial deberían cumplir con lo siguiente:

- **Orientarse a los resultados.** La ORE se compromete a realizar un seguimiento de los indicadores que midan los resultados observables de equidad racial que reflejan los aportes de los residentes del DC. La ORE ayudará a las agencias del Distrito a utilizar indicadores de equidad racial para fundamentar las decisiones políticas que pueden mejorar los resultados.
- **Utilizar un enfoque participativo.** Indicadores que se centran en las voces de los residentes del DC, en particular de los residentes negros, y están alineados con el compromiso de la ORE con la participación significativa de la comunidad.
- **Apoyar la toma de decisiones transparente.** Los indicadores deben ser fácilmente utilizados por el gobierno del DC para la toma de decisiones informadas en prioridades, políticas y presupuestos.
- **Ser simples.** Los indicadores están destinados a ser utilizados por personas tanto dentro como fuera del gobierno del DC, incluidas las organizaciones de defensa y comunitarias. Los indicadores deben ser accesibles y fácilmente comprensibles para todos los usuarios.
- **Permitir análisis desglosados.** Los indicadores de equidad racial permiten al usuario comparar los resultados entre las poblaciones de personas negras, indígenas y de color (BIPOC) y blancas a través de múltiples puntos de datos para examinar las disparidades entre los grupos y las tendencias con el tiempo.
- **Emplear un enfoque de justicia racial y orientado al trauma.** El diseño del indicador de equidad racial plantea cómo reparar el legado histórico y los impactos actuales del racismo estructural en Washington, DC, incluida la forma de sanar el trauma racial de la comunidad y el individuo. En cada paso de su investigación y diseño, la ORE trabaja para identificar y mitigar los prejuicios raciales en las fuentes de datos o su uso.

Como paso final, la ORE propuso su lista resumida de indicadores a los residentes para obtener comentarios durante cinco foros de participación pública en julio y agosto de 2022. La lista de indicadores que figura en el Apéndice se definió a partir de los aportes de esas sesiones.

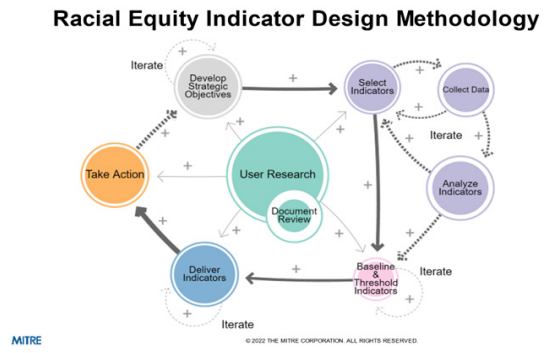

Figura 1: Una ilustración de la metodología iterativa de diseño y selección de indicadores de equidad racial de la ORE.

Inglés	Español
Iterate	Iterar
Develop Strategic Objectives	Desarrollar objetivos estratégicos
Select Indicators	Seleccionar indicadores
Collect Data	Recopilar datos
Analyze Indicators	Analizar indicadores
Baseline & Threshold Indicators	Indicadores de referencia y mínimos
Deliver Indicators	Presentar indicadores
Take Action	Tomar medidas
User Research	Investigación de usuarios
Document Review	Revisión de documentos
© 2022 THE MITRE CORPORATION. ALL RIGHTS RESERVED.	© 2022 THE MITRE CORPORATION. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.

PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS DE LA COMUNIDAD Y LA AGENCIA DEL DISTRITO

Las voces de los residentes y las experiencias vividas son fundamentales para el REAP.

La ORE ha involucrado a los residentes y líderes comunitarios en cada etapa del desarrollo del REAP y espera continuar estas conversaciones mientras trabajamos juntos hacia nuestra visión compartida de un DC más equitativo desde el punto de vista racial.

SESIONES DE INTERLOCUCIÓN COMUNITARIA

A partir de noviembre de 2021, la ORE organizó tres sesiones de interlocución para recopilar comentarios de residentes y líderes comunitarios para ayudar a diseñar el proceso de investigación y redacción del plan de acción. Se seleccionaron los participantes en dos sesiones de la Iniciativa para la Equidad Racial del DC y por parte de personas identificadas por las colaboraciones de la red de colaboración Healthy Families Thriving Communities[6,7] La ORE llevó a cabo una sesión de interlocución separada con trece especialistas en alcance y servicios comunitarios de la Oficina de Relaciones y Servicios Comunitarios de la Alcaldía (MOCRS).[8]

Las tres sesiones de interlocución se estructuraron como ejercicios de mapeo de afinidad donde los participantes intercambiaron ideas en respuesta a indicaciones relacionadas con la equidad racial. A través de una discusión abierta y colaborativa, los participantes organizaron sus comentarios e ideas para identificar los temas clave. Las sesiones se llevaron a cabo virtualmente a través de videoconferencia y una herramienta de colaboración en línea. Los temas clave que surgieron de estas sesiones incluyen:

- Vivienda
- Salud
- Oportunidad económica
- Educación
- Seguridad pública y justicia
- Participación cívica
- Calidad de vida

Antidiscrimination Doctrine,
Feminist Theory and Antiracist Politics" (Desmarginalización de la intersección de la raza y sexo: una crítica feminista negra a la doctrina antidiscriminatoria, la teoría feminista y la política antirracista), Foro Legal de la Universidad de Chicago: Vol. 1989: 1, artículo 8. http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

6 La Iniciativa del DC sobre Equidad Racial y Gobierno Local busca crear conciencia sobre el papel del gobierno del DC en el avance de la equidad racial en asociación con integrantes de la comunidad, organizaciones sin fines de lucro, fundaciones y empresas. La Iniciativa apoya y adapta las lecciones de las agencias del DC y otras ciudades y condados de todo el país que utilizan un enfoque de equidad racial en su trabajo.

7 Las colaboraciones de la red Healthy Families Thriving Communities trabajan para desarrollar y mantener sistemas de apoyo familiar basados en el vecindario en el Distrito de Columbia, que capacitan a las familias y comunidades para mejorar su calidad de vida.

ENTREVISTAS CON INFORMANTES CLAVE

En enero de 2022, la ORE realizó trece entrevistas con informantes clave para validar los hallazgos de las sesiones de interlocución comunitaria de noviembre, definir aún más la visión del Distrito para la equidad racial y apoyar a la ORE en la redacción del borrador del REAP. Entre los informantes clave se encontraba el personal de Healthy Families Thriving Communities, Latin American Youth Center (LAYC) y Mary's Center, con un amplio rango de antigüedad del personal, desde directores ejecutivos y personal directivo hasta personal programático de primera línea. Cada entrevistado representa la perspectiva de un integrante de la sociedad civil cuyo trabajo está directamente arraigado en las comunidades BIPOC en el Distrito.

Las personas no saldrán de su situación si no se aborda la equidad racial, en pocas palabras. El factor que preside el impacto de la población minoritaria es que hay una falta de equidad para ayudar a las personas a avanzar, crecer y heredar la riqueza generacional, esas son cosas que importan.

- Participante del Foro de Participación de REAP

FOROS DE PARTICIPACIÓN PÚBLICA

En julio y agosto de 2022, la ORE organizó cinco foros de participación pública en asociación con cuatro oficinas en representación de las circunscripciones de la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Comunitarios (MOCA): la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Asiáticos y de las Islas del Pacífico (MOAPIA), la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Latinos (MOLA), la Oficina de la Alcaldía para Asuntos Africanos (MOAA) y la Oficina de la Alcaldía para el Compromiso Estratégico Afroamericano (MOAASE). Los foros de participación pública se llevaron a cabo en toda la ciudad y se estructuraron como talleres interactivos para fomentar las opiniones directas de los residentes sobre el borrador del plan de acción y los indicadores de equidad racial. Los objetivos de la ORE para cada foro fueron los siguientes:

1. Comprender mejor los desafíos y oportunidades de equidad racial directamente de los residentes con experiencias vividas de racismo estructural.
2. Compartir la misión y visión de la Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa.
3. Buscar información sobre las medidas que el gobierno del Distrito puede tomar para asegurarse de que las políticas y los programas funcionen para todos (es decir, promover la equidad racial).
4. Escuchar a los residentes sobre las áreas prioritarias para abordar en el primer plan de acción para la equidad racial de la ciudad.

La serie de foros de participación pública se promovió a través de comunicados de prensa, redes sociales, boletines informativos, listservs (listas de correo electrónico), divulgación en persona en eventos comunitarios y divulgación específica por parte de las oficinas asociadas de MOCA. La ORE también invitó a organizaciones comunitarias, todos Comisionados Asesores de Vecindarios, y se asoció con la Oficina de Relaciones y Servicios Comunitarios de la Alcaldesa para

hacer encuestas a las comunidades BIPOC en las zonas 7 y 8.

Para garantizar que se incluyeran diversas perspectivas de la comunidad en los talleres, los materiales del taller estaban disponibles en siete idiomas escritos y se ofreció interpretación simultánea profesional para los participantes sordos y con problemas de audición, así como para los participantes con dominio limitado o nulo del inglés (LEP/NEP) en varios idiomas. Varios foros se diseñaron como eventos híbridos para facilitar la participación virtual y en persona.

La ORE involucró a un total de 122 residentes e integrantes de la comunidad en los cinco eventos en julio y agosto.

PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS DEL GOBIERNO DEL DISTRITO

De abril a junio de 2022, la ORE celebró treinta y cinco reuniones con directores y altos cargos de las agencias para involucrarlos en la visión y los objetivos del REAP y discutir la colaboración entre agencias. La ORE aprovechó estas oportunidades para garantizar que los indicadores propuestos se alineen con los estándares de la industria e identificar fuentes de datos locales. A través de estas reuniones, la ORE obtuvo más de cien posibles indicadores de equidad racial.

La ORE también consultó con el Comité Interinstitucional sobre Equidad Racial (ICRE), un órgano asesor compuesto por veinticinco miembros del personal del Distrito de diversas agencias, edades y antecedentes personales. La ORE ha estado informando mensualmente a los integrantes de ICRE sobre el desarrollo y el progreso de REAP desde el otoño de 2021. Los integrantes del ICRE también contribuyeron al desarrollo de los temas de los indicadores de equidad racial y ayudaron a definir la visión y los objetivos del REAP.

Asimismo, la ORE ha estado informando mensualmente a la Cohorte Piloto de Equidad Racial desde octubre de 2021. La ORE inició un proyecto piloto de un año en septiembre de 2021 para proporcionar orientación, becas y asistencia técnica a doce agencias del Distrito.[9] Los equipos de acción para la equidad racial de cada agencia de la cohorte se reúnen regularmente para evaluar las políticas, procedimientos y prácticas de la agencia a través de un enfoque de equidad racial, proporcionar liderazgo interno y desarrollar y guiar la implementación de planes de acción para la equidad racial a nivel de agencia. Los planes de acción para la equidad racial a nivel de agencia complementarán el REAP del distrito en un esfuerzo gubernamental integral al incorporar la implementación y la responsabilidad para cerrar las brechas de equidad en la línea de negocios de cada agencia. Las agencias de la cohorte piloto están redactando actualmente sus REAP a nivel de agencia para su presentación antes del 31 de diciembre de 2022.

8 La MOCRS es la principal organización de servicios a los constituyentes de la alcaldesa y un enlace directo entre los residentes del Distrito, su alcaldesa y el Gobierno del Distrito de Columbia. Durante la sesión de interlocución con la ORE, las MOCR compartieron las preocupaciones frecuentes de los constituyentes con base en su participación directa en las comunidades residentes.

9 Las agencias del Distrito que participan en la primera cohorte de equidad racial son las siguientes: Biblioteca Pública del DC, Departamento de Parques y Recreación, Oficina del Vicealcalde de Educación, Oficina de Planificación, Departamento de Desarrollo de Empresas Pequeñas y Locales, Departamento de Servicios para Discapacitados, Departamento de Energía y Medio Ambiente, Departamento de Seguros, Valores y Banca, Departamento de Policía Metropolitana, Departamento de Bomberos y Servicios Médicos de Emergencia, Agencia de Seguridad Nacional y Manejo de Emergencias, y el Departamento de Servicios de Rehabilitación Juvenil.

ALINEACIÓN CON LAS PRIORIDADES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO Y LAS INICIATIVAS DE LA AGENCIA

Promover la equidad racial en el Distrito requiere de un enfoque gubernamental integral.

Aunque la ORE es responsable de galvanizar a las agencias del poder ejecutivo en torno al trabajo de equidad racial, **la misión única de cada agencia y el impacto de los residentes crea oportunidades** para hacer que sus políticas, acciones e interacciones con los residentes sean más equitativas desde el punto de vista racial. En muchas agencias, los esfuerzos por lograr un funcionamiento más equitativo desde el punto de vista racial comenzaron antes de que se creara la ORE en 2021. Algunas agencias financiaron nuevos trabajos de equidad racial durante el ciclo presupuestario del año fiscal 2023 (FY23), mientras que otras utilizaron los recursos existentes. **Los programas que figuran a continuación son solo una muestra del trabajo de equidad racial que actualmente realizan las agencias del Distrito**, y los compartimos para señalar que no estamos comenzando desde cero para lograr nuestros objetivos de equidad racial. A medida que este Plan de Acción avanza hacia la fase de implementación, esperamos que nuestras agencias asociadas continúen invirtiendo y esforzándose por promover la equidad racial en el DC.

VICEALCALDESA DE OPERACIONES E INFRAESTRUCTURA

- **Programa Piloto de Evaluación del Impacto de la Equidad Racial del Departamento de Energía y Medio Ambiente (DOEE):** En 2022, el personal del DOEE diseñó e implementó una serie de capacitación y un programa piloto para requerir que cada división o departamento dentro de la agencia complete una Evaluación del Impacto de la Equidad Racial (REIA) de una política o programa. La ORE está apoyando al DOEE en el desarrollo de su proceso de revisión de la REIA.
- **Consejo de Equidad del DMOI:** El personal de las agencias en el grupo del Alcalde Adjunto de Operaciones e Infraestructura (DMOI) (como el Departamento de Obras Públicas, el Departamento de Transporte del Distrito, el Departamento de Vehículos Motorizados, etc.) se ha reunido mensualmente desde marzo de 2021 para discutir el trabajo de equidad de sus respectivas agencias y compartir prácticas positivas.
- El **Departamento de Vehículos Motorizados** invirtió una mejora presupuestaria de $745 mil en el FY23 para cerrar una brecha salarial de equidad entre los trabajadores de primera línea.

VICEALCALDE DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO

- **Black Homeownership Strike Force:** En marzo de 2022, la Alcaldesa Bowser anunció la creación de Black Homeownership Strike Force, un grupo de trabajo intersectorial encargado de hacer recomendaciones para asignar los $10 millones del Black Homeownership Fund para aumentar el acceso a la propiedad de vivienda para los residentes negros del Distrito desde hace mucho tiempo, apoyar la creación de riqueza, etc.
- **Plan de Acción de Ascenso Social:** este plan, financiado por Urban Institute, se centra en los esfuerzos interinstitucionales existentes en materia de vivienda, bienestar financiero y desarrollo de la fuerza laboral. El Plan de Acción de Ascenso (MAP) resultante ayudará a alinear los programas del Distrito y mejorar los sistemas que apoyan a los residentes para lograr una mayor seguridad financiera, una autodeterminación más fuerte y lazos comunitarios más profundos.
- En el presupuesto del FY23, DMPED realizó una inversión histórica de $500 millones en el **Fondo Fiduciario para la Producción de Viviendas** con el fin de apoyar la creación, adquisición y mantenimiento de viviendas de bajo costo en el Distrito, y $9.66 millones para garantizar que la disponibilidad del Programa Local de Pago Suplementario de Alquiler coincida con la demanda estimada.

VICEALCALDESA DE SALUD Y SERVICIOS HUMANOS

En el presupuesto del FY23, DMHHS realizó las siguientes inversiones en programas que ayudarán a cerrar las brechas de equidad racial:

- $44.4 millones para reforzar el presupuesto de asistencia de alquiler para el **Programa de Realojamiento y Estabilización Familiar** para mantener el ritmo del tamaño proyectado del programa y permitir la contratación directa de servicios de gestión de casos, desarrollo de capacidades, mejora de la calidad y mejores resultados del programa.
- $11.8 millones para permitir que los residentes del Distrito que cumplan con las pautas de ingresos **continúen recibiendo asistencia en efectivo** y las familias que reciben apoyo sujeto a la comprobación

de recursos para mantenerse al día con el aumento de los costos de vida en el Distrito.
- $11.5 millones para aumentar las tarifas de los proveedores de servicios a domicilio y en la comunidad en los próximos tres años para apoyar el aumento de los salarios de los profesionales de apoyo directo que cuidan a nuestros residentes más vulnerables.

VICEALCALDE DE EDUCACIÓN

En el presupuesto del FY23, DME realizó las siguientes inversiones en programas que ayudarán a cerrar las brechas de equidad racial:

- Un aumento básico del 5.87% en la **Fórmula Uniforme de Financiamiento por Estudiante**, que proporcionará fondos adicionales para que las escuelas apoyen completamente a los estudiantes en riesgo y con bajo o nulo dominio del inglés.
- $20 millones para **aumentar los salarios de los participantes en la capacitación laboral del Departamento de Servicios de Empleo y en el Programa de Empleo Juvenil de Verano de Marion Berry**.
- $289 mil para apoyar un **mayor compromiso** con los estudiantes involucrados en el sistema judicial y otros grupos históricamente desatendidos en nuestras comunidades escolares.

VICEALCALDE DE SEGURIDAD PÚBLICA Y JUSTICIA

- Tanto el Departamento de Policía Metropolitana como las agencias de Seguridad Nacional y Manejo de Emergencias crearon y contrataron puestos de **directores de equidad** en el último año.
- En el presupuesto del FY23, DMPSJ invirtió:
- $1.1 millones para proporcionar hasta cinco años de **asistencia de alquiler a 100 embajadores elegibles** y para ofrecer un programa de ahorro 4:1 a todos los embajadores (hasta $1,500 de beneficio para 150 embajadores), lo que mejorará el alquiler y la estabilidad financiera de los residentes de BIPOC.
- $1.7 millones para contratar a 23 trabajadores que **apoyen la coordinación de la atención de alta calidad**, incluidos entrenadores de vida, para proporcionar servicios críticos de intervención en casos de violencia para personas en riesgo.

INICIATIVAS E INVERSIONES INTERSECTORIALES

- A partir del FY23, la capacitación de ORE sobre el **avance de la equidad racial** será una capacitación obligatoria para todos los gerentes en el gobierno del Distrito.
- El Departamento de Recursos Humanos del DC (DCHR) ofrece un **curso para deshacer los prejuicios y definir la justicia, equidad, diversidad e inclusión** para todos los empleados del gobierno del Distrito. Este curso cubre la importancia de comprender la cultura en el lugar de trabajo, desarrollar una comprensión compartida de los términos clave en justicia, equidad, diversidad e inclusión, y otras habilidades.

Además del resumen anterior, las agencias que participaron en la primera cohorte piloto de equidad racial desde el otoño de 2021 hasta el otoño de 2022 lanzarán planes de acción específicos de la agencia a principios de 2023. Suscríbase al boletín de la ORE en ore.dc.gov para obtener actualizaciones sobre estos planes de acción adicionales, que incluirán acciones específicas de la agencia que se alinean con cada uno de los cuatro objetivos del distrito del REAP.

CUADROS DE ACCIÓN Y CUATRO OBJETIVOS DEL REAP

El establecimiento de la Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa en 2021 y el desarrollo del Plan de Acción para la Equidad Racial (REAP) fomentan el compromiso del gobierno del Distrito con la equidad racial y sus inversiones y prioridades hasta la fecha.

Para activar y alinear estratégicamente los numerosos esfuerzos del Distrito para cerrar las brechas de equidad racial, **el REAP se basa y se guía por cuatro objetivos principales**:

1. El personal del gobierno del DC **comprende y se compromete a lograr la equidad racial.**
2. El gobierno del DC se **compromete a eliminar las desigualdades raciales y étnicas.** (consulte el Apéndice para obtener una lista de indicadores de equidad racial propuestos).
3. El gobierno del DC se **compromete a involucrar significativamente a la comunidad** en los procesos de toma de decisiones del gobierno y **fortalecer las asociaciones comunitarias**.
4. El gobierno del DC es un **empleador equitativo** y se involucra en prácticas de contratación, promoción y retención racialmente equitativas.

Cada uno de los cuatro objetivos del REAP tiene un cuadro de acción complementario que describe los pasos esenciales de implementación, las métricas, el plazo y las partes responsables. Los indicadores que figuran en los cuadros a continuación son diferentes de los indicadores de equidad racial propuestos para un panel de equidad racial; los indicadores en el cuadro de acción a continuación son específicos para la implementación del plan. Una vez que se establezcan las bases de referencia, el progreso hacia los indicadores enumerados en los cuadros de acción se evaluará al final del año fiscal indicado en el cronograma respectivo.

CUADROS DE ACCIÓN

OBJETIVO 1. EL PERSONAL DEL GOBIERNO DEL DC COMPRENDE Y SE COMPROMETE A LOGRAR LA EQUIDAD RACIAL.

Objetivo 1.1: Desarrollar herramientas, recursos y estándares de equidad racial que apoyen la comprensión y el compromiso del personal para lograr un Distrito de Columbia racialmente equitativo a través de la implementación de políticas, programas y prácticas.

INDICADORES	IDEAS PARA LA MEDIDA	MEDIDAS DE DESEMPEÑO	PLAZO	RESPONSABILIDAD
El personal de la agencia desarrolla un lenguaje compartido sobre la equidad racial y aprende a normalizar las discusiones sobre la raza y equidad racial.	• Desarrollar capacitaciones de pago suplementario sobre equidad racial • Exigir capacitación anual sobre equidad racial para todos los gerentes de distrito • Crear una cronología histórica de la equidad racial en el DC como un recurso de capacitación • Las agencias desarrollan declaraciones de visión sobre la equidad racial • Desarrollar una estrategia centralizada de ubicación y comunicación para compartir recursos y herramientas de equidad racial de la ORE • Desarrollar capacitación para el personal en el programa Empresa Comercial Certificada	Porcentaje de personal de la agencia que ha completado una capacitación en equidad racial por categoría de servicio	FY2024	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (ORE)
Las agencias utilizan herramientas de equidad racial para ayudar con la identificación, desarrollo y establecimiento de presupuestos, políticas y programas (incluye la Herramienta de Presupuesto de Equidad Racial, la Evaluación de Impacto de Equidad Racial y la Evaluación Interna del Departamento)	• Desarrollar capacitaciones para todas las herramientas de equidad racial • Elaborar folletos de fácil acceso y otros documentos de orientación para ayudar al personal a comprender y aplicar las herramientas y los conceptos de equidad racial • Organizar sesiones de capacitación y reuniones informales con un alcance específico para el personal de presupuesto de la agencia	Porcentaje de mejoras presupuestarias de la agencia que se identifican como mejoras de equidad racial	FY2023	• ORE • Oficina de Presupuesto y Gestión del Desempeño (OBPM) • Oficial fiscal de la agencia y personal de presupuesto

OBJETIVO 1. EL PERSONAL DEL GOBIERNO DEL DC COMPRENDE Y SE COMPROMETE A LOGRAR LA EQUIDAD RACIAL.				
Establecer una infraestructura para proporcionar asistencia técnica y orientación a las agencias sobre la implementación de iniciativas de equidad racial	• Organizar el horario de oficina de la ORE para proporcionar asistencia técnica al personal • Las agencias establecen comités, grupos de trabajo o equipos para apoyar las iniciativas de equidad racial y la implementación del REAP	• Porcentaje de agencias con un puesto de personal dedicado a la equidad racial • Porcentaje de agencias con grupos de trabajo de equidad racial	FY2025	• ORE • Agencias de la alcaldía
Las agencias desarrollan indicadores clave de desempeño que están alineados con el objetivo del Distrito de promover la equidad racial	• Desarrollar orientación sobre iniciativas estratégicas de equidad racial • Organizar sesiones de capacitación y reuniones informales durante el período de planificación del desempeño	• Número de iniciativas estratégicas revisadas formalmente por la Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa con una herramienta de equidad racial • Porcentaje de agencias que tienen un indicador clave de desempeño vinculado a una iniciativa estratégica centrada en la equidad racial	FY2023	• Personal de desempeño de la agencia • OBPM • ORE
Objetivo 1.2: Crear un estándar de datos de equidad racial en todo el distrito que las agencias utilicen para evaluar y aumentar su capacidad para evaluar los resultados de los programas y servicios para diferentes grupos raciales y étnicos.				
Los estándares de datos de equidad racial se implementan en el gobierno del Distrito	• Desarrollar estándares de datos para todo el Distrito en asociación con el laboratorio y el equipo de datos de OCTO • Desarrollar materiales de capacitación y plantillas para ayudar a las agencias a implementar estándares de datos de equidad racial • Identificar un camino para la implementación sostenible de estándares de datos • Agregar indicadores de calidad de datos de equidad racial al inventario de datos empresariales	• Número de empleados de la agencia que completan la capacitación en estándares de datos • Número de sesiones de asistencia técnica sobre estándares de datos • Número de conjuntos de datos que utilizan el indicador de equidad racial en el inventario de datos empresariales FY2023	FY2023	• ORE • Oficina del Director de Tecnología (OCTO) • Oficina de Política e Innovación de la Alcaldía (MOPI)

OBJETIVO 1. EL PERSONAL DEL GOBIERNO DEL DC COMPRENDE Y SE COMPROMETE A LOGRAR LA EQUIDAD RACIAL.				
Las agencias entienden la importancia de los datos desglosados de alta calidad	• La ORE presentará conceptos clave de datos de equidad racial en presentaciones interinstitucionales para personal centrado en datos • Proporcionar 3 a 4 ejemplos de políticas en el sitio web de la ORE para subrayar el impacto de los datos desagregados para la evaluación del programa • Desarrollar un "programa" de recursos para discutir la historia de la recopilación de datos demográficos	• Número de funcionarios de la agencia que asisten a presentaciones interinstitucionales • Porcentaje de agencias que modifican las prácticas de recopilación, explicación, análisis o intercambio de datos tras la asistencia técnica de estándares de datos	FY2023	• ORE • Equipo de datos de OCTO • The Lab @ DC • Personal de análisis de datos de la agencia
Las agencias se esfuerzan por proporcionar orientación actualizada y de fácil acceso para los integrantes de la comunidad sobre los motivos por los que se recopilan datos de raza y etnia	Crear orientación para las agencias sobre cómo proporcionar al público un lenguaje sencillo, descripciones culturalmente sensibles, con traducciones, de por qué se recopilan datos de características sociales	Número de programas de agencias que buscan aportes significativos de la comunidad sobre qué datos se recopilan sobre los participantes en sus programas y cómo se recopilan	FY2023	• ORE • Equipos de análisis de datos y desempeño de la agencia • The Lab @ DC • Equipo web de OCTO • Equipos de comunicaciones de agencias
Las agencias evalúan regularmente su capacidad para evaluar los resultados de los programas y servicios por raza y etnia	• Crear conjuntos de herramientas y ejercicios de evaluación analítica para que las agencias evalúen su capacidad para recopilar datos sobre raza y etnia • Crear los correspondientes videos de capacitación/ capacitación para que el personal los revise con el fin de comprender cómo usar eficazmente los ejercicios de evaluación. • Proporcionar asistencia técnica a las agencias para ayudarlas a medida que crecen en su capacidad para evaluar su capacidad para recopilar datos sobre raza y etnia. • Llevar a cabo "revisión de datos" con agencias para profundizar en los datos	Porcentaje de agencias que utilizan conjuntos de herramientas de estándares de datos para evaluar sus datos para al menos un programa o servicio	FY2024	• ORE • Personal de desempeño y análisis de datos de la agencia

OBJETIVO 2: EL GOBIERNO DEL DC SE COMPROMETE A ELIMINAR LAS DESIGUALDADES RACIALES Y ÉTNICAS.

Objetivo 2.1: Identificar y medir los indicadores de equidad racial de larga data en asociación con otras agencias, organizaciones comunitarias (CBO) y residentes del Distrito.

INDICADORES	IDEAS PARA LA MEDIDA	MEDIDAS DE DESEMPEÑO	PLAZO	RESPONSABILIDAD
La ORE tiene una lista establecida de indicadores intersectoriales de equidad racial (consulte el Apéndice para indicadores propuestos)	• Buscar la opinión de las agencias, las CBO y los residentes del Distrito sobre indicadores de equidad racial válidos y relevantes • Identificar socios de agencias para la copropiedad de los insumos de los indicadores	• Número de CBO y residentes del distrito que participan en la elaboración de indicadores de equidad racial • Número de agencias asociadas que participan en la elaboración de indicadores de equidad racial	FY2023	• ORE • Agencias asociadas en áreas temáticas de indicadores de equidad racial
La ORE tiene una infraestructura para hacer seguimiento de indicadores de equidad racial con el tiempo	• La ORE llevará a cabo un análisis del panorama de datos sobre la disponibilidad y calidad de las fuentes de datos de indicadores dentro del gobierno del Distrito • Identificar los pasos para la recopilación de datos y la mejora de los indicadores que carecen de una fuente de datos confiable del gobierno del DC	Porcentaje de indicadores de equidad racial con una fuente de datos local que se actualizan automáticamente	FY2024	• ORE • OCTO • Administradores de datos de la agencia

OBJETIVO 3: EL GOBIERNO DEL DC SE COMPROMETE A INVOLUCRAR SIGNIFICATIVAMENTE A LA COMUNIDAD EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES DEL GOBIERNO Y A FORTALECER LAS ASOCIACIONES COMUNITARIAS.

Objetivo 3.1: Crear prácticas de participación auténticas, transparentes y centradas en la comunidad que prioricen la equidad racial y se mantengan a largo plazo como parte de las operaciones regulares del gobierno.

INDICADORES	IDEAS PARA LA MEDIDA	MEDIDAS DE DESEMPEÑO	PLAZO	RESPONSABILIDAD
El personal que tiene funciones de participación comunitaria comprende los principios y prácticas de participación significativa de la comunidad.	Iniciar asistencia técnica y apoyo de capacitación en todo el gobierno del Distrito para la introducción de recursos de participación comunitaria significativa (capacitaciones, materiales, etc.).	• Número de capacitaciones de guías de MCE organizadas • Número de personal que asiste a capacitaciones por agencia	FY2023	• ORE • Departamento de Recursos Humanos del DC (DCHR)
Llevar a cabo un análisis del panorama de participación comunitaria en todo el distrito.	• La ORE recopilará una lista de prácticas actuales de participación comunitaria en los programas e iniciativas del Distrito. Reunir las prácticas históricas siempre que sea posible. • Revisar cualquier herramienta de equidad racial o participación que las agencias utilicen actualmente, incluidas evaluaciones, encuestas, etc. para desarrollar un repositorio central de recursos probados del Distrito para el alcance comunitario racialmente equitativo.	Llevar a cabo un análisis del panorama	FY2024	ORE
Explorar la creación de grupos de trabajo de participación comunitaria a nivel de agencia.	• Los grupos contratan a personal de todas las funciones y edades, especialmente de divisiones con grandes funciones de participación comunitaria, para apoyar el intercambio de información y la coordinación en toda la agencia. • Los grupos de trabajo de participación comunitaria a nivel de agencia desarrollarían prioridades de participación comunitaria a tres años con actividades en incrementos de un año para complementar los REAP a nivel de agencia o como parte de los planes estratégicos anuales de las agencias.	• Porcentaje de las principales agencias de contacto público (MPC) que dirigen grupos de trabajo de participación comunitaria • Creación de prioridades de planes de participación comunitaria por parte de grupos de trabajo.	FY2024	• ORE • Agencias que han participado en la cohorte del proyecto piloto de equidad racial o que tienen funciones de director de equidad

OBJETIVO 4: EL GOBIERNO DEL DC ES UN EMPLEADOR EQUITATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA RACIAL Y LLEVA A CABO PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y RETENCIÓN EQUITATIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA RACIAL.

Objetivo 4.1: Continuar construyendo una cultura inclusiva en el lugar de trabajo que centre la equidad racial a través de las operaciones básicas de recursos humanos.

INDICADORES	IDEAS PARA LA MEDIDA	MEDIDAS DE DESEMPEÑO	PLAZO	RESPONSABILIDAD

Las agencias utilizan prácticas prometedoras que promueven la equidad racial en la contratación, promoción y retención	• Desarrollar una comunidad de práctica del gobierno del distrito para identificar oportunidades para promover la equidad racial en las políticas y prácticas de RR. HH., por ejemplo:
	  • Estandarizar las partes de los procesos de solicitud y entrevista que se aplican a todas las funciones.
	  • Proceso de incorporación estandarizado para todas las clases de puestos de trabajo, incluido un componente de capacitación en equidad racial.
	  • Proceso estandarizado de entrevista de fin de servicio, que incluye preguntas estándar sobre experiencias de discriminación o prejuicios raciales en el lugar de trabajo.
	• Biblioteca o conjunto de herramientas de prácticas de gestión equitativas e inclusivas.
	• Revisión completa de la equidad racial de las políticas y prácticas de DCHR.
	• Proporcionar apoyo de capacitación para ayudar a implementar prácticas prometedoras en los contextos de cada agencia.
	• El personal de DCHR recibe capacitación sobre prácticas de recursos humanos racialmente equitativas.
		• Porcentaje de agencias que hacen un seguimiento de la diversidad, promoción y retención del personal por raza y etnia.
		• Porcentaje de agencias que informan que utilizan las prácticas prometedoras de la comunidad de práctica.
		• Porcentaje de agencias que incluyen la diversidad, la promoción y la retención del personal en su REAP.
		• Porcentaje de agencias que comunican la composición demográfica del personal y las estadísticas de promoción en sus informes anuales o informes al Consejo
			FY2024	• DCHR
				• ORE
				• Dirección de la agencia de la alcaldía y responsables de RR. HH.

OBJETIVO 4: EL GOBIERNO DEL DC ES UN EMPLEADOR EQUITATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA RACIAL Y LLEVA A CABO PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y RETENCIÓN EQUITATIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA RACIAL.				
Los supervisores están equipados con las herramientas necesarias para promover prácticas de gestión racialmente equitativas e inclusivas.	• Capacitar a los supervisores sobre la equidad racial y los prejuicios implícitos en el lugar de trabajo. Capacitar y equipar a los supervisores en prácticas de gestión equitativas e inclusivas, incluida la disciplina y la separación compasiva. • Crear acceso a la formación y la tutoría entre directivos para discutir desafíos y compartir enfoques.	• Número de capacitaciones organizadas anualmente • Porcentaje de supervisores dentro de cada agencia que han realizado cada capacitación. • Porcentaje de supervisores que han realizado las capacitaciones e informan que utilizan las herramientas correspondientes.	FY2024	• DCHR • ORE
Los líderes del distrito son racialmente diversos, accesibles, accesibles, capacitados en el cambio de la equidad racial, y reflejan las comunidades afectadas por el trabajo del gobierno del Distrito.	Comprometerse con la capacitación y el desarrollo continuos de la equidad racial para el liderazgo.	• Número de actividades de capacitación y desarrollo en equidad racial completadas por los directivos ejecutivos y otros altos mandos al año. • Porcentaje de líderes de nivel superior y ejecutivo que involucran al personal no gerencial en reuniones individuales u otras actividades de formación de equipos • Porcentaje de personal de alto mando y ejecutivo que implementa un ciclo de comentarios entre el personal y la dirección dentro de sus equipos	FY2023	• DCHR • ORE

OBJETIVO 4: EL GOBIERNO DEL DC ES UN EMPLEADOR EQUITATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA RACIAL Y LLEVA A CABO PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y RETENCIÓN EQUITATIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA RACIAL.				
Transparencia en la contratación, retención y promoción	Desarrollar una estrategia y objetivos de la fuerza laboral organizacional que se centren en la equidad racial y de género	Paneles de datos de contratación, promoción y retención, actualizado trimestralmente	FY2024	• ORE • DCHR

• La demografía del personal del DC refleja la diversidad racial, étnica y de género en todas las agencias en todos los niveles de responsabilidad.
• Retención de una fuerza laboral diversa con salidas laborales que no sean desproporcionadas por raza o etnia. (excluyendo ciertas categorías como la jubilación o el permiso parental).
	• Establecer bases de referencia, recopilar, monitorear y publicar datos sobre la diversidad racial y de género en puestos de alto nivel y superiores.
	• Reforzar la capacidad del personal de tener ascenso profesional interno y social mediante:
	  • Estandarización de los procesos internos de publicación y reclutamiento
	  • Estandarizar las descripciones de las funciones básicas y las oportunidades para que el personal se capacite en estas áreas de habilidades
	  • Revisar los puestos que se consideran "terminales" para determinar oportunidades de avance profesional
	• Además de los métodos actuales de contratación, desarrollar nuevas fuentes "de aporte" para el personal dinámico a través de asociaciones con:
	  • Institutos de educación superior y universidades históricamente negros del área (HBCU) e instituciones de servicio hispano (HSI)
	  • Institutos de educación superior comunitarios del área
	  • Building Blocks, Oficina de Retorno de Ciudadanos de la Alcaldía
	  • Prácticas remuneradas
		• Porcentaje de descripciones de puestos (incluidos los gerentes de contratación) actualizadas regularmente para reflejar las responsabilidades de las funciones y prevenir el sesgo racial o étnico, con énfasis en cómo el sesgo inconsciente afecta las etapas de contratación y promoción.
		• Porcentaje de puestos vacantes ocupados por un candidato interno, desglosado por características sociales, incluida la raza, el origen étnico y el género.
		• Porcentaje de solicitantes calificados para un puesto determinado que son candidatos internos versus externos
			FY2025	• ORE
				• DCHR

OBJETIVO 4: EL GOBIERNO DEL DC ES UN EMPLEADOR EQUITATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA RACIAL Y LLEVA A CABO PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y RETENCIÓN EQUITATIVAS DESDE EL PUNTO DE VISTA RACIAL.				
El gobierno del distrito monitorea su compromiso con un lugar de trabajo diverso e inclusivo comunicándose regularmente con el personal del gobierno del DC sobre el bienestar de los empleados y la satisfacción laboral.	• Realizar una encuesta anual o programada regularmente al personal del gobierno del DC que evalúe lo siguiente: • Sentimientos de inclusión y pertenencia del personal, desglosados por agencia y raza, etnia, género y otras características sociales. • Percepciones del personal sobre el compromiso departamental con una cultura organizacional de inclusión y pertenencia. • Incidentes autoinformados de prejuicios o discriminación en el lugar de trabajo.	Porcentaje de agencias que informan datos y resultados de encuestas desglosados por raza y etnia en informes anuales e informes al Consejo.	FY2025	• DCHR • ORE

CONCLUSIÓN Y PRÓXIMOS PASOS

El primer plan de acción para la equidad racial (REAP) del Distrito no es un objetivo final en sí mismo. En cambio, este REAP es tanto un indicador de milla como una hoja de ruta.

Como indicador de milla, este REAP documenta y reafirma el compromiso del gobierno del Distrito con la equidad racial. Como hoja de ruta, este REAP se basa en las inversiones del gobierno del Distrito para trazar un nuevo camino hacia el progreso por hacer. Los cuadros de acción anteriores describen cómo el gobierno del Distrito seguirá la hoja de ruta de una manera intencional, coordinada y medible, mientras se guía por el camino de nuestra visión compartida con los residentes de un DC racialmente equitativo.

Los invitamos a ustedes, lectores, residentes, colegas y partes interesadas, a seguir colaborando con nuestra oficina durante la implementación del REAP y a compartir sus experiencias e ideas con nosotros. Habrá oportunidades para conectarse con la ORE durante las siguientes fases del REAP (a continuación) y le invitamos a comunicarse con nosotros en cualquier momento a través de la página de participación de nuestro sitio web: **ore.dc.gov/page/engage.**

IMPLEMENTACIÓN DEL REAP

Después de la presentación a la Alcaldesa y al consejo del DC, la versión final de este REAP se publicará en el sitio web de la ORE en **ore.dc.gov/actionplan.** Se alienta a los residentes, integrantes de la comunidad y partes interesadas a leer el plan, realizar un seguimiento de su progreso y participar con la ORE. La ORE también llevará a cabo una pequeña campaña de comunicaciones sobre el REAP para sensibilizar al público y volver a involucrar a los socios del Distrito y la comunidad en la implementación.

Paralelamente a la implementación del REAP, la ORE continuará desarrollando un panel de indicadores de equidad racial donde el público puede aprender más sobre la equidad racial

en el DC a través de datos actualizados, relevantes y accesibles regularmente.

IMPLEMENTACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL REAP

El cuadro de acción anterior describe las medidas concretas que el gobierno del Distrito tomará en los próximos tres años para acabar con las brechas de equidad racial. Para seguir siendo responsable ante este plan y el público, la ORE se reunirá trimestralmente con las agencias y oficinas que se nombran en la columna de responsabilidad de los cuadros de acción anteriores. La ORE continuará reuniéndose periódicamente e informando a sus órganos asesores, incluido el Comité Interinstitucional sobre Equidad Racial (ICRE), la Cohorte de la Agencia de Equidad Racial y la Junta Asesora de Equidad Racial que pronto se establecerá. La ORE también explorará la viabilidad de un foro o cumbre interna sobre la implementación del REAP para discutir el desempeño del Distrito e identificar y recomendar actualizaciones o adiciones al REAP.

A nivel de cada agencia, las agencias seguirán siendo responsables de los objetivos de equidad racial del Distrito a través de los procesos anuales de planificación del desempeño y presupuesto. Se requerirá que las agencias presenten al menos una iniciativa estratégica con un enfoque de equidad racial y una medida de desempeño relacionada cada año. Las agencias del Distrito que soliciten mejoras presupuestarias seguirán teniendo que presentar un análisis de equidad racial de la solicitud, que se convirtió en política del Distrito durante la formulación del presupuesto del FY23.

Las agencias ejecutivas también continuarán desarrollando e implementando los REAP a nivel de agencia, comenzando con las agencias que participan en la Cohorte de Agencias de Equidad Racial de la ORE. Se proyecta que los REAP de la primera cohorte se completen al comienzo del año calendario 2023.

ACTUALIZACIONES DEL REAP

El REAP está escrito como un plan de tres años que se actualiza anualmente. El REAP está destinado a alinearse con otros planes estratégicos y documentos rectores del gobierno del DC, pero permanecerá en un ciclo de actualización anual en el que la ORE presenta una actualización a la Alcaldesa y al consejo en octubre de cada año.

La ORE se comprometerá anualmente con los residentes, las organizaciones comunitarias, el personal del Distrito y otras partes interesadas antes de la presentación de la actualización anual del REAP para discutir el progreso del REAP del año fiscal anterior y recibir aportes sobre posibles cambios o adiciones para el siguiente año fiscal.

EVALUACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES DEL REAP

La Ley de Enmienda de Equidad Racial Logra Resultados (REACH) de 2020 (Ley 23-181 del Distrito de Columbia) prescribe la creación de un plan de acción para la equidad, pero no contempla la presentación de informes ni la evaluación del REAP.

El primer año de implementación de este REAP se dedicará a comparar las medidas de desempeño y los indicadores de resultados propuestos que se describen en los cuadros de acción anteriores. La ORE también dedicará tiempo en el primer año a revisar las prácticas de evaluación de las agencias del Distrito y otras jurisdicciones que implementan los REAP.

La ORE informará públicamente sobre el progreso de la implementación del REAP anualmente y publicará resúmenes en el sitio web de la ORE.

APÉNDICE: INDICADORES DE EQUIDAD RACIAL PROPUESTOS

No existe una forma única y sencilla de medir la equidad racial. En cambio, los investigadores y los gobiernos recurren a una variedad de diferentes fuentes de datos para identificar formas en que las personas pueden experimentar brechas de equidad racial. Los números utilizados para medir estas brechas también se llaman "indicadores".

> **La salud está relacionada con todo: educación, vivienda, ingresos, etc. Podemos identificar por qué algunas direcciones tendrán una esperanza de vida más larga, ¿por qué?**
>
> *- Participante del Foro de Participación de REAP*

Por ejemplo, un indicador de la brecha de la riqueza racial nos muestra que los residentes negros y blancos en el DC no tienen las mismas oportunidades de ganar y aumentar la riqueza. Los indicadores no pueden mostrar las causas fundamentales que contribuyen a las brechas de equidad, pero pueden mostrar el progreso en su cierre o alertar a los responsables de la toma de decisiones cuando la intervención podría ser necesaria.

Para empezar, la ORE planea usar indicadores de equidad racial de siete temas para seguir el progreso hacia un DC más equitativo desde el punto de vista racial. La lista de indicadores que figura a continuación es el resultado de un proceso de investigación y participación de un año de duración con integrantes de la comunidad, líderes gubernamentales del DC y expertos (para obtener más información sobre nuestro proceso de selección de indicadores, consulte la sección IV). Después de la primera publicación de este plan de acción, la ORE y nuestros socios comenzarán a trabajar en un panel para hacerle seguimiento a los puntos de referencia y el progreso de los indicadores. Para que el panel siga siendo significativo y relevante, la ORE no puede incluir todos los indicadores conocidos y válidos de equidad racial.

Dentro de cada tema, los indicadores se separan en dos subgrupos: factores del gobierno local o factores multisistémicos. Los factores del gobierno local se definen como aquellos sobre los cuales el gobierno del distrito tiene una influencia significativa, como el acceso a los servicios de salud conductual en las escuelas. Los factores multisistémicos se definen como aquellos indicadores en los que podrían influir de algún modo las políticas o programas del gobierno del Distrito, pero son principalmente problemas sistémicos más grandes que no se abordarían a través de uno o incluso varios programas o políticas del Distrito durante un período moderado. Hacemos esta distinción para enfatizar las diferentes palancas que se requieren para avanzar en la equidad racial; **aunque cada cuadro de acción del REAP requiere un enfoque gubernamental integral debido a que se centra en las acciones del gobierno del Distrito, el progreso en los indicadores de equidad racial requiere un enfoque comunitario integral.** La ORE espera colaborar con nuestra agencia y socios comunitarios para continuar identificando el trabajo existente que se está realizando en estos temas y áreas donde la colaboración adicional sería beneficiosa.

INDICADORES DE LA PRIMERA VERSIÓN

Tema	Indicador	Definición
Vivienda	**Factores del gobierno local**	
	Carga del costo de la vivienda	Porcentaje de grupos familiares que gastan más del 30% de sus ingresos antes de impuestos en vivienda
	Falta de vivienda	Personas o familias que carecen de una residencia nocturna fija, regular y adecuada
	Proximidad al tránsito frecuente	Porcentaje de residentes que viven en áreas cercanas a una estación de autobuses o trenes con servicio frecuente
	Propiedad de la vivienda	Personas o familias que poseen una residencia nocturna
Oportunidad económica	**Factores del gobierno local**	
	Residentes con cuentas en banco	Porcentaje de adultos que tienen una cuenta con un banco o cooperativa de crédito y no han utilizado un prestamista del día de pago o una compañía de cobro de cheques en los últimos 12 meses
	Asequibilidad de la energía	Porcentaje de grupos familiares que gastan más del 6% de sus ingresos en facturas de energía
	Factores multisistémicos	
	Riqueza del grupo familiar	Valor de los activos totales de una familia (casa, automóvil, etc.) menos las deudas totales
	Tasa de pobreza	Porcentaje de familias que no tienen la cantidad mínima de ingresos que un grupo familiar típico debe tener para satisfacer sus necesidades básicas
	Tasa de desempleo	Porcentaje de residentes que pueden trabajar, quieren un empleo y lo buscan activamente
	Tasa de participación en el mercado laboral	Porcentaje de residentes que pueden trabajar y tienen o buscan un empleo
Salud	**Factores del gobierno local**	
	Acceso a los servicios de salud del comportamiento en la escuela	Porcentaje de escuelas en alianza con el programa de salud del comportamiento en las escuelas con profesional de salud del comportamiento
	Tuvo una consulta con el dentista en los últimos 12 meses	Porcentaje de personas de 2 años o más con una consulta con el dentista en los últimos 12 meses
	Tuvo una consulta con el médico en los últimos 12 meses	Porcentaje de personas que tuvieron una consulta con un médico u otro profesional médico en los últimos 12 meses

	Adultos que se someten a exámenes de detección de cáncer de mama según lo recomendado	Porcentaje de mujeres de 45 años o más que se hicieron una mamografía en los últimos dos años
	Adultos que se someten a exámenes de detección de cáncer colorrectal según lo recomendado	Porcentaje de adultos de 45 años o más que se sometieron a una o más pruebas de detección de cáncer colorrectal dentro del período recomendado
	Factores multisistémicos	
	Morbilidad materna	Porcentaje de personas que tienen un problema de salud grave a corto o largo plazo que comenzó o empeoró debido al embarazo o al trabajo de parto
	Mortalidad materna	Número de personas de cada 100,000 que mueren durante el embarazo o dentro de los 42 días posteriores, sin incluir las causas accidentales
	Esperanza de vida	Número promedio de años que una persona puede esperar vivir
	Nacimientos prematuros	Porcentaje de bebés nacidos antes de las 37 semanas de embarazo
Seguridad	**Factores del gobierno local**	
	Incidentes de uso de la fuerza por parte de la policía, por tipo	Incidentes de coerción física utilizados para afectar, influir o persuadir a una persona para que cumpla con una orden de un integrante de la fuerza policial, por tipo
	Muertes por tráfico por modo	Número de personas de cada 100,000 que murieron mientras viajaban en diferentes tipos de transporte: al caminar, conducir, andar en bicicleta o como pasajero
	Detenciones policiales con contacto físico	Cuando la policía detiene a alguien sospechoso de un delito para buscar armas u otros artículos
Educación	**Factores del gobierno local**	
	Dominio de lectura de 3.er grado	Porcentaje de estudiantes de 3.er grado que saben leer y escribir tan bien como se espera
	Dominio de matemáticas de 3.er grado	Porcentaje de estudiantes de 3.er grado que pueden hacer matemáticas tan bien como se espera
	Tasa de graduación de la escuela secundaria en 4 años	Porcentaje de estudiantes que se gradúan de la escuela secundaria en los 4 años de haber comenzado
	Tasa de graduación de la escuela secundaria en 5 años	Porcentaje de estudiantes que se gradúan de la escuela secundaria en los 5 años de haber comenzado

Vida en el vecindario	**Factores del gobierno local**	
	Acceso a espacios verdes o parques	Porcentaje de personas que viven a 10 minutos a pie de un parque público
	Acceso a tiendas de comestibles de servicio completo	Áreas donde al menos el 33% de las personas viven a 0.5 millas o más de una tienda de comestibles de servicio completo

Participación cívica	**Factores del gobierno local**	
	Conmemoración de BIPOC en espacios públicos	Porcentaje de espacios propiedad del gobierno del DC que llevan el nombre de personas BIPOC
	Acceso de banda ancha	Porcentaje de hogares con una suscripción a Internet de banda ancha
	Factores multisistémicos	
	Participación de votantes	Porcentaje de votantes elegibles que votan en elecciones locales

La ORE continuará estudiando y actualizando sus indicadores de equidad racial de manera continua. La ORE está considerando algunas de las medidas en la página siguiente para su inclusión en futuras actualizaciones del REAP. Los posibles indicadores de la página siguiente no se incluyen en el REAP actual por diversas razones, entre ellas: la falta de una fuente de datos confiable y actualizada regularmente; definiciones controvertidas entre expertos; o la necesidad de crear un nuevo modelo matemático para calcular el indicador deseado. La ORE continuará investigando estos posibles indicadores y agradece los aportes del público.

INDICADORES QUE SE ESTÁN CONSIDERANDO PARA PUBLICACIONES POSTERIORES

Tema	Indicador
Vivienda	**Factores del gobierno local, continuación**
	Colocaciones permanentes en viviendas de apoyo
	Salidas a viviendas familiares a corto plazo
	Condiciones de la vivienda
	Solicitudes y rechazos de unidades de vivienda por parte de los titulares de vales
Oportunidad económica	**Factores del gobierno local**
	Costo del cuidado infantil
	Préstamos para pequeñas empresas
	Acceso al capital
	Propiedad del negocio
	Negocios propiedad de residentes del DC
	Factores multisistémicos
	Retención del negocio
	Crecimiento del negocio
Salud	**Factores del gobierno local**
	Acceso a alimentos saludables
	Acceso a alimentos suficientes
	Acceso a servicios de salud mental
	Exámenes de detección del cáncer
	Diagnósticos de cáncer en fase avanzada
	Acceso a los servicios de salud por parte de personas sin hogar
	Exposición al plomo
Seguridad	**Factores del gobierno local**
	Tasa de victimización de delitos en los últimos 12 meses por personas sin hogar
	Incidentes de seguridad escolar
	Factores multisistémicos
	Negocios cerrados permanentemente
Educación	**Factores del gobierno local**
	Rotación de docentes
	Seguridad en los cruces escolares
	Tasa de inscripción en la universidad de 4 años, institutos de educación superior comunitarias o escuelas de comercio
	Retención de 9.° grado
	Subsidios para la educación de la primera infancia
	Calidad de los proveedores de servicios para la primera infancia

GLOSARIO DE TÉRMINOS DE USO FRECUENTE

Para las definiciones estándar del sector de los términos de equidad racial, consulte a nuestros socios en la Alianza Gubernamental sobre Equidad Racial (GARE) y la Oficina de Equidad Racial del Consejo de Washington (CORE) del DC.

- **Glosario de términos de la Alianza Gubernamental para la Equidad Racial** (pág. 57)
- **Glosario de equidad racial de CORE**

Borrador del Plan de Acción para la Equidad Racial
2022

Gobierno del Distrito de Columbia

Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa
John A. Wilson Building
1350 Pennsylvania Avenue, Northwest
Washington, DC 20004
Sitio web: ore.dc.gov
Dirección de correo electrónico: racialequity@dc.gov

MAYOR'S OFFICE OF RACIAL EQUITY
WE ARE WASHINGTON DC GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
MURIEL BOWSER, MAYOR