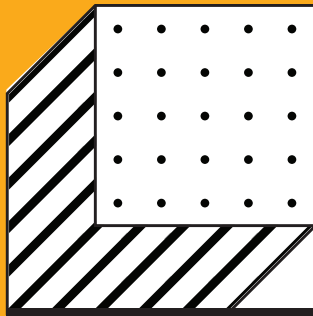


# PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL DE 2024 DEL DISTRITO





# TABLA DE CONTENIDO

- 3 Resumen ejecutivo
- 5 Carta de la alcaldesa
- 6 Carta de la directora
- 7 Introducción

## **8 Marco de equidad racial**

- 8 Descripción general de la Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa
- 8 Misión de la ORE
- 8 Visión de la ORE
- 8 Definición de equidad racial
- 9 Teoría del cambio de la ORE
- 9 Principios rectores de la ORE

## **10 Metodología del Plan de Acción para la Equidad Racial (REAP)**

- 10 Resumen de los métodos de investigación
- 10 Metodología de indicadores de equidad racial

## **12 Participación de las partes interesadas de la comunidad y las agencias del Distrito**

- 12 Sesiones de interlocución comunitaria
- 13 Entrevistas con expertos de la comunidad
- 13 Eventos de participación pública
- 14 Comentarios del público
- 16 Participación de los socios del Gobierno del Distrito

## **17 Estado actual de la equidad racial en el DC**

- 17 Comprender el contexto histórico de la inequidad racial en el DC
- 18 Perfil de equidad racial del DC
- 19 Panorama del estado actual de equidad racial en el Distrito

## **19 Alineación con las prioridades del Gobierno del Distrito y las iniciativas de la agencia**

## **20 Plan de Acción para la Equidad Racial del Gobierno del Distrito de Columbia (REAP): cuatro objetivos y cuadros de acción**

- 23 Plan de Acción para la Equidad Racial: cuadros de acción

## **35 Conclusión y próximos pasos del REAP**

- 35 Lanzamiento del REAP
- 35 Implementación y responsabilidad del REAP
- 36 Actualizaciones del REAP
- 36 Evaluación y presentación de informes del REAP

## **37 Apéndice A: Indicadores de equidad racial propuestos**

## **44 Apéndice B: Panorama del estado actual de las desigualdades raciales en el DC**

# RESUMEN EJECUTIVO

Establecida por la alcaldesa Muriel Bowser en 2021, la Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa es responsable de establecer el marco para que las agencias del Gobierno del Distrito promuevan la equidad racial mediante la creación de políticas, prácticas y programas justos. La ORE define la equidad racial como un proceso y un resultado. Como proceso, aplicamos un enfoque de equidad racial cuando los más afectados por la desigualdad racial estructural se ven involucrados de forma significativa en la creación y la implementación de las políticas y prácticas que afectan sus vidas. Como resultado, lograremos la equidad racial cuando la raza ya no prediga oportunidades, resultados o la distribución de recursos para los habitantes del Distrito, en particular para los habitantes negros, indígenas y las personas de color (BIPOC).

El Plan de Acción de Equidad Racial (REAP) sirve como hoja de ruta en la que se describen las medidas que, durante un periodo de tres años, 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. Al igual que la equidad racial, el REAP del DC es tanto un proceso como un resultado. Como proceso, el REAP del DC exige que el Gobierno del Distrito examine la forma en que toma decisiones y diseña los programas. Como resultado, el REAP del DC establece objetivos a corto, mediano y largo plazo, al igual que un plan estratégico tradicional. Los objetivos del REAP están diseñados para impulsar resultados equitativos a través de un proceso estructurado para lograr resultados transformadores.

## Nuestro proceso para desarrollar el REAP e involucrar a las partes interesadas

Para crear la primera edición de este REAP, la ORE realizó un análisis nacional de los planes 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 recomendara medidas concretas y reflejara el conocimiento, las necesidades y los recursos de las comunidades del Distrito. El REAP busca equilibrar la necesidad urgente de un cambio transformador en los sistemas con la deliberación y la precisión necesarias para que dicho cambio sea equitativo y sostenible.

La ORE ha involucrado a los habitantes y líderes comunitarios en cada etapa del desarrollo del REAP y planea continuar estas conversaciones durante la implementación. La ORE involucró a más de 600 integrantes de la comunidad (consulte la sección Participación de las partes interesadas de la comunidad y la agencia del Distrito en la página 11) mediante sesiones de interlocución, entrevistas con expertos de la comunidad, talleres, un evento de lanzamiento y un periodo de comentarios del público. La ORE también mantuvo un amplio compromiso con los socios del Gobierno del DC para crear consenso y dar forma al plan. Para obtener más información sobre nuestro proceso de participación de la comunidad y las partes interesadas, consulte la página 9.

## QUÉ INCLUYE EL PLAN

El REAP debe considerarse como un documento en constante evolución. El proceso de promover la equidad racial en el gobierno es un proceso continuo, colaborativo e iterativo. El REAP no pretende ser una lista exhaustiva de medidas ni puede arreglar el contexto estadounidense de inequidad racial por sí solo. 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 gubernamentales 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.



- El REAP incluye un cuadro de acción en la página 19 que describe las actividades clave, las medidas de desempeño, los plazos y las agencias responsables para la implementación de estos cuatro objetivos. Se presentará un informe sobre el progreso del cuadro de acción a la alcaldesa y al Consejo cada año fiscal después de la publicación inicial del REAP. El REAP también incluye una lista de indicadores de equidad racial. Al igual que un médico utilizaría muchas medidas diferentes para aproximarse a la salud de un paciente (peso, presión arterial, temperatura, etc.), los indicadores de equidad racial pueden ayudarnos a realizar aproximaciones y comprender cómo los habitantes pueden experimentar la equidad racial en el DC.

### Los indicadores se dividen en siete temas:



Debido a que el REAP es un plan iterativo, la ORE introducirá y definirá de manera gradual los indicadores de equidad racial, incluidos los puntos de referencia y los objetivos, a medida que el plan evolucione. Consulte el Apéndice para un análisis más detallado y una lista completa de los indicadores propuestos.

### El camino por seguir

La implementación del REAP requiere un enfoque integral, el reconocimiento de los daños históricos y la alineación entre los sistemas, los programas y las 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 y, en última instancia, eliminar las desigualdades raciales. Invitamos a los habitantes a hacernos responsables como sus socios en el gobierno durante los tres años iniciales de duración de este plan y mucho más.

# CARTA 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 habitantes negros a prosperar en el DC y crear riqueza a través de la propiedad de la vivienda. Hemos seguido demostrando nuestro compromiso de abordar la equidad racial a través del presupuesto, las políticas y las prácticas del Distrito. Por ejemplo, en el AF23, invertimos \$20 millones para aumentar los salarios de los participantes de los programas de capacitación laboral del Departamento de Servicios de Empleo y del Programa de Empleo Juvenil de Verano de Marion Berry. En el AF24, invertimos \$13.5 millones para ayudar a 600 familias a prosperar a largo plazo mediante la obtención de habilidades y apoyo para superar las barreras que les impiden acceder a empleos mejor remunerados a través del programa Career MAP, con la esperanza de ampliar este programa en el futuro.

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 habitantes. 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 en conjunto, no solo entre sí, sino con los habitantes 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 conducir e inclinarse hacia la justicia.

Gracias por ayudarnos a liderar este cambio,

Muriel Bowser  
Alcaldesa

# CARTA DE LA DIRECTORA



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 habitantes, comprender las perspectivas de los defensores de la comunidad y examinar con detenimiento las políticas y prácticas gubernamentales. La ORE quiere actuar como socio dentro del Gobierno del DC para ustedes, nuestros habitantes 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. La ORE ya ha creado una serie de aprendizaje y desarrollo para el personal, 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 veintidós 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 habitantes vecinos, y las partes interesadas externas. Si dejamos 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 los resultados diferenciales por raza y origen étnico. 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. Le invitamos a participar en el plan y seguir haciendo que el Gobierno del DC se responsabilice mientras nos esforzamos por lograr nuestra visión compartida de una ciudad más equitativa desde el punto de vista racial.

Atentamente,  
Dra. Amber A. Hewitt  
Directora de Equidad del Gobierno del Distrito de Columbia

# INTRODUCCIÓN

Establecida por la alcaldesa Muriel Bowser en 2021, la Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa es responsable de establecer el marco para que las agencias del Gobierno del Distrito promuevan la equidad racial mediante la creación de políticas, prácticas y programas justos. La Oficina también es responsable de colaborar con las agencias, los habitantes 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 habitantes 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, realizables dentro de tres años, que el Gobierno del Distrito tomará para mejorar los resultados de todos los habitantes, en particular de aquellos a los que el racismo estructural más afectó. 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 gubernamental 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 (que se describen con más detalle en la sección IX):

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 gubernamentales 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

La función de la Oficina de Equidad Racial (ORE) de la Alcaldesa es promover programas y decisiones políticas que creen oportunidades y resultados justos para todos los habitantes, independientemente de su raza u origen étnico.

### La 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 habitantes 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 en el que todas las personas puedan prosperar con un sentido de agencia y donde la raza 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.

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

Como **resultado**, lograremos la equidad racial cuando la raza ya no prediga oportunidades, resultados o la distribución de recursos para los habitantes del Distrito, en particular para los habitantes negros, indígenas y las personas de color.

<sup>2</sup> 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 dictar qué decisiones tomar, pero puede ayudar al usuario a tomar decisiones más informadas e inclusivas.

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

<sup>4</sup> 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 (GARE), una asociación nacional entre Race Forward y el Instituto Othering & Belonging de la Universidad de California en Berkeley.



# TEORÍA DEL CAMBIO DE LA ORE

La teoría del cambio explica cómo el Gobierno del DC alcanzará el objetivo final de eliminar las brechas de equidad racial y mejorar los resultados para los habitantes. Para cerrar las brechas de equidad racial y mejorar la calidad de vida de todos los habitantes, la teoría del cambio de equidad racial de la ORE trata de hacer lo siguiente:

1. **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.
2. **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.
3. **Poner en práctica** la promoción de la equidad racial mediante el desarrollo y la implementación explícitos de herramientas que permitan a las agencias del Distrito incorporar un enfoque de equidad racial en las operaciones gubernamentales.
4. **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.

## 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 a través de la historia para contribuir o perpetuar las desigualdades raciales. La historia única de los Estados Unidos con la esclavitud racial ha creado discriminación e inequidades raciales y étnicas que persisten en la actualidad. El Distrito no está exento de esta historia. Es importante reconocer las acciones o los daños que cometió el gobierno que han contribuido a obtener resultados dispares en función de la raza o el origen étnico.

## 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 y étnicas (prácticas discriminatorias, cláusulas restrictivas de vivienda, derecho de expropiación, etc.).
- Centrar las voces de las personas negras, indígenas y de color (BIPOC) en los procesos de toma de decisiones gubernamentales que afectan directamente a sus vidas.
- Adaptar las soluciones políticas y programáticas a los más perjudicados por el racismo individual, institucional y estructural.
- Analizar las desigualdades raciales y étnicas a través de una perspectiva interseccional.
- Abogar por inversiones sostenidas a largo plazo para lograr la equidad racial y étnica.

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

## RESUMEN DE LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La ORE comenzó su investigación con un análisis nacional de los Planes de Acción para la Equidad Racial (REAP) de las agencias gubernamentales locales, estatales y federales. La ORE revisó los REAP de varias jurisdicciones, incluidas Austin (TX), el condado de Marin (CA), Minneapolis (MN), Portland (OR), Raleigh (NC), San Francisco (CA) y Seattle (WA), para identificar las tendencias actuales y garantizar que el REAP del Distrito se alinee con las mejores y más recientes prácticas en gobernanza local. Durante 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 relevantes. MITRE también ayudó a coordinar tres sesiones exploratorias comunitarias de interlocución. (Consulte la sección de Participación comunitaria que aparece a continuación para obtener más información). La ORE utilizó los comentarios de la comunidad de estas sesiones en combinación con su investigación previa para desarrollar los cuatro objetivos del REAP, sus actividades correspondientes y un primer conjunto de indicadores de equidad racial.

Luego, la ORE definió el borrador del contenido con los habitantes, las partes interesadas de la comunidad y las agencias y líderes del Distrito. Con base en esta información, la ORE definió mejor el REAP para presentarlo a los comentarios del público. Los aportes de la fase de comentarios del público y de los eventos de participación de la comunidad del REAP se analizaron y utilizaron para dar forma a la versión final del REAP. Para obtener un resumen de los aportes de la comunidad sobre el proceso de comentarios del público y los eventos del REAP, visite el [sitio web de la ORE](#).

## METODOLOGÍA DE INDICADORES DE EQUIDAD RACIAL

La ORE revisó 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. Sobre la base de esta investigación y los aportes de las sesiones de interlocución comunitaria descritas en la sección VII, MITRE Corporation trabajó con la ORE para 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 habitantes y las partes interesadas. Para elaborar la lista final, los indicadores tenían que cumplir con los siguientes criterios: responder a una prioridad identificada por la comunidad; tener una fuente de datos desglosados válida y disponible de forma regular, y ser relevantes para la labor del Gobierno del DC. Para que la ORE los considere, los indicadores primero tenían que alinearse con los siguientes objetivos.



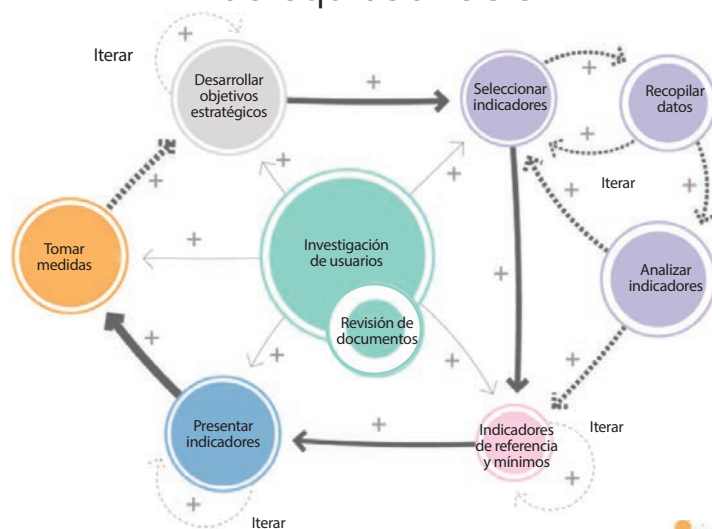
<sup>5</sup> La interseccionalidad se refiere a cómo las personas tienen identidades complejas. A veces, las personas pueden experimentar desigualdades que se superponen o se agravan con base en más de una de sus identidades, por ejemplo, una mujer negra podría experimentar discriminación racial, discriminación de género o ambas. Para obtener más información, consulte: [Crenshaw, Kimberlé "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: 1, artículo 8.](#)

# LOS INDICADORES DE EQUIDAD RACIAL DEBERÍAN CUMPLIR CON LO SIGUIENTE:

- **Permitir un análisis desglosado.** Los indicadores de equidad racial permiten al usuario comparar los resultados entre las poblaciones por raza y origen étnico. Los datos desglosados permiten a los usuarios identificar cuándo hay diferentes resultados entre los grupos y hacer un seguimiento de las tendencias a lo largo del tiempo. Cuando no se puede realizar un desglose, los indicadores se deben poder mostrar mediante el uso de mapas u otras técnicas que permitan al usuario inferir ciertas tendencias como la distribución geográfica. La ORE adopta un enfoque que es explícito desde el punto de vista racial, mientras que reconoce que otros atributos sociodemográficos, como la edad, la discapacidad, la identidad de género, la condición migratoria, los ingresos y la sexualidad, entre otros, se entremezclan con las desigualdades raciales y las agravan.
- **Orientarse a los resultados.** La ORE se compromete a realizar un seguimiento de los indicadores que midan los resultados observables de equidad racial que reflejen los aportes de los habitantes 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.** Los indicadores deben priorizar los valores de los habitantes del DC, en particular de aquellos que se identifican como negros, indígenas y personas de color (BIPOC), a quienes se les excluyó históricamente de la plena participación cívica. Los indicadores deben reflejar las prioridades de los habitantes y utilizar métricas y un lenguaje que permita tratar a las personas como individuos.
- **Apoyar la toma de decisiones transparente.** El Gobierno del DC debe utilizar los indicadores con facilidad para la toma de decisiones informadas en prioridades, políticas y presupuestos.
- **Ser simples.** Los indicadores están destinados a que los utilicen personas dentro y fuera del Gobierno del DC, incluidas las organizaciones de defensa y comunitarias. Los indicadores deben ser accesibles y fácilmente comprensibles para todos los usuarios.
- **Emplear un enfoque de justicia racial y orientado al trauma.** El diseño de los indicadores de equidad racial reconoce los impactos generalizados del trauma y plantea cómo reparar el legado histórico y los impactos actuales del racismo estructural en Washington, DC. Poner en práctica este enfoque también incluye centrarse en la sanación y el trabajo para prevenir los traumas raciales 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 habitantes 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 dichas sesiones y el periodo de comentarios del público.

## Metodología de diseño de los indicadores de equidad racial



© 2022 THE MITRE CORPORATION. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

# PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS DE LA COMUNIDAD Y LAS AGENCIAS DEL DISTRITO

Las voces de los habitantes y las experiencias vividas son fundamentales para la gobernanza equitativa y este plan de acción. La ORE ha involucrado a habitantes y líderes comunitarios en cada etapa del desarrollo de este REAP. En el momento de redactar este informe, se llegó a más de 600 habitantes y partes interesadas a través de conversaciones y actividades relacionadas con el REAP.



## SESIONES DE INTERLOCUCIÓN COMUNITARIA

A partir de noviembre de 2021, la ORE organizó tres sesiones de interlocución con 41 habitantes y líderes de la comunidad como paso previo a la planificación antes de redactar el REAP. En dos sesiones, se seleccionaron los participantes de la Iniciativa para la Equidad Racial del DC y de la red de colaboración Healthy Families Thriving Communities. 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).

Las tres sesiones virtuales 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 un debate abierto y colaborativo, los participantes organizaron sus comentarios e ideas para identificar los temas clave, entre los que se incluyeron los siguientes:

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

<sup>6</sup>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.

<sup>7</sup>La red de colaboración Healthy Families Thriving Communities trabaja 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.

<sup>8</sup>La MOCRS es la principal organización de servicios para los constituyentes de la alcaldesa y un enlace directo entre los habitantes del Distrito, la alcaldesa y el Gobierno del Distrito de Columbia. Durante la sesión de interlocución con la ORE, la MOCRS compartió las preocupaciones frecuentes de los constituyentes con base en su participación directa en las comunidades de habitantes.

## ENTREVISTAS CON EXPERTOS DE LA COMUNIDAD

En enero de 2022, la ORE realizó trece entrevistas con expertos de la comunidad 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 expertos de la comunidad se encontraba el personal de Healthy Families Thriving Communities, Latin American Youth Center (LAYC) y Mary's Center, que contaba con todas las jerarquías, desde directores ejecutivos y personal directivo hasta el personal programático de primera línea. Cada entrevistado representa la perspectiva de un integrante de la sociedad civil que trabaja directamente en las comunidades BIPOC en el Distrito y con ellas.

## EVENTOS DE PARTICIPACIÓN PÚBLICA

En julio y agosto de 2022, la ORE involucró a más de 170 habitantes e integrantes de la comunidad, incluidos 27 jóvenes, en cinco eventos públicos. Dichos eventos se organizaron 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 eventos se llevaron a cabo en toda la ciudad y se estructuraron como talleres interactivos para fomentar las opiniones directas de los habitantes 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 las oportunidades de equidad racial directamente de los habitantes 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 las opiniones de los habitantes sobre las áreas prioritarias para abordar en el primer plan de acción para la equidad racial de la ciudad.

La serie de eventos 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 la 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 talleres se diseñaron como eventos híbridos para facilitar la participación virtual y en persona.

Los participantes plantearon los siguientes temas como sus prioridades principales, según la frecuencia con la que se debatían. Las cuestiones que se debaten con más frecuencia se enumeran en cada tema.

- Vivienda
- Acceso a viviendas de bajo costo
- Programas de asistencia para la vivienda
- Vida en el vecindario
- Seguridad alimentaria
- Espacios verdes (parques, senderos, etc.)
- Educación
- Competencia cultural y acceso lingüístico
- Seguridad escolar
- Oportunidad económica
- Empleo
- Programas de asistencia económica y oportunidades de financiación para pequeñas empresas
- Seguridad
- Información relacionada con la vigilancia policial
- Tránsito, seguridad vial y estacionamiento
- Salud
- Accesibilidad de los servicios de salud
- Indicadores de salud materna
- Participación cívica
- Votación
- Participación cívica



## COMENTARIOS DEL PÚBLICO

La Oficina de Equidad Racial invitó al público a realizar comentarios sobre el borrador del Plan de Acción de Equidad Racial del Distrito entre el 16 de noviembre de 2022 y el 31 de enero de 2023. La ORE recibió 143 comentarios escritos a través de su formulario en línea, correo electrónico y formularios en papel enviados en las bibliotecas públicas del DC. El conjunto completo de comentarios está disponible en el **sitio web de la Oficina de Equidad Racial** en [ore.dc.gov/actionplan](https://ore.dc.gov/actionplan).

La ORE analizó los comentarios que el público escribió utilizando los temas identificados durante las entrevistas y los talleres comunitarios descritos en las secciones anteriores. Se analizó el contenido que no se ajustaba a ninguno de los temas existentes para obtener nueva información, como nuevos posibles indicadores o elementos de acción. Para evitar otorgar más importancia a los comentarios más largos o repetitivos, la ORE no contó las palabras ni utilizó otras medidas de frecuencia. Se revisó cada comentario individual y se le asignaron uno o más códigos que se resumen a continuación. Los comentarios individuales se pueden codificar para varios temas o tipos de aporte.

La ORE extrajo cientos de puntos de referencia de los comentarios del público. Estos puntos de referencia se clasifican aproximadamente en las siguientes categorías de códigos:

**Comentarios del REAP:** Los comentarios de esta categoría estaban orientados al proceso, como los comentarios en general a favor o en contra de la ley del Gobierno del DC que respalda la creación y la implementación de un REAP. Esta categoría también incluye comentarios sobre la participación pública y sugerencias técnicas relacionadas con el REAP (correcciones, sugerencias de formato, etc.).

**Temas del REAP:** Comentarios que tratan acerca de temas relacionados con el REAP sin una recomendación específica. Por ejemplo, un comentario podría tratar acerca de la necesidad de viviendas de bajo costo en el DC sin proponer cómo se debe definir o medir una vivienda de bajo costo.

**Comentarios relacionados con los indicadores:** Comentarios que tratan sobre los indicadores de equidad racial propuestos en el borrador del REAP o comentarios que proponen nuevas medidas para que la ORE considere.

**Objetivos y cuadros de acción:** Comentarios que tratan sobre uno o más de los cuatro objetivos del REAP o sus iniciativas relacionadas en los cuadros de acción.

**Comentarios del Gobierno en general:** Comentarios que no están relacionados con el REAP pero que aún se refieren a los servicios o las operaciones generales del Gobierno del DC.

**Comentarios sin relación:** Comentarios que no están relacionados con el REAP o con el Gobierno del DC; comentarios que contienen hostilidad racial explícita.

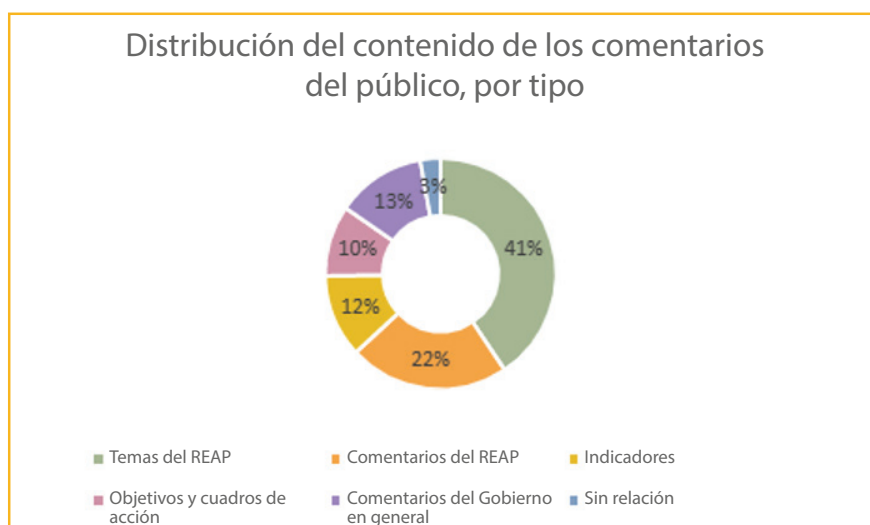
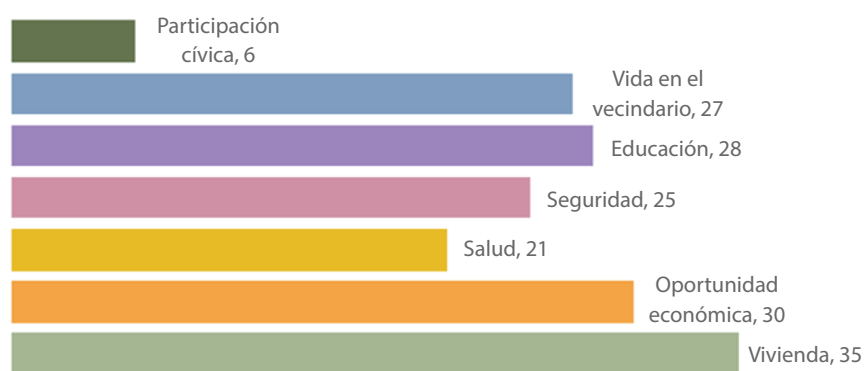


Figura 2

### Comentarios por tema de indicador (recuento)



**Figura 3**

*Tenga en cuenta que los comentarios pueden tratar acerca de más de un tema, por lo que el recuento de puntos de referencia individuales puede sumar más que el número total de comentarios recibidos.*

## PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS DEL GOBIERNO DEL DISTRITO

De abril a junio de 2022, la ORE se reunió con 35 directores y altos cargos de las agencias para involucrarlos en la visión y los objetivos del REAP y debatir 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 100 posibles indicadores de equidad racial.

La ORE también consultó con el Comité Interinstitucional sobre Equidad Racial (ICRE), un órgano asesor compuesto por integrantes del personal del Distrito de diversas agencias, edades y experiencias vividas. La ORE ha estado informando mensualmente a los integrantes del ICRE sobre el desarrollo y el progreso del 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 puso en marcha un proyecto piloto de un año de duración en septiembre de 2021 para brindar orientación, becas y asistencia técnica a 10 agencias del Distrito. Los equipos de Acción para la Equidad Racial de cada agencia de la cohorte se reúnen regularmente para desarrollar planes de acción de equidad racial a nivel de agencia. Dichos planes a nivel de agencia complementarán el REAP del Distrito 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 de julio de 2023. La ORE puso en marcha una segunda cohorte de 12 agencias en octubre de 2022.

<sup>9</sup> Las agencias del Distrito que participan en la primera Cohorte de Equidad Racial son las siguientes: el Departamento de Parques y Recreación, la Oficina de Planificación, el Departamento de Desarrollo de Empresas Pequeñas y Locales, el Departamento de Servicios para Personas con Discapacidad, el Departamento de Energía y Medio Ambiente, el Departamento de Seguros, Valores y Banca, el Departamento de Policía Metropolitana, el Departamento del Cuerpo de Bomberos y Servicio de Emergencias Médicas, la Agencia de Seguridad Nacional y Manejo de Emergencias, y el Departamento de Servicios de Rehabilitación Juvenil.

# ESTADO ACTUAL DE LA EQUIDAD RACIAL EN EL DC

## COMPRENDER EL CONTEXTO HISTÓRICO DE LA INEQUIDAD RACIAL EN EL DC

Cuando los habitantes del Distrito obtienen resultados que se diferencian de manera notable según la raza o el origen étnico, suele ser un síntoma de una injusticia estructural más profunda con raíces históricas. Por ejemplo, la mayoría de las viviendas unifamiliares en el DC que tienen el mayor riesgo de inundación se encuentran en comunidades mayoritariamente negras. Los vecindarios negros que corren un riesgo desproporcionado de inundaciones son un síntoma de injusticias estructurales más profundas, como las prácticas discriminatorias, la segregación de viviendas y la desigualdad de riqueza. Abordar los síntomas con urgencia, por ejemplo, al ayudar a las familias a proteger sus hogares contra las inundaciones, es tan importante como trabajar en sistemas de inequidad más profundos y arraigados, como hacer que la propiedad de viviendas sea más accesible en todas las partes de la ciudad. Cada problemática requiere diferentes enfoques, plazos y recursos.

Dos de las causas fundamentales más profundas de la inequidad estructural son la desinversión histórica en los vecindarios mayoritariamente negros y la exclusión de una participación comunitaria significativa en la toma de decisiones del gobierno. Para abordar esas barreras históricas, debemos centrar la equidad en la toma de decisiones sobre las políticas, los programas y los presupuestos en la actualidad.

A partir de 2020, la población del DC está compuesta por una pluralidad de grupos raciales y étnicos. A partir de la década de 1950, el DC fue una de las primeras ciudades importantes de los Estados Unidos en tener una población mayoritariamente negra, lo que continuó siendo así hasta la década de 2010. El DC ha sido un centro nacional para diversas comunidades de artistas, académicos y líderes políticos negros que se remontan aún más lejos. Al mismo tiempo, hay una diferencia notable en los resultados de los habitantes en 2023 según la raza y el origen étnico. Las raíces de los sistemas inequitativos que contribuyen a que los habitantes del DC tengan diferentes resultados de vida según la raza y el origen étnico se deben, en parte, a que el DC no logró obtener un gobierno autónomo (autonomía) hasta 1973 y continuó sin tener la condición de estado, lo que también es un rastro de la discriminación racial.

### Raza y origen étnico en Washington, DC

Raza/origen étnico	Población		
	2000	2010	2020
Blancos	31%	38%	41%
Negros o afroamericanos	60%	53%	45%
Indios americanos o nativos de Alaska	0.3%	0.28%	0.35%
Asiáticos	2.7%	3.48%	4.1%
Nativos de Hawái o de las islas del Pacífico	0.1%	0.06%	0.05%
Dos o más razas	2.4%	1.82%	4.24%
Otras razas	3.8%	3.43%	4.81%
Hispanos o latinos	8%	9%	11%

**Tabla 1:** Fuente: Estimaciones quinquenales y censos decenales de American Community Survey (ACS) de la Oficina del Censo de Estados Unidos.

<sup>10</sup> Las agencias de la segunda cohorte son las siguientes: la Administración de Bebidas Alcohólicas y Cannabis, el Departamento de Salud del Comportamiento, la Comisión de Artes y Humanidades del DC, el Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario, las Escuelas Públicas del DC, la Agencia de Servicios para Niños y Familias, la Oficina del Vicealcalde de Planificación y Desarrollo Económico, la Oficina de Comunicaciones Unificadas, Recursos Humanos del DC, el Departamento de Vehículos de Alquiler, la Biblioteca Pública del DC, la Oficina del Vicealcalde de Educación. Cuando el Congreso rechazó un proyecto de ley que habría creado un concejo municipal electo en Washington DC en 1965, Congressional Quarterly calificó la derrota como consecuencia del temor entre "...ambos partidos de que la mayoría negra [sic.] dominara las elecciones municipales y, en consecuencia, el gobierno municipal". Asch, Chris Myers y George Derek Musgrove. *Chocolate City: A History of Race and Democracy in the Nation's Capital*, pág. 344. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press, 2019



## PERFIL DE EQUIDAD RACIAL DEL DC

El REAP se desarrolló utilizando un enfoque basado en datos, que incluye el examen de los legados históricos y contemporáneos de las desigualdades raciales. Dicho enfoque se centra en que las decisiones se toman en función de la evidencia actual e histórica.

En la página 41 del Apéndice B, encontrará un conjunto de imágenes que muestran los resultados de los habitantes con respecto a una variedad de temas. Los temas destacados siguen las siete áreas prioritarias identificadas por las partes interesadas, los habitantes y los socios gubernamentales: vivienda, oportunidades económicas, salud y medio ambiente, seguridad, educación, vida en el vecindario y participación cívica. Si bien cada área prioritaria puede estudiarse o abordarse en profundidad, las siete áreas están intrínsecamente entrelazadas.

A esto se le denomina un marco de sistema de sistemas. Una perspectiva sistémica considera que un sistema más grande (por ejemplo, Washington, DC) está compuesto por una combinación de sistemas más pequeños e interconectados (institucionales y estructurales), factores contextuales, influencias externas y dinámicas entre sistemas, todos los cuales impactan en los resultados individuales. Es imposible separar por completo un tema de los demás.

Por ejemplo, mejorar las tasas de propiedad de vivienda requiere aumentar el acceso a viviendas de bajo costo. Sin embargo, es importante considerar dónde se encuentran dichas viviendas. Si todo el nuevo conjunto de viviendas de bajo costo se coloca en la misma área, podría crear o empeorar sin querer una distribución espacial de privación socioeconómica, también llamada pobreza concentrada. Si esta área también se ubica lejos de empleos o escuelas de alto rendimiento, la colocación de viviendas de bajo costo tendría un efecto dominó adicional en el empleo y los resultados educativos de las familias que viven allí.



### Panorama del estado actual de equidad racial en el Distrito

Las imágenes del Apéndice B muestran resultados notablemente dispares según la raza o el origen étnico. Muchas de estas disparidades tienen raíces históricas que han generado resultados similares año tras año. Un enfoque coordinado y alineado en todo el Gobierno del Distrito es fundamental para reparar estos daños del pasado y atenuar las disparidades raciales y étnicas que se experimentan en la actualidad. Con este fin, el REAP está alineado de forma estratégica con los objetivos y las estrategias que se describieron en otras iniciativas del Distrito.

# 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. Muchas agencias han estado aplicando una perspectiva de equidad racial a su trabajo incluso antes de que se creara la ORE en 2021.

La ORE se estableció para usar de base ese trabajo y ayudar a guiar y coordinar los esfuerzos de las agencias para promover la equidad racial. Una de las formas en que las agencias ponen en marcha iniciativas nuevas de equidad racial es a través del proceso presupuestario anual. Para todas las nuevas solicitudes de financiación, las agencias deben presentar una explicación de cómo la inversión afectaría la equidad racial en el DC. La revisión por parte de la ORE de las presentaciones de las agencias ayuda a informar el presupuesto final. Para obtener más información sobre las inversiones del Gobierno del DC en equidad racial, consulte [ore.dc.gov/page/resources-14](https://ore.dc.gov/page/resources-14).

Además de su función en el proceso presupuestario, la ORE también trabaja para hacer efectivas las prioridades de equidad racial del Gobierno del DC a través de planes de acción a nivel de agencia. Las agencias que participan en la Cohorte de Equidad Racial dedican un año a desarrollar planes de acción de equidad racial a nivel de agencia que adaptan los objetivos del Distrito de este documento a la línea de negocios de su agencia. Las agencias que participaron en la Cohorte Piloto de Equidad Racial desde el otoño de 2021 hasta el otoño de 2022 comenzarán a poner en marcha planes de acción específicos para cada agencia en el invierno de 2024. Suscríbase al boletín de la ORE en [ore.dc.gov](https://ore.dc.gov) para obtener actualizaciones sobre estos planes de acción a nivel de agencia.

En todo el Gobierno del Distrito, también hay un ecosistema de planes e iniciativas diseñados para cerrar las brechas de equidad racial, incluidos planes e iniciativas centrados en la vivienda, la educación, los servicios sociales y el desarrollo económico. El REAP tiene como objetivo usar como base los esfuerzos de las agencias y conectarlos, como se muestra en los ejemplos siguientes, para fortalecer y coordinar el trabajo de equidad racial del DC.

En el área de la salud, el Informe de equidad de DC Health destacó una diferencia de 21 años en la esperanza de vida entre dos vecindarios del DC; la esperanza de vida más corta se dio en un vecindario que históricamente tiene pocos recursos y posee un gran porcentaje de habitantes negros. La agencia del Gobierno del DC, que cuenta con la experiencia y los recursos para hacer el trabajo, destaca y aborda directamente esta inequidad racial en la salud, mientras que la ORE hará un seguimiento de la medida o el indicador como parte de un panel de equidad racial. Presentamos este ejemplo para mostrar cómo las agencias ya están adaptando los objetivos establecidos en el REAP a sus líneas de negocio sin que dejen de estar alineadas con los objetivos del Distrito.

El plan MoveDC del Departamento de Transporte (DDOT) del DC analiza la red de transporte del Distrito para identificar brechas y mejoras, incluso en comunidades que históricamente han tenido pocos recursos. Aproximadamente, unos 150,000 habitantes del Distrito viven en áreas con mayor necesidad de mejoras de transporte. De estos 150,000 habitantes, el 81 por ciento son personas de color (en comparación con el 64 por ciento en el Distrito). El DDOT es la agencia principal que trabaja para cerrar las brechas de equidad en el transporte como parte de los esfuerzos del Distrito para cerrar las brechas de equidad en general. La ORE también incluirá partes de la medida de necesidades de transporte de MoveDC en el panel de equidad racial para ayudar a crear una imagen de equidad accesible al público desde múltiples puntos de vista.

*Para obtener imágenes adicionales de los resultados de los habitantes del Distrito, consulte el Apéndice B.*



<sup>13</sup> El DDOT realiza aproximaciones de las necesidades de transporte teniendo en cuenta: la proximidad al transporte frecuente (qué tan lejos vive una persona de una estación de autobús o tren y con qué frecuencia hay autobuses y trenes disponibles); qué tan lejos tienen que viajar los habitantes para llegar a sus trabajos y otros destinos importantes, y la seguridad de la movilidad (ya sea como peatón o en un vehículo). <https://movedc.dc.gov/pages/mapping-transportation-needs>

# PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA (REAP): CUATRO OBJETIVOS Y CUADROS DE ACCIÓN

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 de manera estratégica 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 gubernamentales 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. Las medidas de desempeño que figuran en los cuadros a continuación son diferentes de los indicadores de equidad racial propuestos para el panel de equidad racial; las medidas en el cuadro de acción a continuación son específicas 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.

Los elementos de acción a los que se hace referencia en otros planes del Gobierno del Distrito, que la ley exige o que de otro modo se vinculan con otras iniciativas del Distrito, se indican en las notas a pie de página.

Los cuadros de acción que siguen se basan en las políticas y las prácticas existentes en el Gobierno del Distrito, muchas de las cuales son anteriores al establecimiento de la ORE.

## Una pequeña muestra de ejemplos que se alinean de forma directa con los cuatro objetivos del REAP incluyen:



### En consonancia con el objetivo 1 del REAP:

El Departamento de Recursos Humanos del DC (DCHR) ofrece muchos cursos, a los que asiste el personal por lo general, que incluyen componentes fundamentales de los principios de equidad racial, como su capacitación contra los prejuicios.

### En consonancia con el objetivo 2 del REAP:

El Departamento de Seguros, Valores y Banca (DISB) estableció una Oficina de Empoderamiento y Educación Financieras (OFEE) en 2020 para brindar a los habitantes recursos e información práctica sobre cómo administrar los gastos, aumentar el patrimonio generacional y maximizar los ingresos. La OFEE se centra en especial en los ciudadanos que regresan que son principalmente negros y que a menudo sufren formas interseccionales de discriminación que pueden agravar las dificultades financieras, incluida la discriminación en el mercado laboral. DC Health ha sido un líder nacional entre los gobiernos locales por priorizar la equidad en su trabajo. DC Health publicó el primer informe integral de equidad del Distrito en 2019. La Oficina de Seguridad y Participación Vecinal (ONSE) organiza el Programa Caminos (Pathways), un programa de empleo de transición que tiene como objetivo disminuir la intervención de los participantes en el sistema de justicia penal y mejorar sus resultados laborales, educativos y de capacitación.

### En consonancia con el objetivo 3 del REAP:

El Departamento de Servicios para Personas con Discapacidad (DDS) organiza una conferencia anual que se celebra por completo en español y puso en marcha su primer evento exclusivamente en amhárico en 2022. Ambos eventos se planifican y organizan en colaboración con los socios de la comunidad y amplían en gran medida la capacidad del DDS y las agencias asociadas para trabajar con los electores en sus idiomas preferidos de manera culturalmente competente y accesible.

### En consonancia con el objetivo 4 del REAP:

El DCHR también ofrece un conjunto de iniciativas para apoyar el bienestar del personal gubernamental de manera que se satisfagan las necesidades específicas de los diferentes integrantes del personal. Por ejemplo, se realiza una colaboración con los proveedores de seguros médicos para comprender los desafíos médicos que son más frecuentes entre el personal de comunidades históricamente marginadas, con el fin de desarrollar estrategias para mejorar sus resultados de salud a través de ofertas como exámenes biométricos más frecuentes en el lugar.

# PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL: 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.**

Objetivos a corto y mediano plazo	Acciones de apoyo	Medidas de desempeño	Cronograma	Función o equipo responsable	Responsabilidad
<b>1.1.1.</b> El personal de la agencia desarrolla un lenguaje compartido sobre la equidad racial y aprende a normalizar los debates sobre la raza y equidad racial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar capacitaciones complementarias sobre equidad racial, que incluyan la reducción de prejuicios.</li> <li>• Exigir capacitaciones anuales sobre equidad racial para todos los directivos de Distrito.</li> <li>• Desarrollar capacitaciones para el personal en el programa Empresa Comercial Certificada.</li> </ul>	Porcentaje de personal de la agencia que ha completado una capacitación en equidad racial por categoría de servicio.	AF2024	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	La ORE trabaja con el equipo de Gestión del Desempeño para informar anualmente sobre esta medida como una medida empresarial principal.*
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una cronología histórica de la equidad racial en el DC como un recurso de capacitación.</li> </ul>	n/a	AF2024	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	n/a
<b>1.1.2.</b> Las agencias utilizan herramientas** de equidad racial para ayudar con la identificación, el desarrollo y el 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). Las agencias utilizan las herramientas y la orientación de la ORE en el desarrollo de mejoras del,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar capacitaciones en vivo o autoguiadas para todas las herramientas de equidad racial de la ORE.</li> <li>• 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.</li> <li>• Organizar capacitaciones y sesiones a la hora del almuerzo con un alcance específico para el personal de la agencia por área de enfoque (p. ej., presupuesto, recursos humanos, etc.).</li> </ul>	Número de capacitaciones y materiales producidos por la ORE creados y puestos a disposición del personal del Gobierno del DC.	AF2024	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	Las herramientas están disponibles de manera pública en el sitio web de la ORE.

\* Plan de desempeño anual de la Oficina del Administrador de la Ciudad

\*\*Ley de Enmienda de Equidad Racial logra Resultados (REACH) de 2020 (Ley 23-181 del DC)

presupuesto, indicadores clave de desempeño e iniciativas estratégicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las agencias proporcionan fundamentos presupuestarios de equidad racial para todas las solicitudes nuevas.</li> <li>Modificar el proceso de presentación de informes sobre iniciativas estratégicas para captar cuándo y cómo las agencias aplican las herramientas de equidad racial en el desarrollo o la implementación de una iniciativa estratégica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de agencias con una mejora presupuestaria con un indicador de equidad racial.</li> <li>Porcentaje de mejoras presupuestarias con un indicador de equidad racial que reciben una calificación de la ORE de 3 sobre 4 o superior.</li> <li>Porcentaje de agencias que informan que aplicaron las herramientas de equidad racial en el desarrollo o la implementación de una iniciativa estratégica.</li> <li>Porcentaje de agencias que tienen un indicador clave de desempeño vinculado a una iniciativa estratégica centrada en la equidad racial.</li> <li>Medidas de desempeño de equidad racial específicas de la agencia.</li> </ul>	AF2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>Oficina de Presupuesto y Gestión del Desempeño (apoyo)</li> <li>Oficial Fiscal de la Agencia y equipo de Presupuesto (apoyo)</li> <li>Personal de Gestión del Desempeño de la Agencia (apoyo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se informa cada año en el resumen de la alcaldesa sobre el presupuesto centrado en la equidad racial.</li> <li>Se informa cada año en los planes de desempeño de la agencia.</li> </ul>
11.3. Establecer una infraestructura para proporcionar asistencia técnica y orientación a las agencias sobre la implementación de iniciativas de equidad racial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar el horario de oficina de la ORE para proporcionar asistencia técnica al personal.</li> <li>Desarrollar una estrategia centralizada de ubicación y comunicación para compartir los recursos y las herramientas de equidad racial de la ORE.</li> </ul>	Número de horas de oficina ofrecidas	AF2025	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	La biblioteca de recursos internos estará disponible para todo el personal del Gobierno del DC.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las agencias establecen comités, grupos de trabajo o equipos permanentes para apoyar las iniciativas de equidad racial y la implementación del REAP.</li> </ul>	Porcentaje de agencias con un comité, grupo de trabajo o equipo permanente de equidad racial.	AF2024	Grupos de alcaldes adjuntos y agencias de la alcaldía	Dependen del trabajo de cada grupo individual



**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.**

Objetivos a corto y mediano plazo	Acciones de apoyo	Medidas de desempeño	Cronograma	Función o equipo responsable	Responsabilidad
<p><b>1.2.1.</b> Los estándares de datos de equidad racial se implementan en el Gobierno del Distrito*</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar estándares de datos para el Distrito en asociación con la Oficina de Política e Innovación de la Alcaldía, The Lab @DC y el equipo de datos de la OCTO.</li> <li>• Crear orientaciones para las agencias sobre cómo ofrecer al público un lenguaje sencillo, descripciones culturalmente sensibles, con traducciones, de por qué se recopilan datos de características sociales.</li> </ul>	n/a	AF2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>• Equipo de Datos de la Oficina del Director de Tecnología (apoyo)</li> <li>• Oficina de Política e Innovación de la Alcaldía (apoyo)</li> <li>• The Lab @DC (apoyo)</li> </ul>	La guía de estándares de datos se publicará en el sitio web de la ORE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar materiales de capacitación y plantillas para ayudar a las agencias a implementar estándares de datos de equidad racial.</li> <li>• Crear conjuntos de herramientas y ejercicios de evaluación analítica para que las agencias evalúen su capacidad para recopilar datos sobre la raza y el origen étnico.</li> </ul>	Número de integrantes del personal de la agencia que completan la capacitación en estándares de datos.	AF2024	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	La biblioteca de recursos internos estará disponible para todo el personal del Gobierno del DC.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agregar indicadores de calidad de datos de equidad racial al inventario de datos empresariales (EDI).</li> </ul>	Número de conjuntos de datos que utilizan los indicadores de equidad racial en el inventario de datos empresariales.	AF2023	Oficina del Director de Tecnología (principal)	El EDI está disponible públicamente.
<p><b>1.2.2.</b> Las agencias comprenden la importancia de contar con datos desglosados de alta calidad y revisan de forma periódica su capacidad para analizar los resultados de los programas y servicios por raza y origen étnico, cuando corresponda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ORE expondrá los conceptos clave de datos de equidad racial en presentaciones interinstitucionales para los integrantes del personal que se centran en los datos.</li> <li>• Ofrecer pruebas de “revisión de datos” a las agencias para analizar en detalle sus datos.</li> <li>• La ORE comenzará a recopilar estudios de casos de ejemplos notables de todo el Gobierno del DC que subrayen el valor de los datos desglosados en las políticas o los programas.</li> </ul>		AF2024	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	Los estudios de casos y los aspectos más destacados de la agencia se compartirán en el sitio web de la ORE.

\* Ley de Enmienda de Equidad Racial Logra Resultados (REACH) de 2020 (Ley 23-181 del DC)

## 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 habitantes del Distrito.

Objetivos a corto y mediano plazo	Acciones de apoyo	Medidas de desempeño	Cronograma	Función o equipo responsable	Responsabilidad
<p><b>2.1.1.</b> La ORE tiene una lista establecida de indicadores intersectoriales de equidad racial (consulte el Apéndice para los indicadores propuestos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar la opinión de las agencias, las CBO y los habitantes del Distrito sobre los indicadores de equidad racial válidos y relevantes.</li> </ul>	<p>Número de CBO y habitantes distritales que participan en la elaboración de los indicadores de equidad racial.</p>	AF2023	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	Panel de indicadores de equidad racial dirigido al público
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los socios de las agencias para la copropiedad de los insumos de los indicadores.</li> </ul>	<p>Número de agencias asociadas que participan en la elaboración de los indicadores de equidad racial.</p>	AF2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>• Los socios de la agencia se identifican en función de las áreas temáticas de los indicadores de equidad racial.</li> </ul>	Panel de indicadores de equidad racial dirigido al público
<p><b>2.1.2.</b> La ORE tiene una infraestructura para hacer el seguimiento de los indicadores de equidad racial con el tiempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ORE llevará a cabo un análisis del panorama de datos sobre la disponibilidad y calidad de las fuentes de datos de los indicadores dentro del Gobierno del Distrito.</li> <li>• 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de indicadores de equidad racial con una fuente de datos local que se actualizan de manera automática</li> <li>• Descripción general del indicador por disponibilidad (trimestral, semestral, anual).</li> </ul>	AF2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>• Oficina del Director de Tecnología (apoyo)</li> <li>• Administradores de datos de la agencia (apoyo)</li> </ul>	Panel dirigido al público
<p><b>2.1.3.</b> La ORE evalúa de manera sistemática el progreso de los indicadores de equidad racial e identifica las oportunidades de intervención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el periodo de tiempo que se utilizará para crear las líneas de base a las que se vincularán las evaluaciones.</li> <li>• Organizar eventos comunitarios para analizar el progreso y recibir comentarios.</li> </ul>	<p>Cambio direccional de los indicadores de equidad racial dentro del periodo de evaluación.</p>	AF2024	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	Panel dirigido al público
<p><b>2.1.4.</b> La ORE elaborará, con el asesoramiento de las agencias, las CBO y los habitantes del Distrito, una lista de acciones a corto plazo que podrían sentar las bases para un progreso a largo plazo en los indicadores de equidad racial, que se compartirá con las agencias ejecutivas como un banco de ideas que se incorporará en los planes de acción a nivel de agencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar la opinión de las CBO, los expertos en la materia, las agencias y los habitantes del Distrito sobre las áreas clave y los modelos por priorizar.</li> </ul>	<p>Desarrollo de una lista preliminar para compartir con las agencias que están trabajando en los planes de acción a nivel de agencia.</p>	AF2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>• Socios de la sociedad civil (apoyo)</li> <li>• Agencias ejecutivas que participan en el programa de Cohortes de Equidad Racial (apoyo)</li> </ul>	La ORE publicará el banco de ideas de acciones a corto plazo en su sitio web.



## Objetivo 3: El Gobierno del DC se compromete a involucrar de manera significativa a la comunidad en los procesos de toma de decisiones gubernamentales 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.

Objetivos a corto y mediano plazo	Acciones de apoyo	Medidas de desempeño	Cronograma	Función o equipo responsable	Responsabilidad
<b>3.1.1.</b> El personal del Gobierno del DC comprende los principios y las prácticas de una participación comunitaria significativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciar asistencia técnica y apoyo de capacitación en todo el Gobierno del Distrito para la introducción de recursos de participación comunitaria significativa (MCE) (capacitaciones, materiales, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de capacitaciones de guía de MCE organizadas.</li> <li>• Número de integrantes del personal por agencia que asiste a las capacitaciones.</li> </ul>	AF2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa</li> <li>• Departamento de Recursos Humanos (apoyo)</li> </ul>	Las agencias realizan informes anuales sobre las métricas de capacitación a través de planes de desempeño.
<b>3.1.2.</b> Establecer un grupo de trabajo de participación comunitaria en todo el Gobierno del Distrito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar un grupo de trabajo de líderes de equidad del Gobierno del DC para apoyar el intercambio de información sobre las prácticas de participación comunitaria del Gobierno.</li> <li>• Recopilar las prácticas actuales de participación comunitaria en todos los programas y las iniciativas del Distrito. Reunir las prácticas históricas siempre que sea posible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de un grupo de trabajo.</li> <li>• Realización de un análisis del panorama de las prácticas de participación del Gobierno del DC.</li> </ul>	AF2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>• Agencias que participan en la Cohorte de Equidad Racial o agencias con personal en puestos de liderazgo en equidad</li> </ul>	El grupo de trabajo lo establecerá.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una biblioteca central de recursos de prueba del Distrito que apoyen la participación comunitaria racialmente equitativa.</li> </ul>	n/a	AF2025	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	La ORE publicará los recursos en su sitio web.
<b>3.1.3.</b> Aumentar y profundizar las relaciones con la sociedad civil a través del diálogo abierto.	La ORE realizará debates abiertos con el público al menos dos veces al año para tratar las preocupaciones de la comunidad y las actualizaciones sobre los emprendimientos de la ORE.	Número de reuniones con este fin por año.	AF2024	Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa	Las reuniones se divulgarán de forma pública.

## Objetivo 4: El Gobierno del DC es un empleador equitativo 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.**

Objetivos a corto y mediano plazo	Acciones de apoyo	Medidas de desempeño	Cronograma	Función o equipo responsable	Responsabilidad
<p><b>4.1.1.</b> Las agencias utilizan prácticas prometedoras que promueven la equidad racial en la contratación, promoción y retención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar una comunidad de práctica del Gobierno del Distrito para identificar oportunidades con el fin de promover la equidad racial en las políticas y prácticas de RR. HH., por ejemplo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Estandarizar las partes de los procesos de solicitud y entrevista que se aplican a todas las funciones.</li> <li>o Proceso de incorporación estandarizado para todas las clases de puestos de trabajo, incluido un componente de capacitación en equidad racial.</li> <li>o Proceso estandarizado de entrevista de fin de servicio, que incluye preguntas estándar sobre experiencias de discriminación o prejuicios raciales en el lugar de trabajo.</li> <li>o Biblioteca o conjunto de herramientas de prácticas de gestión equitativas e inclusivas.</li> </ul> </li> <li>• Proporcionar apoyo de capacitación para ayudar a implementar prácticas prometedoras en los contextos de cada agencia.</li> <li>• El personal del DCHR recibe capacitación sobre prácticas de recursos humanos racialmente equitativas.</li> <li>• Además de los métodos actuales de contratación, desarrollar nuevas fuentes “de aportes” para el personal dinámico a través de asociaciones con institutos de educación superior y universidades históricamente negros (HBCU) e instituciones de servicio hispano (HSI) de la zona; institutos de educación superior comunitarios de la zona; Building Blocks, la Oficina de Retorno de Ciudadanos de la Alcaldía, y prácticas remuneradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de agencias que hacen un seguimiento de la diversidad, promoción y retención del personal por raza y origen étnico.</li> <li>• Porcentaje de agencias que incluyen la diversidad, la promoción y la retención del personal en su REAP.</li> <li>• Porcentaje de agencias que comunican la composición demográfica del personal y las estadísticas de promoción en sus informes anuales o informes al Consejo.</li> </ul>	<p>AF2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>• Departamento de Recursos Humanos del DC (apoyo)</li> <li>• Dirección de la agencia de la alcaldía y responsables de recursos humanos a nivel de agencia</li> </ul>	<p>La comunidad de práctica lo establecerá.</p>

<p><b>4.1.2.</b> Los supervisores están equipados con las herramientas necesarias para promover prácticas de gestión racialmente equitativas e inclusivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como proyecto piloto con el DCHR, desarrollar recursos para:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Capacitar a los supervisores sobre la equidad racial y la reducción de los prejuicios en el lugar de trabajo.</li> <li>o Capacitar y equipar a los supervisores en prácticas de gestión equitativas e inclusivas, incluidas la disciplina compasiva y la separación.</li> </ul> </li> <li>• Crear acceso a la formación y la tutoría entre directivos para debatir acerca de los desafíos y compartir los enfoques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de capacitaciones organizadas anualmente.</li> <li>• Porcentaje de supervisores dentro de cada agencia que han realizado cada capacitación.</li> </ul>	<p>AF2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>• Departamento de Recursos Humanos del DC (apoyo)</li> <li>• Dirección de la agencia de la alcaldía</li> </ul>	<p>La biblioteca de recursos internos estará disponible para todos los directivos y profesionales de Recursos Humanos.</p>
<p><b>4.1.3.</b> Los líderes del Distrito son racialmente diversos, accesibles y cordiales, están capacitados en el cambio de la equidad racial, y reflejan las comunidades afectadas por el trabajo del Gobierno del Distrito.</p>	<p>Comprometerse con la capacitación y el desarrollo continuos de la equidad racial para el liderazgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de actividades de capacitación y desarrollo en equidad racial completadas por los directivos ejecutivos y de nivel superior al año.</li> <li>• Porcentaje de directores ejecutivos y de nivel superior que involucran al personal no gerencial en reuniones individuales u otras actividades de formación de equipos.</li> <li>• Porcentaje de integrantes del personal ejecutivo y de nivel superior que implementa un ciclo de comentarios entre el personal y la dirección dentro de sus equipos.</li> </ul>	<p>AF2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (principal)</li> <li>• Departamento de Recursos Humanos del DC (apoyo)</li> <li>• Oficina de Talentos y Nombramientos de la Alcaldía (apoyo)</li> </ul>	<p>Los grupos de trabajo del DCHR y la ORE lo determinarán.</p>
<p><b>4.1.4.</b> Transparencia en la contratación, retención y promoción</p>	<p>Desarrollar una estrategia y objetivos de la fuerza laboral organizacional que se centren en la equidad racial y de género.</p>	<p>Paneles de datos de contratación, promoción y retención, actualizados de forma trimestral.</p>	<p>AF2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (apoyo)</li> <li>• Departamento de Recursos Humanos del DC (principal)</li> </ul>	<p>Los grupos de trabajo del DCHR y la ORE lo determinarán.</p>

<p><b>4.1.5.</b> Retención de una fuerza laboral diversa con salidas laborales que no sean desproporcionadas por raza u origen étnico. (excluyendo ciertas categorías como la jubilación o el permiso parental).</p>	<p>Establecer bases de referencia, recopilar, monitorear y publicar datos sobre la diversidad racial y de género en puestos ejecutivos y superiores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar la capacidad del personal de tener ascenso profesional interno y social mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>la estandarización de los procesos internos de publicación y reclutamiento;</li> <li>la estandarización de las descripciones de las funciones básicas y las oportunidades para que el personal se capacite en estas áreas de habilidades;</li> <li>la revisión de las descripciones de los puestos y las conexiones para determinar las oportunidades de ascender desde dentro o cultivar de otro modo el avance profesional.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de puestos vacantes ocupados por candidatos internos, desglosado por características sociales, incluida la raza, el origen étnico y el género.</li> <li>Porcentaje de solicitantes calificados para un puesto determinado que son candidatos internos versus aquellos que son externos.</li> </ul>	<p>AF2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (apoyo)</li> <li>Departamento de Recursos Humanos del DC (principal)</li> </ul>	<p>Se establecerá siguiendo las líneas de base.</p>
<p><b>4.1.6.</b> El Gobierno del Distrito monitorea su compromiso con un lugar de trabajo diverso e inclusivo al comunicarse con regularidad con el personal gubernamental para tratar el bienestar de los empleados y la satisfacción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar una encuesta anual o programada con frecuencia al personal del Gobierno del DC que evalúe lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>Los sentimientos de inclusión y pertenencia del personal, según la agencia, la raza, el origen étnico, el género y otras características sociales.</li> <li>Las percepciones del personal con respecto al compromiso departamental con una cultura organizacional de inclusión y pertenencia.</li> <li>Los incidentes autoinformados con respecto a los prejuicios o la discriminación en el lugar de trabajo.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Porcentaje de agencias que informan datos y resultados de encuestas desglosados por raza y origen étnico en informes anuales y al Consejo.</p>	<p>AF2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de Equidad Racial de la Alcaldesa (apoyo)</li> <li>Departamento de Recursos Humanos del DC (principal)</li> </ul>	<p>Los grupos de trabajo del DCHR y la ORE lo determinarán.</p>



## CONCLUSIÓN Y PRÓXIMOS PASOS DEL REAP

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 hito como una hoja de ruta. Como hito, 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 que aún queda 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 habitantes de un DC racialmente equitativo.

Los invitamos a ustedes, lectores, habitantes, 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](https://ore.dc.gov/page/engage).

## LANZAMIENTO DEL REAP

Se alienta a los habitantes, integrantes de la comunidad y partes interesadas a leer el plan de acción, 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 DEL REAP Y RESPONSABILIDAD

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 una 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 AF23.

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 a finales del año calendario 2024.

## ACTUALIZACIONES DEL REAP

El REAP está escrito como un plan de tres años que se actualiza cada año. 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. La ORE presentará una actualización a la alcaldesa y al Consejo en octubre de cada año y la pondrá a disposición del público a través de DC Register y el sitio web de la ORE.

La ORE se comprometerá anualmente con los habitantes, las organizaciones comunitarias, el personal del Distrito y otras partes interesadas antes de la presentación de la actualización anual del REAP para debatir el progreso del plan 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 de manera pública sobre el progreso de la implementación del REAP cada año y publicará resúmenes en el [sitio web de la ORE](#).



## XII. APÉNDICE A

# 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".

Por ejemplo, un indicador de la brecha de la riqueza racial nos muestra que los habitantes negros y blancos en el DC no tienen las mismas oportunidades de ganar dinero y aumentar su riqueza. Un solo indicador, como la brecha de riqueza entre los grupos familiares blancos y negros en el DC, no mostrará las causas fundamentales que contribuyen a las brechas de equidad, pero sigue siendo útil para ayudarnos a hacer un seguimiento del progreso hacia la reducción de las brechas o para alertar a los responsables de las decisiones cuando puede resultar necesaria una intervención.

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. Los indicadores que figuran a continuación están sujetos a cambios en función de los aportes continuos de las partes interesadas y la disponibilidad permanente de datos.

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 del comportamiento en las escuelas. **Los factores multisistémicos** se definen como aquellos indicadores en los que podrían influir de algún modo las políticas o los programas del Gobierno del Distrito, pero son, en general, problemas sistémicos más grandes que no se abordarían a través de uno o incluso varios programas o políticas distritales durante un periodo moderado. Hacemos esta distinción para enfatizar las diferentes palancas que se requieren para avanzar en la equidad racial; aunque el REAP se centra en las acciones del Gobierno del Distrito en un enfoque gubernamental integral, el progreso en los indicadores de equidad racial requerirá un enfoque comunitario integral. La ORE espera colaborar con nuestra agencia y socios comunitarios para continuar identificando el trabajo que se está realizando con respecto a estas cuestiones y áreas donde la colaboración adicional sería beneficiosa.

A menos que se especifique lo contrario, los siguientes indicadores se refieren a los habitantes del Distrito.

### Indicadores de la primera versión

Tema	Indicador	Definición
Vivienda	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
	Propiedad de la vivienda	Personas o familias que poseen una residencia nocturna
Oportunidad económica	<b>Factores del gobierno local</b>	
	Costo del cuidado infantil	Precio promedio de cuidado infantil a tiempo completo por año y por menor
	Habitantes con cuentas en bancos	Porcentaje de adultos que tienen una cuenta con un banco o una 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

	Indicador	Definición
<b>Oportunidad económica</b>	Asequibilidad de la energía	Porcentaje de grupos familiares que gastan más del 6% de sus ingresos en facturas de energía
	<b>Factores multisistémicos</b>	
	Riqueza del grupo familiar	Valor de los activos totales de una familia (casa, automóvil, etc.) menos las deudas totales
	Tasas de pobreza, incluidas la pobreza infantil, la pobreza extrema y la pobreza por zona	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 habitantes que pueden trabajar, quieren un empleo y lo buscan de forma activa
	Tasa de participación en el mercado laboral	Porcentaje de habitantes que pueden trabajar y tienen o buscan un empleo
<b>Salud y medio ambiente</b>	<b>Factores del gobierno local</b>	
	Acceso a los servicios de salud del comportamiento en la escuela	Porcentaje de Escuelas Públicas del DC con un profesional de salud mental dedicado a su escuela
	Tuvo una consulta con el odontólogo en los últimos 12 meses	Porcentaje de personas de 2 años o más con una consulta con el odontólogo 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	Procentaje de mujeres de 45 años o más que se hicieron una mamografía en los últimos 2 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 periodo recomendado
	Acceso a espacios verdes o parques	Porcentaje de personas que viven a 10 minutos a pie de un parque público o un espacio público con vegetación
	Actividad física	Porcentaje de personas que hacen actividad física 150 minutos a la semana ○ Porcentaje de niños y adolescentes de 6 a 17 años que hacen actividad física 60 minutos al día
	<b>Factores multisistémicos</b>	
	Visitas a la sala de emergencias relacionadas con el asma pediátrico	Porcentaje de visitas a la sala de emergencias relacionadas con el asma pediátrico
	Obesidad	Peso superior a lo que se considera saludable para una estatura determinada. Para los niños y adolescentes, la medida se expresa en relación con otros niños del mismo sexo y edad.

La ORE continuará buscando formas de medir de manera confiable la accesibilidad a los espacios verdes, además de la proximidad, para incluirlas en las versiones posteriores del panel. Pautas de actividad física de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) para niños y adolescentes en edad escolar. [Pautas de actividad física para jóvenes | Actividad física | Escuelas saludables | CDC.](#)



	<b>Indicador</b>	<b>Definición</b>
<b>Salud y medio ambiente</b>	Uso indebido de opioides	Porcentaje de personas que mueren debido a una sobredosis mortal de opioides.
	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 de años promedio que una persona espera vivir
	Nacimientos prematuros	Porcentaje de bebés nacidos antes de las 37 semanas de embarazo
<b>Seguridad</b>	<b>Factores del gobierno local</b>	
	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
	Incidentes de violencia armada	Número de personas que son víctimas de violencia armada fatal y no fatal por año
	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
<b>Educación</b>	<b>Factores del gobierno local</b>	
	Dominio de lectura de 3.º grado	Porcentaje de estudiantes de 3.º grado que saben leer y escribir tan bien como se espera
	Dominio de matemáticas de 3.º grado	Porcentaje de estudiantes de 3.º grado que pueden hacer operaciones matemáticas tan bien como se espera
	Tasa de inscripción en universidades de 4 años, institutos de educación superior comunitarios o escuelas de comercio	Porcentaje de estudiantes que comienzan en una universidad de 4 años, instituto de educación superior o escuela de oficios dentro de los seis meses posteriores a la graduación de la escuela secundaria
	Tasa de graduación de la escuela secundaria en 4 años	Porcentaje de estudiantes que se gradúan de la escuela secundaria luego de 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 luego de los 5 años de haber comenzado
	Retención de 9.º grado	Porcentaje de estudiantes que finalizan el primer año de secundaria
	Subsidios para la educación de la primera infancia	Número de familias que utilizan subsidios o se benefician de ellos para pagar parte o la totalidad de sus gastos de cuidado infantil
	Calidad de los proveedores de servicios para la primera infancia	Porcentaje de instalaciones participantes en Capital Quality de la OSSE calificadas como de calidad o alta calidad

	<b>Factores del gobierno local</b>	<b>Definición</b>
<b>Vida en el vecindario</b>	Acceso a tiendas de comestibles de servicio completo	Distritos censales en los que al menos el 33% de las personas están a 0.5 millas o más de una tienda de comestibles de servicio completo
	Tasa de colocación laboral para ciudadanos que regresan	Número de ciudadanos que regresan y que logran obtener empleo durante al menos 60, 90 o 120 días
	Proximidad al transporte frecuente	Para trenes: paradas con intervalos combinados de 5 minutos o menos durante las horas pico y al mediodía, a media milla a pie de la entrada de la estación Para autobuses: paradas con intervalos combinados de 10 minutos o menos durante las horas pico y al mediodía, a 1/4 de milla a pie de la parada de autobús
	Acceso a diversas instalaciones recreativas, por ubicación	Nivel de servicio por instalación según zona
<b>Participación cívica</b>	<b>Factores del gobierno local</b>	
	Conmemoración de BIPOC en espacios públicos	Porcentaje de espacios que son propiedad del Gobierno del DC y llevan el nombre de personas BIPOC
	Acceso de banda ancha	Porcentaje de hogares con una suscripción a Internet de banda ancha
	<b>Factores multisistémicos</b>	
	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 siguientes medidas para su inclusión en futuras actualizaciones del REAP. Los posibles indicadores que figuran a continuación 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 las publicaciones posteriores

<b>Tema</b>	<b>Indicador</b>
<b>Vivienda</b>	<b>Factores del gobierno local</b>
	Colocaciones permanentes en viviendas de apoyo
	Salidas a viviendas familiares a corto plazo
	Condiciones de vivienda
	Solicitudes y rechazos de unidades de vivienda por parte de los titulares de cupones
	Desplazamiento
	Unidades actualmente en desarrollo
	Unidades de bajo costo por ubicación y tipo
	Condiciones de vivienda en hogares que reciben subsidios del DC
<b>Oportunidad económica</b>	<b>Factores del gobierno local</b>
	Préstamos para pequeñas empresas
	Acceso al capital
	Propiedad del negocio
	Negocios que son propiedad de habitantes del DC
	<b>Factores multisistémicos</b>
	Retención del negocio
Crecimiento del negocio	

<b>Salud y medio ambiente</b>	<b>Factores del gobierno local</b>
	Calidad del aire
	Inundaciones
	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
	Prevalencia de la enfermedad pulmonar obstructiva crónica
	Acceso a los servicios de salud por parte de personas sin hogar
	<b>Factores del gobierno local</b>
Tasa de victimización de delitos en los últimos 12 meses por personas sin hogar	
Incidentes de seguridad escolar	
<b>Factores multisistémicos</b>	
Negocios cerrados de forma permanente	
<b>Factores del gobierno local</b>	
Seguridad en los cruces escolares	
Acceso a la programación de horario fuera de clases	



## 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 (CORE) del DC.

[Glosario de términos de la Alianza Gubernamental para la Equidad Racial](#) (pág. 57)

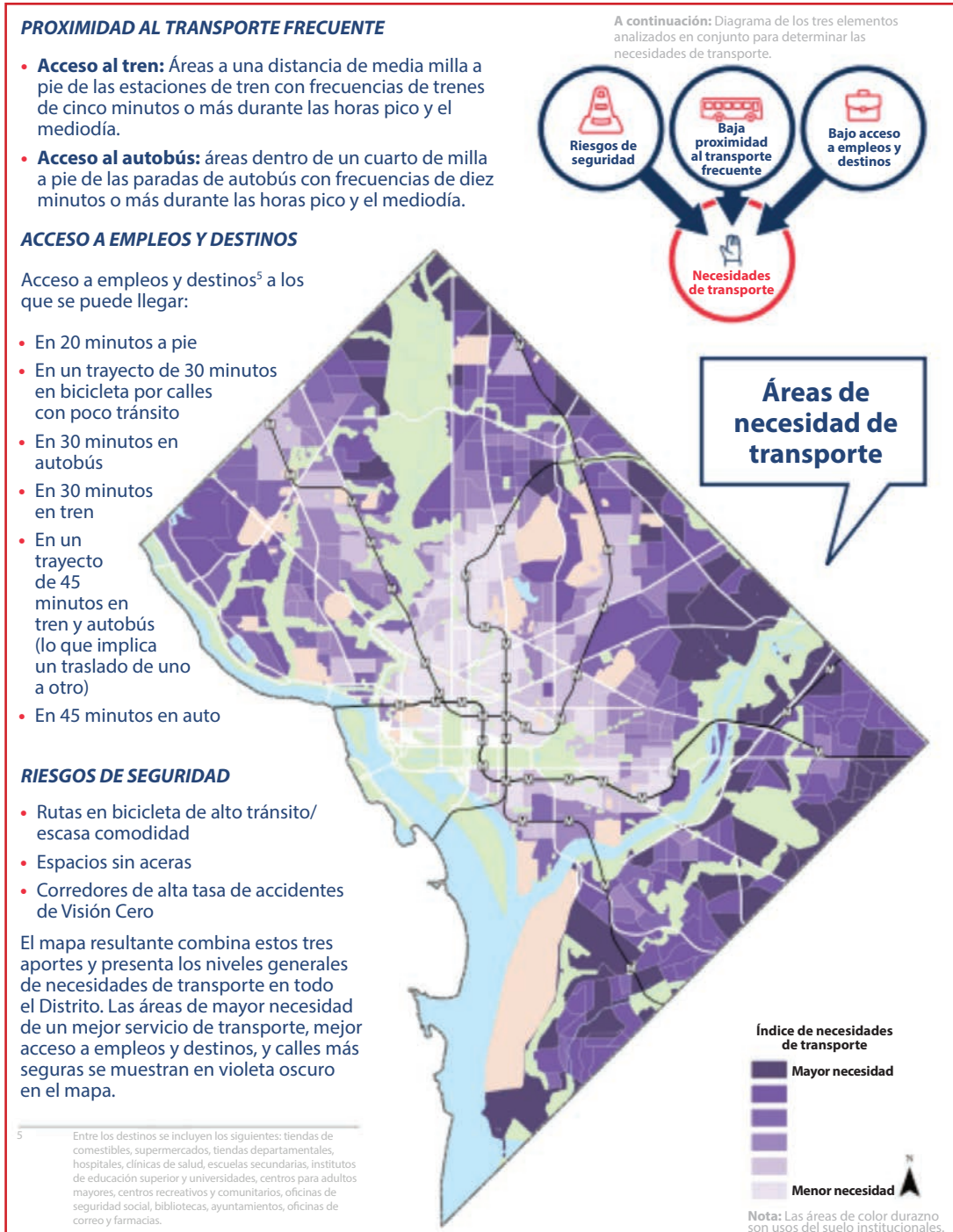
[Glosario de equidad racial de la CORE](#)

# XIII. APÉNDICE B

## PANORAMA DEL ESTADO ACTUAL DE LAS DESIGUALDADES RACIALES EN EL DC

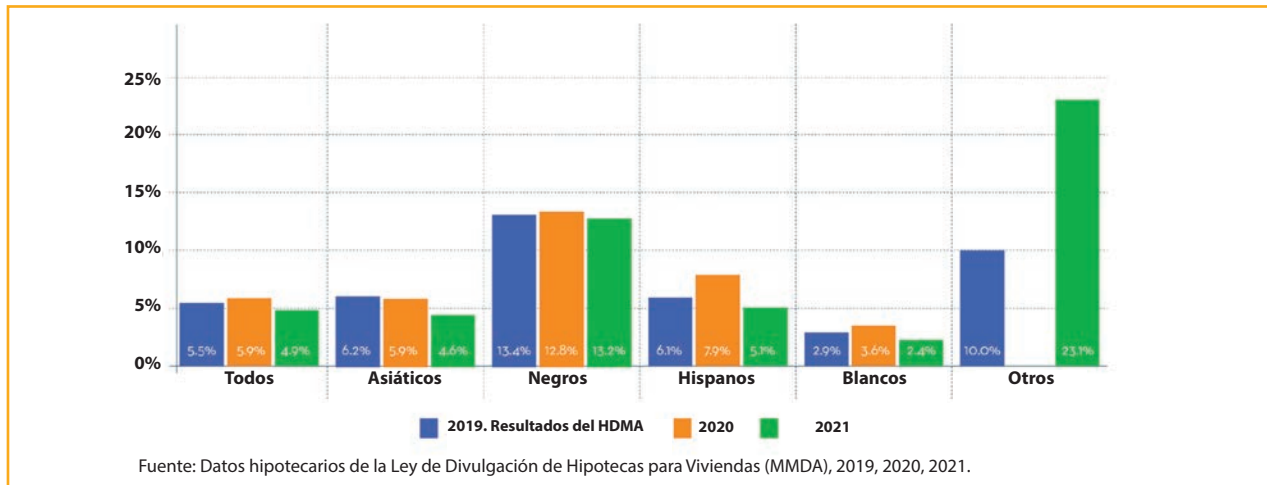
### Vivienda

Figura 1: Proximidad al transporte frecuente



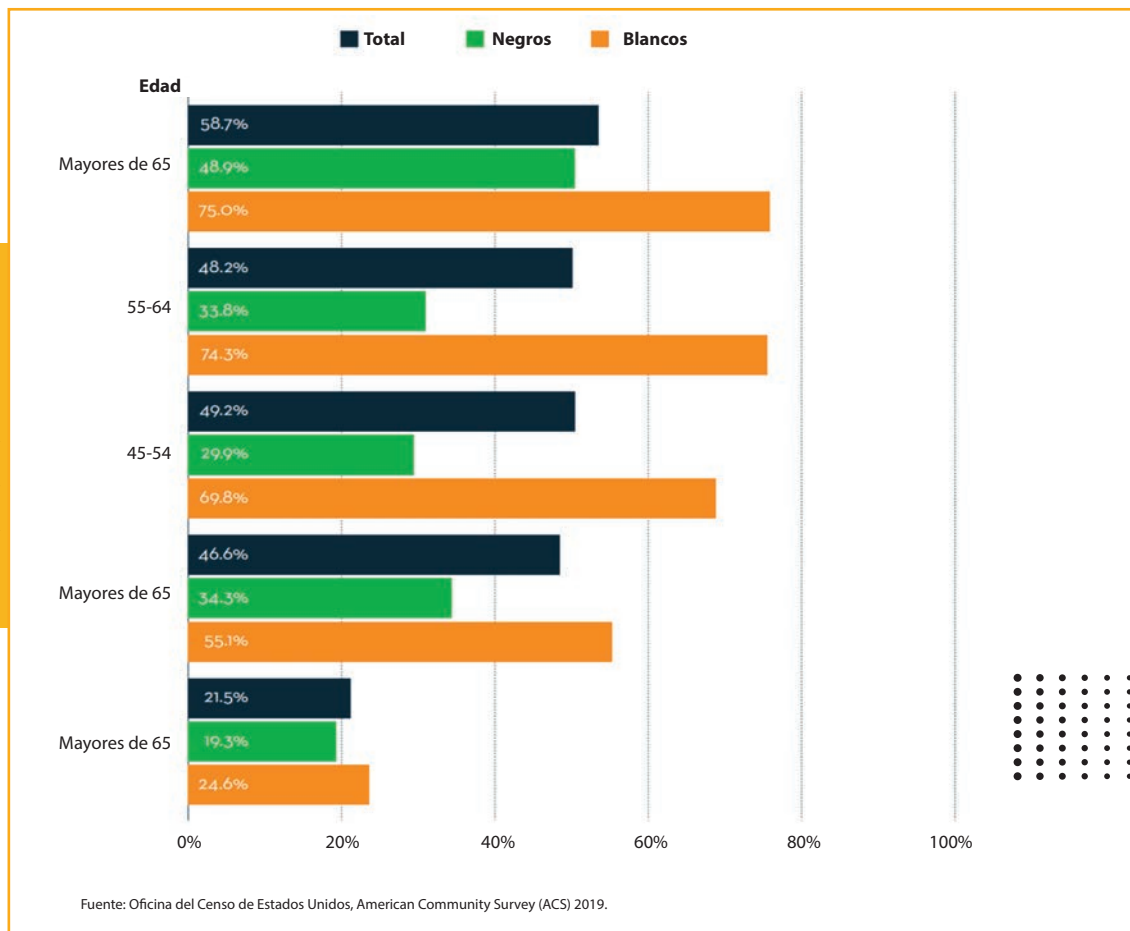
Fuente: Departamento de Transporte del DC, Mapa de necesidades de transporte de MoveDC

Figura 2: Denegaciones de hipotecas en el DC, 2019-2021



Fuente: [District of Columbia Black Homeownership Strike Force Final Report, octubre de 2022](#)

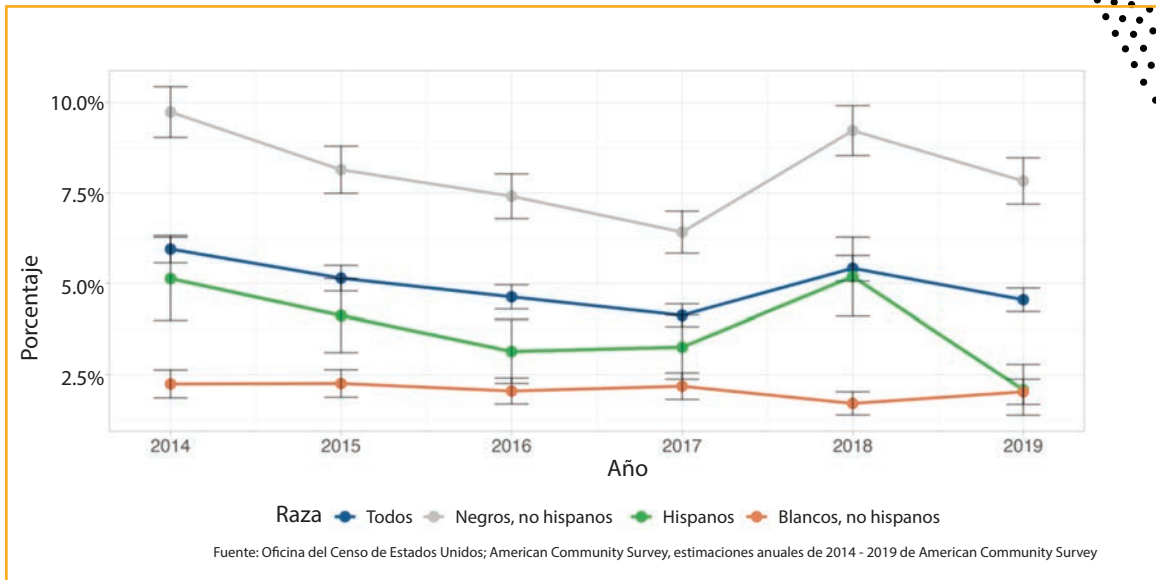
Figura 3: Tasa de propietarios de vivienda por raza y grupo etario



Fuente: [District of Columbia Black Homeownership Strike Force Final Report, octubre de 2022](#)

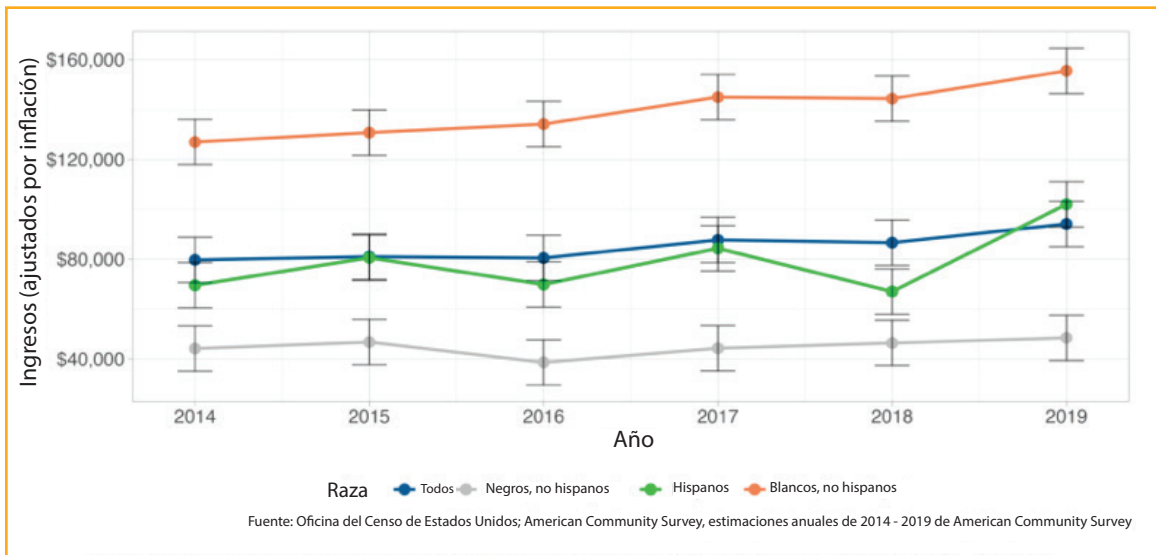
## Oportunidad económica

Figura 4: Tasa de desempleo



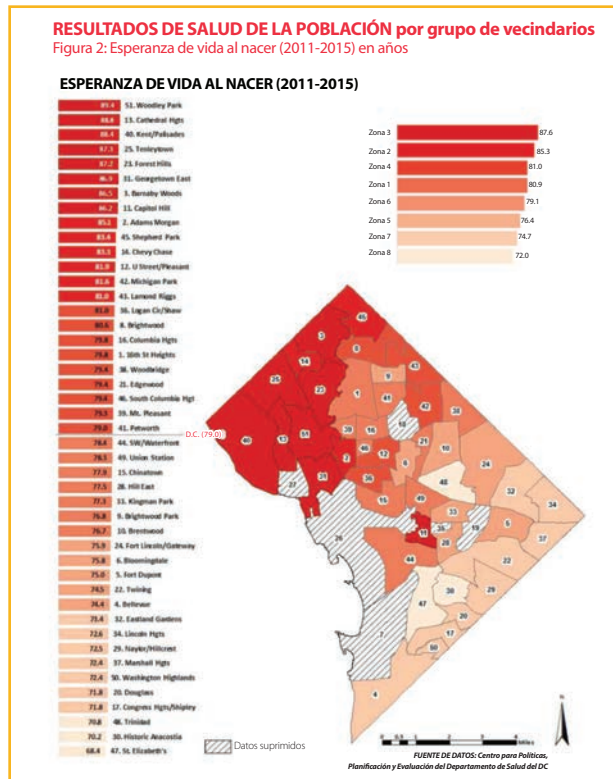
Fuente: [The Racial Wealth Gap in Washington D.C.: Considerations for Policy and Planning \(mitre.org\)](https://www.mitre.org/publications/the-racial-wealth-gap-in-washington-d-c.-considerations-for-policy-and-planning)

Figura 5: Ingresos medios de los grupos familiares



Fuente: [The Racial Wealth Gap in Washington D.C.: Considerations for Policy and Planning \(mitre.org\)](https://www.mitre.org/publications/the-racial-wealth-gap-in-washington-d-c.-considerations-for-policy-and-planning)

**Salud y medio ambiente**  
 Figura 6: Esperanza de vida al nacer



Fuente: DC Health, Informe de equidad en salud, 2018

**Seguridad**

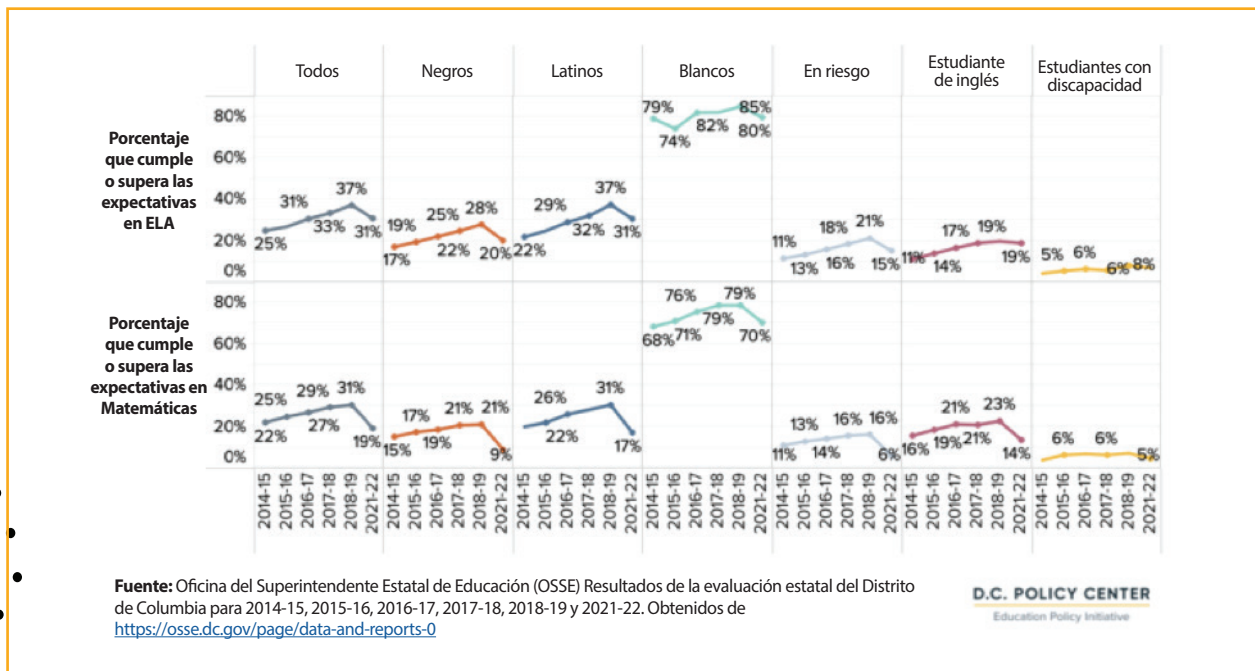
Figura 7: Víctimas y sospechosos de homicidios y disparos no fatales

	HOMICIDIOS (N=341)			TIROTEOS NO FATALES (N=522)			POBLACIÓN DEL DISTRITO DE COLUMBIA
	Víctimas (n=354)	Sospechosos (n=268)	Víctimas y sospechosos (n=622)	Víctimas (n=664)	Víctimas y sospechosos (n=753)		
<b>Sexo</b>							
Masculino	<b>89.0%</b>	<b>95.8%</b>	<b>91.9%</b>	<b>86.3%</b>	<b>94.4%</b>	<b>87.5%</b>	<b>47.4%</b>
Femenino	<b>11.0%</b>	<b>3.8%</b>	<b>7.9%</b>	<b>13.4%</b>	<b>5.6%</b>	<b>12.5%</b>	<b>52.6%</b>
<b>Raza</b>							
Negros	<b>94.1%</b>	<b>96.8%</b>	<b>95.2%</b>	<b>95.9%</b>	<b>96.6%</b>	<b>96.0%</b>	<b>46.0%</b>
Blancos	<b>1.7%</b>	<b>0.8%</b>	<b>1.3%</b>	<b>2.1%</b>	-	<b>1.9%</b>	<b>37.5%</b>
Hispanos	<b>3.4%</b>	<b>1.6%</b>	<b>2.7%</b>	-	<b>1.1%</b>	<b>0.1%</b>	<b>10.5%</b>
Asiáticos	<b>0.3%</b>	<b>0.4%</b>	<b>0.3%</b>	<b>0.3%</b>	<b>1.1%</b>	<b>1.6%</b>	<b>11.3%</b>
Otros	<b>0.6%</b>	<b>0.4%</b>	<b>0.5%</b>	<b>1.7%</b>	<b>1.1%</b>	<b>1.6%</b>	

Fuente: National Institute for Criminal Justice Reform, Gun Violence Problem Analysis Summary Report

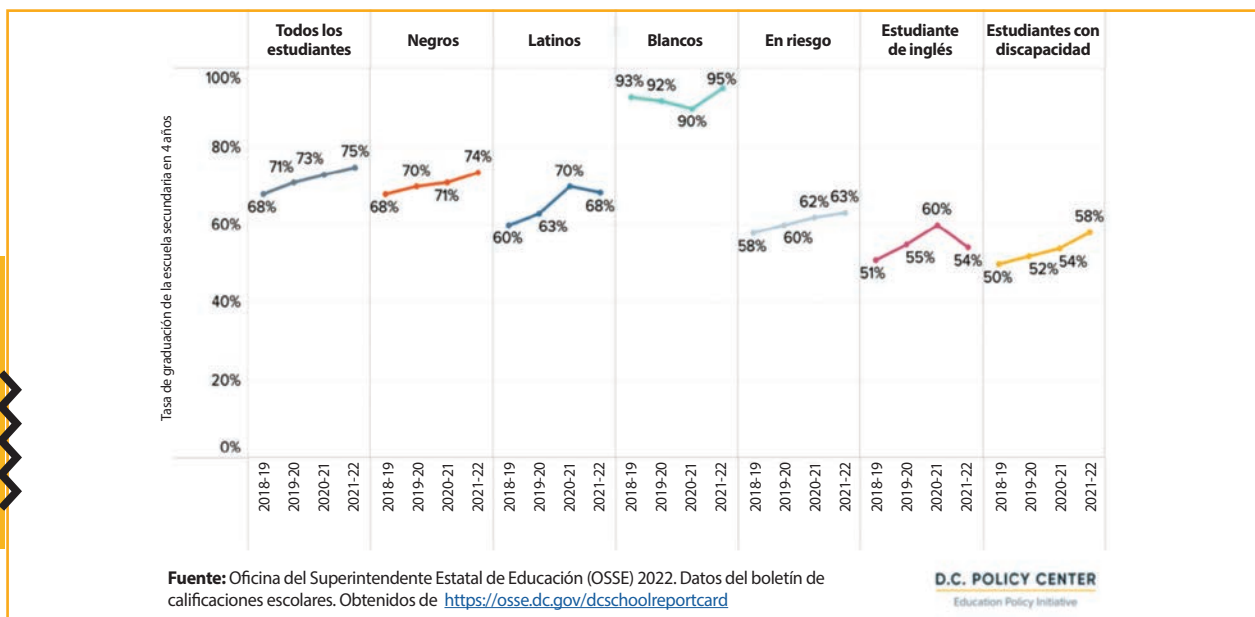
## Educación

Figura 8: Estudiantes de escuelas públicas que cumplen o superan las expectativas en ELA y Matemáticas



Fuente: [DC Policy Center, 2021-2022 State of DC Schools Report](#)

Figura 9: Tasa de graduación de la escuela secundaria en cuatro años en el DC



Fuente: [DC Policy Center, 2021-2022 State of DC Schools Report](#)