

2022-2023

# PLAN DE EQUIDAD RÁCIAL



City of Dallas



CITY OF DALLAS  
OFFICE OF EQUITY  
& INCLUSION

# ÍNDICE

---

Reconocimiento de Tierras	3
Agradecimientos	4
I. Introducción	12
Propósito del Plan de Equidad Racial	12
Directiva: Resolución No. 21-0503 sobre Equidad Racial	13
¿Qué es el Plan de Equidad Racial?	14
Definición de Equidad	16
Informe de Indicadores de Equidad	17
Atlas de Equidad	18
Áreas Prioritarias de Equidad	19
Desarrollo de Planificación	20
II. Una Perspectiva Histórica	21
Las Mujeres Influyen en los Acontecimientos Históricos	21
Cronología de Eventos Históricos	22
Hitos de Equidad Racial de la Ciudad de Dallas	24
III. Las Voces de los Residentes de Dallas	27
Esfuerzos y Participación Comunitaria	27
Temas de Comentarios de la Comunidad	30
IV. Grandes Metas Audaces y Medidas de Progreso del Departamento	33
V. Comunicación, Rendición de Cuentas y Transparencia	44
Registro de Rendición de Cuentas del REP	44
VI. Apéndice	46
A. Medidas de Progreso del Departamento	47
B. Grandes Metas Audaces	130
C. Eventos Históricos	137
D. Planes de la Ciudad Relacionados	142
E. Siglas de Departamentos	143
F. Indicadores de Equidad con Puntuaciones	144
G. Glosario	151
H. Resolución de Equidad Racial	153



## Reconocimiento de Tierras

La Oficina de Equidad e Inclusión de la Ciudad de Dallas reconoce el territorio tradicional del Norte de Texas ocupado por múltiples grupos de indígenas americanos gracias al Río Trinity, que proporcionó hogares temporales e intercambios comerciales. En particular, estaba habitado por los Caddo, Wichita y tribus nómadas como los Comanche y los Kiowa, y tribus ancestrales como los Karankawa, Tawakoni y otros.

Reconocemos a los pueblos indígenas americanos como administradores originales de esta tierra y de todos los parientes que hay en ella. El reconocimiento es un pequeño gesto, un compromiso más amplio de mostrar respeto a través de la conciencia y la acción continua.







CIUDAD DE DALLAS

# **CARTAS DE RECONOCIMIENTO DEL LIDERAZGO**

**ERIC JOHNSON**

**ALCALDE**

**CIUDAD DE DALLAS**



Dallas es la única ciudad a la que he llamado hogar. Nací en esta ciudad. Crecí en West Dallas y Oak Cliff. Hoy en día, mi esposa Nikki y yo estamos criando a nuestros tres niños pequeños en Dallas.

Deseo lo mejor para nuestros hijos. Deseo que Dallas sea un sitio donde todos nuestros residentes y familias puedan beneficiarse de los servicios necesarios para una ciudad moderna del siglo XXI.

Como líderes de la Ciudad, nuestra meta debe ser, garantizar que ninguna comunidad en Dallas sea marginada o pasada por alto.

El Plan de Equidad Racial (REP por sus siglas en inglés) es un compromiso para lograr esta meta.

El REP es un documento fundacional que pretende ayudarnos a abordar las disparidades en los resultados a lo largo de los aspectos raciales, étnicos y socioeconómicos. Este plan contiene metas importantes y significativas relacionadas con el aumento de la seguridad pública, la limpieza de nuestro medio ambiente, la provisión de viviendas estables y económicas, la mejora de nuestra infraestructura y el impulso del desarrollo económico, laboral y comunitario. Pero el REP también plasma el hecho de que nuestra Ciudad está en constante evolución y permite que se produzcan cambios a lo largo del tiempo a medida que Dallas comienza a hacer progresos medibles hacia nuestras metas.

Creo sinceramente que cuando nos centramos en la equidad invirtiendo en las personas y en las comunidades como aquellas en las que crecí, todos los residentes de Dallas obtienen beneficios. Mientras la Ciudad de Dallas hace su parte para promover la equidad a través de este plan, pido a nuestros socios del sector privado, nuestra comunidad de organizaciones sin fines de lucro, nuestros filántropos y nuestras instituciones principales que se unan a la Ciudad de Dallas para reconocer nuestro pasado y dar forma a nuestro futuro; un futuro donde cada familia tenga las herramientas que necesita para progresar y donde cada niño tenga la oportunidad de cumplir sus sueños.

Sinceramente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "E. Johnson". The signature is stylized and fluid.





## JAYNIE SCHULTZ

### CONCEJAL DE DISTRITO 11

PRESIDENTA DEL COMITÉ DE FUERZA LABORAL,  
EDUCACIÓN Y EQUIDAD

La presentación del Plan de Equidad Racial de la Ciudad de Dallas es un paso valiente y audaz hacia el cumplimiento de nuestro valor fundamental de equidad. Por este motivo, me siento honrada de ser incluida en el momento más transformador de la historia de Dallas. Bajo el liderazgo del Administrador de la Ciudad, TC Broadnax, y el pasado Presidente del Comité de Fuerza Laboral, Educación y Equidad, Casey Thomas, el Concejo de la Ciudad de Dallas aprobó por unanimidad una resolución de equidad racial creando el proceso que presentó este plan. Durante el año pasado, bajo la dirección de la Dra. Lindsey Wilson, la Oficina de Equidad e Inclusión ha trabajado arduamente en toda la organización para construir el andamiaje de un proceso que guiará y se integrará en todo el trabajo de la Ciudad de Dallas, durante las próximas décadas.

El día que podamos reivindicar la equidad racial en Dallas, como un valor, nuestra Ciudad se verá, se sentirá y se comportará de manera muy diferente. Habrá menos personas sin hogar, menos residentes desempleados, menos niños con hambre, la infame división norte-sur será parte de la historia y mejoraremos muchos otros aspectos de nuestras vidas. El primer paso en nuestra transformación hacia una Ciudad equitativa ya se ha dado: hemos estudiado nuestro pasado, con el evidente racismo que construyó a Dallas y hemos proclamado un "no más". El siguiente paso es, este plan, un llamado a la acción y una medida de responsabilidad hacia cinco metas a largo plazo, todas ellas alcanzables y urgentes. Crecí escuchando la frase "si lo intentas, no es un sueño". Sin duda, este plan es una declaración de voluntad, es el compromiso de todo el personal directivo y el personal de nuestra Ciudad para transformar a Dallas en la ciudad que todos queremos para nuestros hijos y nietos.

Con orgullo,





**CASEY THOMAS II**  
**CONCEJAL DE DISTRITO 3**  
VICE PRESIDENTE DEL COMITÉ DE FUERZA LABORAL,  
EDUCACIÓN Y EQUIDAD

Querida Comunidad de Dallas,

Cuando hablamos de equidad racial, nos referimos al desarrollo de políticas, prácticas e inversiones en la comunidad para abordar las disparidades raciales y eliminar el racismo institucional. Durante mi servicio en el Concejo de la Ciudad de Dallas, y como Presidente del Comité de Soluciones de Vivienda y Contra el Sinhogarismo, me he comprometido a garantizar que la Ciudad incorpore prácticas y principios equitativos en todo el gobierno de la Ciudad.

El Plan de Equidad Racial (REP por sus siglas en inglés) demuestra el compromiso de la Ciudad de invertir en nuestras comunidades que han estado históricamente en desventaja para que todos podamos progresar en Dallas. Como el joven que creció en Dallas, pude observar que en algunas comunidades de Dallas existían ventajas y oportunidades que no siempre estaban disponibles para las comunidades de color y los residentes de bajos ingresos, a pesar del deseo de compartir la prosperidad de nuestra Ciudad. Me he comprometido a ser un líder que sirve de una manera que derriba barreras y crea oportunidades. Sabemos por la Fundación Kellogg que el avance de la equidad racial es tanto una meta social como un motor de crecimiento empresarial y económico. La equidad no solo es lo correcto, es la forma SMART de planificar el futuro de Dallas.

Por favor, revise el REP, participe con nosotros y ayúdenos a basarnos en él a medida que buscamos convertirnos en la Ciudad más equitativa del país.

Atentamente,



# COMITÉ DE FUERZA LABORAL, EDUCACIÓN Y EQUIDAD

## MIEMBROS DEL COMITÉ



CONCEJAL PAULA BLACKMON



CONCEJAL ADAM MCGOUGH



EXVICEPRESIDENTE (2019-2021)  
JAIME RESENDEZ



ALCALDE ADJUNTO PRO TEM  
OMAR NARVAEZ



CONCEJAL  
JESSE MORENO





**T.C. BROADNAX**  
**ADMINISTRADOR DE LA CIUDAD**  
CIUDAD DE DALLAS

En 2017, cuando asumí el cargo de Administrador de la Ciudad, me comprometí a que construiríamos una cultura del servicio primero guiada por nuestros valores fundamentales de Empatía, Ética, Excelencia y Equidad.

Me complace presentar el primer Plan de Equidad Racial de la Ciudad y me gustaría agradecer al Alcalde y al Concejo de la Ciudad, en particular a los Concejales Jaynie Schultz y Casey Thomas II y a los miembros del Comité de Fuerza Laboral, Educación y Equidad por guiar este trabajo. El Plan de Equidad Racial demuestra el compromiso de la Ciudad para abordar las disparidades que existen en Dallas.

Reconocemos que hay mucho trabajo por delante durante la implementación de este plan que seguirá requiriendo conversaciones deliberadas y francas, un cambio cultural continuo y decisiones difíciles de tomar.

Debemos trabajar todos juntos, para que todos los residentes de Dallas tengan los recursos y servicios para progresar en nuestra gran ciudad. Si bien la equidad racial tendrá un impacto positivo en el crecimiento económico, también sabemos que es simplemente lo correcto. Los problemas de hace décadas no se resolverán a través de un solo plan. Creo que este plan seguirá guiándonos en la dirección correcta como organización, dará forma a la trayectoria futura de nuestra comunidad y replanteará las funciones y expectativas del gobierno local.

¡En el espíritu de la excelencia!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T.C. Broadnax', written in a cursive style.





## LIZ CEDILLO-PEREIRA

ADMINISTRADORA ADJUNTA DE LA CIUDAD  
CIUDAD DE DALLAS

Durante los últimos años, la Ciudad de Dallas ha tratado de integrar la equidad, la hospitalidad y la inclusión en nuestros valores, planes y procesos. Ahora, hemos desarrollado un plan que busca ser audaz, transparente y que se puede llevar a cabo para cerrar las brechas y crear oportunidades para todos. Ha sido un privilegio y un honor trabajar con mi equipo en el desarrollo del Plan de Equidad Racial para la Ciudad de Dallas y sus residentes. Me gustaría agradecer al alcalde Eric Johnson, al Concejo de la Ciudad, a la presidenta de WEE, Jaynie Schultz, al vicepresidente, Casey Thomas, y al Comité de Educación, Fuerza de Trabajo y Equidad por su liderazgo y visión. Debo expresar mi gratitud al administrador de la Ciudad T.C. Broadnax, por su compromiso de integrar la equidad y la inclusión en nuestros valores y liderar con su ejemplo.

Aplaudo a la Oficina de Equidad e Inclusión, a los 42 departamentos de la Ciudad, a la Oficina del Abogado de la Ciudad y a los Archivos Municipales de Dallas por hacer el trabajo esencial para abordar las disparidades en nuestra ciudad para que todos puedan progresar, y para que la raza, el origen étnico y el código postal ya no puedan predecir los resultados. Nuestro equipo se ha beneficiado del trabajo y las mejores prácticas nacionales de socios regionales y nacionales como Government Alliance on Race and Equity, Living Cities, National League of Cities Race, Equity and Leadership, Policy Link, Welcoming America y Every Texan.

Esperamos que este trabajo solo se pueda realizar en colaboración con los miembros de la comunidad, a quienes agradezco su participación en este proceso. Su tiempo, su franqueza y sus conocimientos invaluable guían este trabajo y nos ayudan a comprender las causas fundamentales sistémicas de las desigualdades históricas

El desafío ahora es medir el impacto mientras tratamos de hacer nuestra parte para eliminar la brecha de riqueza, fomentar la participación plena en la vida cultural y cívica, abordar el impacto desproporcionado de los problemas climáticos, invertir en la promoción de la vivienda propia e infraestructura, asegurar la estabilidad de la vivienda y hacer de Dallas un lugar seguro.

Por último, agradezco a mi familia, mi familia en el trabajo y mi familia en casa, que han repuesto mis energías durante este proceso.

¡Dallas, échale ganas!





**DRA. LINDSEY WILSON**  
**DIRECTORA**  
**OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN**

Dallas se compone de más de 1.3 millones de personas de diversos ámbitos de la vida, identidades, historias, antecedentes y experiencias. Sin embargo, Dallas no puede ser la ciudad que debería y que podría ser sin abordar las disparidades generalizadas que existen en la actualidad. **¡Es necesario actuar!** El Plan de Equidad Racial, es un movimiento continuo para abordar las desigualdades en varios sistemas.

A medida que continuamos lidiando con las consecuencias de décadas de políticas, programas y prácticas históricas que han impactado desproporcionadamente las vidas de nuestros residentes, nosotros, la Ciudad, nos comprometemos a tomar las decisiones fundamentales, necesarias para hacer que avance este trabajo de manera que los residentes puedan sentir los cambios en su día a día. Un plan no resolverá toda la brecha de riqueza racial, ni eliminará todas las disparidades, pero será esencial en la meta más amplia de crear una Dallas donde ni la raza ni el origen étnico predigan los resultados de uno. Este plan demuestra un compromiso colectivo desarrollado por la comunidad, el personal directivo y los departamentos de la Ciudad, las empresas y otras partes interesadas. Gracias a cada miembro del personal de Equidad e Inclusión, CoSpero Consulting y Pique Videos. **¡Una verdadera demostración de equidad es trabajo de todos!**

Sinceramente,



**Oficina de Equidad Inclusión -  
División de Equidad**  
Dr. Lisa Rainey  
Dr. Lindsey Wilson  
Liz Cedillo-Pereira  
Juarod Cal  
Kevin Acosta

# I. Introducción

## Propósito del Plan

---

La equidad es uno de los principales valores de servicio de Dallas y es un factor importante en el éxito individual, familiar, vecinal y comunitario cuando se mide por varias métricas: oportunidad económica, educación, vecindario e infraestructura, salud pública y gobierno, incluyendo la justicia y los servicios esenciales. Siendo la novena ciudad más grande del país, Dallas encabeza constantemente varias listas como una de las economías de más rápido crecimiento y los mejores lugares para hacer negocios y comenzar una carrera profesional. Sin embargo, no todos los residentes cuentan con la misma experiencia. Existen disparidades que afectan de forma desproporcionada a las comunidades históricamente desfavorecidas. Las fuentes de datos siguen mostrando que la raza, la etnia y los ingresos socioeconómicos influyen en los resultados de los residentes.

La Resolución No. 21-0503, adoptada por unanimidad por el Concejo de la Ciudad de Dallas el 24 de marzo de 2021, ordena a la Ciudad trabajar junto a las partes interesadas externas e internas para desarrollar un plan de equidad racial (REP o el Plan). El REP tiene como objetivo promover la equidad y ayudar a los líderes de la ciudad a establecer metas a corto, mediano y largo plazo para minimizar las desigualdades existentes. El REP es el subproducto del personal directivo de la Ciudad, los aportes de la comunidad y la deliberación intencional con los departamentos de la Ciudad enfocados en promover la equidad al cerrar las brechas de disparidad para los residentes con mayor necesidad. Se enfoca en los residentes que viven y trabajan en Dallas porque son los expertos de sus propias experiencias.

Este plan pretende replantear la inclusión racial y económica como parte integral del crecimiento de Dallas. Si bien muchas ciudades están creciendo en diversidad, las disparidades raciales y étnicas también se están expandiendo. En Dallas pretendemos ser la excepción para aprovechar la diversidad, la equidad y la inclusión mientras creamos prosperidad compartida para todos los residentes. Reconocemos que hay trabajo por hacer y este plan es nuestra visión compartida.



# DIRECTIVA: RESOLUCIÓN NO. 21-0503 SOBRE EQUIDAD RACIAL

210503

March 24, 2021

**WHEREAS**, the City of Dallas' definition of racial equity is a situation that is achieved when people are thriving and race no longer statistically dictates, determines, or predicts one's social outcome or ability to thrive; and

**WHEREAS**, Dallas is a city with a population of just under 1,344,000, including 24.3 percent African-American residents, 41.8 percent Hispanic/Latinx residents, 3.4 percent Asian residents, and 0.3 percent American Indian residents; and

**WHEREAS**, the City of Dallas seeks to provide equitable access and opportunities for success for all of its residents; and

**WHEREAS**, nationally, numerous data sources demonstrate a lack of equity among people of different races, ethnicities, and national origins; and

**WHEREAS**, equity is a critical factor in individual, family, neighborhood, and community success over a number of metrics – economic, education, housing, health, and access to public facilities and essential services; and

**WHEREAS**, the City of Dallas has a deep resolve to promote racial equity, inclusion, and diversity in all aspects of city government; and

**WHEREAS**, the City's commitment is exemplified by the adoption of the Resilient Dallas Strategy, which helps foster a practice of resilience thinking by building opportunities for strategic engagement, leveraging community partnerships, and collaborating and strengthening communication with all residents and constituents; the creation of the Office of Equity and Inclusion in an effort to institutionalize and advance equity in city government to provide equitable access and opportunities for success for all Dallas residents; the collaboration with the City University of New York's Institute for State and Local Governance, Every Taxan (formerly the Center for Public Policy Priorities), and the Communities Foundation of Texas for the Dallas Equity Indicators project which helps measure disparities and advance equity in our community to focus public policy efforts on improving outcomes for all residents; and contracting with Race Forward dba Government Alliance on Race and Equity (GARE) to assist with equity implementation across the city; and

**WHEREAS**, the City Council passed Resolution No. 19-0804 that recognized racial inequities brought on by a legacy of systemic racism and unjust practices and resolved to promote equity and committed to make every effort possible to commit more resources to areas and populations where data demonstrates the needs are greatest by establishing a baseline of where the organization is as it relates to equity, providing equity training to all city employees, creation of an Equity Core Team who is responsible for designing, coordinating, and organizing equity plans across the organization, and creation of an Equity Budget Team that received additional training on the utilization of the equity tool for budget development purposes; and

210503

**WHEREAS**, racial equity is accepted as an imperative and priority throughout the organization and within the community; and

**WHEREAS**, the City of Dallas recognizes short and long-term reforms and remedies focused on building racial justice must consider the breadth of issues and interactive relationships between policy areas, extending not only into substantive reform, but also into budget, procurement, and personnel decisions; and

**WHEREAS**, the City of Dallas pledges to demonstrate its commitment to racial equity through equitable investment and future funding decisions for specific projects, inclusive practices, and socially just policies; and

**WHEREAS**, the City of Dallas understands that government is needed to help solve the problem created by governmental policies and practices and recognizes that humanity and residents of the City of Dallas are inextricably bound to one another; and

**WHEREAS**, we desire the City of Dallas to be a place where all are welcome and treated with empathy, respect, fairness, and trust; and

**WHEREAS**, the City of Dallas seeks a meaningful and thoughtful way to heal the wounds of our past, reconcile the differences of our present, and unify around the path forward toward a future of hope for all of our residents.

**Now, Therefore,**

**BE IT RESOLVED BY THE CITY COUNCIL OF THE CITY OF DALLAS:**

**SECTION 1.** The City will continue to promote equity through all policies of the city and enhance educational efforts aimed at understanding, addressing, and dismantling racism and how it affects the delivery of human and social services, economic development, and public safety.

**SECTION 2.** The City will continue to use equity principles in developing and evaluating the city's budget.

**SECTION 3.** The City supports groups and initiatives that promote racial equity and will work with the community to find innovative solutions and resources and solidify alliances and partnerships with other organizations that are confronting racism.

**SECTION 4.** The City will work to progress as an equity and justice-oriented organization, with the City Council and its staff leadership continuing to identify specific activities to further enhance diversity and inclusion and to ensure antiracism principles across the city's leadership, staffing, and contracting.

**SECTION 5.** The City is committed to continuing to make equity a priority for its residents of all racial, ethnic, and national origins, and will make equity a focal point through all policies, initiatives, and programs of the city.

**SECTION 6.** The City Council hereby directs the city manager to begin working with external stakeholders to prepare a racial equity plan.

**SECTION 7.** That this resolution shall take effect immediately from and after its passage in accordance with the provisions of the City Charter of the City of Dallas, and it is accordingly resolved.



Para ver la versión completa de la Resolución sobre Equidad Racial, consulte el Apéndice H.

# ¿QUÉ ES EL PLAN DE EQUIDAD RACIAL?

---

Los datos siguen demostrando cómo la raza y la etnia predicen los resultados de vida de los residentes de Dallas. Gran parte de lo que verá en las siguientes páginas es una respuesta al Informe de Indicadores de Equidad de 2019, que fue recientemente actualizado con puntos de datos adicionales. Estos informes fueron un esfuerzo por cuantificar dónde y en qué medida existen disparidades en nuestra ciudad.

Sin embargo, sabemos que las cifras no cuentan toda la historia de la inequidad en Dallas. Hay grupos de personas e interseccionalidades que no aparecen en las fuentes de datos tradicionales. A través de nuestros esfuerzos de participación comunitaria, buscamos honrar estas experiencias mediante la inclusión de conocimientos cualitativos compartidos por los residentes.

*Reconocemos que cientos de años de opresión pueden tardar el doble en corregirse y nos comprometemos a realizar el trabajo difícil, pero necesario que se necesitará para convertirnos en la ciudad más equitativa del país.*





El 24 de marzo de 2021, el Concejo de la Ciudad adoptó por unanimidad la Resolución sobre Equidad Racial (210503) que ordena a la Ciudad trabajar con las partes interesadas externas e internas para desarrollar un Plan de Equidad Racial (REP). El REP se basa en el impulso previo emprendido por la Ciudad para promover la equidad y brinda a los líderes de la Ciudad un marco estratégico para la toma de decisiones en curso.

El REP es el subproducto del personal directivo de la Ciudad, los aportes de la comunidad y la deliberación intencional con los departamentos de la Ciudad enfocados en establecer metas a corto, mediano y largo plazo destinadas a reducir las disparidades conocidas de los residentes de Dallas.

Tenemos una deuda de gratitud con las muchas personas e instituciones que han abogado incansablemente para que la equidad racial se convierta en una realidad en nuestra ciudad durante muchas décadas.

El Plan de Equidad Racial sirve como un reconocimiento público de la historia de Dallas, un registro transparente de nuestras acciones estratégicas y un primer paso de una nueva generación de líderes de la Ciudad para diseñar un Dallas que integre la equidad racial en todas sus funciones.



# I. INTRODUCCIÓN

## DEFINICIÓN DE EQUIDAD

**La raza y la etnia predicen los resultados en varios sistemas.**

En 2021, el Condado de Dallas declaró al racismo como una crisis de salud pública. La investigación sigue demostrando que las desigualdades persisten en todos los sistemas, incluyendo los de Justicia y Gobierno, Oportunidades Económicas, Vecindarios e Infraestructura, y Educación.

Equidad significa que cada persona tiene los recursos y servicios necesarios para prosperar en sus propias identidades, circunstancias e historias únicas. La equidad reduce las disparidades y mejora los resultados para todos. **La equidad racial se produce cuando las personas están prosperando y ni la raza ni etnia pueden utilizarse para predecir los resultados.**



La Igualdad y la Equidad son dos conceptos separados, como se ilustra en este gráfico. La igualdad promueve la uniformidad, mientras que la equidad se enfoca en lo que es justo.



## INFORME DE INDICADORES DE EQUIDAD

El proyecto Indicadores de Equidad de Dallas fue desarrollado a través de una colaboración entre el Instituto para la Gobernanza Estatal y Local



de la Universidad de la Ciudad de Nueva York (CUNY ISLG), la Ciudad de Dallas, el Centro de Prioridades de Políticas Públicas (CPPP) y la Fundación de Comunidades de Texas (CFT) como una herramienta integral para ayudar a Dallas a comprender

y medir el progreso hacia la equidad en nuestra comunidad. El informe de Indicadores de Equidad se desarrolló en conjunto con la Estrategia de Dallas Resiliente (RDS), como parte de la participación de Dallas en 100 Ciudades Resilientes, financiado por la Fundación Rockefeller.

Los Indicadores de Equidad brindan un panorama de dos años de las disparidades en los resultados a través de una variedad de temas. Requieren un compromiso sostenido por parte de varias instituciones principales a nivel local y estatal y nacional para abordarlas y superarlas. Los datos de los indicadores realizar un trabajo para continuar alineando los esfuerzos de la Ciudad con los datos relevantes que están disponibles públicamente. Los residentes, las empresas, los educadores, los líderes sin fines de lucro, los oficiales de salud pública y los oficiales electos han utilizado el Informe para comprender, orientar y enfocar los esfuerzos para mejorar los resultados para los están ayudando a los esfuerzos de la Ciudad para abordar las disparidades en los resultados y este proceso de planificación identificó dónde deben desarrollarse más los datos. Por ejemplo, la justicia ambiental ha sido un tema predominante en las conversaciones con la comunidad comentarios y sesiones informativas

del departamento y del Concejo. Por ello, se están desarrollando indicadores de equidad que abordan las preocupaciones de Justicia Ambiental. De cara al futuro, será necesario

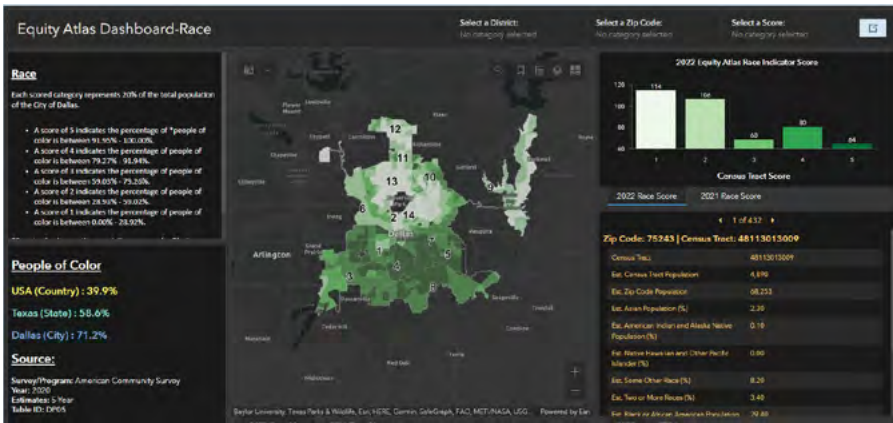
residentes de Dallas. Los Indicadores de Equidad de 2019 se han utilizado como un marco esencial para guiar las conversaciones públicas sobre dónde enfocar las políticas y los recursos institucionales para mejorar los resultados para todos los residentes, y los indicadores de equidad individuales (Ei) aparecieron en la(s) medida(s) de progreso de los departamentos individuales (Ver Apéndice A).

En 2021, el Informe de Indicadores de Equidad, en asociación con Every Texan, se actualizó para enfocarse en trece indicadores seleccionados identificados como los más pertinentes para la recuperación de la pandemia del COVID-19 en curso. Adicionalmente, se añadirán medidas de Justicia Ambiental a los Indicadores de Equidad. Tanto las actualizaciones del COVID-19 de 2021 como las nuevas medidas de Justicia Ambiental están programadas para publicarse en el próximo Simposio de Indicadores de Equidad 2023.

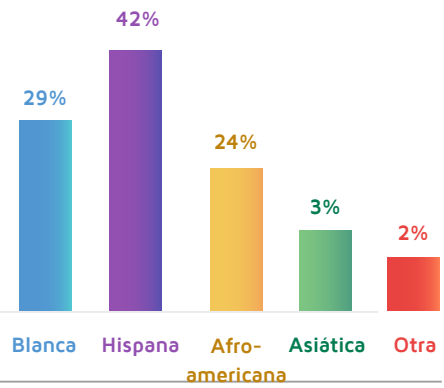


# ATLAS DE EQUIDAD

El Atlas de Equidad es una herramienta interactiva compuesta por múltiples registros que visualizan los factores socioeconómicos en Dallas, como por ejemplo la Pobreza, la Educación, el Ingreso Medio del Hogar, etc. Los datos del censo se recopilan y transforman basándose en los límites de la Ciudad de Dallas para visualizar las desigualdades y disparidades según el Distrito del Concejo, Código Postal, Distrito Censal o Puntuación del Indicador. El Atlas de Equidad complementa el Plan de Equidad Racial para ayudar a los residentes, organizaciones sin fines de lucro, empresas y entidades gubernamentales a planificar, invertir y ejecutar planes estratégicos en comunidades necesitadas.



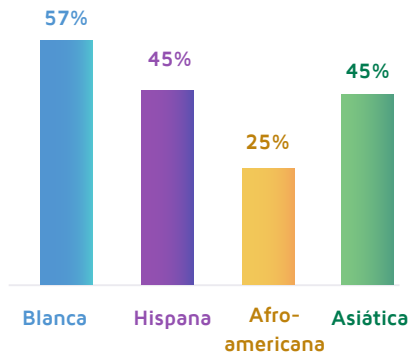
## Población de Dallas



## DATOS DEL INFORME DE INDICADORES DE EQUIDAD 2019

### Propiedad de Viviendas en Dallas

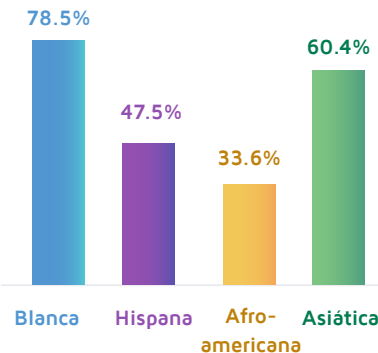
Los afroamericanos y los hispanos tienen muchas menos probabilidades que los blancos de ser dueños de sus propias viviendas en Dallas. Los expertos dicen que la vivienda es un indicador clave para el éxito, ya que afecta el acceso de las familias a las escuelas, la atención médica y otros recursos.



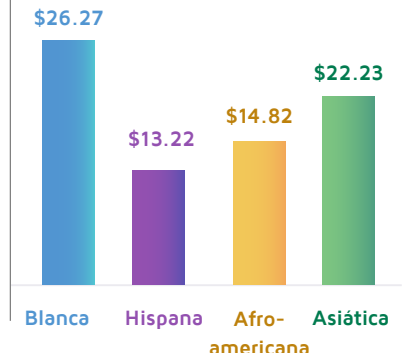
### Lo que gana la gente

En Dallas existen enormes diferencias de raza y clase social. Los afroamericanos e hispanos tienen muchas más probabilidades de ganar significativamente menos que los residentes blancos de la ciudad.

#### Ingreso familiar medio



#### Salario medio por hora



Fuente: Ciudad de Dallas con base en el Informe de Indicadores de Equidad de 2019.

En 2019, esta falta de datos fácilmente disponibles restringe nuestra capacidad para medir los resultados de grupos importantes.






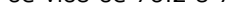
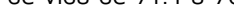
# ÁREAS PRIORITARIAS DE EQUIDAD

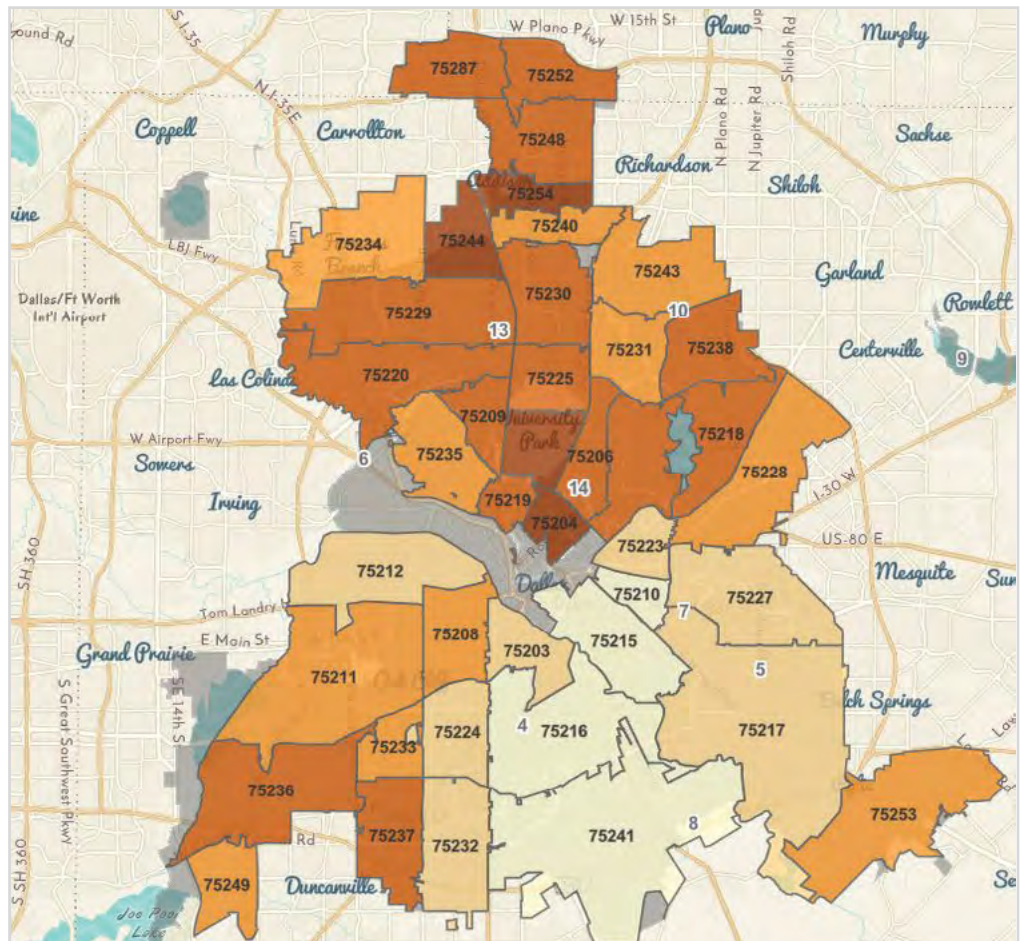
El Plan de Equidad Racial de la Ciudad de Dallas ha identificado Áreas de Prioridad de Equidad, definidas como aquellas áreas que demuestran las mayores necesidades de inversión utilizando múltiples herramientas y datos consistentes con la Herramienta de Evaluación de Impacto de Equidad, Áreas de Pobreza Concentradas Racial y Étnicamente (HUD – Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano), Análisis de Valor de Mercado, Índice de Vulnerabilidad Social (CDC – Centro de Control y Prevención de Enfermedades) y Tramos Censales Calificados (HUD). Cada fuente considera la raza, etnicidad,

pobreza y desinversión histórica en el vecindario como se describe en el Informe. Algunos departamentos de la Ciudad han desarrollado o están desarrollando herramientas de evaluación de equidad a medida para incluir indicadores específicos de las operaciones departamentales y los servicios proporcionados (es decir, Transporte, Obras Públicas, Equidad Digital y Calidad Ambiental y Sustentabilidad han desarrollado o están en proceso de desarrollar herramientas de evaluación de equidad en colaboración con la Oficina de Equidad e Inclusión).

## ESPERANZA DE VIDA POR CÓDIGO POSTAL

¿Por qué la esperanza de vida es diferente según la geografía?

-  Indica índice de esperanza de vida de 82.5 a 90 años
-  Indica índice de esperanza de vida de 79.4 a 82.5 años
-  Indica índice de esperanza de vida de 76.2 a 79.4 años
-  Indica índice de esperanza de vida de 71.4 a 76.2 años
-  Indica índice de esperanza de vida de 67.6 a 71.4 años



## DESARROLLO DEL PLAN

A través del personal directivo del Comité de Fuerza Laboral, Educación y Equidad del Concejo de la Ciudad, el desarrollo del Plan comenzó con participación de la comunidad, con la meta de buscar aportes de los residentes y líderes comunitarios en torno a la dirección del REP, los posibles desafíos y las áreas de enfoque. Al principio, se revisaron varios de los planes actuales y previos de la Ciudad para comprender la posible alineación o las áreas de trabajo para fortalecer la equidad. Las revisiones de los planes previos se realizaron enfocándose en el nivel de participación de la comunidad, la alineación de las acciones clave con las disparidades históricas, el acceso al idioma y la claridad del compromiso con la responsabilidad pública.

Además, la revisión identificó una clara necesidad de desarrollar preguntas específicas para su utilización durante los esfuerzos de participación comunitaria, influyó en las Grandes Metas Audaces (BAG), el desarrollo de las Medidas de Progreso del Departamento (DPM) (enumeradas en el Apéndice A) y sirvió como directriz para diseñar métodos de rendición de cuentas para los compromisos del REP.

En total, cuarenta y dos departamentos de la Ciudad participaron en múltiples rondas de debates en colaboración con el equipo de desarrollo del REP para establecer medidas de progreso enfocadas en la rendición de cuentas. Las medidas de progreso son: 1) tienen un límite de tiempo, 2) incluyen un punto de referencia y un objetivo, y (3) identifican una población específica. Además, los análisis de Grandes Metas Audaces (BAG) se enfocaron en preguntas presentadas en el marco de la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (GARE), tales como:

- ¿Sobre qué tiene control nuestro departamento?
- ¿Las comunidades históricamente desfavorecidas priorizan alguna solución?
- ¿Cuál es una comunidad específica históricamente desfavorecida que promovería la equidad y la inclusión?
- ¿Cómo disminuirá una acción las desigualdades?
- ¿Hay consecuencias no deseadas? ¿Se pueden mitigar?
- ¿Se puede lograr el resultado deseado en los próximos tres a cinco años?
- ¿Se puede medir el resultado deseado y cómo se medirá?

Los comentarios de los eventos de participación comunitaria se compartieron con los departamentos y contribuyeron al desarrollo de las metas del personal, medidas y objetivos de acción. Como resultado los cinco Grandes Metas Audaces y más de 200 de los 200 DPM enfocados en la equidad son componentes clave del REP.

*El Plan de Equidad Racial está estructurado para alinearse con los conceptos básicos de un gobierno equitativo, incluyendo el reconocimiento histórico, el tratamiento de los beneficios y las cargas, el aprovechamiento de los datos desglosados junto con la participación comunitaria, y la integración de la rendición de cuentas.*





## II. PERSPECTIVAS HISTÓRICAS

### LAS MUJERES INFLUYEN EN LOS ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS

- 1991** Se realizaron las primeras elecciones de Concejos de la Ciudad según el plan de distritos uninominales 14-1.
- Impulsado por un fuerte personal directivo cívico de mujeres como:
- Honorable Anita Martínez** (Primera Concejal Hispana en 1969),
  - Honorable Lucy Patterson** (Primera Mujer Afroamericana Concejal en 1973),
  - Honorable Juanita Craft** (Segunda Mujer Afroamericana Concejal en 1975),
  - Honorable Adlene Harrison** (Primera mujer judía nombrada Alcaldesa en 1976),
  - Honorable Diane Ragsdale** (Miembro del Concejo 1984-1991 y primera mujer en organizar una corporación comunitaria sin fines de lucro [CDC] conocida como Parque de la Feria del Sur de Dallas ICDC)
  - Honorable Charlotte Mayes** (Primera Mujer Afroamericana Alcaldesa Adjunta Pro Tempore en 1993),
  - Honorable Dr. Elba Garcia** (Primera Concejal inmigrante [herencia mexicana] en ser elegida para el Concejo de la Ciudad; Primera mujer hispana Alcaldesa Pro Tempore en 2007)
  - Honorable Pauline Medrano** (Primera Mujer Concejal en ser Tesorera del Condado en 2015)
  - Honorable Carolyn King Arnold** (Primera Alcaldesa Pro Tempore afroamericana en 2022)
- 1998** La **Honorable Diana Flores** creó vías de accesibilidad para aspirantes a estudiantes universitarios soñadores como Fiduciaria de Facultades de Dallas.
- 2006** Una Multitudinaria Marcha en Dallas impulsó a una nueva generación de latinos – Cuando amaneció el domingo 9 de abril de 2006, nadie podría haber predicho que cientos de miles de latinos acudirían a marchar en solidaridad con los inmigrantes esa tarde en Dallas. **Adelfa B. Callejo**, la primera mujer latina en obtener una licencia y ejercer la abogacía en la Ciudad de Dallas, se dirigió a las aproximadamente 400,000 personas que marcharon.
- 2012** La líder de la comunidad indígena estadounidense **Peggy Larney** (Mississippi y Oklahoma Choctaw) codirigió los esfuerzos de la legislación de Texas promulgada para reconocer el Día de la Herencia Indígena Estadounidense como un feriado cívico y lideró los esfuerzos para eliminar las Mascotas Indígenas Estadounidenses en el Distrito Escolar Independiente de Dallas.
- 2018** **Almas Muscatwalla**, cofundadora de Faith Forward Dallas, junto con **Cheryl Pollman**, **Rev. Rachel Baughman**, **Rev. Isabelle Marquez**, **Rabbi Nancy Kasten**, **Jennifer Stinson**, **Vanna Slaughter** codirigieron los esfuerzos para organizar centros de descanso para recibir refugiados y solicitantes de asilo en Dallas.
- 2022** La Sociedad Histórica Asiático Americana de Dallas fue establecida en 2022 por las cofundadoras **Stephanie Drenka** y **Denise Johnson** para investigar, preservar y ampliar el legado de los asiáticos americanos en el área de Dallas, Texas.

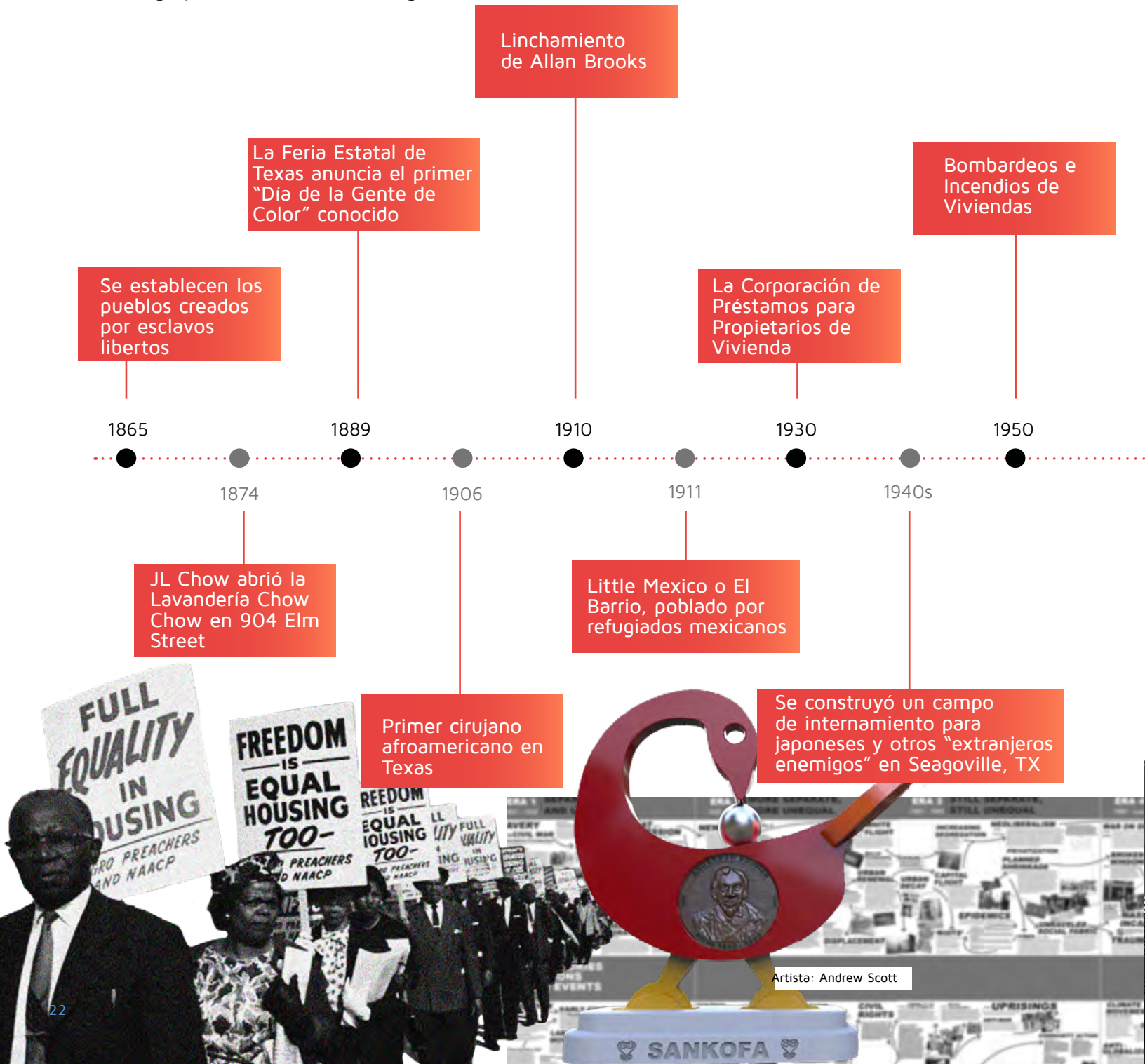


## II. PERSPECTIVA HISTÓRICA

### CRONOGRAMA DE EVENTOS HISTÓRICOS

Como parte del proceso de planificación y participación comunitaria de este año, los residentes de la comunidad han expresado la necesidad de registrar adecuadamente la historia de los derechos civiles y las diversas culturas de los grupos históricamente marginados de

nuestra Ciudad. Tras la adopción de este plan, la Ciudad apoyaría un proceso impulsado por la comunidad para realizar una crónica de la historia de los derechos civiles y la cultura en Dallas para preservar en los archivos de la Ciudad.



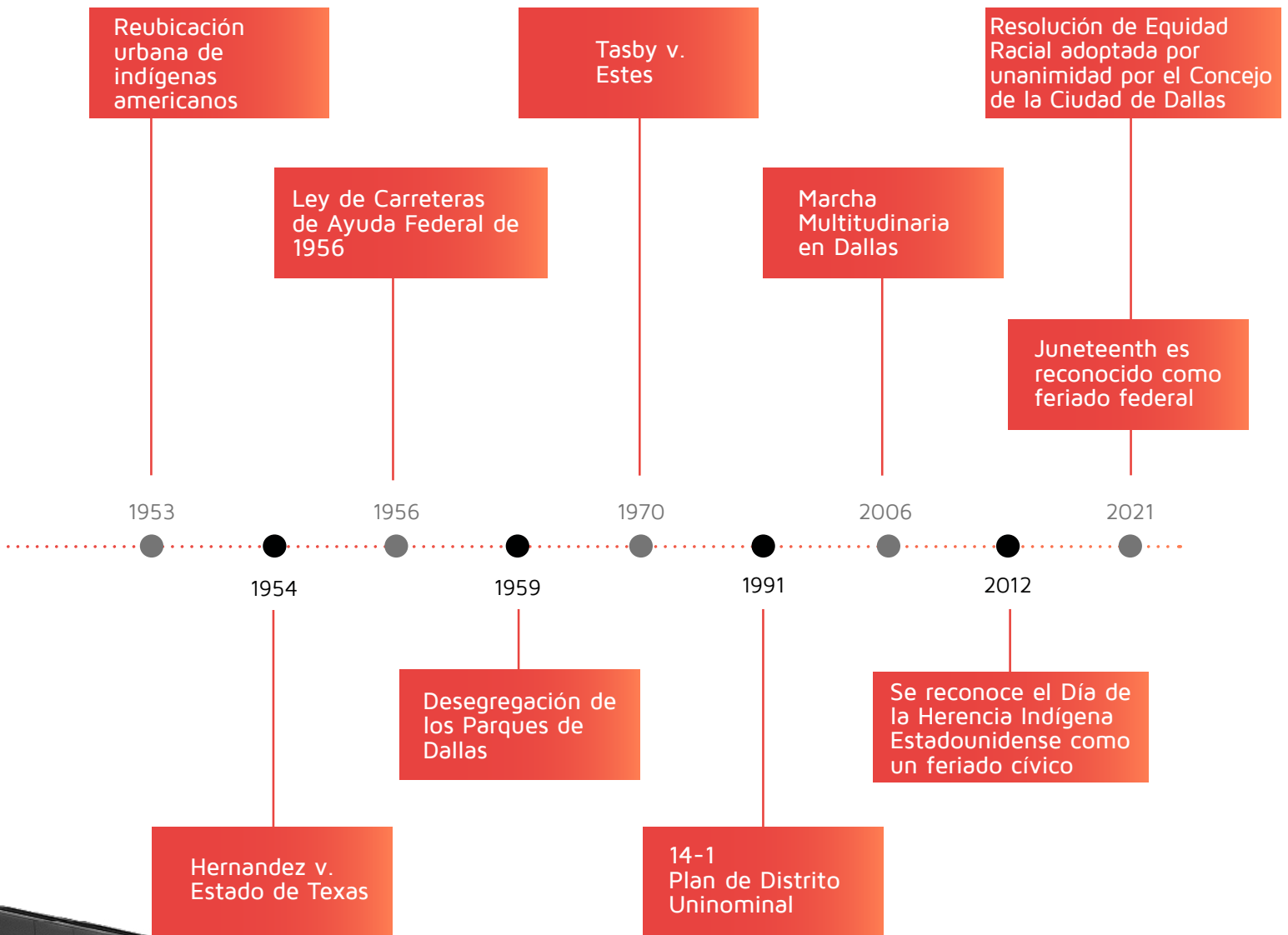
Artista: Andrew Scott



Para obtener información adicional sobre eventos históricos, consulte la Apéndice C

La Oficina de Equidad e Inclusión ha trabajado con grupos importantes como Remembering Black Dallas, Dallas Mexican American Historical League, American Indian Heritage Day in Texas, Jewish Federation Truth Racial Healing and

Transformation y otros para explorar las causas fundamentales de la inequidad en un contexto histórico a través de la exposición Undesign the Redline en el Concejo de la Ciudad presentada por el Concejal Casey Thomas.



# HITOS DE LA EQUIDAD RACIAL DE LA CIUDAD DE DALLAS

---

La Ciudad de Dallas reconoce que este Plan no sería posible sin el trabajo vivificante y valiente de muchos que lucharon sin descanso contra el racismo sistémico. Reconocemos a estas personas como “Pioneros de la Equidad”, pasados y presentes, que tienen un historial de trabajo hacia un futuro más equitativo. Aunque no podemos nombrar a todos los Pioneros de la Equidad, podemos reconocer la asociación histórica que ha sido fundamental en los esfuerzos fundacionales de la Ciudad para amplificar las voces que históricamente han sido marginadas en Dallas.

Valorar la equidad significa investigar y reconocer políticas y acciones históricas que han conformado las condiciones de inequidad. Además, también requiere el reconocimiento de los pioneros que ayudaron a sentar las bases hasta el punto en que la Ciudad puede desarrollar su primer REP. La Oficina de Equidad e Inclusión se compromete a continuar trabajando con nuestra comunidad para encontrar la mejor manera de reconocer a las muchas personas que han sido esenciales para crear una Dallas más equitativa. Desde que la equidad se institucionalizó como un valor fundamental en la Ciudad de Dallas, aquí hay una breve cronología de algunos hitos clave relacionados con la equidad hasta la fecha:

---

- 2022**
- Estatua en honor a la líder de derechos civiles y primera abogada latina en Dallas, Adelfa B. Callejo, añadida a la Colección de Arte Público de la Ciudad en el Parque Main Street Garden
  - El Concejo de la Ciudad aprueba un contrato de servicios de construcción de \$1.1 millones para la restauración de la vivienda de la pionera de los Derechos Civiles y Concejal, Juanita Craft, para preservar su legado en asociación con organizaciones locales sin fines de lucro
  - El Concejo de la Ciudad aprueba el contrato de inclusión laboral con Envision para adquisiciones y servicios al cliente para avanzar en los esfuerzos de diversidad e inclusión
  - Una estatua en honor a Santos Rodriguez se inauguró en el Parque Pike casi cincuenta años luego de su asesinato a manos de un oficial de Policía de Dallas en 1973.
  - Ordenanza de Banca Responsable aprobada por el Concejo de la Ciudad
  - Auditoría de Equidad Racial a la Política Integral de Vivienda adoptada
  - Oficiales de Dallas reconocen el Juneteenth Day y el Día de los Pueblos Indígenas como feriados de la Ciudad
  - El Concejo de la Ciudad aprobó enmendar la Ordenanza de Vivienda Justa, Capítulo 20A, para brindar protección a los residentes LGBTQ+ para ejercer sus derechos de elección de vivienda. De conformidad con esta disposición enmendada, cualquier persona que sienta que ha sido discriminada o que se le ha negado una vivienda o un servicio relacionado con la vivienda debido a su orientación sexual o identidad sexual ahora puede presentar una queja ante la División de Equidad de Vivienda de la Ciudad para su investigación.
- 

- 2021**
- El Concejo de la Ciudad adoptó por unanimidad una Política de Desarrollo Económico que integra la equidad para fomentar el crecimiento económico y el progreso social para todos los residentes con un enfoque en el Sur de Dallas
  - Plan de Derechos Humanos dirigido por la Oficina de Equidad e Inclusión con varios departamentos de la ciudad como parte de la candidatura de la Copa Mundial de la FIFA 2026 para la región de Dallas
  - El 24 de marzo, el Concejo de la Ciudad ordenó al Administrador de la Ciudad que trabajara con las partes interesadas externas e internas para desarrollar un plan de equidad racial mediante la Resolución No. 21-0503
  - El Concejo de la Ciudad de Dallas aprueba cambiar el nombre de una calle de la ciudad en memoria de Botham Jean.





Artist: Seth Vandable

- El Alcalde Johnson nombra a la Presidenta Jaynie Schultz, la primera mujer en dirigir el Comité De la Fuerza Labora, Educación y Equidad
- La Ciudad de Dallas y el Distrito Escolar Independiente de Dallas desarrollaron un Plan Estratégico de Equidad Digital y de Banda Ancha a largo plazo
- La Ciudad de Dallas ha recibido una puntuación de 100 en la Campaña de Derechos Humanos durante siete años consecutivos por su compromiso con los derechos LGBTQ+
- El Alcalde Eric Johnson presentó ante el Concejo de la Ciudad de Dallas la creación de la Comisión sobre Discapacidades, la primera de su tipo en Dallas, que fue aprobada por unanimidad. La Comisión ayudará a Dallas a lograr sus metas de equidad e inclusión para todos los residentes y estará compuesta por residentes que harán recomendaciones a los líderes de la ciudad.
- El Alcalde Eric Johnson crea el tercer Concejo Asesor del Alcalde contra el Odio

## 2020

- La Oficina de Equidad e Inclusión contrató a UT Austin Dell medical para evaluar los esfuerzos de Presupuesto para la Equidad (BfE). Nota de hallazgos: Dallas es una de las cuatro ciudades que realizan anualmente una evaluación de BfE en toda la ciudad.
- Herramienta de evaluación de indicadores de equidad establecida para desarrollar áreas de priorización para el despliegue de recursos ante el COVID-19
- Dallas se convirtió en una de las primeras ciudades importantes en producir una transformación policial inmediata a través de esfuerzos comprometidos, equitativos, responsables y legítimos (R.E.A.L).
- El Condado de Dallas declara al racismo una emergencia de salud pública.
- La Ciudad de Dallas, en colaboración con la Fundación de Comunidades de Texas, organiza el primer Simposio anual de Indicadores de Equidad diseñado para líderes comunitarios, empresas y partes interesadas para diseñar estrategias sobre cómo reducir las disparidades en Dallas.
- El Concejo de la Ciudad votó para reconocer el segundo lunes de octubre como el Día de los Pueblos Indígenas, que honra a los indígenas americanos y la comunidad indígena
- La propuesta del Alcalde Eric Johnson de establecer una Comisión de Asuntos de Veteranos es aprobada por unanimidad por el Concejo de la Ciudad de Dallas. La comisión está diseñada para aliviar las dificultades de los veteranos para satisfacer sus necesidades básicas, obtener vivienda, empleo y asistencia integral de salud mental.

## 2019

- La Ciudad de Dallas fue la primera en inaugurar la exposición "Undesign the Redline" en el Concejo de la Ciudad. La exposición analizó la historia del Redlining (menosprecio hacia ciertos sectores de la población) y otras prácticas discriminatorias que afectan a Dallas, creada en forma conjunta con el diseño de WE, Remembering Black Dallas, Dallas Mexican American Historical League, Jewish Federation, American Indian Council y Dallas Truth, Racial Healing and Transformation

- En colaboración con socios externos, la Ciudad publicó el Informe de Indicadores de Equidad de Dallas de 2019, el primero de su tipo en identificar, comprender, enfocarse y rastrear las desigualdades que experimentan los residentes en función de la raza, la etnia y el estado socioeconómico.
- El recién elegido Alcalde Eric Johnson, juramentado como el segundo afroamericano electo para servir como Alcalde de Dallas, establece el Comité de Fuerza Laboral, Educación y Equidad y nombra al Presidente Casey Thomas y al Vicepresidente Jaime Resendez
- El Concejo de la Ciudad de Dallas adoptó la Resolución de Equidad (190804), que pedía enfocar la equidad en las decisiones presupuestarias y dirigir los recursos donde más se necesitan
- Teatro Dallas y Cara Mia Theatre recibieron residencia a largo plazo en el Centro Cultural Latino (LCC) de la Ciudad de Dallas, lo que lo convierte en el primer edificio municipal de artes en el país en albergar dos compañías de teatro latinas

## 2018

- El Concejo de la Ciudad de Dallas aprobó la Estrategia de Resiliencia de Dallas (Resolución de Resiliencia No. 18-1026), que solicitaba el avance de la equidad en el gobierno de la Ciudad a través de un análisis en la prestación de servicios, la planificación estratégica y la asignación presupuestaria. La Oficina de Equidad y Derechos Humanos (ahora, Oficina de Equidad e Inclusión) se formó como resultado del plan de Resiliencia.
- La Ciudad de Dallas se convirtió en miembro de la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (GARE), inicialmente capacitó a alrededor de 300 ejecutivos, administradores y personal de presupuesto de la Ciudad en el marco de la GARE para promover la equidad.
- El Concejo de la Ciudad adoptó por unanimidad el Plan Cultural de Dallas con énfasis en la equidad.
- El Concejo de la Ciudad vota para aprobar las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Monumentos Confederados y vota para eliminar el monumento Confederado de Pioneer Park y los monumentos se eliminan en 2020.

## 2017

- El Alcalde Mike Rawlings y el Concejo de la Ciudad nombran un Grupo de Trabajo sobre Monumentos Confederados y se retira la Estatua de Robert E. en el Parque Lee y el Parque Lee se renombra como Parque Oak Lawn
- El Grupo de Trabajo del Alcalde Rawlings sobre la Pobreza, copresidido por el Rev. Larry James y Regina Montoya, sentó las bases para la utilización de datos para identificar los impulsores de la pobreza y anunció la Asociación del Área de Dallas para darle fin y prevenir la falta de vivienda para cumplir con una recomendación hecha el año anterior por la Comisión de Personas Sin Hogar
- La Ciudad de Dallas se comprometió a convertirse en una ciudad acogedora para inmigrantes/refugiados a través del desarrollo de la División de Acogida a las Comunidades y Asuntos de Inmigrantes





## ESFUERZOS DE PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN COMUNITARIA

### A. Esfuerzos y Participación Comunitaria

La equidad es tanto un proceso como un resultado, y el personal directivo y el personal de la Ciudad de Dallas están comprometidos a continuar participando en un proceso intencional que incluye a las comunidades a través de la difusión, la planificación compartida y la toma de decisiones. La difusión completada para el Plan fue el resultado de una variedad de esfuerzos de participación y colaboración comunitaria en cada etapa para satisfacer las necesidades únicas de las comunidades mediante la recopilación de información y aportes de los residentes que experimentan las mayores disparidades.

### B. Comentarios y Participación Comunitaria

Los comentarios recopilados a través de varias formas de participación revelaron temas generales clave que surgieron a través de la demografía y la geografía. El objetivo es que las prioridades identificadas continúen guiando los esfuerzos de equidad de la Ciudad.

Los comentarios de la comunidad identificaron tres temas amplios y claros que proporcionaron conceptos fundamentales para el desarrollo del Plan, las Medidas de Progreso de los Departamentos, las Grandes Metas Audaces y guiarán el trabajo futuro. Los tres temas son:

- Prosperidad Compartida
- Más Progreso, Menos Planes
- Vivienda y Comunidades Como catalizadores de Equidad

## Oportunidades de Participación Comunitaria

Eventos Públicos Presenciales	Presentación del REP y sesión de comentarios comunitarios disponible para todos. En bibliotecas, centros cívicos u otros espacios públicos de la ciudad.
Eventos Públicos Virtuales	Presentaciones del REP y sesión de comentarios comunitarios disponible para todos. En <a href="http://weareondallas.org">weareondallas.org</a> .
1:1 Conversaciones	Revisiones específicas de proyectos de medidas de progreso específicas en busca de comentarios de los líderes del sector.
Colaboraciones de Socios	Eventos del REP (presentaciones, grupos en enfoque, mesas redondas, etc). Organizado en colaboración con organizaciones sin fines de lucro/basadas en la comunidad.
Evento Push-In	Eventos del REP que priorizan reunirse con miembros de la comunidad donde ya están reunidos. Organizado dondequiera que se llevara a cabo un evento comunitario preexistente.
Participación En Línea y por Teléfono	Encuesta en línea, registros de foros y/o número de correo de voz. Los residentes podrían compartir comentarios a su conveniencia

# Resumen de Participación Comunitaria



8030  
VISTAS DEL SITIO WEB



3203  
INDIVIDUOS COMPROMETIDOS  
808 MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES  
2395 PARTICIPANTES DE EVENTOS

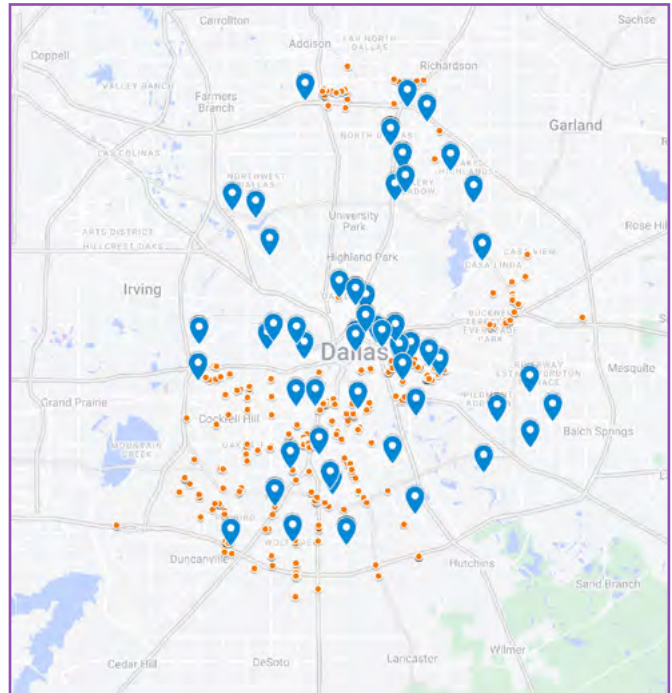


284  
ORGANIZACIONES COMPROMETIDAS



120  
EVENTOS ORGANIZADOS O A LOS QUE SE HAYA ASISTIDO

## UBICACIONES DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA



## Miembros de la Comunidad que Participaron por Método

### 1:1 CONVERSACIÓN

1.0%

PÚBLICO VIRTUAL

5.0%

CARTELES COMUNITARIOS

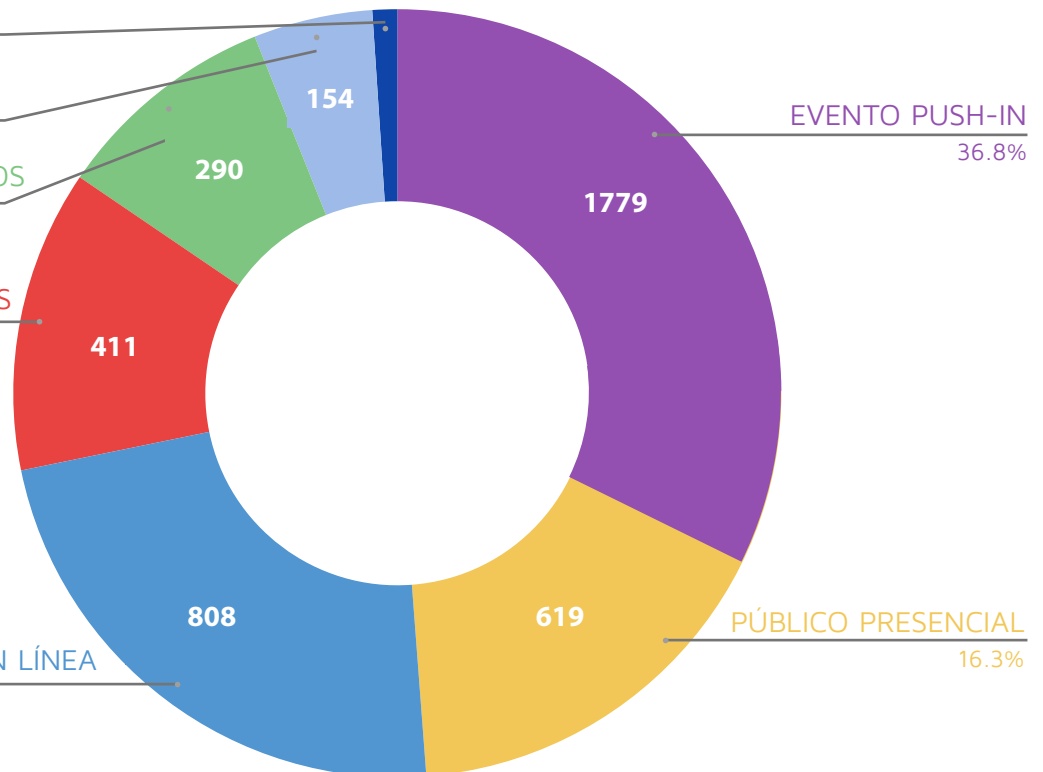
9.4%

COLABORACIÓN DE SOCIOS

12.7%

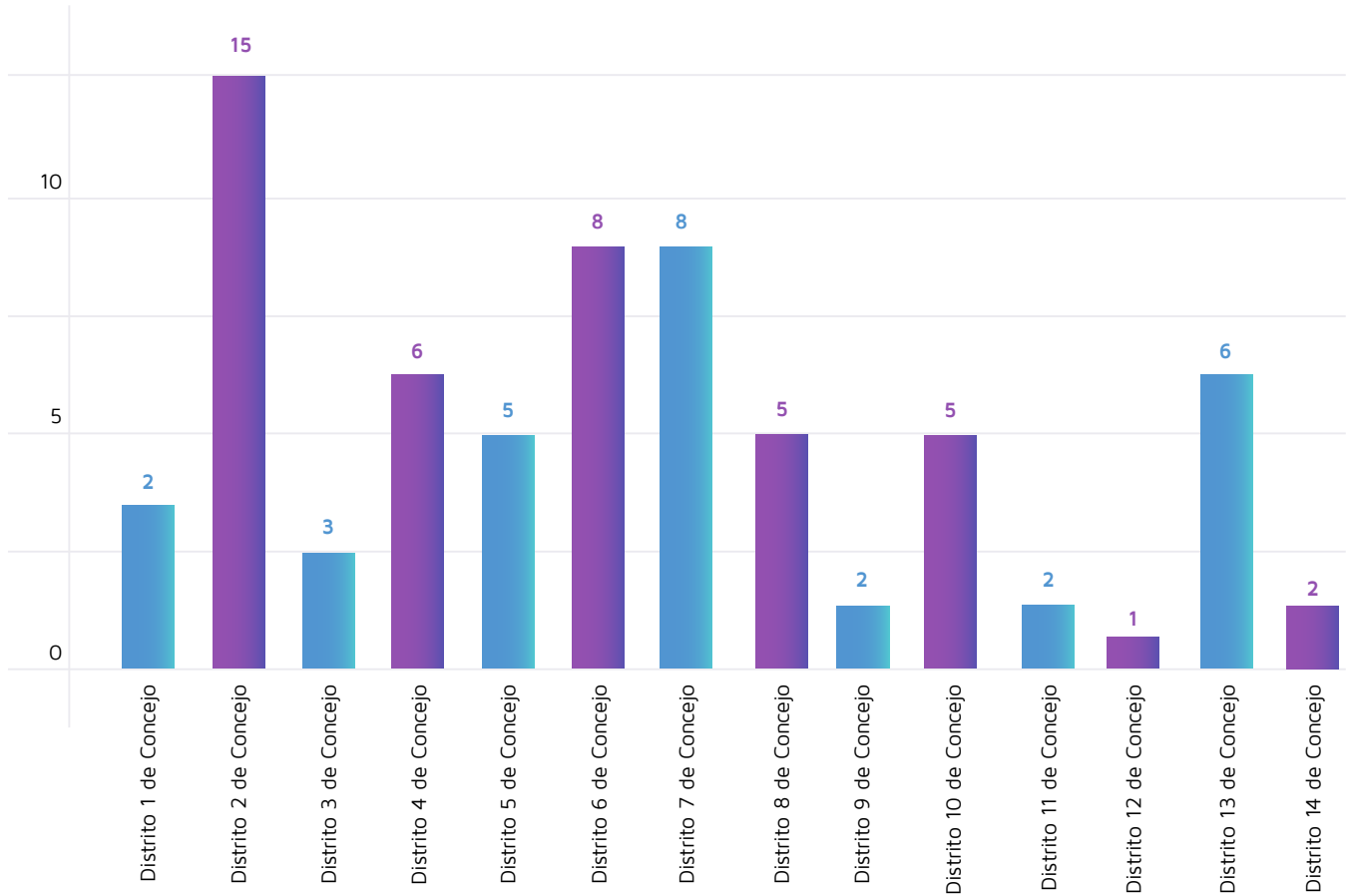
FORO DE ENCUESTAS EN LÍNEA

25.2%

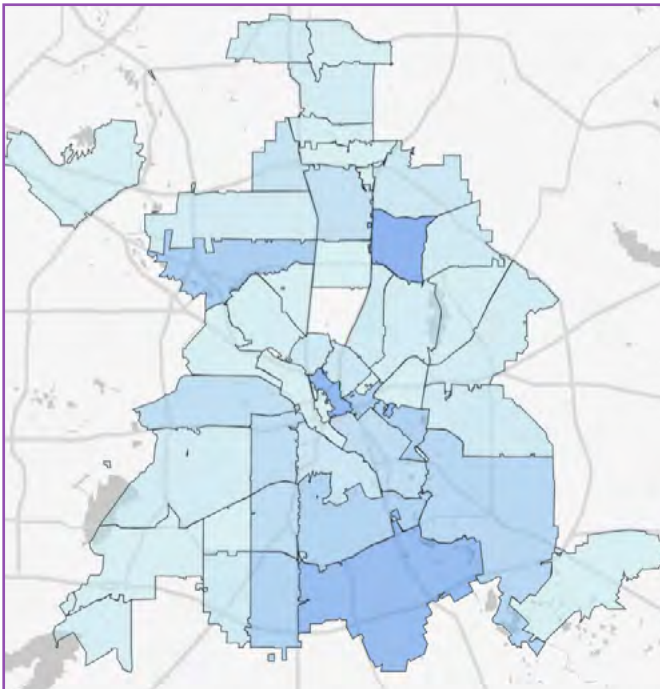




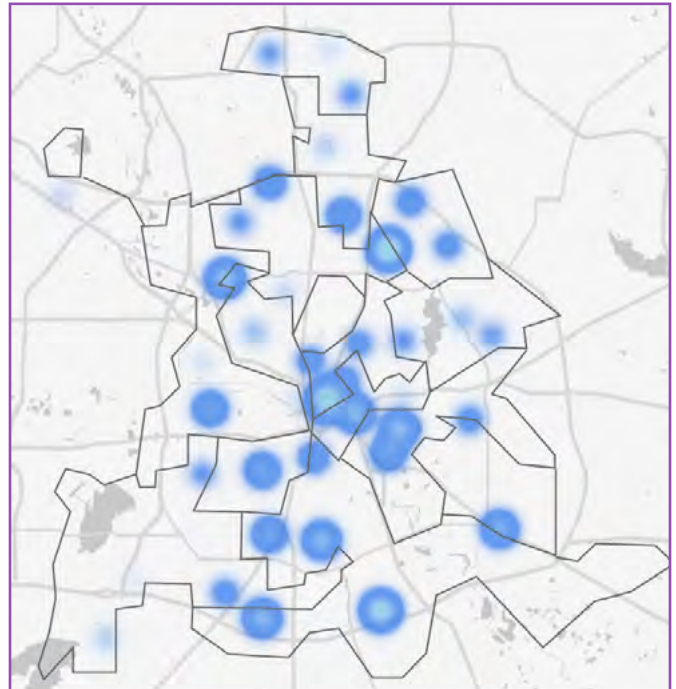
# Eventos Presenciales por Distrito del Concejo



MIEMBROS DE LA COMUNIDAD QUE PARTICIPARON POR CÓDIGO POSTAL



MIEMBROS DE LA COMUNIDAD QUE PARTICIPARON POR DISTRITO DEL CONCEJO



# TEMAS DE COMENTARIOS COMUNITARIOS

Los aportes recopilados a través de varias formas de participación revelaron temas generales clave que surgieron a través de la demografía y la geografía. El objetivo es que las prioridades identificadas continúen guiando todos los esfuerzos de equidad racial de la ciudad.

“Nuestro código postal a menudo se pasa por alto porque es muy grande y hay áreas donde hay mucho dinero y luego eso cambia justo al otro lado de la calle... Queremos que la Ciudad se dé cuenta de nuestras necesidades.”

- Participante del Grupo de Enfoque

“A veces se siente que nosotros, como residentes, somos lo que menos importa al final del día; recibimos las sobras al final del día. Dallas ha priorizado traer nuevos negocios y nuevos residentes a Dallas en lugar de ocuparse de los que ya viven aquí.”

- Participante del Evento

“El Sur de Dallas es un tesoro para la calidad de vida, no una “oportunidad económica” para los desarrolladores.”

- Participante del Evento

”

## TEMA 1

### Prosperidad Compartida

Los miembros de la comunidad que experimentan las mayores disparidades desean tener la oportunidad de participar y contribuir a la gran prosperidad compartida de la Ciudad.

Los miembros de la comunidad que han sido sistemáticamente marginados quieren participar en la gran prosperidad de la ciudad. Dado que Dallas encabeza constantemente varias listas como una de las economías de más rápido crecimiento y los mejores lugares para hacer negocios y comenzar una carrera profesional, muchos miembros de la comunidad sienten que están fuera del Boom de Dallas. Los residentes están ansiosos por tener más oportunidades para contribuir a la ciudad económicamente próspera a la que llaman hogar. Los miembros de la comunidad expresaron consistentemente un deseo sincero de que este Plan aumente significativamente la inversión financiera y aborde las mayores necesidades que han persistido como disparidades durante más tiempo. Muchos indicaron que el Plan debe dar cuenta de las decisiones políticas históricas que crearon los desafíos actuales.





## TEMA 2

### Más Progreso, Menos Planes

Existe un claro deseo de la comunidad por más progreso y menos planes. Los residentes son cautelosamente optimistas en cuanto a que las medidas de progreso de equidad a nivel departamental brindan una vía para una mayor **rendición de cuentas y liderazgo** del gobierno.

Persisten los resultados desiguales en los determinantes sociales, como la vivienda, la fuerza laboral, la infraestructura y la seguridad pública. Muchos expresaron su frustración por el hecho de que han estado presionando a la Ciudad durante años para que aborde ciertas disparidades, con pocos o ningún cambio. Los miembros de la comunidad están listos para ver resultados medibles y son cautelosamente optimistas de que las medidas de progreso a nivel departamental brindan una vía para una mayor responsabilidad pública. Específicamente, las conversaciones comunitarias alentaron al REP a hacer que la información financiera sea más accesible y comprensible eliminando la jerga y destacando dónde se invierte el dinero en los vecindarios y el impacto de varios programas e incentivos financiados con impuestos. Además, existen fuertes preocupaciones sobre la longevidad del Plan a través de cambios del personal directivo en los niveles ejecutivos y de gobierno.



”

“No se puede hablar de equidad racial sin hablar de cambios de política: ¿qué políticas se van a poner analizar para cumplir con este REP? ¿Cuál es la sustentabilidad de este plan a través de los cambios del Concejo de la Ciudad?”

- Participante del Evento Virtual

“Hay tantos planes en los registros que simplemente no se han cumplido; hace que sea difícil confiar e involucrar más [a la Ciudad].”

- Defensor de la Vivienda

“Lo que queremos ver es lograr que la Ciudad cierre la brecha entre “queremos hacer algo” y “realmente estamos haciendo algo.”

- Comentario del foro

“Si se adopta un REP, ¿qué mecanismo se implementará para garantizar el cumplimiento?”

- Reunión Comunitaria Presencial

## TEMA 3

# La Vivienda como Catalizador de la Equidad

Las comunidades históricamente desfavorecidas piden acceso a vecindarios seguros, saludables y conectados con viviendas económicas y de calidad.

Las comunidades históricamente desfavorecidas de todas las generaciones, los inmigrantes e incluso los refugiados están pidiendo que se aborde la crisis de viviendas económicas de Dallas con urgencia, una estrategia enfocada y los cambios de políticas necesarios. Hay una continua escasez de viviendas económicas en Dallas. Los miembros de la comunidad consideran que la propiedad de viviendas es fundamental para obtener las mismas ventajas, como el acceso a la salud, proximidad al trabajo, oportunidades de educación, etc. Los residentes están interesados en ver opciones de viviendas económicas disponibles en toda la ciudad, no solo en comunidades históricamente desfavorecidas. Las comunidades de inmigrantes y refugiados compartieron luchas únicas relacionadas con acceder a la financiación hipotecaria. A medida que toman forma los esfuerzos de revitalización de los vecindarios, los miembros de la comunidad quieren asegurarse de que la Ciudad tenga planes para evitar el desplazamiento de los propietarios de viviendas en los vecindarios que se están gentrificando.



”

“Me pregunto, en términos de métricas, qué está haciendo la Ciudad para promover las oportunidades de viviendas económicas, no solo en términos de aumentar las unidades, sino también de hacerlas económicas para los residentes.”

- Participante del Evento

“Las viviendas y apartamentos para personas de bajos ingresos deben distribuirse por igual en todo el Condado de Dallas, no solo en el Sur de Dallas.”

- Participante del Evento

“La gentrificación en áreas de bajos ingresos está causando más daño que bien a los residentes existentes.”

- Foro En Línea



## IV. GRANDES METAS AUDACES Y MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

El Comité de Fuerza Laboral, Educación y Equidad de la Ciudad presentó una declaración visionaria de que la Ciudad de Dallas se convertiría en la ciudad más equitativa del país. Este plan busca promover esa visión de dos maneras audaces:

**Grandes Metas Audaces (BAGS)**

**Objetivos de Acción**

**Medidas del Progreso de Departamentos (DPMs)**

Ciudad Más Equitativa de EE. UU.

Las **Grandes Metas Audaces (BAG)** son parte del compromiso colectivo del Plan de Equidad Racial para establecer la equidad en la Ciudad de Dallas durante los próximos 15 a 20 años. Las BAG son metas más amplias de equidad racial a largo plazo que incluyen objetivos de acción en varios departamentos para lograr un impacto transformador. Las cinco BAG incluyen:



Desarrollo Económico, Laboral y Comunitario



Infraestructura



Justicia Ambiental



Seguridad y Bienestar Público



Vivienda

### Objetivos de Acción

1. Describir los compromisos centrales que establecen acciones intencionales a largo plazo hacia un cambio transformador
2. Servir como base para formular presupuestos audaces para captar las inversiones actuales que aborden las disparidades e identifique inversiones futuras para eliminar las desigualdades
3. Compromisos compartidos establecidos en múltiples departamentos

### Medidas del Progreso de Departamentos (DPMs)

En consonancia con las BAG, las DPM se clasifican como las medidas de equidad racial a corto y mediano plazo de la Ciudad que los departamentos pondrán en funcionamiento para abordar las disparidades. Las medidas de progreso del departamento están diseñadas intencionalmente para:

1. Nombrar una comunidad históricamente desfavorecida específica
2. Identificar un punto de referencia que proporcione un estado actual o más reciente de la medida
3. Especificar una meta de 3 a 5 años que incluya el año de finalización

Esta sección proporcionará una muestra de Objetivos de Acción y DPM, pero puede encontrar una descripción completa de cada uno en la Apéndice A y B.



## 1. GRAN META AUDAZ

# DESARROLLO ECONÓMICO, LABORAL Y COMUNITARIO

Convertirnos en la ciudad económicamente más inclusiva al eliminar la brecha de riqueza a través de la fuerza laboral y la inclusión económica, fomentar la participación plena en la vida cultural y cívica de Dallas al reconocer las contribuciones de comunidades históricamente desfavorecidas e invertir en desarrollo económico y humano en áreas prioritarias de equidad.

La capacidad de ganar un salario mínimo es fundamental en los Estados Unidos. Los salarios sirven como la principal fuente de movilidad económica y están asociados con la capacidad de los residentes para prosperar.

Temas de desarrollo económico más mencionados de la comunidad:

Brindar capacitación en desarrollo empresarial a aspirantes a empresarios de minorías para aumentar el trabajo autónomo.

- Ofrecer incubadoras empresariales innovadoras y programas de inversión para empresas propiedad de minorías
- Aumentar las oportunidades de préstamos para pequeñas empresas para empresas propiedad de minorías
- Disminuir las barreras a la contratación de la ciudad para MBE y desarrolladores que pertenecen a minorías, especialmente las pequeñas empresas
- Ayudar a las instituciones artísticas y culturales a proporcionar trabajos con salarios más justos

**PROBLEMA DE LA POBREZA:** Crecer en la pobreza aumenta la probabilidad de ganar salarios más bajos en la edad adulta.

- **Objetivo de Acción 1.2:** Construir una cartera de diversos contratistas, vendedores y proveedores para aumentar la estabilidad económica y el desarrollo de la fuerza laboral.
- **Objetivo de Acción 1.6:** Oportunidades piloto de comidas “preparadas” para familias históricamente desfavorecidas para ayudar a los padres que trabajan a superar las barreras de costos para brindar alimentos nutritivos.

**Medida de Progreso ECO.2:** Aumentar la cantidad de empleos creados o retenidos a través de acuerdos de incentivos que requieren un salario mínimo indexado a las cifras de la Calculadora de Salario Mínimo del MIT de 1293 a 1500 empleos para octubre de 2023. [Ei: 1,4,7]





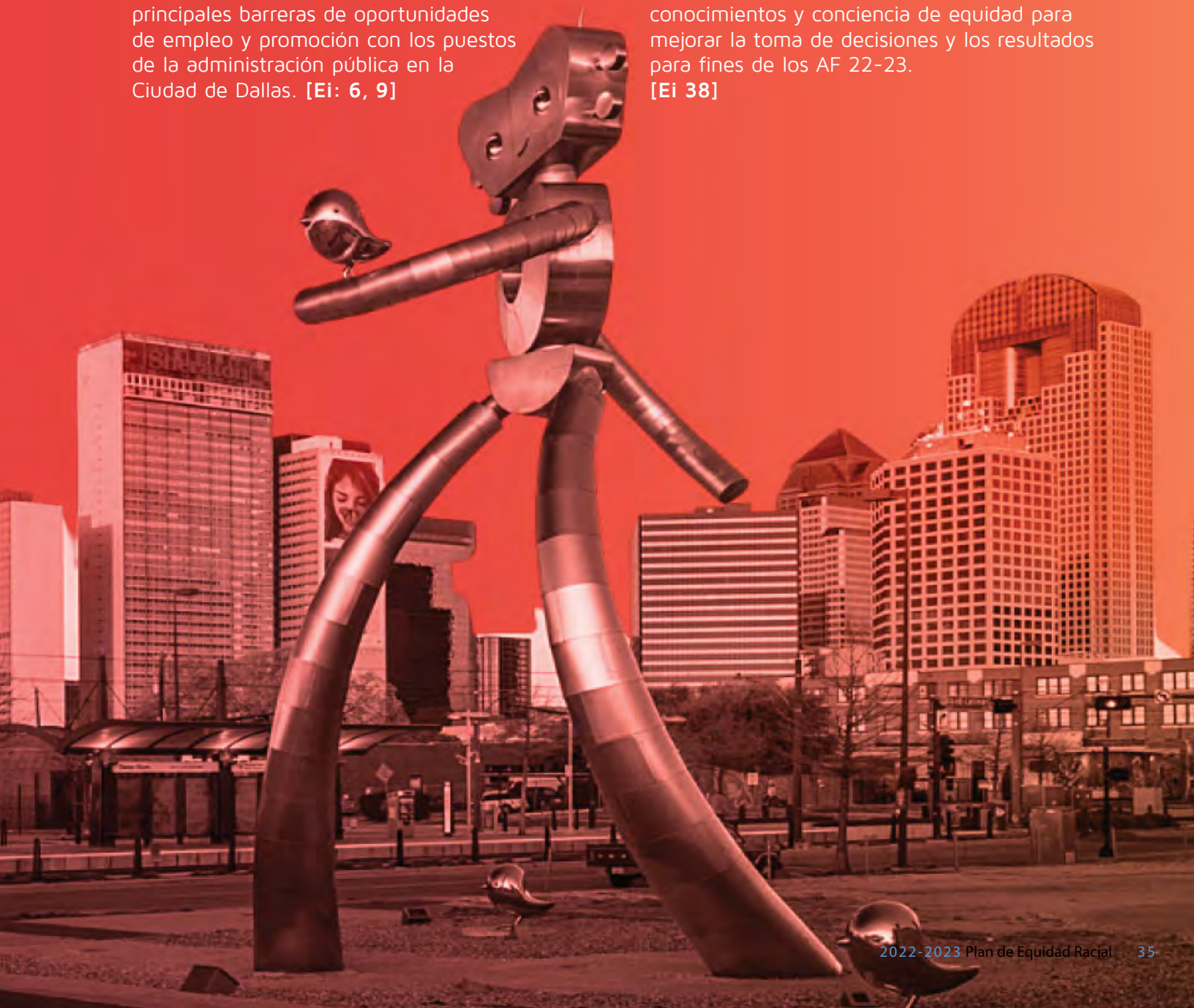
### PROBLEMA DE LA POBREZA LABORAL:

Los residentes afroamericanos e hispanos tienen más probabilidades de trabajar en varios trabajos que no ofrecen seguro médico, licencia por enfermedad con goce de sueldo u otros beneficios.

- **Objetivo de Acción 1.3:** Mejorar el desarrollo de pequeña a gran escala donde la inseguridad alimentaria y las instituciones crediticias abusivas han marginado aún más a las comunidades históricamente desfavorecidas.
- **Medida de Progreso CVS.9:** Para julio de 2023, completar un proceso claro y amplio de revisión de contratación y promoción que identifique las 5 principales barreras de oportunidades de empleo y promoción con los puestos de la administración pública en la Ciudad de Dallas. [Ei: 6, 9]

**PROBLEMA DE REPRESENTACIÓN:** De acuerdo con el Informe de Indicadores de Equidad, los residentes hispanos están drásticamente subrepresentados en las juntas y comisiones municipales, lo que lleva a la supervisión de los desafíos exclusivos de esta población.

- **Objetivo de Acción 1.10:** Involucrar a los residentes a través de la financiación de programas artísticos y culturales que integren completamente a las comunidades históricamente desfavorecidas en la vida cívica.
- **Medida de Progreso PUD.2:** Trabajar con MCC para desarrollar programas de capacitación para Comisiones, Juntas y miembros de comités nuevos y existentes bajo la coordinación PUD, que construyen su base de conocimientos y conciencia de equidad para mejorar la toma de decisiones y los resultados para fines de los AF 22-23. [Ei 38]





## 2. GRAN META AUDAZ

# JUSTICIA AMBIENTAL

Participar y abordar equitativamente el impacto desproporcionado que la contaminación y los problemas climáticos tienen en las comunidades históricamente desfavorecidas.

Sin políticas equitativas y una supervisión significativa, los factores ambientales plantean amenazas significativas para la salud de las comunidades. En 2020, la Ciudad de Dallas adoptó su primer Plan Integral de Acción Ambiental y Climática (CECAP). Enfocado en la equidad, el plan orientado a la comunidad y basado en datos se enfoca en soluciones a los desafíos ambientales que enfrentamos como ciudad.

### Temas ambientales más mencionados de la comunidad:

- **Publicar todas las mediciones de la calidad del aire por ubicación con regularidad, por ejemplo, semanalmente**
- **Añadir disposición de equidad en casos de zonificación que impactan la carga de contaminación**
- **Coordinar con Cumplimiento del Código sobre disposiciones ilegales**
- **Eliminar la zonificación industrial en áreas residenciales**
- **Desindustrializar el Corredor del Río Trinity de manera proactiva**
- **Cumplir con las metas de CECAP sobre la marcha**

**PROBLEMA AMBIENTAL:** En Dallas, la contaminación afecta de manera desproporcionada a las comunidades históricamente desfavorecidas, lo que contribuye a una peor salud y al desarrollo de enfermedades crónicas como el asma.

- **Objetivo de Acción 2.13:** Implementar el Programa Brownfield para abordar los sitios contaminados en comunidades históricamente desfavorecidas.
- **Medida de Progreso OEQS.1:** Aumentar la cantidad de monitores de calidad del aire a nivel de vecindario en áreas prioritarias de equidad para fines del AF 2025.  
**[Ei 52]**





**PROBLEMA DE CALIDAD DEL AIRE:** La exposición a altos niveles de contaminación del aire es un factor de riesgo bien establecido para enfermedades respiratorias, como el asma.

- **Objetivo de Acción 2.3:** Mejorar la calidad del aire y el agua en comunidades históricamente desfavorecidas para promover resultados ambientales y de salud pública equitativos utilizando datos para evaluar tendencias y áreas de preocupación (por ejemplo, soluciones basadas en la naturaleza, programa de monitoreo de la calidad del aire en vecindarios mediante la colocación de monitores de aire no reglamentarios en comunidades históricamente desfavorecidas).
- **Medida de Progresos BSD.1:** Mejorar la calidad del aire interior en los edificios de la Ciudad en áreas con altas tasas de asma mediante la instalación de filtración HEPA en el 20% (35) de los edificios para octubre de 2024. [Ei 52]

#### **PROBLEMA DE ACCESO A LOS**

**ALIMENTOS:** La falta de acceso a opciones de alimentos de calidad en el Sur de Dallas con el tiempo contribuye al riesgo de desarrollar problemas de salud en comunidades que también están médicamente desatendidas.

- **Objetivo de Acción 2.14:** Apoyar el ecosistema local de agricultura urbana en comunidades sobrecargadas por la contaminación ambiental. [Ei 58]

- **Medida de Progreso OEQS.3:** Aumentar la superficie en acres de los sitios de cultivo vecinal (por ejemplo, jardines comerciales, comunitarios y para residentes) que sirvan áreas de prioridad de equidad [con una elevada población minorías] de 7 acres a 17 acres para diciembre de 2027. [Ei 58]

**PROBLEMA DE ACCESO A LA SALUD:** La salud afecta directamente varios aspectos de la vida de una persona y tener acceso a una atención médica adecuada puede promover una mejor calidad de vida en general.

- **Objetivo de Acción 2.5:** Apoyar la construcción de relaciones con y en comunidades históricamente desfavorecidas para avanzar, investigar y abordar la limpieza de disposiciones ilegales. (Aceleración de la limpieza del sitio y reducción de la exposición ambiental y de la salud humana).
- **Objetivo de Acción 2.15:** Desarrollar e implementar una lista de verificación de Equidad Ambiental para utilizar en proyectos de la Ciudad para evitar ubicaciones inapropiadas del plan de lotes en o cerca de receptores críticos, particularmente en los esfuerzos de construcción de la Ciudad.
- **Medida de Progreso HR.2:** HR desarrollará iniciativas de difusión diseñadas para educar mejor y aumentar la inscripción de empleados con salarios más bajos en el plan de salud en un mínimo de 1 a 3% para 2027. [Ei: 50]





### 3. GRAN META AUDAZ

## VIVIENDA

Cerrar la brecha de propiedad de viviendas y asegurar la estabilidad de la vivienda en Dallas.

El acceso a viviendas económicas de calidad es uno de los desafíos más persistentes de Dallas. Tanto los datos como la opinión pública respaldan el caso de que los trabajadores con salarios medios luchan por encontrar viviendas económicas dentro de los límites de la Ciudad. En 2021, la Ciudad realizó una Auditoría de Equidad Racial de su Política Integral de Vivienda, que brindó 11 recomendaciones para abordar impactos desproporcionados en comunidades históricamente desfavorecidas.

Temas de vivienda más mencionados de la comunidad:

- Ubicar viviendas económicas en toda la ciudad, no solo en el Sector Sur
- Implementar 'greenlining' para ayudar a los propietarios a aumentar el valor de su vivienda y el potencial de ingresos
- Priorizar la reutilización de edificios vacíos y otros bienes de propiedad pública
- Brindar prioridad y flexibilidad a los desarrolladores no tradicionales enfocados en viviendas económicas
- Mitigar proactivamente el desplazamiento de residentes en comunidades gentrificadas
- Apoyar el acceso a hipotecas para familias inmigrantes sin historial crediticio

### PROBLEMA DE ACCESO A LA VIVIENDA:

Existe la necesidad de viviendas económicas y accesibles en áreas de alta oportunidad donde se mejora la calidad de vida. La falta de viviendas accesibles y económicas puede perpetuar los vecindarios segregados.

- **Objetivo de Acción 3.1:** Apuntar a inversiones en viviendas económicas y revitalización de vecindarios en mercados de vivienda más fuertes (MVA), comunidades desatendidas y en una de las 15 Zonas de oportunidad designadas por el gobierno federal (áreas donde es posible impulsar capital para respaldar nuevas empresas e inversiones al proporcionar impuestos diferidos sobre ganancias de capital, entre otros beneficios fiscales) para abordar las desigualdades de larga data. Además, se buscarán nuevas oportunidades para el desarrollo de viviendas de ingresos mixtos a través de Hensley Field, el Distrito Internacional y otros desarrollos importantes planificados para Dallas.
- **Medida de Progreso ECO.3:** Aumentar la cantidad de unidades de viviendas económicas creadas o retenidas a través de programas de incentivos de desarrollo económico de 75 en el AF 21 a 300 en el AF27 en áreas de alta oportunidad. [Ei 25]





**PROBLEMA DE LA BRECHA DE PROPIEDAD DE VIVIENDAS:** La propiedad de vivienda continúa siendo un medio fiable para establecer riqueza. Según el Informe de indicadores de equidad, más de la mitad de los hogares blancos en Dallas son dueños de su vivienda (56.98%), seguidos de los hogares hispanos (45.10%), asiáticos (45.05%) y afroamericanos (27.61%).

- **Objetivo de Acción 3.8:** Proporcionar recursos para la compra de vivienda.
- **Objetivo de Acción 3.3:** Construir comunidades de viviendas estables que contribuyan a la seguridad del vecindario y la oportunidad económica.
- **Medida de Progreso HOU.1:** Completar revisiones a la Política Integral de Vivienda con base en la Auditoría de Equidad para diciembre de 2022. [Ei 25]
- **Medida de Progreso HOU.5:** Designar de tres a cinco Áreas de Estrategia de Revitalización de Vecindarios y colaborar con miembros de la comunidad, servicios de la Ciudad de Dallas, desarrolladores, organizaciones sin fines de lucro y otras organizaciones para llevar \$100 millones de inversión a áreas prioritarias de equidad para diciembre de 2027. [Ei 25,31]

**PROBLEMA DE RIQUEZA GENERACIONAL:**

Las barreras sistémicas a la propiedad de viviendas y propiedades han impedido significativamente la acumulación generacional de riqueza en comunidades históricamente desfavorecidas.

- **Objetivo de Acción 3.2:** Implementar estrategias contra el desplazamiento en la transición (por ejemplo, la gentrificación) para abordar las desigualdades de larga data al garantizar que la zonificación incluya a las comunidades históricamente desfavorecidas para fomentar la sustentabilidad y las oportunidades de prosperar.
- **Objetivo de Acción 3.5:** Abordar los costos previos al desarrollo, como los costos de (por ejemplo, rehabilitación) en comunidades históricamente desfavorecidas.
- **Objetivo de Acción 3.9:** Proporcionar financiamiento para la construcción y otros incentivos para proyectos de viviendas económicas y de ingresos mixtos.
- **Medida de Progreso HOU.2:** Desarrollar una estrategia para identificar los vecindarios con mayor riesgo de gentrificación y desplazamiento para diciembre de 2023. [Ei 25, 3]
- **Medida de Progreso HOU.3:** Completar al menos tres evaluaciones de impacto de proyectos catalizadores, esfuerzos de revitalización de vecindarios o programas de vivienda para garantizar impactos equitativos del programa para octubre de 2024. [Ei 31]





#### 4. GRAN META AUDAZ

## INFRAESTRUCTURA

Cerrar las brechas de infraestructura donde anteriormente se produjo una desinversión histórica intencional.

La falta de infraestructura actualizada en muchos sectores de las comunidades históricamente desfavorecidas de Dallas es el marco físico faltante que limita el desarrollo comunitario saludable. Mejorar la infraestructura es costoso tanto en tiempo como en dinero, pero el retorno de la inversión genera enormes beneficios para las generaciones futuras de todos los residentes de Dallas.

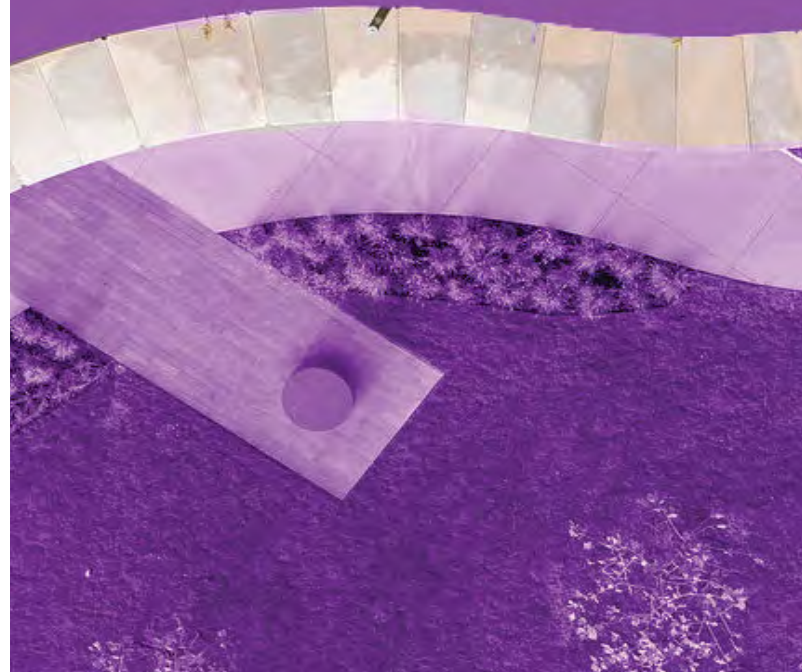
Temas de infraestructura más mencionados de la comunidad:

- Abordar áreas, principalmente en el Sureste de Dallas, que carecen gravemente de infraestructura de aceras, carreteras, banda ancha, agua y parques.
- Aumentar los fondos para el servicio y reparación de aceras en 75215, 75210, 75216
- Proyectos de bonos prioritarios en áreas desinvertidas
- Mejorar los procesos de auditoría para garantizar que se complete un trabajo de calidad.

**EL PROBLEMA DEL COSTO DE VIDA:** Los altos costos de vivienda, servicios públicos y transporte reducen la capacidad de las comunidades históricamente desfavorecidas para pagar otras necesidades, como el cuidado de los niños, la atención médica o los alimentos.

- **Objetivo de Acción 4.2:** Construir y mejorar los servicios de infraestructura para respaldar los aumentos en el desarrollo necesario para los residentes que se han visto afectados por las inundaciones y los altos costos de los servicios públicos de energía.
- **Medida de Progreso SAN.1:** Realizar una recomendación al Concejo de la Ciudad para desarrollar un Programa de Asistencia de Tarifas de Dallas para apoyar a los hogares con ingresos que cumplan con los requisitos con tarifas de servicios públicos para octubre de 2023. [Ei 30]

**Medida de Progreso SAN.4:** Aumentar la ayuda fiscal para apoyar a los hogares que cumplan con los requisitos por ingresos con tarifas de franquicia evaluadas en el fondo empresarial de Aseo y Recolección de Basura de \$0 a \$1 millón para mayo de 2027 (aumentos de tarifas de compensación). [Ei 39]





## PROBLEMA DE DESAFÍOS DE

**INFRAESTRUCTURA:** Las comunidades históricamente desfavorecidas en Dallas tienen 3.5 veces más probabilidades de tener problemas graves de infraestructura, lo que dificulta mucho más iniciar desarrollos de viviendas o empresas.

- **Objetivo de Acción 4.1:** Priorizar el Paquete/ Propuesta de Bonos de Infraestructura para los AF 2023-24 para abordar las inversiones en infraestructura en comunidades históricamente desfavorecidas. (por ejemplo, Jeffries-Meyers, The Bottoms, 5-Mile, etc.)
- **Medida de Progreso DWU.3:** Aumentar la inversión en mejoras de infraestructura de agua y aguas residuales en todas las áreas ocupadas sin servicio de \$3.5 millones anuales durante diez años a \$34.7 millones (ARPA) para diciembre de 2025, reduciendo el tiempo de implementación en 70%. **[Ei 30]**

**PROBLEMA DE LA BRECHA DIGITAL:** Los hogares sin un servicio de banda ancha fiable enfrentan barreras para acceder a la telemedicina, postularse a empleos y completar tareas en línea.

- **Objetivo de Acción 4.2:** Construir y mejorar los servicios de infraestructura para respaldar los aumentos en las comunidades históricamente desfavorecidas que se han visto afectadas por las inundaciones y los altos costos de los servicios públicos de energía.

**Medida de Progreso ITS.2:** Impulsar y extender el wifi público gratuito en todas las instalaciones del Departamento de Parques y Recreación. Ampliación completa del wifi público gratuito en 11 instalaciones ubicadas en áreas de prioridad de equidad donde 6 de los 10 códigos postales principales tienen el porcentaje más alto de hogares sin Internet. **[Ei 29]**



## 5. GRAN META AUDAZ

# SEGURIDAD PÚBLICA Y BIENESTAR

Hacer que las comunidades de Dallas sean seguras de manera que se prevengan los daños y se promueva el bienestar, la curación y la justicia.

La seguridad pública es la inversión más importante en Dallas. El REP se basa en los esfuerzos actuales para ser más proactivos frente al crimen al aumentar las mejoras en el alumbrado público, la traducción en tiempo real, la capacitación sobre prejuicios implícitos para los oficiales y la reducción de la probabilidad de que las comunidades históricamente desfavorecidas se vean afectadas de manera desproporcionada por multas, tarifas y arrestos de bajo nivel.

Temas de seguridad pública más mencionados de la comunidad:

- Aumentar la inversión en mejoras vecinales para reducir el crimen cercano (propiedades vacías, alumbrado público)
- Garantizar que los servicios de traducción en tiempo real estén disponibles en todas las operaciones de la policía
- Diversificar puestos de uniformados
- Brindar capacitación continua sobre prejuicios raciales y tácticas policiales alternativas para todos los oficiales de policía
- Trabajar para prevenir el crimen, no solo responder a él
- Colaborar con los residentes de las comunidades afectadas en las decisiones relacionadas con la seguridad pública y las soluciones policiales alternativas

## PROBLEMA DE JUSTICIA DE MENORES:

Los jóvenes que pasan tiempo en la cárcel tienen muchas menos probabilidades de graduarse de la escuela secundaria y muchas más probabilidades de ser encarcelados de adultos en comparación con sus compañeros.

- **Objetivo de Acción:** 5.2 Reducir el número de detenciones, colocaciones internas y externas de menores históricamente desfavorecidos.
- **Objetivo de Acción:** 5.10 Proporcionar asistencia de salud mental a menores.
- **Medida de Progreso DPD.7:** Aumentar el número de jóvenes de comunidades históricamente desfavorecidas que participen en el Programa para Delincuentes Sin Antecedentes Penales en lugar de un proceso penal para diciembre de 2027. **[Ei 42]**





### PROBLEMA DE OPORTUNIDAD JUSTA:

Incluso los delitos menores no violentos pueden afectar las solicitudes y verificaciones de antecedentes para oportunidades de empleo, vivienda u educación, todo lo cual tiene un impacto directo en la movilidad socioeconómica.

- **Objetivo de Acción: 5.1** Disminuir el porcentaje de comunidades históricamente desfavorecidas arrestadas por delitos menores.
- **Medida de Progreso CTS.7:** Aumentar la participación de los residentes de comunidades históricamente desfavorecidas en los programas judiciales por falta de pago para septiembre de 2025 [el punto de referencia se establecerá EOY 2022]. [Ei 40]
- **Medida de Progreso CTS.2:** Aumentar el porcentaje de comunidades históricamente desfavorecidas que aceptan un servicio referido al 30% para diciembre de 2023. [Ei 41]

### PROBLEMA DE BIENESTAR A LARGO PLAZO:

La salud física, mental y emocional de las personas con condenas penales muestra impactos negativos a largo plazo, en parte debido al gran estigma que la sociedad en general impone a estas personas.

- **Objetivo de Acción: 5.6** Crear alternativas en el sistema de justicia penal para impactar positivamente los resultados de los grupos históricamente desfavorecidos.

**Objetivo de Acción: 5.14** Mantener el bienestar de la comunidad a través del alcance comunitario y la educación sobre los derechos mientras se utiliza un enfoque holístico junto con la seguridad pública.

- **Medida de Progreso OCPO.1:** Aumentar el número de organizaciones comunitarias que sirven como sitios de recepción de quejas de la Oficina de Supervisión de la Policía Comunitaria en comunidades históricamente desfavorecidas.

[Ei 39]



### REGISTRO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DEL REP

La Ciudad de Dallas reafirmó su compromiso de buscar la Equidad Racial el 24 de marzo de 2021, con la aprobación de la Resolución de Equidad Racial. Como Ciudad, reconocemos el doloroso estigma de la injusticia racial que prevaleció en épocas previas.

Comprendemos que la equidad es tanto un proceso como un resultado. Se necesitará diálogo, liderazgo audaz e inversión comunitaria para hacer de Dallas la ciudad más equitativa. Como parte del proceso del REP, la rendición de cuentas, la confianza y la transparencia son primordiales. Como tal, los residentes se han comprometido a identificar el tipo de información que les gustaría compartir (confianza). Además, la Oficina de Equidad e

Inclusión y Análisis de Datos e Inteligencia Comercial involucró a un grupo de enfoque de diversos residentes para apoyar en el desarrollo del Registro de Responsabilidad del REP (transparencia).

Invitamos a todos los residentes a seguir el progreso marcando como favorito nuestro **Registro de Responsabilidad del REP**, donde podrá revisar la implementación de varias medidas de progreso y enviar comentarios o preguntas. Reconociendo la brecha digital, el registro de rendición de cuentas se desarrolló para alinearse con la accesibilidad de impresiones en varios idiomas para que la ciudad las comparta a través de correos, carteles en bibliotecas y otras reuniones.



*En reconocimiento de la brecha digital, el Registro de Responsabilidad del REP se podrá imprimir, lo que permitirá a la Ciudad compartir actualizaciones de progreso a través de volantes, boletines informativos, etc.*





## City of Dallas

Estos tiempos estarán asociados con un resarcimiento racial, una pandemia global que afectó de manera desproporcionada a las comunidades de color y trabajadores de salarios bajos, y también ellos estarán asociados con nosotros uniéndonos como Una Dallas para encontrar y definir un camino mejor, hacia una Dallas más equitativa e inclusiva.

Luego de escuchar a más de 3,000 residentes, realizar más de 150 reuniones con el personal de la ciudad, proponer más de 200 medidas de progreso y casi 60 objetivos de acción, se ha hecho mucho, pero queda mucho más por hacer para promover la equidad.

Nos comprometemos a trabajar con gran premura para buscar oportunidades de financiamiento para aprovechar todos los mecanismos, a través de presupuestos, fondos federales, iniciativas de bonos y fuentes privadas y filantrópicas audaces, para garantizar que la equidad no sea solo un proceso sino también un resultado.



## VI. APÉNDICE

- A. MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS
- B. GRANDES METAS AUDACES
- C. ACONTECIMIENTOS HISTORICOS
- D. PLANES DE LA CIUDAD RELACIONADOS
- E. SIGLAS DEL DEPARTAMENTO
- F. INDICADORES DE EQUIDAD CON PUNTUACIONES
- G. GLOSARIO
- H. RESOLUCIÓN DE EQUIDAD RACIAL



A light gray background map of a city grid, showing streets and highways. The map is centered on the page and serves as a backdrop for the text.


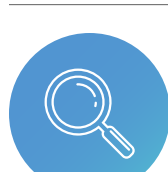

PLAN DE EQUIDAD RACIAL

# **MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## CENTRO DE ATENCIÓN AL CLIENTE 311

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno

 <p><b>Acciones Clave del Departamento:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar soporte con acceso a los servicios de la Ciudad por teléfono, web, aplicación móvil y City Hall On-the-Go</li> </ul>
 <p><b>Indicadores de Equidad Alineados:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indicador 39:</b> Satisfacción con el Servicio del Gobierno: Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad</li> </ul>
 <p><b>Medidas de Progresos:</b></p> <p>Simbología de Medidas de Progreso:          \$ = Impacto Fiscal          ✓ = Impacto de la Política          DEPT = Departamento(s)          Colaborador(es)          Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumentar la cantidad de visitas/eventos City Hall On-the-Go en comunidades históricamente desfavorecidas en un 20% año tras año. <b>[\$] [Ei 39]</b></li> <li>2. Eliminar la brecha de tiempo de espera entre residentes de habla inglesa y española llamando al 311 en 3:00 minutos para fines de 2024. <b>[Ei 39]</b></li> <li>3. Aumentar el porcentaje de Supervisores bilingües en el Departamento 311 de 0% a 30% para diciembre de 2024. <b>[\$] [Ei 39]</b></li> <li>4. Incrementar el porcentaje de Agentes de Servicio al Cliente bilingües del 9% al 30% para diciembre de 2026. <b>[\$] [Ei 39]</b></li> <li>5. Aumentar el número de transacciones de autoservicio que se pueden completar en español en el portal web externo de 0 a 20 para diciembre de 2022 y establecer la base para soporte multilingüe para añadir transacciones de autoservicio adicionales en español y otros idiomas para diciembre de 2026. <b>[Ei 39]</b></li> </ol>



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## AVIACIÓN

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Proporcionar operación y mantenimiento de Dallas Love Field, Dallas Executive Airport y Dallas Vertiport
- Proporcionar regulación y cumplimiento de los servicios de transporte de renta de la Ciudad
- Supervisar el Programa de mejoras estructurales del Departamento de Aviación (AVI) (CIP)



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 5 - Desempleo:** Relación entre los porcentajes de adultos afroamericanos y blancos de 25 a 64 años que están desempleados.
- **Indicador 6 - Empleo de Alto Crecimiento y Alta Remuneración:** Relación entre los porcentajes de adultos asiáticos e hispanos de 25 a 64 años en puestos de alto crecimiento y alta remuneración.
- **Indicador 9 - Ingreso Familiar Medio:** Relación entre el número promedio de negocios en vecindarios racialmente diversos y de mayoría afroamericana.
- **Indicador 36 - Frecuencia de Tránsito:** Relación entre el número promedio de viajes de transporte público disponibles para vecindarios de mayoría hispana y de mayoría afroamericana los lunes entre las 4:30 a.m. y la medianoche.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## AVIACIÓN



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Ampliar los esfuerzos de reclutamiento para aumentar la diversidad de becarios universitarios, enfocándose particularmente en el reclutamiento entre estudiantes históricamente desfavorecidos. **[\$] [HR, CVS] [Ei 6]**
2. Para diciembre de 2023, realizar una recomendación a DART para realizar rutas dedicadas más temprano (4:30 a..) a **Love Field y Dallas Executive Airport**. **[✓] [Ei 5, 36]**
3. Aumentar el número de viajes anuales de reclutamiento a HBCU y HAC de 0 a 2 para diciembre de 2023. **[\$] [HR, CVS] [Ei 6]**
4. Aumentar el número de comunicaciones de mercadeo sobre el empleo en la aviación en áreas de alto desempleo cercanas a los aeropuertos de 0 a 2 para diciembre de 2023. **[\$] [Ei 5]**
5. Aumentar el número de ferias de trabajo y carreras profesionales organizadas en áreas de alto desempleo cercanas a los aeropuertos (DAL y DEA) de 3 a 6 por año para diciembre de 2024. **[\$] [Ei 5]**
6. Aumentar el número de eventos de difusión organizados en cámaras de comercio étnicas y asociaciones de contratistas para llevar a cabo sesiones de oportunidades relacionadas a la aviación para posibles proveedores de 4 a 6 para diciembre de 2026. **[Ei 9]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## GESTIÓN DE BONOS Y CONSTRUCCIÓN

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Liderar la supervisión de los Programas de Bonos de la Ciudad para garantizar la entrega de mejoras de infraestructura.
- Supervisar y administrar la entrega de proyectos estructurales de Instalaciones.
- Dar seguimiento a los compromisos y el progreso de los Programas de Bonos.
- Colaborar en el desarrollo de las Normas de Construcción de la Ciudad.
- Proporcionar apoyo a los Departamentos de Infraestructura sobre los retrasos y el progreso del proyecto.



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 25:** Propiedad de Vivienda: Relación entre los porcentajes de hogares blancos y afroamericanos que son propietarios de su vivienda.
- **Indicador 31:** Vacantes Residenciales a Largo Plazo: Relación entre los porcentajes de vacantes residenciales a largo plazo en vecindarios de mayoría afroamericana y de mayoría blanca.
- **Indicador 37:** Sentido de Comunidad: Relación entre las puntuaciones promedio informadas por los residentes asiáticos y afroamericanos para el "sentido de comunidad" en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## GESTIÓN DE BONOS Y CONSTRUCCIÓN

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

- Brindar recomendaciones estratégicas para acelerar los proyectos de Bonos de 2017 que experimentan retrasos dentro o cerca de Áreas de Pobreza Concentrada Racial o Étnicamente (R/ECAPs) – de acuerdo con las leyes de derechos civiles y vivienda justa: mensualmente a partir de octubre de 2022 para garantizar que todos los fondos del proyecto estén comprometidos para septiembre de 2023. **[Ei 25, 31]** (BCM preparará un informe mensual para los directores relevantes que incluye actualizaciones de proyectos del personal responsable de la implementación de los proyectos de Bonos de 2017 ubicados en los tramos censales de R/ECAP para garantizar que la Ciudad cumpla con el cronograma de compromiso de fondos y la finalización de proyectos dentro de un plazo aceptable. Este proceso de gestión de proyectos se implementará en futuros programas.)
- Para diciembre de 2023, desarrollar una estrategia de difusión comunitaria que involucre a los residentes a través de reuniones vecinales, redes sociales, encuestas y otros medios para crear un canal de comunicación bidireccional efectivo entre el personal de la ciudad y los residentes para enfocar las necesidades de infraestructura de las comunidades históricamente desfavorecidas en el futuro programa de bonos. **[Ei 37]**
- Basándose en el marco de selección impulsado por la equidad, recomendar un aumento de la futura asignación de bonos para abordar las necesidades de vivienda en Áreas de Pobreza Concentrada Racial o Étnicamente (R/ECAP), de acuerdo con los derechos civiles y las leyes de vivienda justa, en el próximo programa de bonos. [Suma específica que se actualizará en diciembre de 2023.] **[\$] [✓] [Ei 25]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE GESTIÓN Y PRESUPUESTO

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Acciones Clave del Departamento:

- Proporcionar previsión y asignación de recursos fiscalmente responsable
- Supervisar ingresos, gastos y fondos de subvenciones
- Seguimiento y supervisión de iniciativas de medidas de estrategia y rendimiento



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 37:** Sentido de Comunidad: Relación entre las puntuaciones promedio informadas por los residentes asiáticos y afroamericanos para el “sentido de comunidad” en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 39:** Satisfacción con el Servicio del Gobierno: Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar la difusión de la participación presupuestaria en áreas prioritarias de equidad (audiencias públicas, encuestas, reuniones comunitarias, participación con organizaciones comunitarias, eventos vecinales) en un 10 % año tras año. **[Ei 37]**
2. Aumentar la traducción de los materiales de publicación (desarrollo del presupuesto, resumen del presupuesto, desarrollo comunitario, planes anuales) en un 5% año tras año. **[Ei 39]**
3. Incrementar la participación en la encuesta presupuestaria anual en áreas prioritarias de equidad en un 10% para junio de 2025. **[Ei 37]**
4. Aumentar el porcentaje de departamentos que utilizan las medidas del Plan de Equidad Racial (REP) como medida del registro de presupuesto del 10% en 2023 al 40% para octubre de 2025. **[Ei 39]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Brindar servicios de instalaciones a los departamentos de servicio al cliente en apoyo de su servicio a los residentes, visitantes y empresas de Dallas.



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 5 - Desempleo:** Relación entre los porcentajes de adultos afroamericanos y blancos de 25 a 64 años que están desempleados.
- **Indicador 52 - Enfermedad Crónica:** Relación entre los porcentajes de adultos blancos y adultos de color diagnosticados con una enfermedad crónica.
- **Indicador 59 - Actividad Física:** Proporción entre los porcentajes de encuestados hispanos y blancos que reportan no participar en actividad física o ejercicio fuera de su trabajo regular.
- Indicador del Monitor de Calidad del Aire en Desarrollo



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Mejorar la calidad del aire interior en los edificios de la ciudad en áreas de prioridad de equidad con altas tasas de asma mediante la instalación de filtración HEPA en el 20% (35) de los edificios para octubre de 2024. **[\$] [Ei 52]**
2. Mejorar la calidad del aire interior en los edificios de la Ciudad en áreas prioritarias de equidad mediante la instalación de sistemas de purificación de aire en 15 edificios para 2024. **[\$] [Ei 52]**
3. BSD identificará los puestos que se asignarán al programa FreshStart de la ciudad, proporcionando un salario mínimo y oportunidades de capacitación en el trabajo a personas de grupos históricamente desfavorecidos para 2024. **[\$] [SBC] [Ei 5]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DEL CONTRALOR DE LA CIUDAD

## Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



### Acciones Clave del Departamento:

- Informes financieros y auditorías de subvenciones estatales y federales, Servicios Públicos de Agua de Dallas, Love Field Airport Modernization Corporation y otras entidades relacionadas.
- Administrar todas las cuentas bancarias y procesar mil millones de dólares en nómina anual para 13,000 empleados y supervisar y gestionar el patrimonio de los empleados en los planes de remuneración diferida
- Actualización y gestión de todas las Directivas Administrativas, pago de facturas de proveedores y cumplimiento de gestión de contratos. (Aprobación Pendiente del Director)



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Relación entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, son dueños de una empresa constituida en sociedad o no)
- **Indicador 9 - Ingreso Familiar Medio:** Relación entre los ingresos familiares medios de los hogares blancos y afroamericanos.
- **Indicador 27 - Denegaciones de Préstamos Hipotecarios:** Relación entre los porcentajes de denegaciones de solicitudes de préstamos hipotecarios a solicitantes blancos y afroamericanos.



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DEL CONTRALOR DE LA CIUDAD

## Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Incrementar en un 25% el número de auditorías anuales a proveedores con contratos superiores a \$500k sobre el cumplimiento del salario mínimo en los contratos de servicios generales para el 2022. **[Ei 9]**
2. Aumentar las facturas pagadas mediante transferencia electrónica de fondos a Proveedores de M/WBE para 2024. **[Ei 2]** (Pago de proveedores de M/WBE para 2024. **[Ei 2]**) (Pagar electrónicamente a los proveedores de M/WBE promueve la equidad porque les permite recibir el pago por los bienes o servicios proporcionados por la ciudad dentro de 1 a 2 días de que se procesan las facturas, lo que aumenta el flujo de caja para sus operaciones.)
3. CCO aumentará de 0 a 1 el factor de banca socialmente responsable durante la contratación de servicios bancarios, a partir de 2024. **[Ei 27]**
4. Según la Ordenanza de Banca Responsable, CCO recibirá anualmente un informe del banco de depósito de la Ciudad que detalla la declaración de trabajo de la institución, incluyendo los factores relacionados con la banca socialmente responsable de acuerdo con la sección 2-78, incluyendo el compromiso con la reinversión comunitaria a largo plazo. estrategias, prácticas crediticias antiabuso, necesidades bancarias comunitarias, participación comunitaria, necesidades de crédito para propietarios de viviendas y consumidores, préstamos para pequeñas empresas y otros servicios de desarrollo comunitario en comunidades históricamente desfavorecidas en Dallas para 2025. **[Ei 27]**
5. Aumentar el porcentaje de facturas (que son elegibles para el pago) a proveedores M/WBE pagadas dentro de los 30 días del 80% al 95% para 2025. **[Ei 2]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIO CIVIL

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera

 <p><b>Acciones Clave del Departamento:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar soluciones de dotación de personal, contratación y ascenso a los departamentos de los clientes</li> <li>• Supervisar el proceso de audiencia para que los empleados apelen cargos de discriminación y aplicación injusta de normas y reglamentos.</li> </ul>
 <p><b>Indicadores de Equidad Alineados:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indicador 5 - Desempleo:</b> Relación entre los porcentajes de adultos afroamericanos y blancos de 25 a 64 años que están desempleados.</li> <li>• <b>Indicador 6 - Empleo de Alto Crecimiento y Alta Remuneración:</b> Relación entre los porcentajes de adultos asiáticos e hispanos de 25 a 64 años en puestos de alto crecimiento y alta remuneración</li> <li>• <b>Indicador 9 - Ingreso Familiar Medio:</b> relación entre los ingresos familiares medios de los hogares blancos y afroamericanos.</li> </ul>
 <p><b>Medidas de Progresos:</b></p> <p>Simbología de Medidas de Progreso:          \$ = Impacto Fiscal          ✓ = Impacto de la Política          DEPT = Departamento(s)          Colaborador(es)          Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expandir los esfuerzos de reclutamiento para aumentar la diversidad de candidatos para el empleo de la ciudad. (comunidades históricamente desfavorecidas) <b>[HR] [Ei 9]</b></li> <li>2. Para julio de 2023, completar un proceso claro y amplio de revisión de reclutamiento y ascenso que identifique las 5 principales barreras de oportunidades de empleo y ascenso dentro de los puestos uniformados en la Ciudad de Dallas. <b>[DPD, DFR] [Ei 9]</b></li> <li>3. Para julio de 2023, completar un proceso claro y extenso de revisión de reclutamiento y ascenso que identifique las 5 principales barreras de oportunidades de empleo y promoción dentro de los puestos de servicio civil en la Ciudad de Dallas. <b>[Todos los Departamentos] [Ei 6, 9]</b></li> </ol>

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIO CIVIL

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

4. Para diciembre de 2023, establecer un Intercambio de Reclutamiento de Equidad para aumentar la cantidad de reuniones interdepartamentales para optimizar y reforzar los esfuerzos de mercadeo y difusión para comunidades históricamente desfavorecidas de 0 a 4 por año. [\$] [Todos los Departamentos] [Ei 9]
5. Por los AF 23-24, recomendar una política de contratación y reclutamiento equitativa e inclusiva que incluya aprendizajes y comentarios de encuestas de equidad del personal y evaluación de barreras laborales, de conformidad con las leyes laborales aplicables. [✓] [Todos los Departamentos] [Ei 5]
6. Buscar la diversidad aumentando el grupo inclusivo de candidatos para diciembre de 2027. [Punto de referencia por establecer] [Todos los Departamentos] [Ei 9]



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida/Artes y Cultura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Supervisar y Hacer Cumplir la Normativa de la Salud del Consumidor, los Servicios de Cumplimiento de Código Vecinales y la Reducción de Molestias Vecinales



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Relación entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos que trabajan por cuenta propia.
- **Indicador 5 - Desempleo:** Relación entre los porcentajes de adultos afroamericanos y blancos de 25 a 64 años que están desempleados.
- **Indicador 28 - Carga del Costo de la Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos con costos de vivienda superiores al 30% de los ingresos.
- **Indicador 31 - Vacantes de Renta a Largo Plazo:** Relación entre los porcentajes de vacantes residenciales a largo plazo en vecindarios de mayoría afroamericana y mayoría blanca.



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Recomendar mejoras en las ordenanzas de Casas de Huéspedes (relacionadas con las condiciones de vida, infracciones reiteradas, etc.) al Concejo de la Ciudad para mayo de 2023. [✓] [Ei 31]
2. Aumentar de 2 a 4 el número de Equipos Profesionales proactivos contra disposiciones ilegales desplegadas en áreas prioritarias de equidad para mayo de 2024 para reducir el deterioro. [Ei 31]

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida/Artes y Cultura



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

3. Aumentar la participación de la comunidad para construir relaciones entre los Inspectores del Código y los miembros de la comunidad en áreas prioritarias de equidad para diciembre de 2025. Se establecerá el punto de referencia para finales de 2022. **[Ei 28]**
4. A través de la difusión, aumentar el número de empresas independientes de venta de alimentos móviles M/WBE registradas en áreas de prioridad de equidad de 0 a 75 para junio de 2027. Se establecerá el punto de referencia para finales de 2023. **[\$] [Ei 2,5]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE COMUNICACIONES, DIFUSIÓN Y MERCADEO

### Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



#### Acciones Clave del Departamento:

- Mejorar la transparencia y educar a las audiencias internas y externas sobre noticias, eventos y servicios de la ciudad a través de plataformas multimedia
- Proporcionar programas y transmisión en línea para los canales de cable de acceso del gobierno
- Impulsar iniciativas de redes sociales en toda la Ciudad de Dallas



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Relación entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, propietarios de empresas constituidas en sociedad o no).
- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Proporción entre las puntuaciones promedio reportadas por residentes asiáticos y afroamericanos para el “sentido de comunidad” en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE COMUNICACIONES, DIFUSIÓN Y MERCADEO

### Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar el número de eventos de difusión para organizaciones interreligiosas y multiculturales, incluyendo la información sobre cómo solicitar puestos vacantes en juntas y comisiones, a 12 para diciembre de 2023 [el punto de referencia se establecerá en 2023; el progreso se muestra en el AF 2024]. **[\$] [Ei 38]**
2. Aumentar el número de entregables de divulgación que respaldan el reclutamiento de proveedores M/WBE para diciembre de 2023 [el punto de referencia se establecerá en este AF 2022-23]. **[Ei 2]**
3. Aumentar el número de entregables de comunicación que respaldan el reclutamiento de comunidades y mujeres históricamente desfavorecidas en la Ciudad de Dallas para diciembre de 2023 [el punto de referencia se establecerá en el AF 2022-23]. **[Ei 39]**
4. Auditar los métodos existentes para identificar e involucrar a los residentes con el fin de informar una política estandarizada para la comunicación, la difusión y la participación entre departamentos para 2024. **[Ei 37]**
5. Aumentar las vistas del contenido original en español creado por el departamento de la Ciudad en un 5-10% anual para 2025. **[✓] [Ei 39]**
6. Aumentar los suscriptores a los canales sociales y de texto en español en un 5-10% anual para 2025. **[Ei 39]**
7. Aumentar la inversión en publicidad en los medios de comunicación en español, asiáticos y afroamericanos como porcentaje de toda la publicidad departamental en toda la ciudad para 2025. **[\$] [Ei 39]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE COMUNICACIONES, DIFUSIÓN Y MERCADEO

### Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

8. Aumentar la inversión en la comercialización de los programas y servicios de la Ciudad a través de publicidad paga y apoyo en especie para socios sin fines de lucro que atienden a comunidades históricamente desfavorecidas para diciembre de 2026 [el punto de referencia se establecerá en el AF 2022-23]. **[\$] [Ei 2]**
9. Para noviembre de 2024, establecer una recomendación de política interdepartamental basada en la equidad y la inclusión mediante la incorporación de resultados de auditoría para definir explícitamente la difusión, la participación y los procesos para una participación pública significativa. **[✓] [Ei 37]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE CONVENCIONES Y EVENTOS

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico

---



#### Acciones Clave del Departamento:

- Proporcionar la gestión, el mercadeo y la promoción del Centro de Convenciones Kay Bailey Hutchison de Dallas (KBHCCD) y la facilitación del acuerdo de gestión con OVG360
- Llevar a cabo el cumplimiento de los contratos y la supervisión de la gestión de American Airlines Center, Shed 1 del Dallas Farmers Market, Omni Dallas Hotel y Dallas Convention Center Hotel Development Corporation, VisitDallas y la distribución de la tasa de ocupación hotelera
- Supervisar el contrato de arrendamiento, los proyectos estructurales y las operaciones generales de Eddie Bernice Johnson Union Station
- Aprobar permisos para eventos al aire libre, pancartas en postes de la calle, asientos en la calle, filmaciones, el Mercado de Granjeros De dallas y los mercados de granjeros del vecindario a través de la Oficina de Eventos Especiales
- Tramitar las inscripciones para la Ordenanza de Promotores y facilita la división de economía nocturna a través de la Oficina de Eventos Especiales
- Administrar, coordinar y facilitar el proceso para el desarrollo del Plan Maestro KBHCCD con implementación planificada para 2024



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE CONVENCIONES Y EVENTOS

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2:** Propiedad de Empresas: Relación entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, son dueños de una empresa constituida en sociedad o no).
- **Indicador 8:** Salario Medio por Hora: Relación entre los salarios medios por hora de adultos blancos e hispanos de 25 a 64 años de edad empleados a tiempo parcial o tiempo completo.
- **Indicador 9:** Ingreso Familiar Medio: Relación entre los ingresos familiares medios de los hogares blancos y negros.



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Permitir áreas móviles de venta de alimentos en 3 áreas prioritarias de equidad con la meta de añadir 1-2 por año (por aprobación del Concejo). [✓] [Ei 2]
2. Aumentar la diversidad de estudiantes de hostelería de escuela secundaria y universitarios históricamente desfavorecidos que, una vez empleados a tiempo completo, consiguen un empleo con un salario mínimo de 0 a 60 para diciembre de 2025, con un aumento del 3% luego. [CVS, HR] [Ei 8]
3. Aumentar el porcentaje de gastos de empresas históricamente desfavorecidas a través de OVG360 (anteriormente Spectra) del 47% al 50% de los gastos generales de operaciones y eventos del Centro de Convenciones Kay Bailey Hutchison (KBHCCD) para octubre de 2026. [\$] [Ei 2]
4. Aumentar el porcentaje de empresas históricamente desfavorecidas contratadas a través de VisitDallas del 16.4% al 18.4% para octubre de 2025 y al 21.6% para 2027. [\$] [Ei 2]

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE CONVENCIONES Y EVENTOS

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

5. A través de la asociación IAVM, aumentar el número de empleados de hoteles históricamente desfavorecidos que participan activamente y brindar oportunidades de tutoría de 0 a 120 para diciembre de 2027. **[\$] [Ei 9]**
6. Obtener una participación de empresas históricamente desfavorecidas del 50% a través de contratos relacionados con el plan maestro para octubre de 2027. **[\$] [Ei 2]**
7. Diversificar y expandir aún más los esfuerzos de reclutamiento para incluir comunidades históricamente desfavorecidas y mujeres en el programa de Pasantías del Centro de Convenciones con un aumento del 3% por año hasta 2027 (para fines de 2023, Primer 20). **[\$] [CVS, HR] [Ei 8]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS JUDICIALES Y DE DETENCIÓN

### Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



#### Acciones Clave del Departamento:

- Gestión de Servicio de Jurado
- Programas judiciales: Autorización de Trabajo, Disposición Diferida, Seguridad del Conductor
- Proporcionar funciones administrativas para Marshal & Detention Center
- Proporcionar funciones administrativas para Garantías, Bonos y Retenciones



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informados por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad
- **Indicador 40 - Multas y Cargos:** Proporción entre las sumas promedio de las multas y los cargos pagados por los acusados afroamericanos y asiáticos en casos declarados culpables por los tribunales municipales de la Ciudad de Dallas.
- **Indicador 41 - Ingresos a la Cárcel:** Proporción entre el número de adultos afroamericanos y asiáticos por cada 1,000 ingresados en la cárcel por el Departamento de Policía de Dallas.



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS JUDICIALES Y DE DETENCIÓN

### Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar las reuniones de participación comunitaria para proporcionar recursos educativos a las comunidades históricamente desfavorecidas sobre las disposiciones ilegales de 5 a 10 para septiembre de 2023. **[Ei 40]**
2. Aumentar el porcentaje de residentes de comunidades históricamente desfavorecidas que acceden a un servicio referido al 20% respectivamente para diciembre de 2023 [el punto de referencia se establecerá a finales del 2022]. **[Ei 41]**
3. Reducir el número de vertederos de basura crónicos en el Sur de Dallas de 28 a 25 para el 30 de septiembre de 2022. **[Ei 40]**
4. Basado en la observación, proporcionar consideraciones que aborden la causa subyacente de la disposición ilegal para diciembre de 2022: [✓]
5. Añadir una estación de transferencia en el sur de Dallas. **[\$] [Ei 39]**
6. Aumentar la operación de vertederos de 1 día a la semana a 3 días a la semana para los residentes del Sur de Dallas. **[\$] [Ei39]**
7. Aumentar el porcentaje de comunidades históricamente desfavorecidas que responden dentro de la fecha de comparecencia inicial para evitar multas y tarifas adicionales para septiembre de 2025 [el punto de referencia se establecerá a finales de 2022]. **[Ei 40]**
8. Aumentar la participación de las comunidades históricamente desfavorecidas en los programas judiciales por falta de pago para septiembre de 2025 [el punto de referencia se establecerá a finales de 2022]. **[\$] [Ei 40]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE ANIMALES DE DALLAS

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida/Artes y Cultura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Hacer cumplir las leyes y ordenanzas relacionadas con los animales y garantizar la seguridad pública.
- Operar el refugio municipal de animales de la Ciudad de Dallas.



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Relación entre las puntuaciones promedio informadas por los residentes asiáticos y afroamericanos para el “sentido de comunidad” en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 40 - Multas y Cargos:** Proporción entre los montos promedio de multas y cargos pagados por los acusados afroamericanos y asiáticos en casos declarados culpables por los Tribunales Municipales de la Ciudad de Dallas.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE ANIMALES DE DALLAS

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida/Artes y Cultura



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019




1. Aumentar el número de despensas de alimentos para mascotas temporales disponibles en las despensas de alimentos en comunidades históricamente desfavorecidas de 24 a 40 para el AF 24. **[\$] [Ei 37]**
2. A través de alianzas, financiamiento y esfuerzos de difusión comunitaria, aumentar el número de clínicas de vacunación anuales totalmente gratuitas proporcionadas en áreas prioritarias de equidad de 0 a 2 para mayo de 2025 (además de mantener las 12 clínicas de vacunación anuales de bajo costo que se ofrecen en 75212). **[\$] [Ei 37]**
3. Aumentar la tasa de Solicitud de Servicio (SR) proactiva mensual promedio por parte de los oficiales de servicios para animales en áreas prioritarias de equidad de 306 a 328 (en un 7%) para octubre de 2026. **[Ei 39]**
4. Aumentar el número de adopciones de perros y gatos y reuniones de propietarios en áreas prioritarias de equidad de 4533 (AF 21) a 4851 (en un 7%) para fines del AF 27. **[Ei 37]**
5. Aumentar el número de hogares con mascotas en comunidades históricamente desfavorecidas atendidos a través del programa de construcción de cercas (a través de servicios directos o asociaciones comunitarias) de 0 a 250 para diciembre de 2027 [nuevo programa por establecer]. **[\$] [Ei 40]**
6. Aumentar la asignación del Fondo de Bienestar Animal anualmente para apoyar a los dueños de mascotas en dificultades para lograr el cumplimiento en comunidades históricamente desfavorecidas de \$0 a \$10,000 para mayo de 2027. **[\$] [Ei 40]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## BOMBEROS DE DALLAS

### Prioridad Estratégica: Seguridad Pública

 <p><b>Acciones Clave del Departamento:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios de Bomberos, Emergencias y Servicios Médicos</li> <li>• Prevención, Educación e Investigación de Incendios</li> <li>• Comunicaciones, Contratación y Tecnología de la Información</li> </ul>
 <p><b>Indicadores de Equidad Alineados:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indicador 6 - Empleo de Alto Crecimiento y Alta Remuneración:</b> Relación entre los porcentajes de adultos asiáticos e hispanos de 25 a 64 años en puestos de alto crecimiento y alta remuneración.</li> <li>• <b>Indicador 7 - Ingreso Medio de Tiempo Completo:</b> Proporción entre los ingresos anuales medios de adultos blancos e hispanos actualmente empleados de 25 a 64 años que trabajan más de 30 horas por semana.</li> <li>• <b>Indicador 19 - Preparación para la Universidad:</b> Proporción entre los porcentajes de estudiantes blancos e hispanos calificados como listos para la universidad en inglés y matemáticas.</li> <li>• <b>Indicador 53 - Mortalidad:</b> Relación entre los porcentajes de fallecimientos de residentes blancos e hispanos.</li> </ul>
 <p><b>Medidas de Progresos:</b></p> <p>Simbología de Medidas de Progreso:          \$ = Impacto Fiscal          ✓ = Impacto de la Política          DEPT = Departamento(s)          Colaborador(es)          Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar la composición de diversidad femenina de DFR en un 50% con un grupo de candidatos inclusivo para el 1 de octubre de 2027. <b>[Ei 6, 7]</b></li> <li>2. Aumentar el número de entregas de programas educativos/ capacitación de seguridad contra incendios e instalaciones de alarmas de humo en un 5%, para reducir el número de fallecimientos de civiles por incendios en regiones históricamente comunidades desfavorecidas antes del 1 de octubre de 2027. <b>[\$] [Ei 53]</b></li> <li>3. Evaluar y recomendar estrategias para la aplicación de códigos para mejorar la señalización y la iluminación de viviendas multifamiliares (complejos de apartamentos) en comunidades históricamente desfavorecidas para ayudar a mejorar los tiempos de respuesta en un promedio de 10 segundos para el 1 de octubre de 2027. <b>[\$] [✓] [Ei 53]</b></li> </ol>

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## BOMBEROS DE DALLAS

### Prioridad Estratégica: Seguridad Pública

---



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

4. Utilizar el programa Pathways in Technology Early College High School (P-Tech) en el distrito escolar independiente de Dallas para emplear al 5% de sus graduados en el Departamento de Bomberos de Dallas antes del 1 de octubre de 2027. **[\$] [Ei 19]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE DALLAS

### Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



#### Acciones Clave del Departamento:

- Proporcionar servicios preventivos, de investigación y de ejecución
- Asociarse con la comunidad para implementar tácticas de supervisión/prevención del crimen
- Proporcionar Seguridad Pública.



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 42 - Detenciones de Menores:** Proporción entre el número de detenciones, colocaciones internas y colocaciones externas de jóvenes afroamericanos y asiáticos (menores de 18 años) por 1000
- **Indicador 43 - Arrestos:** Proporción entre el número de individuos afroamericanos y asiáticos por cada 1,000 arrestados por el Departamento de Policía de Dallas.
- **Indicador 44 - Diversidad de la Fuerza Policial:** Proporción entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en el Departamento de Policía de Dallas.
- **Indicador 45 - Paradas de Tránsito y Búsquedas:** Relación entre los porcentajes de paradas de tráfico de conductores afroamericanos y asiáticos que resultan en una búsqueda.
- **Indicador 48 - Violencia Doméstica:** Proporción entre el número de incidentes de violencia doméstica reportados en vecindarios afroamericanos y asiáticos por cada 1,000 residentes.



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE DALLAS

### Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar el número de estudiantes de escuelas secundarias P-TECH que son contratados por el DPD de 3 a 9 para diciembre de 2023. **[Ei 44]**
2. Aumentar las visitas de reclutamiento para incluir la Asociación Hispana de Colegios y Universidades, Instituciones de Servicio Hispano y Colegios y Universidades Históricamente Afroamericanos para diciembre de 2024. **[Ei 44]**
3. Aumentar el número de estudiantes de [escuelas] atendidos por {programa de prevención} para diciembre de 2025. **[programa nuevo por establecer.] [Ei 42]**
4. Aumentar el número de compromisos de violencia doméstica relacionados con la concientización y los recursos de difusión disponibles de 4 por año a 12 por año para diciembre de 2025. **[Ei 48]**
5. Aumentar de 0 a 480 el número de visitas domiciliarias a agresores de violencia doméstica previos para diciembre de 2025. **[Ei 48]**
6. Reducir el porcentaje de residentes de comunidades históricamente desfavorecidas arrestados por delitos menores de 7585 a 6068 para diciembre de 2025. **[Ei 43, 45]**
7. Aumentar el número de jóvenes de comunidades históricamente desfavorecidas que participan en el Programa para Delincuentes Sin Antecedentes en lugar de enjuiciamiento penal para diciembre de 2027. **[Ei 42]**
8. Reducir el número de jóvenes fugitivos de comunidades históricamente desfavorecidas para diciembre de 2027. **[Ei 42]**
9. Buscar la diversidad aumentando el grupo inclusivo de candidatos para diciembre de 2027. **[Ei 44]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

BIBLIOTECA PÚBLICA DE DALLAS

## Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad.



### Acciones Clave del Departamento:

- Administrar los Recursos Físicos y Digitales de la Biblioteca
- Promover el aprendizaje permanente y la alfabetización



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 5 - Desempleo:** Relación entre los porcentajes de adultos afroamericanos y blancos de 25 a 64 años que están desempleados
- **Indicador 15 - Preparación para el Jardín de Infantes:** Proporción entre los porcentajes de estudiantes blancos y afroamericanos de Dallas ISD que califican como listos para el jardín de infantes.
- **Indicador 16 - Dominio de Lectura de Tercer Grado:** Proporción entre los porcentajes de estudiantes de tercer grado blancos y afroamericanos que se acercan al nivel de grado en lectura.
- **Indicador 22 - Adultos Sin Diploma de Escuela Secundaria:** Relación entre los porcentajes de adultos hispanos y blancos de 25 a 64 años sin diploma de escuela secundaria.
- **Indicador 29 - Acceso a Internet:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos sin acceso a Internet.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

BIBLIOTECA PÚBLICA DE DALLAS

## Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad.



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar la inscripción en programas de equivalencia de escuela secundaria de 66 a 120 en bibliotecas que sirvan áreas prioritarias de equidad para el 30 de septiembre de 2024. **[\$] [Ei 22]**
2. Aumentar los programas de desarrollo de la fuerza laboral de 100 a 200 ofrecidos en bibliotecas que sirvan áreas prioritarias de equidad para el 30 de septiembre de 2024. **[\$] [Ei 5]**
3. Aumentar las iniciativas de alfabetización en la primera infancia, es decir, Storytime, programas de preparación para el jardín de infantes, difusión de la alfabetización temprana, de 12 a 48 en bibliotecas que sirvan áreas prioritarias de equidad para el 30 de septiembre de 2024. **[Ei 15]**
4. Aumentar la inscripción en el S.M.A.R.T Summer Reading Challenge de 394 a 1102 en bibliotecas que sirvan áreas prioritarias de equidad para el 30 de septiembre de 2024. **[\$] [Ei 16]**
5. Aumentar el porcentaje de usuarios de comunidades históricamente desfavorecidas que califican la recolección de materiales como deficiente/regular a bueno/excelente del 65% al 75% para el 30 de septiembre de 2026. **[Ei 39]**
6. Aumentar el porcentaje de residentes de comunidades históricamente desfavorecidas que informan visitar la biblioteca del 35.6 % al 45.6 % para el 30 de septiembre de 2026. **[Ei 39]**
7. En alianza con la OEI, aumentar de 0 a 13,000 el número de residentes que acceden a la Tarjeta de Biblioteca Mejorada para diciembre de 2027. **[\$] [OEI] [Ei 39]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUA DE DALLAS

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Acciones Clave del Departamento:

- Proporcionar servicios de producción y suministro de agua.
- Prestar servicios de recolección y tratamiento de aguas residuales
- Proporcionar servicios de gestión de llanuras aluviales y drenaje pluvial



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 28 - Carga del Costo de la Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos con costos de vivienda superiores al 30% de los ingresos
- **Indicador 30 - Gastos de Servicios Públicos:** Proporción entre los porcentajes de los ingresos del hogar que se destinan a electricidad, gas, combustible para calefacción y agua en hogares hispanos y asiáticos
- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Proporción entre las puntuaciones promedio informadas por los residentes asiáticos y afroamericanos para el "sentido de comunidad" en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad
- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS PÚBLICOS DE AGUA DE DALLAS

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. En colaboración con la Oficina de Artes y Cultura, construir el proyecto de arte público Memorial para las Víctimas de la Violencia Racial en Martyr's Park contribuyendo con un total de \$812,000 para este espacio de arte público para diciembre de 2023. **[\$] [OAC] [Ei 38]**
2. Proyecto de compuertas de inundación de aguas pluviales con \$100,000 en fondos de arte público para 2 instalaciones de arte público que se instalarán dentro de los códigos postales 75207 y 75215 para 2023. **[\$] [OAC] [Ei 37]**
3. Completar un inventario de todas las líneas propiedad de la ciudad y proporcionar programas de difusión y pruebas gratuitas de plomo y cobre en escuelas privadas en comunidades históricamente desfavorecidas con mayores necesidades para 2023. **[Ei 39]**
4. Aumentar la inversión en mejoras de infraestructura de agua y aguas residuales en todas las áreas ocupadas sin servicio de \$3.5 millones anuales durante diez años a \$34.7 millones (ARPA) para diciembre de 2025, reduciendo el tiempo de implementación en un 70%. **[\$] [Ei 30]**
5. En asociación con el Cuerpo de Ingenieros del Ejército de los Estados Unidos, durante los próximos 4 a 5 años se llevará a cabo el diseño y la construcción de múltiples proyectos de reducción del riesgo de inundaciones para mejorar el sistema de diques de Dallas. El sistema de diques de Dallas protege a más de 400,000 personas, la mayoría de las cuales pertenecen a comunidades históricamente desfavorecidas. Continuar aumentando la mitigación del riesgo de inundaciones para los Distritos 4, 5, 6 y 7 del Concejo para el otoño de 2026. Las estimaciones de costos combinados de los proyectos superan los \$350 millones. **[\$] [Ei 28]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## ANÁLISIS DE DATOS E INTELIGENCIA EMPRESARIAL

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Acciones Clave del Departamento:

- Supervisar el Inventario de Datos de la Ciudad, el Portal de Datos Abiertos y el Acceso e Integración de Datos
- Administrar y mantener los datos de la Ciudad para mejorar la usabilidad, la transparencia y la apertura
- Desarrollar y mantener los datos utilizados para enrutar los vehículos de respuesta de emergencia, los datos que respaldan los informes de cumplimiento de los permisos de gestión de drenaje, los datos y las herramientas para el sistema de Servicio al Cliente 311 y los mapas en línea de la Ciudad.



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción del gobierno local reportadas por residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad
- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## ANÁLISIS DE DATOS E INTELIGENCIA EMPRESARIAL

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Mantener la traducción al español en el 95% de todos nuestros productos de cara al público. **[\$] [CVS, HR] [Ei 39]**
2. Incluir un elemento de equidad (quién, datos demográficos o dónde se ve afectado) en el 95% de los nuevos proyectos importantes que se publican externamente. **[\$] [CVS, HR] [Ei 38,39]**
3. En alianza con OEI, respaldar el seguimiento de las medidas de avance del REP del Departamento al 2023. **[\$] [CVS, OEI, HR] [Ei 39]**
4. Para enero de 2023, en asociación con OEI, completar y publicar un mapa histórico de equidad de la historia del racismo institucional en Dallas (dando los pasos críticos para reconocer el racismo sistémico en Dallas). **[\$] [OEI, CVS, HR] [Ei 37]**
5. Aumentar el número de personal capacitado en el desglose de datos de:
  - De 0 a 30 para diciembre de 2023. **[\$] [CVS, HR] [Ei 39]**
  - De 30 a 60 para diciembre de 2024. **[\$] CVS, HR] [Ei 39]**
  - De 60 a 90 para diciembre de 2025. **[\$] [CVS, HR] [Ei 39]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE DESARROLLO

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico



#### Acciones Clave del Departamento:

- Servicios de revisión de planos para desarrollo comercial y residencial
- Emitir permisos de construcción y comercio
- Procesar solicitudes de Certificado de Ocupación para negocios nuevos y existentes



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Proporción entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, son dueños de una empresa constituida en sociedad o no).
- **Indicador 3 - Vacantes Comerciales a Largo Plazo:** Relación entre los porcentajes de vacantes comerciales a largo plazo en vecindarios mayoritariamente hispanos y racialmente diversos
- **Indicador 9 - Ingreso Familiar Medio:** relación entre los ingresos familiares medios de los hogares blancos y afroamericanos.
- **Indicador 25 - Propiedad de Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares blancos y afroamericanos que son propietarios de su vivienda
- **Indicador 31 - Vacantes Residenciales a Largo Plazo:** Relación entre los porcentajes de vacantes residenciales a largo plazo en vecindarios de mayoría afroamericana y mayoría blanca.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE DESARROLLO

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar la participación de diversos desarrolladores, contratistas, arquitectos de comunidades históricamente desfavorecidas para ser parte del proceso de desarrollo del Código de Construcción. **[Ei 9]**
2. Simplificar los procesos de permisos para propietarios de pequeñas empresas dentro de áreas prioritarias de equidad. **[Ei 2, 3]**
3. Seguir y aumentar las capacitaciones sobre el proceso de permisos con contratistas, desarrolladores y residentes históricamente desfavorecidos del 0 al 25% para diciembre de 2023. **[\$] [Ei 2, 31]**
4. Reducir el número promedio de días para completar la primera revisión de la solicitud de permiso residencial en áreas de prioridad de equidad de 12 a 4 semanas para mayo de 2024. **[Ei 31]**
5. Simplificar el proceso de permisos para desarrolladores de viviendas económicas para reducir la cantidad de tiempo para construir viviendas económicas de 12 semanas a 4 semanas para mayo de 2024. **[Ei 25, 31]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## DESARROLLO ECONOMICO

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico



#### Acciones Clave del Departamento:

- Promocionar a Dallas como un destino empresarial diverso, equitativo y competitivo a nivel mundial
- Proporcionar herramientas y programas de incentivos para ayudar a los proyectos inmobiliarios, de desarrollo comunitario y de creación de empleo dentro de la Ciudad de Dallas.
- Desarrollar una estrategia de contratación y retención de empresas en toda la ciudad



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 1 - Establecimientos Comerciales:** Relación entre el número promedio de negocios en vecindarios racialmente diversos y de mayoría afroamericana.
- **Indicador 3 - Vacantes Comerciales a Largo Plazo:** Relación entre los porcentajes de vacantes comerciales a largo plazo en vecindarios mayoritariamente hispanos y racialmente diversos.
- **Indicador 4 - No Participación en la Fuerza Laboral:** Relación entre los porcentajes de adultos negros y blancos de 25 a 64 años que no están en la fuerza laboral.
- **Indicador 6 - Empleo de Alto Crecimiento y Alta Remuneración:** Relación entre los porcentajes de adultos asiáticos e hispanos de 25 a 64 años en puestos de alto crecimiento y alta remuneración.
- **Indicador 7 - Establecimientos Comerciales:** Relación entre los ingresos anuales medios de adultos blancos e hispanos actualmente empleados de 25 a 64 años que trabajan más de 30 horas por semana
- **Indicador 25 - Propiedad de Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares blancos y afroamericanos que son propietarios de su vivienda.



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## DESARROLLO ECONOMICO

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar la cantidad de dólares de incentivos o la cantidad de proyectos incentivados que ayudan a proyectos no residenciales en áreas prioritarias de equidad. Las métricas de las metas se determinarán una vez que se evalúen los datos de referencia para septiembre de 2023. **[\$] [Ei 1, 3]**
2. Aumentar el número de empleos creados o retenidos a través de acuerdos de incentivos que requieren un salario mínimo indexado a las cifras de la Calculadora de Salario Mínimo del MIT de 1293 a 1500 empleos en comunidades históricamente desfavorecidas para octubre de 2023. **[\$] [Ei 1, 4, 6, 7]**
3. Aumentar el número de unidades de vivienda económicas creadas o retenidas a través de programas de incentivos de desarrollo económico de 75 en el AF 21 a 300 en el AF 27 en áreas de alta oportunidad. **[\$] [Ei 25]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## GESTIÓN DE EQUIPOS Y FLOTAS

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Promocionar a Dallas como un destino empresarial diverso, equitativo y competitivo a nivel mundial
- Proporcionar herramientas y programas de incentivos para ayudar en el desarrollo de la fuerza laboral de las comunidades desatendidas
- Desarrollar estrategias de colaboración con los departamentos de clientes para promover la equidad en la prestación de servicios



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Proporción entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, son dueños de una empresa constituida en sociedad o no).
- **Indicador 6 - Empleo de Alto Crecimiento y Alta Remuneración:** Relación entre los porcentajes de adultos asiáticos e hispanos de 25 a 64 años en puestos de alto crecimiento y alta remuneración.
- **Indicador 9 - Ingreso Familiar Medio:** Relación entre los ingresos familiares medios de los hogares blancos y afroamericanos
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## GESTIÓN DE EQUIPOS Y FLOTAS

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Desarrollar una lista de proveedores/vendedores creíble compuesta por empresas de comunidades históricamente desfavorecidas que brindan servicios a organizaciones de gestión de flotas con el propósito de compartir esta base de datos con la Oficina de Servicios de Adquisición para mejorar la difusión y la oportunidad empresarial en áreas prioritarias de equidad. **[Ei 2]**
2. Utilizar la posición de EFM en varias juntas asesoras de escuelas vocacionales de tecnología automotriz y diésel (UTI, TSTC, Dallas College, Lincoln Tech) para mejorar la diversidad de reclutar estudiantes de comunidades históricamente desfavorecidas. **[CVS,HR] [Ei 6]**
3. Promover una diferencia no mayor al 10% para el mantenimiento preventivo a tiempo por área de servicio. **[Ei 39]**
4. Buscar la diversidad femenina aumentando el grupo inclusivo de candidatas para técnicos contratados por el Departamento de Equipos y Flotas en un 5% anual hasta diciembre de 2025 mejorando el reclutamiento a través del programa temp-to-hire **[CVS, HR] [Ei 9]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## VIVIENDA Y REVITALIZACIÓN DE VECINDARIOS

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico, Soluciones de Vivienda y Personas Sin Hogar



#### Acciones Clave del Departamento:

- Invertir en el desarrollo y preservación de viviendas en Dallas
- Proporcionar asistencia para compradores de vivienda a hogares calificados
- Desarrollar una política para mejorar la disponibilidad, calidad y equidad de la vivienda en Dallas



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 25 - Propiedad de Vivienda:** Relación entre los porcentajes de personas blancas y afroamericanas que son propietarias de su vivienda
- **Indicador 27 - Negaciones de Préstamos Hipotecarios:** Relación entre los porcentajes de denegaciones de solicitudes de préstamos hipotecarios a solicitantes blancos y afroamericanos.
- **Indicador 28 - Carga del Costo de la Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos con costos de vivienda superiores al 30% de los ingresos.
- **Indicador 31 - Vacantes Residenciales a Largo Plazo:** Relación entre los porcentajes de vacantes residenciales a largo plazo en vecindarios de mayoría afroamericana y de mayoría blanca.



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## VIVIENDA Y REVITALIZACIÓN DE VECINDARIOS

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico, Soluciones de Vivienda y Personas Sin Hogar



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Completar las revisiones a la Política Integral de Vivienda con base en la Auditoría de Equidad para diciembre de 2022. [✓] [Ei 25, 28]
2. Desarrollar una estrategia para identificar los vecindarios con mayor riesgo de gentrificación y desplazamiento para diciembre de 2023. [Ei 25,31]
3. Completar al menos tres evaluaciones de impacto de proyectos catalizadores, esfuerzos de revitalización de vecindarios o programas de vivienda para garantizar impactos equitativos del programa para octubre de 2024. [Ei 27,31]
4. Aumentar la proporción de unidades a precio de mercado sin restricciones en desarrollos respaldados por la Ciudad en áreas prioritarias de equidad del 11% al 30% para octubre de 2027. [\$] [Ei 31]
5. Designar de tres a cinco Áreas de Estrategia de Revitalización de Vecindarios y colaborar con miembros de la comunidad, servicios de la Ciudad de Dallas, desarrolladores, organizaciones sin fines de lucro y otras organizaciones para llevar \$100 millones de inversión a comunidades históricamente desfavorecidas para diciembre de 2027. [\$] [Ei 25,31]

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## RECURSOS HUMANOS

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera, Fuerza Laboral, Educación y Equidad



#### Acciones Clave del Departamento:

- Mantener una fuerza laboral diversa, talentosa, innovadora y comprometida que brinde servicios a los residentes de Dallas



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 14 - Matrícula en Educación Temprana por Ingreso:** Relación entre los porcentajes de niños de tres y cuatro años en los grupos de ingresos altos y medios matriculados en pre-k.
- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Proporción entre las puntuaciones promedio informados por los residentes asiáticos y afroamericanos para el “sentido de comunidad” en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad
- **Indicador 50 - Seguro Médico:** Relación entre los porcentajes de residentes hispanos y blancos sin seguro médico.



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de

Indicadores de Equidad 2019

1. Mejorar la participación de los empleados en el programa de subvenciones para el cuidado de niños mediante el perfeccionamiento de los criterios del programa existente, los programas educativos y la difusión a los participantes que cumplan con los requisitos. Las iniciativas se diseñarán para obtener aportes de los posibles participantes en todos los aspectos del programa. **[Ei 14]**
2. HR desarrollará iniciativas de extensión diseñadas para educar mejor y aumentar la inscripción de empleados con salarios más bajos en el plan de salud en un mínimo de 1 a 3 % para 2027. **[Ei 50]**
3. Aumentar el porcentaje de empleados diversos y por hora que respondan positivamente a las preguntas relacionadas con el “sentido de comunidad” en la Encuesta de Participación de los Empleados de la Ciudad de Dallas 1-3% anual a partir del AF 2022 hasta el 2027. **[Ei 37]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Acciones Clave del Departamento:

- Guiar la adquisición de tecnología, los cambios en los procesos comerciales y las decisiones sobre arquitectura
- Proporciona la infraestructura de TI, el hardware, el software y el soporte técnico para procesar las llamadas telefónicas al 9.
- Proporcionar tecnología, datos y soluciones comerciales seguras, fiables y con capacidad de respuesta.
- Proporciona instalación, reparación y sustitución de tecnología de radiocomunicación móvil de mano, fija y en el vehículo



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Proporción entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, son dueños de una empresa constituida en sociedad o no).
- **Indicador 29 - Acceso a Internet:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos sin acceso a Internet.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Organizar o participar en 5 eventos dirigidos a estudiantes de comunidades históricamente desfavorecidas a través de iniciativas de TI, P-TECH e Innovation Lab. **[\$] [Ei 39]**
2. Impulsar y extender el wifi público gratuito en todas las instalaciones del Departamento de Parques y Recreación. Ampliación completa de wifi público gratuito en 11 instalaciones ubicadas en áreas de prioridad de equidad donde 6 de los 10 códigos postales principales tienen el porcentaje más alto de hogares sin Internet. **[\$] [PKR] [Ei 29]**
3. Para diciembre de 2023, actualizar el sistema financiero existente de la Ciudad para respaldar a todos los departamentos que administran facturas y pagos a proveedores. La actualización automatizará el proceso de cuentas por pagar mejorando la precisión y la eficiencia. **[\$] [BMS, CCO] [Ei 2,39]**
4. Rediseñar el sitio web de la Ciudad para diciembre de 2023 para incluir mejoras en la directriz de estilo para diseños más sencillos de utilizar y mejoras en la accesibilidad en todo el sitio y el acceso al idioma para garantizar un acceso equitativo a los recursos y la información. Se está realizando una auditoría integral del sitio web para analizar el contenido, los componentes y las características. **[\$] [Ei 39]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## ALCALDE Y CONCEJO DE LA CIUDAD

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Acciones Clave del Departamento:

- Proporcionar políticas, comunicaciones y respaldo administrativo al Alcalde y a 14 miembros del Concejo de la Ciudad.
- Iniciar oportunidades de difusión comunitario para el organismo electo sobre las iniciativas de la Ciudad.
- Organizar eventos vecinales y reuniones comunitarias sobre presupuestos anuales.



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el servicio del gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta comunitaria bianual de la ciudad.



#### Medidas de Progresos:

1. Dedicar fondos anuales de desarrollo profesional para el Concejo de la Ciudad, las Comisiones y las Juntas para contratar organizaciones y organizaciones sin fines de lucro externas para realizar capacitaciones y proporcionar recursos asociados con el sesgo implícito y el gobierno inclusivo. **[\$] [Ei 39]**
2. Para diciembre de 2023, realizar una recomendación al Concejo de la Ciudad para que adopte una meta final de política de que las juntas y comisiones representen la demografía de las personas más afectadas por las decisiones. **[✓] [Ei 38]**
3. Aumentar el número de eventos del Concejo de la Ciudad enfocados en un indicador de equidad de 0 a 14 para diciembre de 2023. **[Ei 39]**

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

ALCALDE Y CONCEJO DE LA CIUDAD

## Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

4. Aumentar el número de relaciones con organizaciones y organizaciones sin fines de lucro orientadas a la justicia social para fortalecer el compromiso cívico de los miembros de la comunidad históricamente desfavorecidos en el gobierno de 0 a 5 para 2023. **[Ei 38]**
5. Aumentar el número de asociaciones de concejos de colaboración cruzada que involucren al menos una iniciativa de equidad de 10 por año a 30 por año para diciembre de 2025. **[Ei 39]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE ARTES Y CULTURA

## Prioridad Estratégica: Calidad de Vida, Artes y Cultura



### Acciones Clave del Departamento:

- Programas de Fondos para artistas, organizaciones sin fines de lucro y residentes de Dallas
- Administrar Programas de Arte Público
- Administrar Espacios Culturales



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Proporción entre los porcentajes de adultos afroamericanos y negros de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, dueños de una empresa constituida en sociedad o no)
- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Relación entre las puntuaciones promedio informadas por los residentes asiáticos y afroamericanos para el “sentido de comunidad” en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OFICINA DE ARTES Y CULTURA

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida, Artes y Cultura



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. En colaboración con los Servicios Públicos de Agua de Dallas, construir el proyecto de arte público Memorial para las Víctimas de la Violencia Racial en el Parque Martyr's contribuyendo con un total de \$812,000 para este espacio de arte público para diciembre de 2023. **[\$] [DWU] [Ei 38]**
2. Aumentar el porcentaje de financiación de servicios culturales para artistas y organizaciones históricamente desfavorecidos del 25% al 35% para el AF 2023-24 **[\$] [Ei 2]**
3. Homenajear las muchas culturas y personas internacionales que hacen que Dallas prospere aumentando el dinero de apoyo de la Ciudad para programas comunitarios históricamente desfavorecidos para 2023. **[\$] [Ei 37]**
4. Aumentar el número de obras de arte específicas de equidad comunitaria históricamente desfavorecidas que confrontan el racismo histórico, encargadas o donadas a la Colección de Arte Público de 18 a 23 (de -300 piezas en total) para 2024. **[Ei 2, 37]**
5. Aumentar la representación de la comunidad históricamente desfavorecida en los concejos artísticos de un promedio de 34% a 39% de diversidad para 2025. **[Ei 38]**
6. En colaboración con los Archivos Municipales de Dallas (Oficina del Secretario de la Ciudad), continuar los esfuerzos liderados por la Ciudad para construir y compartir historias relacionadas con los derechos civiles y la equidad, además de la Vivienda de Derechos Civiles Juanita J. Craft, el documental Rising sobre el Salón de la Vida Afroamericana de 1936 y arte público que represente a Adelfa Callejo y Santos Rodriguez para 2024. **[Ei 37]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OFICINA DE ATENCIÓN COMUNITARIA

### Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



#### Acciones Clave del Departamento:

- Invertir en Servicios de Primera Infancia y Extraescolares
- Administrar los Programas de Asistencia Fresh Start
- Implementar Servicios para Adultos Mayores
- Ofrecer Apoyo de Servicios Sociales para Crisis Financiera Temporal



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 9 - Ingreso Familiar Medio:** Relación entre los ingresos familiares medios de los hogares blancos y afroamericanos.
- **Indicador 10- Pobreza Infantil:** Relación entre el porcentaje de niños negros y afroamericanos que viven en o por debajo del 100% del umbral de pobreza.
- **Indicador 12 - Pobreza Laboral:** Relación entre los porcentajes de adultos hispanos y blancos de 25 a 64 años que actualmente trabajan más de 30 horas por semana y viven en o por debajo del 200% del umbral de pobreza.
- **Indicador 13 - Matriculación en Educación Temprana por Raza:** Relación entre los porcentajes de niños blancos e hispanos de tres y cuatro años matriculados en pre-k.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Proporción entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 51 - Atención Prenatal:** Relación entre los porcentajes de nacidos vivos por los cuales las madres blancas y afroamericanas buscaron atención prenatal en su primer trimestre.
- **Indicador 56 - Embarazo Adolescente:** Relación entre los porcentajes de todos los nacidos vivos de madres hispanas y blancas menores de 18 años.
- **Indicador 58 - Inseguridad Alimentaria Infantil:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos con niños menores de 18 años que recibieron beneficios del SNAP en los últimos 12 meses.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OFICINA DE ATENCIÓN COMUNITARIA

### Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. El Centro de Capacitación Financiera prestará servicios a un mínimo de 400 residentes a través de clínicas de capacitación y asesoramiento financiero profesional en áreas prioritarias de equidad para septiembre de 2023. **[Ei 9]**
2. Vital Statistics mantendrá una proporción de personal bilingüe (inglés y otro idioma) de al menos el 50% del personal de tiempo completo para garantizar la accesibilidad del servicio para septiembre de 2023. **[Ei 39]**
3. Apoyar a los proveedores locales en programas de primera infancia y extraescolares con subvenciones para aumentar el número de espacios de cuidado infantil de calidad disponibles en áreas prioritarias de equidad para la Meta: 20 instalaciones servidas. **[Ei 13]**
4. Organizar cuatro (1 por trimestre) eventos de participación comunitaria de servicio de alimentos en comunidades históricamente desfavorecidas para proporcionar 400 paquetes de alimentos nutricionales dirigidos específicamente a hogares encabezados por mujeres solteras, con niños menores de 18 años para octubre de 2023. **[Ei 10, 58]**
5. Servir a 500 familias con transferencias en efectivo de \$250/ mes durante un año, incluyendo la gestión de casos según sea necesario y apoyos integrales adicionales para julio de 2024, según lo permita la ley. **[\$][Ei12]**
6. A través del Programa de Primera Infancia/Extraescolar (ECOST), aumentar el número de niños servidos que residen en áreas prioritarias de equidad de 94 a 127 para julio de 2024. **[\$] [Ei 13, 51]**
7. Aumentar el número mensual de clientes de WIC que reciben servicios de nutrición en un 25% en áreas prioritarias de equidad para julio de 2024. **[Ei 10, 58]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE SUPERVISIÓN DE LA POLICÍA COMUNITARIA

## Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



### Acciones Clave del Departamento:

- Brindar apoyo operativo a la Junta de Supervisión de la Policía Comunitaria
- Recibir denuncias civiles externas y recomendar resultados al DPD: mediación, investigación de Asuntos Internos o investigaciones de Referencia Divisional
- Participación de la comunidad en asuntos policiales y asuntos policiales que deterioran la confianza pública.
- Supervisar las investigaciones del DPD sobre denuncias, incidentes críticos y otros asuntos relacionados.
- Revisar las políticas del DPD y realizar recomendaciones sobre cambios, actualizaciones y/o elementos que pueden necesitar ser eliminados de las Órdenes Generales y/o procedimientos operativos estándar para varios departamentos.



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Relación entre las puntuaciones promedio reportadas por residentes asiáticos y afroamericanos para el "sentido de comunidad" en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad
- **Indicador 40 - Multas y Cargos:** Relación entre las sumas promedio de las multas y los cargos pagados por los acusados afroamericanos y asiáticos en casos declarados culpables por los Tribunales Municipales de la Ciudad de Dallas.
- **Indicador 42 - Detenciones de Menores:** Relación entre el número de detenciones, colocaciones internas y externas de jóvenes afroamericanos y asiáticos (menores de 18 años) por cada 10,000.
- **Indicador 45 - Paradas de Tránsito y Búsquedas:** Relación entre los porcentajes de paradas de tráfico de conductores afroamericanos y asiáticos que resultan en una búsqueda.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OFICINA DE SUPERVISIÓN DE LA POLICÍA COMUNITARIA

### Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar el número de organizaciones comunitarias que sirven como Sitios de Recepción de Denuncias de OCPO en [comunidades históricamente desfavorecidas]. **[Ei 39]**
2. Aumentar las asociaciones con organizaciones que atienden a jóvenes y adultos jóvenes que sirven como Sitios de Recepción de Denuncias de OCPO en [comunidades históricamente desfavorecidas]. **[Ei 42]**
3. Aumentar el número de organizaciones que atienden a residentes LGBTQ+ de comunidades históricamente desfavorecidas que sirven como Sitios de Recepción de Denuncias de OCPO en comunidades históricamente desfavorecidas]. **[Ei 37]**
4. Aumentar el número de organizaciones que atienden a residentes inmigrantes que sirven como Sitios de Recepción de Denuncias de OCPO en [áreas de prioridad de equidad]. **[Ei 37]**
5. Aumentar el número de organizaciones que atienden a residentes de la tercera edad que sirven como Sitios de Recepción de Denuncias de OCPO en áreas de prioridad de equidad. **[Ei 37]**
6. Para diciembre de 2024, realizar una recomendación al DPD para extender el tiempo para presentar una denuncia de 60 a 90 días. **[✓] [Ei 40]**
7. Aumentar de 0 a 20 el número de organizaciones comunitarias que sirven como Sitios de Recepción de Denuncias de OCPO para diciembre de 2027; para incluir lo siguiente:
  - Aumentar el número de esfuerzos de difusión y educación por parte del Administrador de Participación y Difusión Comunitaria en comunidades históricamente desfavorecidas del 12 al 25 de mayo de 2024. **[Ei 45]**
  - Disminuir el tiempo entre la ocurrencia de un incidente y la presentación de la denuncia realizada para mayo de 2027. [Punto de referencia a ser establecido] **[Ei 39]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS

## Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



### Acciones Clave del Departamento:

- Brindar asistencia en la planificación, capacitación y ejercicios a los departamentos de la Ciudad y a las partes interesadas responsables de las actividades de mitigación, prevención, respuesta y recuperación.
- Utilizar la tecnología existente para garantizar que las iniciativas de gestión de emergencias sean eficientes y efectivas
- Adoptar un enfoque de todos los peligros en la planificación, capacitación y ejercicio, para dar a la ciudad de Dallas una mayor capacidad para responder y recuperarse ante los desastres.



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 26 - Desalojos:** Relación entre las tasas de desalojo en vecindarios de mayoría hispana y mayoría blanca.
- **Indicador 28 - Carga del Costo de Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos con costo de vivienda superior al 30% de los ingresos.
- **Indicador 31 - Vacantes Residenciales de Larga Duración:** Relación entre los porcentajes de vacantes residenciales de larga duración en vecindarios de mayoría afroamericana y de mayoría blanca.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Proporción entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informados por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 53 - Mortalidad:** Relación entre los porcentajes de fallecimientos de residentes blancos e hispanos.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OFICINA DE GESTIÓN DE EMERGENCIAS

### Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Para diciembre de 2023, en asociación con el Departamento de Cumplimiento del Código, realizar una recomendación formal para actualizar las políticas y los códigos relacionados con una mayor seguridad ante desastres en viviendas de unidades múltiples. [✓] [CODE] [Ei 31]
2. Aumentar el número de participantes del Equipo de Respuesta ante Emergencias Comunitarias (CERT) en áreas prioritarias de equidad de 134 a 168 para diciembre de 2025 (25 %). [Ei 53]
3. Traducir el 100% de nuestros materiales digitales de difusión de preparación ante emergencias a los cinco idiomas más hablados en la Ciudad de Dallas para diciembre de 2023. [\$] [Ei 39]
4. Mayor número de asociaciones comunitarias que apoyan el seguro de arrendatarios en áreas prioritarias de equidad de 0 a 20 para mayo de 2025. [\$] [Ei 28]
5. Aumentar el número de sociedades con propietarios de unidades de viviendas múltiples en áreas de prioridad de equidad de 0 a 40 para mayo de 2025. [Ei 39]
6. Reducir el número anual de residentes desplazados que buscan refugio luego de incendios de apartamentos en áreas prioritarias de equidad de 235 a 188 para mayo de 2027. [Ei 26]

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE CALIDAD AMBIENTAL Y SUSTENTABILIDAD

## Prioridad Estratégica: Medio Ambiente y Sustentabilidad



### Acciones Clave del Departamento:

- Control de Contaminación Atmosférica y Calidad del Aire
- Cumplimiento de la Gestión de Aguas Pluviales
- Plan Integral de Acción Climática Ambiental



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 30 - Gastos de Servicios Públicos:** Relación entre los porcentajes de los ingresos del hogar que se destinan a electricidad, gas, combustible para calefacción y agua en los hogares hispanos y asiáticos.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes hispanos y asiáticos en la Encuesta Comunitaria Bianaual de la ciudad.
- **Indicador 52 - Enfermedad Crónica:** Relación entre los porcentajes de adultos blancos y adultos de color diagnosticados con una enfermedad crónica.
- **Indicador 58 - Inseguridad Alimentaria Infantil:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos con niños menores de 18 años que recibieron beneficios del SNAP en los últimos 12 meses.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE CALIDAD AMBIENTAL Y SUSTENTABILIDAD

## Prioridad Estratégica: Medio Ambiente y Sustentabilidad



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar el número de monitores de calidad del aire a nivel vecinal en áreas prioritarias de equidad para fines del AF 2025 [Punto de referencia a desarrollar]. **[\$] [Ei 52]**
2. Proporcionar acceso a oportunidades solares comunitarias para hogares calificados con mayor necesidad para diciembre de 2025. **[Ei 30]**
3. Aumentar la superficie en acres de los sitios de cultivo vecinal (por ejemplo, jardines comerciales, comunitarios y para residentes) que sirven a comunidades históricamente desfavorecidas de 7 acres a 17 acres para diciembre de 2027. **[\$] [Ei 58]**
4. Aumentar el número de materiales de difusión ambiental traducidos a [idiomas de Asia y el Pacífico] de 1 anual a 8 anuales (2 por trimestre) para junio de 2027. **[\$] [Ei 39]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

## Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



### Acciones Clave del Departamento:

- Proporcionar asistencia técnica, educación y análisis de políticas para construir una comunidad sólida mediante la promoción de la justicia, la diversidad y la inclusión.
- Crear oportunidades para la participación estratégica, aprovechando las asociaciones comunitarias y colaborando y fortaleciendo la comunicación con todos los residentes y electores.
- Promover y preservar la elección de vivienda, proporcionar educación y capacitación sobre discriminación en la vivienda, investigar denuncias de vivienda justa y brindar apoyo para asistencia de desalojo



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 26 - Desalojos:** Relación entre las tasas de desalojo en vecindarios de mayoría hispana y mayoría blanca.
- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Relación entre las puntuaciones promedio informadas por los residentes asiáticos y negros para el “sentido de comunidad” en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informados por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la ciudad.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

### Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar la educación sobre los artículos exigidos por el Código de Propiedad de Texas (es decir, proporcionar a los arrendatarios una copia de su contrato de arrendamiento, siguiendo los procedimientos adecuados para los desalojos) a los arrendatarios de Dallas. **[Ei 26]**
2. Desarrollar un plan de acción de vivienda justa para mejorar los resultados de vivienda justa mientras reduce las cargas/desafíos asociados con el proceso de planificación de vivienda justa. (Fecha basada en la publicación del gobierno federal del nuevo marco de Promoción Afirmativa de Vivienda Justa). **[\$] [Ei 26]**
3. Aumentar el número de líderes inmigrantes en el grupo de trabajo de WCIA del 25% al 40 % para diciembre de 2023. **[Ei 38]**
4. Para diciembre de 2023, todos los departamentos de la Ciudad de Dallas adoptarán protocolos de acceso al idioma para garantizar un proceso para que los residentes se comuniquen de manera efectiva con el personal de la ciudad y reciban información en su idioma preferente [Todos los Departamentos]. **[Ei 39]**
5. Aumentar el porcentaje de solicitudes de servicio ADA en comunidades históricamente desfavorecidas completadas dentro del Acuerdo de Nivel de Servicio al 85% para octubre de 2024. **[Ei 39]**
6. Aumentar el número de programas de extensión dirigidos a aumentar la asistencia y participación de los residentes históricamente desfavorecidos en los programas de educación y difusión sobre Vivienda Justa del 10 % al 25 % para junio de 2024. **[Ei 26]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

## Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

7. Aumentar el número de programas de educación y difusión sobre Vivienda Justa del 5% al 20% para mayo de 2024 (Comunicación presentada a varios proveedores de vivienda para abordar el problema de la discriminación en la vivienda y la función de los proveedores de vivienda para eliminar el problema y las cuestiones secundarias). **[Ei 26]**
8. Anualmente, aumentar el porcentaje de informes de progreso sobre la implementación del REP en todos los departamentos al Comité WEE y al Simposio de Indicadores de Equidad. **[Ei 39]**
9. En asociación con DPL, aumentar el número de residentes que acceden a la Tarjeta de Biblioteca Mejorada de 0 a 13,000 para diciembre de 2027. **[\$] [LIB] [Ei 37]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE ASUNTOS GUBERNAMENTALES

## Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno



### Acciones Clave del Departamento:

- Servir como contacto principal de la Ciudad para los gobiernos locales, regionales y federales y las partes interesadas externas.
- Administrar las agendas legislativas estatales y federales de la Ciudad.
- Coordinar entre departamentos para desarrollar respuestas apropiadas ante asuntos legislativos estatales y federales.



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE ASUNTOS GUBERNAMENTALES

## Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar el número de actividades de participación comunitaria para recopilar comentarios sobre las prioridades legislativas federales y estatales de la Ciudad en áreas prioritarias de equidad de 0 a 4 para diciembre de 2022. **[\$] [Ei 39]**
2. Buscar la diversidad aumentando el número de referencias a departamentos para subvenciones y otros recursos que apoyen iniciativas enfocadas en la equidad en áreas prioritarias de equidad para mayo de 2023. [línea de base se establecerá en finales de 2022] [Todos los Departamentos] **[Ei 38]**
3. Al adoptar los programas legislativos federales y estatales de la Ciudad, proporcionar un informe correspondiente al Concejo de la Ciudad sobre aquellas iniciativas legislativas específicas que impacten a las comunidades históricamente desfavorecidas para marzo de 2023. **[Ei 39]**
4. Aumentar el número de miembros de la comunidad comprometidos en brindar comentarios sobre las prioridades legislativas federales y estatales de la Ciudad en áreas prioritarias de equidad para diciembre de 2024. [El punto de referencia se establecerá a finales de 2022] **[\$] [Ei 39]**
5. Realizar un seguimiento de los esfuerzos de presión de la Ciudad contra las iniciativas/programas legislativos federales y estatales que podrían afectar negativamente a las comunidades históricamente desfavorecidas para diciembre de 2024. **[Ei 39]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE CONSERVACIÓN HISTÓRICA

## Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico



### Acciones Clave del Departamento:

- Administrar el proceso de designación de sitios (históricos).
- Administrar los procesos de Certificado de Idoneidad y Certificado de Demolición para trabajos exteriores en propiedades históricas.
- Administrar el programa de Exención de Impuestos para distritos históricos y monumentos históricos.
- Administrar el cumplimiento del código en relación con los distritos históricos y los monumentos históricos.



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 28 - Carga del Costo de la Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos con costos de vivienda superiores al 30% de los ingresos.
- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianaual de la Ciudad.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OFICINA DE CONSERVACIÓN HISTÓRICA

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Recomendar enmiendas al Programa de Exención de Impuestos existente o desarrollar un nuevo programa de incentivos destinado a influir en la probabilidad de que el porcentaje de recursos asignados a comunidades históricamente desfavorecidas aumente para octubre de 2024. **[\$] [✓] [Ei 28]**
2. Realizar una recomendación al Concejo de la Ciudad para evaluar el respaldo de la Ciudad para viviendas/estructuras históricas que no están vinculadas al valor de la propiedad. **[\$] [✓] [Ei 28]**
3. Aumentar el número de piezas de preservación histórica colaterales, eventos de difusión, presentaciones/publicaciones de educación y concientización, en comunidades históricamente desfavorecidas proporcionadas en inglés y español de 0 a 3 para mayo de 2025. **[\$] [Ei 39]**
4. Realizar una recomendación para aumentar el número de residentes de comunidades históricamente desfavorecidas en la Comisión de Sitios para octubre de 2026 **[✓] [Ei 38]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE SOLUCIONES PARA PERSONAS SIN HOGAR

## Prioridad Estratégica: Soluciones de Vivienda y Personas Sin Hogar



### Acciones Clave del Departamento:

- Administrar el Programa de Arrendamiento Subsidiado por el Propietario y considerar ampliarlo a aquellos que tienen una vivienda de forma poco estable.
- Construir viviendas de apoyo transitorias y permanentes para abordar la falta de vivienda crónica.



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 28 - Carga del Costo de la Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares afroamericanos y blancos con costos de vivienda superiores al 30% de los ingresos.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre los puntajes promedio de satisfacción con el gobierno local informados por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE SOLUCIONES PARA PERSONAS SIN HOGAR

## Prioridad Estratégica: Soluciones de Vivienda y Personas Sin Hogar



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Para diciembre de 2022, formalizar una asociación entre HOU, OCC, MDHA y el Condado de Dallas para abordar las viviendas de apoyo permanente para residentes con ingresos bajos o nulos. **[\$] [HOU, OCC] [Ei 28]**
2. En colaboración con OGA y OEI, recomendar una legislación sobre la discriminación de la fuente de ingresos para diciembre de 2023. **[OGA, OEI] [Ei 39]**
3. Para julio de 2024, en colaboración con HOU, OCC, MDHA y el Condado de Dallas, crear un plan para toda la ciudad para viviendas de apoyo para residentes con ingresos bajos o nulos. **[\$] [HOU, OCC] [Ei 28]**
4. Disminuir el número de personas sin refugio entre aquellas poblaciones que exhiben mayor necesidad para el 2025. **[Ei 39]**
5. En colaboración con HOU, OCC, MDHA y el Condado de Dallas, añadir 248 unidades adicionales a la disponibilidad de viviendas de apoyo permanente para diciembre de 2027. **[\$] [✓] [HOU, OCC] [Ei 28]**
6. Reducir el tiempo promedio de colocación para la inscripción en el programa de colocación de viviendas para residentes históricamente desfavorecidos en Dallas Iniciativa de Realojamiento en Tiempo-Real de un promedio de 77 días a un promedio de 59 días para diciembre de 2027. **[Ei 39]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE SOLUCIONES INTEGRADAS DE SEGURIDAD PÚBLICA

## Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



### Acciones Clave del Departamento:

- Proporcionar una respuesta proactiva a las personas que experimentan una crisis de salud mental o del comportamiento
- Facilitar las operaciones de respuesta utilizando socios de cumplimiento del código no tradicionales
- Mejorar la calidad de vida mediante la implementación de los principios de Prevención del Delito a través del Diseño Ambiental
- Mejorar los esfuerzos para reducir los delitos violentos y la reincidencia



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 41 - Admisiones en Cárceles:** Relación entre el número de delitos violentos denunciados por personas afroamericanas y asiáticas por cada 1,000 residentes/ Relación entre el número de adultos afroamericanos y asiáticos por cada 1,000 ingresados en la cárcel por el Departamento de Policía de Dallas.
- **Indicador 43 - Arrestos:** Relación entre el número de individuos afroamericanos y asiáticos por cada 1,000 arrestados por el Departamento de Policía de Dallas.
- **Indicador 46 - Delitos Contra la Propiedad:** Relación entre el número de delitos contra la propiedad denunciados por cada 1,000 residentes que viven en vecindarios mayoritariamente afroamericanos y racialmente diversos.
- **Indicador 47 - Delitos Violentos:** Relación entre el número de delitos violentos denunciados por personas afroamericanas y asiáticas por cada 1,000 residentes.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

OFICINA DE SOLUCIONES INTEGRADAS DE SEGURIDAD PÚBLICA

## Prioridad Estratégica: Seguridad Pública



### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. A través de los Equipos de Intervención de Crisis, aumentar el número de referencias que cumplan con los requisitos para acceder a recursos de salud mental en comunidades históricamente desfavorecidas de 400 a 800 para diciembre de 2027 [nuevo programa – el punto de referencia se establecerá a finales de 2022]. **[DPD] [Ei 41, 43]**
2. Aumentar el porcentaje de llamadas que cumplan con los requisitos de salud conductual respondidas por equipos de RIGHT Care en áreas prioritarias de equidad del 60% al 80% para diciembre de 2025. **[DPD] [Ei 41, 43]**
3. En asociación con el Departamento de Cumplimiento del Código, aumentar la inversión en mejoras ambientales en áreas con alto índice de criminalidad de \$250,000 a \$500,000 para diciembre de 2027. **[\$] [CODE ] [Ei 46]**
4. Reducir el porcentaje de llamadas del DPD e incidentes delictivos en áreas de alto riesgo, según lo define el Enfoque de Modelado del Terreno de Riesgo, en un 20% más que la reducción general de la delincuencia en la ciudad para diciembre de 2027. **[DPD] [Ei 46, 47]**
5. Aumentar el número de Desvíos de la Cárcel que cumplen con los requisitos por parte de los equipos de RIGHT Care en áreas prioritarias de equidad del 18 % al 25 % para diciembre de 2027. **[DPD] [Ei 41]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OFICINA DE GESTIÓN DE RIESGOS

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Acciones Clave del Departamento:

- Proteger los bienes de la Ciudad de Dallas
- Proteger contra riesgos y peligros de seguridad que podrían afectar negativamente las operaciones de la Ciudad



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.



#### Medidas de Progresos:

1. Incrementar el número de capacitaciones ofrecidas fuera del horario regular (horario de turnos múltiples) de 85 a 95 para diciembre de 2022. **[Ei 39]**
2. Aumentar el número de capacitaciones ofrecidas en español de 14 a 18 para diciembre de 2022 y de 18 a 36 para diciembre de 2023 (si se aprueba la nueva posición). **[Ei 39]**

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de

Indicadores de Equidad 2019



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## PARQUE Y RECREACIÓN

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida/Artes y Cultura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Supervisar y Mantener Parques y Senderos
- Supervisar y Mantener las Instalaciones de Propiedad de la Ciudad (campos, acuáticos, atléticos, Zoológico de Dallas, Parque de la Feria, etc.)
- Proporcionar un programa integral de recreación que incluya iniciativas de salud y bienestar para jóvenes, adultos y adultos mayores.



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Relación entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, son dueños de una empresa constituida en sociedad o no).
- **Indicador 10 - Pobreza Infantil:** Relación entre el porcentaje de niños afroamericanos y blancos que viven en o por debajo del 100% del umbral de pobreza.
- **Indicador 33 - Acceso a Parques:** Relación entre el número promedio de parques en vecindarios de mayoría afroamericana y racialmente diversos.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 59 - Actividad Física:** Relación entre los porcentajes de encuestados hispanos y blancos que reportan no participar en actividad física o ejercicio fuera de su trabajo regular.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## PARQUE Y RECREACIÓN

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida/Artes y Cultura



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Recomendar enmiendas a la política de gobierno y las directrices de PKR para permitir la autorización de unidades móviles de alimentos para incluir carritos y Palateros en la propiedad del parque para el otoño de 2023. [✓][Ei 2]
2. Aumentar los programas extraescolares en áreas prioritarias de equidad en un 10% para mayo de 2024. [Ei 10, 39, 59]
3. Aumentar el porcentaje de residentes inscritos en programas activos/fitness del Departamento de Parques y Recreación en áreas prioritarias de equidad en un 10 % de la referencia para mayo de 2024. [Ei 59]
4. Aumentar el porcentaje de áreas prioritarias de equidad con acceso a parques a 10 minutos caminando del 73% al 78%, impactando a más de 46,000 residentes para mayo de 2027. [Ei 33]

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## PLANIFICACIÓN Y DISEÑO URBANO

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico, Vivienda, Medio Ambiente y Sustentabilidad



#### Acciones Clave del Departamento:

- Administrar el Uso del Suelo y la Zonificación
- Respaldar la Planificación de Toda la Ciudad y del Área
- Supervisar el Desarrollo y la Planificación Vecinal



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 25 - Propiedad de Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares blancos y afroamericanos que son propietarios de su vivienda.
- **Indicador 31 - Vacantes Residenciales a Largo Plazo:** Relación entre los porcentajes de vacantes residenciales a largo plazo en vecindarios con mayoría afroamericana y con mayoría blanca.
- **Indicador 37 - Sentido de Comunidad:** Relación entre las puntuaciones promedio informadas por los residentes asiáticos y negros para el “sentido de comunidad” en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.
- **Indicador 38 - Representación en el Gobierno:** Relación entre la representación proporcional de residentes blancos e hispanos en juntas y comisiones.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## PLANIFICACIÓN Y DISEÑO URBANO

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico, Vivienda, Medio Ambiente y Sustentabilidad



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. El P+UD albergará un mínimo de 5 módulos de capacitación en desarrollo de capacidades en comunidades históricamente desfavorecidas antes del 31 de diciembre de 2022. Los módulos de desarrollo de capacidades incluyen Servicios de Orientación de la Ciudad, La Información es Poder, Directriz de Organización Vecinal y Planifiquemos Juntos. **[Ei 37]**
2. Trabajar con MCC para desarrollar programas de capacitación para miembros de comisiones, juntas y comités nuevos y existentes, bajo la coordinación del PUD, que desarrollen su base de conocimientos y concientización de equidad para mejorar la toma de decisiones y los resultados para fines del AF 22-23. **[Ei 38]**
3. Trabajar con MCC para desarrollar capacitación para miembros de la comunidad, relacionada con servir en juntas y comisiones, para plasmar la población de la Ciudad de acuerdo con la Carta Constitucional de la Ciudad para fines del AF 22-23. **[MCC] [Ei 38]**
4. Trabajar con MCC para recomendar cambios a la ordenanza, las normas y los procedimientos de zonificación de la ciudad para que las juntas y comisiones describan mejor las puntuaciones y plasmen reflejen la población de la ciudad de acuerdo con la Carta de la ciudad a fines del AF 22-23. **[✓] [MCC] [Ei 38]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## PLANIFICACIÓN Y DISEÑO URBANO

### Prioridad Estratégica: Desarrollo Económico, Vivienda, Medio Ambiente y Sustentabilidad



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

5. Realizar recomendaciones sobre el uso del suelo a HOU, ECO y el Concejo de la Ciudad, según sea necesario, para aumentar el desarrollo de comunidades históricamente desfavorecidas, con alta desocupación residencial, a finales del proceso de desarrollo de la Política ForwardDallas (estimado en junio de 2023).  
**[✓] [HOU, ECO] [Ei 31]**
6. Identificar, a través de ForwardDallas, usos mixtos del suelo en comunidades históricamente desfavorecidas y rezonificar para aumentar el desarrollo económico y las viviendas transitables y económicas, específicamente cerca del transporte público para reducir los costos generales de vivienda y transporte para el Fin del Proyecto ForwardDallas estimado en julio de 2023. **[Ei 25]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE ADQUISICIÓN

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Acciones Clave del Departamento:

- Adquirir bienes y servicios de la Ciudad a través de adquisiciones estratégicas y competitivas
- Supervisar la gestión de contratos para respaldar el cumplimiento, el desempeño y las relaciones con los proveedores
- Aumentar la diversidad de proveedores en la contratación a través de la incorporación de iniciativas de equidad de proveedores en las decisiones de evaluación y adjudicación
- Supervisión y administración del Programa de Preferencia Local de la Ciudad, respaldando a los proveedores locales
- Aumentar la transparencia, la capacitación y el alcance a las pequeñas organizaciones pequeñas propiedad de minorías sin fines de lucro para aumentar la diversidad empresarial
- Supervisión de la Política de Salario Mínimo para todos los contratos de servicios generales



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 1 - Establecimientos Comerciales:** Relación entre el número promedio de negocios en vecindarios racialmente diversos y de mayoría afroamericana.
- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Proporción entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, son dueños de una empresa constituida en sociedad o no).
- **Indicador 12 - Pobreza Laboral:** Proporción entre los porcentajes de adultos hispanos y blancos de 25 a 64 años que actualmente trabajan más de 30 horas por semana y viven en o por debajo del 200% del umbral de pobreza.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE ADQUISICIÓN

### Prioridad Estratégica: Desempeño del Gobierno y Gestión Financiera



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Aumentar el número o el porcentaje de contratos grandes desglosados en contratos más pequeños dirigidos a M/WBE de 0 a 15 para 2023 [Se establecerán los datos de puntos de referencia]. **[Ei 2, 12]**
2. Aumentar adquisición de capacitación educativa en áreas prioritarias de equidad de 0 a 4 anuales para mayo de 2024 (0-2 anuales para mayo de 2022 y 2 a 4 anuales para mayo de 2023). **[\$] [Ei 1, 2, 39]**
3. Aumentar la oportunidad para que las empresas M/WBE presenten una propuesta u oferta donde el programa M/WBE de la Ciudad no se aplica para octubre de 2027. (Excepto los contratos de construcción, no gestionados por OPS) **[Ei 2]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OBRAS PÚBLICAS

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Mantener las calles, callejones y aceras de la ciudad
- Crear y mantener los sistemas de infraestructura de transporte fundamentales
- Proporcionar gestión de derecho de paso
- Supervisar los programas de bonos



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 25 - Propiedad de Vivienda:** Relación entre los porcentajes de hogares blancos y afroamericanos que son propietarios de su vivienda.
- **Indicador 32 - Calidad de las Calles:** Relación entre las puntuaciones promedio del Índice de Condición Del Pavimento (PCI) en vecindarios racialmente diversos y de mayoría blanca.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre los puntajes promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta comunitaria bianual de la ciudad.
- **Indicador 59 - Actividad Física:** Relación entre los porcentajes de encuestados hispanos y blancos que reportan no participar en actividad física o ejercicio fuera de su trabajo regular.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## OBRAS PÚBLICAS

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Obras Públicas trabajará con los resultados del modelo de Pavimentación para que un mínimo del 20% de las millas de carril provengan de áreas prioritarias de equidad a partir del AF 23. (El Índice de Condición del Pavimento es lo que se utiliza para identificar fallas en el pavimento. Estas fallas son se utiliza para desarrollar una puntuación y calificación del Índice de Condición del Pavimento. El proceso se describe en el Manual de Selección de Tratamiento de Calles que se encuentra en el sitio web de Gestión de Pavimentos.)  
**[Ei 32]**
2. Reconstruir o brindar mantenimiento en áreas prioritarias de equidad en el AF 2023, aumentando de 70 millas de carril a 153 millas de carril.  
**[\$][Ei 25, 39]**
3. Las actualizaciones del Plan Maestro de Aceras incluirán el 20% de los proyectos en áreas prioritarias de equidad para 2027. **[Ei 32]**
4. Aumentar el porcentaje de proyectos de mantenimiento de aceras completados en áreas prioritarias de equidad del 5% al 20% para 2027. **[\$] [Ei 59]**



# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE ASEO Y RECOLECCIÓN DE BASURA

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida/Artes y Cultura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Esforzarse por la sustentabilidad considerando el ciclo de vida completo de los productos, procesos y sistemas;
- Demostrar que las metas de crecimiento económico, gestión ambiental y responsabilidad fiscal están indisolublemente conectadas;
- Reducir el volumen de materiales desechados y maximizar el desvío de la eliminación; y,
- Estimular el crecimiento económico mediante la recuperación de materias primas valiosas y energía limpia a partir de materiales desechados.



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 12 - Pobreza Laboral:** Relación entre los porcentajes de adultos hispanos y blancos de 25 a 64 años que actualmente trabajan más de 30 horas por semana y viven en o por debajo del 200% del umbral de pobreza.
- **Indicador 30 - Gastos de Servicios Públicos:** Relación entre los porcentajes de los ingresos del hogar que se destinan a electricidad, gas, combustible para calefacción y agua en los hogares hispanos y asiáticos.
- **Indicador 39 - Satisfacción con el Servicio del Gobierno:** Relación entre las puntuaciones promedio de satisfacción con el gobierno local informadas por los residentes asiáticos e hispanos en la Encuesta Comunitaria Bianual de la Ciudad.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## SERVICIOS DE ASEO Y RECOLECCIÓN DE BASURA

### Prioridad Estratégica: Calidad de Vida/Artes y Cultura



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Realizar una recomendación al Concejo de la Ciudad para desarrollar un Programa de asistencia de tarifas de Dallas para apoyar a los hogares con ingresos elegibles con tarifas de servicios públicos para octubre de 2023. **[\$] [✓] [Ei 12, 30]**
2. En asociación con Cumplimiento de Códigos, aumentar la participación de Baterías, Aceite, Pintura y Anticongelante (BOPA) en todos los eventos de basura del vecindario de 200 a 250 participantes en áreas de prioridad de equidad para septiembre de 2024. **[CODE] [Ei 30]**
3. Aumentar de 25 a 50 el número de carritos rodantes comerciales en eventos benéficos programados/conocidos en áreas prioritarias de equidad para septiembre de 2024. **[Ei 39]**
4. Aumentar la ayuda fiscal para apoyar a los hogares con ingresos elegibles con tarifas de franquicia evaluadas en el fondo empresarial de Saneamiento de \$0 a \$1 millón para mayo de 2027 (aumentos de la tasa de compensación). **[\$] [Ei 12, 39]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

CENTRO DE PEQUEÑAS EMPRESAS

## Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



### Acciones Clave del Departamento:

- Brindar servicios de reingreso y desarrollo de la fuerza laboral
- Aumentar las oportunidades de emprendimiento y fomentar el crecimiento y el desarrollo
- Promover la diversidad empresarial



### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 1 - Establecimientos Comerciales:** Relación entre el número promedio de negocios en vecindarios racialmente diversos y de mayoría afroamericana.
- **Indicador 2 - Propiedad de Empresas:** Proporción entre los porcentajes de adultos blancos y afroamericanos de 25 a 64 años que trabajan por cuenta propia (es decir, son dueños de una empresa constituida en sociedad o no).
- **Indicador 4 - No participación en la Fuerza Laboral:** Relación entre los porcentajes de adultos afroamericanos y blancos de 25 a 64 años que no están en la fuerza laboral.
- **Indicador 5 - Desempleados:** Relación entre los porcentajes de adultos afroamericanos y blancos de 25 a 64 años que están desempleados.
- **Indicador 6 - Empleo de Alto Crecimiento y Alta Remuneración:** Relación entre los porcentajes de adultos asiáticos e hispanos de 25 a 64 años en ocupaciones de alto crecimiento y alta remuneración.
- **Indicador 7 - Ingreso Medio de Tiempo Completo:** Proporción entre los ingresos anuales medios de adultos blancos e hispanos actualmente empleados de 25 a 64 años que trabajan más de 30 horas por semana.

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## CENTRO DE PEQUEÑAS EMPRESAS

### Prioridad Estratégica: Fuerza Laboral, Educación y Equidad



#### Medidas de Progresos:

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de Indicadores de Equidad 2019

1. Realizar un seguimiento anual de cuántos subcontratistas MWBE realizan la transición para convertirse en Primes en la Ciudad de Dallas anualmente. **[Ei 2,6,7]**
2. Aumentar el gasto en un 25% con subcontratistas M/WBE de acuerdo con el plan de Desarrollo de Empresas e Inclusión de la ciudad. **[Ei 2,6,7]**
3. Para 2024, desglosar y publicar los porcentajes dentro de las Categorías M/WBE de la Ciudad. **[Ei 1,6,7]**
4. Aumentar el número de empresas M/WBE que participan en el programa Mentores/Pupilos de 10 a 20 para diciembre de 2024. **[Ei 4,5,6,7]**

# MEDIDAS DEL PROGRESO DE DEPARTAMENTOS

## TRANSPORTE

### Prioridad Estratégica: Transporte e Infraestructura



#### Acciones Clave del Departamento:

- Administrar el sistema de semáforos y señales de tránsito de toda la ciudad.
- Implementar la aminoración del tránsito en el vecindario
- Generar multas de estacionamiento y cobrar las tarifas de las multas
- Responder a solicitudes de servicio para problemas de tránsito
- Implementar el Plan de Acción Vision Zero



#### Indicadores de Equidad Alineados:

- **Indicador 32 - Calidad de Calles:** Relación entre las puntuaciones promedio del Índice de Condición del Pavimento (PCI) en vecindarios racialmente diversos y de mayoría blanca
- **Indicador 45 - Paradas de Tránsito y Búsquedas:** Relación entre los porcentajes de paradas de tráfico de conductores afroamericanos y asiáticos que resultan en una búsqueda.
- **Indicador 47 - Delitos Violentos:** Relación entre el número de delitos violentos denunciados por personas afroamericanas y asiáticas por cada 1,000 residentes.



#### Medidas de Progresos:

1. En asociación con la Oficina de Soluciones Integrales de Seguridad Pública, implementar 30 nuevos proyectos de alumbrado público en áreas prioritarias de equidad para mayo de 2023 (de 40 a 70). **[\$] [OIPSS] [Ei 47]**
2. Aumentar la implementación de proyectos de aminoración del tránsito como se indica en el Plan de Acción Vision Zero en áreas prioritarias de equidad de 7 a 10 para mayo de 2023 **[\$] [DPD] [Ei 32.45]**
3. Aumentar el número de proyectos de alumbrado público en áreas prioritarias de equidad a 100 para mayo de 2024 (de 70). **[\$] [Ei 47]**

Simbología de Medidas de Progreso:

\$ = Impacto Fiscal

✓ = Impacto de la Política

DEPT = Departamento(s)

Colaborador(es)

Ei # = Número de Informe de

Indicadores de Equidad 2019





APÉNDICE B.

# GRANDES METAS AUDACES

*Se desarrollará un marco estratégico para cada una de las BAG tras la adopción del REP.*

# GRANDES METAS AUDACES



## 1. GRAN META AUDAZ

### DESARROLLO ECONÓMICO, LABORAL Y COMUNITARIO

Convertirnos en la Ciudad más inclusiva económicamente al eliminar la brecha de riqueza a través de la inclusión económica y la fuerza laboral, fomentar la plena participación en la vida cultural y cívica de Dallas al reconocer las contribuciones de comunidades históricamente desfavorecidas e invirtiendo en el desarrollo económico y humano en áreas prioritarias de equidad.

#### OPORTUNIDAD ECONÓMICA

##### OBJETIVO DE ACCIONES

1.1 Integrar los esfuerzos de equidad de la Política de Desarrollo Económico en múltiples departamentos.

1.2 Mayor accesibilidad a las adquisiciones mediante la construcción de una cartera de diversos contratistas, vendedores y proveedores X aumentar la estabilidad económica y el desarrollo de la fuerza laboral.

1.3 Mejorar el desarrollo y el apoyo social a pequeña y gran escala donde la inseguridad alimentaria y las instituciones crediticias abusivas han marginado aún más a las comunidades históricamente desfavorecidas.

1.4 Implementar nuevas políticas de incentivos económicos para abordar los desarrollos comerciales que necesitan incentivos económicos.

1.5 Promover el bienestar de la comunidad al aumentar el acceso a opciones nutritivas, económicas y de calidad para alimentos, comidas y artículos esenciales de higiene al alinear los servicios sociales, la educación nutricional, la agricultura urbana y las inversiones financieras en áreas prioritarias de equidad y otras áreas con necesidades demostradas.

1.6 Poner a prueba "oportunidades de comidas preparadas" para familias en áreas prioritarias de equidad y otras áreas de necesidad demostrada para ayudar a los padres que trabajan superar las barreras de costos para servir alimentos nutritivos.

1.7 Invertir en jardines comunitarios y agricultura urbana con capacidad para una producción significativa de productos agrícolas y comestibles.

1.8 Apoyar el comercio minorista alternativo basado en la comunidad, como mercados de agricultores comunitarios, tiendas vecinales, tiendas de alimentos de propiedad comunitaria/cooperativa, etc.

1.9 Mejorar la vitalidad económica de las áreas prioritarias de equidad para fomentar el crecimiento a mediano y largo plazo, brindando a todos los residentes, oportunidades para prosperar con un mayor desarrollo económico y laboral.

1.10 Involucrar a los residentes a través de programas artísticos y culturales que integren completamente los vecindarios y las comunidades históricamente desfavorecidas en la vida cívica y crear un ecosistema comunitario donde el arte y la cultura se valoren en cada vecindario.

1.11 Invertir con pequeñas empresas y emprendedores para respaldar e incrementar las transacciones bancarias en comunidades históricamente desfavorecidas.

1.12 Implementar Workforce Dallas con el personal directivo de la Fuerza Laboral de Czar del Alcalde para atender a los residentes varones adultos jóvenes (18-24 años de edad) de áreas prioritarias de equidad con habilidades de reingreso a la fuerza laboral, oportunidades FreshStart, mejora de las habilidades y requisitos de empleo de capacitación en el trabajo.

1.13 Implementar la oportunidad de ser Becario de la Agencia de Desarrollo Económico.

1.14 Implementar la iniciativa "Futuro del Trabajo" para apoyar la dotación de personal y la mejora de las habilidades de la fuerza laboral de Empleos del Mañana

# GRANDES METAS AUDACES



## 2. GRAN META AUDAZ JUSTICIA AMBIENTAL

Participar y abordar equitativamente el impacto desproporcionado que la contaminación y los problemas climáticos tienen en las comunidades históricamente desfavorecidas.

### VECINDARIO E INFRAESTRUCTURA: SALUD PÚBLICA

#### OBJETIVO DE ACCIONES

**2.1** Cuantificar los impactos ambientales negativos en comunidades históricamente desfavorecidas a través del análisis de datos (p. ej., herramienta de detección).

**2.2** Implementar una capacitación anual sobre justicia ambiental en toda la ciudad para el personal e integrar el análisis de detección de justicia ambiental en el trabajo de los empleados de la ciudad.

**2.3** Mejorar la calidad del aire y el agua en áreas prioritarias de equidad para promover resultados ambientales y de salud pública equitativos utilizando datos para evaluar tendencias y áreas de preocupación (p. ej., soluciones basadas en la naturaleza, programa de supervisión de la calidad del aire en vecindarios mediante la colocación de monitores de aire no reglamentarios en comunidades abrumadas).

**2.4** Utilizando herramientas de detección de Justicia Ambiental, implementar políticas y programas (p. ej., Forward Dallas y otros datos disponibles) sobre fuentes de contaminación existentes para identificar análisis de uso de suelo compatibles en/cerca de áreas prioritarias de equidad.

**2.5** Apoyar la construcción de relaciones con y en áreas prioritarias de equidad para avanzar, investigar y abordar la limpieza de disposiciones ilegales. (p. ej., acelerar la limpieza del sitio y reducir las exposiciones ambientales y de salud humana).

**2.7** Aumentar la infraestructura verde y otras herramientas para abordar las condiciones de inundación en áreas prioritarias de equidad al completar el análisis de inundación y drenaje para el drenaje del vecindario (p. ej., particularmente en comunidades históricamente desfavorecidas).

**2.8** Implementar acciones para aumentar tanto el acceso a alimentos locales saludables como la producción local.

**2.9** Proteger y mejorar el dosel arbóreo en áreas prioritarias de equidad mientras se fomenta el desarrollo sostenible.

**2.10** Proporcionar una mejor comprensión y participación de la comunidad a través de un mejor acceso al idioma y una mayor participación con comunidades históricamente desfavorecidas durante los procesos de toma de decisiones de la Ciudad.

**2.11** Reducir que camiones comerciales estacionen o queden al ralentí de forma ilegal en comunidades históricamente desfavorecidas.

**2.12** Aumentar la eficiencia de los edificios residenciales a través de la climatización, el acceso a energía limpia a través de programas solares comunitarios y reducir la utilización de energía en comunidades históricamente desfavorecidas a través de otros programas relacionados.

**2.13** Implementar un nuevo Programa Brownfield.

**2.14** Apoyar el ecosistema local de agricultura urbana en comunidades abrumadas por la contaminación ambiental.

**2.15** Desarrollar e implementar una lista de verificación de Equidad Ambiental para utilizar en proyectos de la Ciudad con el fin de evitar ubicaciones inapropiadas de centros de lotes en o cerca de receptores críticos, particularmente en los esfuerzos de construcción de la Ciudad. (OEQS/OBC/PBW)

**2.16** Abordar los desbordamientos sanitarios persistentes de apartamentos en propiedades problemáticas

# GRANDES METAS AUDACES



## 3. GRAN META AUDAZ VIVIENDA

Cerrar la brecha de propiedad de vivienda y asegurar la estabilidad de la vivienda.

### OPORTUNIDAD ECONÓMICA: VECINDARIO E INFRAESTRUCTURA

#### OBJETIVO DE ACCIONES

**3.1.** Tener como objetivo inversiones en viviendas económicas y revitalización de vecindarios en mercados inmobiliarios más sólidos (p. ej., Análisis de Valor de Mercado - MVA) y comunidades de pocos recursos para abordar las desigualdades de larga data en una de las 15 Zonas de Oportunidad designadas por el gobierno federal; áreas donde es posible impulsar el capital para respaldar nuevos negocios e inversiones al proporcionar impuestos diferidos sobre las ganancias de capital, entre otros beneficios fiscales para abordar las desigualdades de larga data. Además, se buscarán oportunidades para desarrollos de viviendas de ingresos mixtos a través de Hensley Field, el Distrito Internacional y otros desarrollos importantes planificados para Dallas

**3.2.** Implementar estrategias contra el desplazamiento en vecindarios en transición (por ejemplo, gentrificación) para abordar las desigualdades de larga data al garantizar que la zonificación incluya a las comunidades históricamente desfavorecidas para fomentar la sustentabilidad y las oportunidades favorables.

**3.3.** Mejorar y construir comunidades de viviendas estables para poblaciones sin vivienda que contribuyan a la seguridad del vecindario y la oportunidad económica.

**3.4.** Abordar las propiedades en áreas con desafíos de rehabilitación ambiental identificados (por ejemplo, nuevos programas Brownfields, el Programa de Limpieza Voluntaria de Texas y otras

formas de abordar los contaminantes del sitio) para garantizar que el desarrollo futuro proteja la salud humana y el medio ambiente

**3.5.** Abordar los costes previos al desarrollo (por ejemplo, la rehabilitación) en comunidades históricamente desfavorecidas.

**3.6.** Revitalizar y renovar las viviendas existentes que actualmente no cumplen con los requisitos del código.

**3.7.** Integrar paneles solares fotovoltaicos, infraestructura de carga de vehículos eléctricos, medidas de eficiencia energética y climatización en el desarrollo de nuevas viviendas y la renovación de viviendas existentes a través de programas de la ciudad.

**3.8.** Proporcionar recursos para adquirir y mantener viviendas y mejorar la disponibilidad y el acceso a los servicios de financiación hipotecaria en toda la Ciudad, independientemente de su ubicación.

**3.9.** Proporcionar financiamiento para la construcción y otros incentivos para proyectos de viviendas económicas y de ingresos mixtos.



# GRANDES METAS AUDACES



## 4. GRAN META AUDAZ Infraestructura

Cerrar las brechas de infraestructura donde anteriormente se produjo una desinversión histórica intencional.

### VECINDARIO E INFRAESTRUCTURA

#### OBJETIVO DE ACCIONES

4.1 Priorizar el Paquete/Propuesta de Bonos de Infraestructura para el AF 2023-24 para abordar las inversiones en infraestructura en áreas prioritarias de equidad (p. ej., Jeffries-Meyers, The Bottoms, 5-Mile, etc.).

4.2 Construir y mejorar los servicios de infraestructura para apoyar a las comunidades históricamente desfavorecidas que se han visto afectadas por las inundaciones y los altos costos de los servicios públicos de energía.

4.3 Abordar las necesidades de infraestructura para garantizar el desarrollo futuro de viviendas económicas y de mercado mixto.

4.4 Garantizar la capacidad para que los desarrolladores actuales y futuros reconozcan la ventaja de desarrollar al sur de la I-30 (áreas específicas por identificar). Este objetivo está aquí para resaltar el bien económico y el beneficio de implementar la equidad de infraestructura (por ejemplo, atraer negocios).

4.5 Trabajar con la Ciudad de Dallas, DISD y DART para llevar a cabo la transición de la flota de autobuses y vehículos ligeros a 100 % eléctricos para 2040.

4.6 Trabajar con DART para mejorar los servicios de las paradas de autobús en comunidades históricamente desfavorecidas.

4.7 Incrementar la infraestructura de carga de vehículos eléctricos (EV) en áreas prioritarias de equidad.

4.8 Utilizar asociaciones para aumentar el acceso a los servicios de micromovilidad en áreas prioritarias de equidad (por ejemplo, autobuses, senderos para bicicletas, motocicletas, etc.).

4.9 Trabajar con DART para financiar y construir centros de movilidad en áreas prioritarias de equidad.

4.10 Los planes para la I-345 (el segmento de la autopista que conecta la US75 y la I-45) en el este y la I-30 en el sur del Centro de la Ciudad cambiarán drásticamente nuestro núcleo urbano para la próxima generación. Los componentes de la ciudad de estos proyectos incluyen: I-345/ mejoras en la Red de Calles de la Ciudad, I-30/ mejoras de la Red de calles de la Ciudad y D2/I-345/ mejoras de la Red de calles de la Ciudad.



## GRANDES METAS AUDACES



### 5. GRAN META AUDAZ

## Seguridad Pública y Bienestar

Hacer que las comunidades de Dallas sean seguras en formas que prevengan daños y promuevan el bienestar, la sanación y la justicia.

### JUSTICIA Y GOBIERNO

#### OBJETIVO DE ACCIONES

**5.1** Disminuir el porcentaje de comunidades históricamente desfavorecidas arrestadas por delitos menores.

**5.2** Disminuir el número de internamientos juveniles internos y externos de áreas prioritarias de equidad.

**5.3** Reducir el número de incidentes de violencia doméstica en áreas prioritarias de equidad (p. ej., asociación colaborativa con las fuerzas policiales y otras agencias que fomenten un enfoque holístico).

**5.4** Reducir el número de incidentes de violencia con armas de fuego.

**5.5** Permitir trabajo voluntario que impacte a la comunidad en lugar de arrestos y cargos (por ejemplo, limpieza de carreteras).

**5.6** Crear alternativas en el sistema de justicia penal para impactar positivamente los resultados de las áreas prioritarias de equidad.

**5.7** Proporcionar recursos y servicios a los delincuentes de bajo nivel (p. ej., referir a los delincuentes en el centro de sobriedad a las agencias de asistencia).

**5.8** Priorizar el impacto en la comunidad para mitigar los delitos de bajo nivel a través de alianzas con entidades, asociaciones,

organizaciones y trabajar para avanzar en los esfuerzos de reingreso para los individuos impactados por la justicia.

**5.9** Priorizar la colaboración entre el Departamento de Policía y las organizaciones comunitarias para abordar mejor la seguridad pública de la ciudad.

**5.10** Brindar asistencia de salud mental a menores de comunidades históricamente desfavorecidas.

**5.11** Capacitar a la comunidad y brindar recursos para abordar el trauma (p. ej., sobrellevar/superar eventos traumáticos).

**5.12** Trabajar con comunidades y entidades históricamente desfavorecidas (p. ej., Urban Inter-Tribal Center of Texas) para abordar a Mujeres/Personas Indígenas Asesinadas/Desaparecidas (MMIW/P) – (Asuntos Comunitarios del DPD).

**5.13** Mantener el bienestar de la comunidad mientras se utiliza un enfoque holístico junto con la seguridad pública (p. ej., difusión comunitaria y educación sobre derechos).



APÉNDICE C.

## **EVENTOS HISTÓRICOS**

APÉNDICE D.

## **PLANES DE LA CIUDAD RELACIONADOS**

APÉNDICE E.

## **SIGLAS DE DEPARTAMENTOS**

APÉNDICE F.

## **PUNTUACIONES DE INDICADORES DE EQUIDAD**

APÉNDICE G.

## **GLOSARIO**

APÉNDICE H.

## **RESOLUCIÓN DE EQUIDAD RACIAL**

# HISTORIA DE LA CIUDAD DE DALLAS

---

## Eventos Históricos

Los relatos históricos que se presentan a continuación, algunos de ellos de duras realidades y experiencias vividas, pueden servir para sanar a través del reconocimiento y relatos honestos que pueden utilizarse con el propósito de aprendizaje y crecimiento permanente.

La Oficina de Equidad e Inclusión agradece a los Archivos Municipales de Dallas, la Biblioteca Pública de Dallas y la Oficina de Artes y Cultura por su apoyo para documentar esta historia.

---

**1865** Al enterarse de su emancipación en 1865, muchos afroamericanos en Texas abandonaron las viviendas de sus antiguos amos para embarcarse en una nueva vida como libertos. Se establecieron en todo el estado, algunos buscaron trabajo agrícola en áreas rurales, mientras que otros se sintieron atraídos por las ciudades, donde se podían encontrar mayores oportunidades de empleo y beneficios. En los límites de la ciudad de Dallas y sus alrededores surgieron varias comunidades de libertos, incluyendo Upper White Rock, Lower White Rock, Fields, The Prairie, Egypt (o Little Egypt), Elm Thicket, Tenth Street y Joppa. Uno de los asentamientos en particular se conoció simplemente como Freedmantown (también llamado Freedman's Town).

Luego de la Guerra Civil, la alta burguesía de Dallas intentó volver a un estado de statu quo anterior a la guerra en las relaciones raciales: mantener la superioridad de los ciudadanos blancos sobre los afroamericanos ahora liberados. Los afroamericanos esclavizados liberados se dirigieron a Texas desde Louisiana y Mississippi en busca de refugio y encontraron su hogar en Freedman's Towns, asentados en las afueras de los límites de la Ciudad de Dallas en ese momento. Los afroamericanos fueron excluidos de las actividades políticas, económicas, sociales y culturales de la ciudad, y la policía utilizó las leyes contra el vagabundeo como una forma de control social. No obstante, vecindarios como el actual Distrito Histórico de Tenth Street se convirtieron en prósperos enclaves de Libertos. Durante décadas, el área de Tenth Street ha enfrentado desafíos, incluyendo la destrucción de viviendas históricas.

[Fuente: [www.tshaonline.org/handbook/entries/freedmantownnorth-dallas](http://www.tshaonline.org/handbook/entries/freedmantownnorth-dallas)]

---

**1874** J.L. Chow inauguró la Lavandería Chow Chow en 904 Elm Street. Fue la primera persona de ascendencia asiática en aparecer en los directorios de la ciudad. Para 1891, 41 de las 49 lavanderías en Dallas eran propiedad de personas chinas. Impulsados por décadas de intolerancia, los competidores blancos iniciaron una campaña de propaganda contra las lavanderías de dueños chinos.

[Fuente: <https://stephaniedrenka.com/jl-chow-dallas-chinese-history/>]

---

**1889** La entonces Feria Estatal de Texas, de propiedad privada, anuncia el primer "Día de la Gente de Color" conocido. Este evento continuó hasta 1910, cuando la ciudad adquirió la Feria. En los primeros tiempos de la Feria no existía tal segregación.

[Fuente: [www.thestoryoftexas.com/discover/artifacts/naacp-state-fair-spotlight-012315](http://www.thestoryoftexas.com/discover/artifacts/naacp-state-fair-spotlight-012315)]

## HISTORIA DE LA CIUDAD DE DALLAS

---

**1906** El Dr. Benjamin Bluit, el primer cirujano afroamericano en Texas, abrió el primer hospital para médicos y enfermeras afroamericanas para ejercer y para uso de los ciudadanos en 504 Commerce Street.

[Fuente: Marcel Quimby, "Dr. Benjamin Bluit and the Bluit Sanitarium", *Legados: A History Journal for Dallas and North Central Texas*. 19 (Primavera 2007).]

---

**1911** Originalmente, Little Jerusalem fue colonizada por judíos de Europa del Este y ese vecindario pasó a ser conocido como Little Mexico o El Barrio, colonizado por refugiados mexicanos a principios de siglo huyendo de la revolución mexicana. Este vecindario fue el primer enclave mexicano en Dallas y se convirtió en una comunidad de pequeñas empresas, iglesias, escuelas y reuniones comunitarias en lo que se convirtió en el Parque Pike, aunque originalmente a las familias mexicanas no se les permitía utilizar el parque en el vecindario. Solicitaron la intervención del Cónsul General de México.

Tras el establecimiento de Little Mexico, otros "vecindarios" mexicano-estadounidenses incluyeron Eagle Ford/Ledbetter, La Estrella, Elmer Scott Projects, Los Altos de Juarez, La Bajada, Shadrack/Bedford, Cemento Chico/Lone Star Cement, Cemento Grande/Trinity Portland Cement, Vilbig/Akron, El Aceite, La Loma, Rancho Grande, City Park, Cadillac Heights, El Pozo, East Dallas/Floyd St., Exall Park.

Crédito: Dallas Mexican American Historical League (DMAHL)

[Fuente: <https://dallascityhall.com/departments/sustainabledevelopment/historicpreservation/Pages/Pike-Park.aspx>; <https://dallascityhall.com/departments/sustainabledevelopment/historicpreservation/HP%20Documents/Landmark%20Structures/St.%20Anns%20School%20Landmark%20Nomination.pdf>; <https://www.dmahl.org/>]

---

**1920** Antes de que se prohibieran los linchamientos y los ahorcamientos en 1920, la muestra más cruda de esta violencia racista en Dallas tuvo lugar el 3 de marzo de 1910, cuando arrojaron a Allan Brookes desde una ventana del Tribunal Federal del Condado de Dallas en Commerce Street y lo lincharon violentamente desde Elks Arch, un cartel de bienvenida que se cernía sobre Main y Akard.

[Fuente: <https://twu.edu/media/documents/history-government/A-Tale-of-Two-Cities.pdf>]

---

**1930** La Corporación de Préstamos para Propietarios de Viviendas (HOLC), creada como parte del New Deal, publicó mapas que etiquetaban ("redlined") a las comunidades predominantemente afroamericanas y "nacidas en el extranjero" como "de riesgo" para los préstamos hipotecarios federales, creando una gran barrera para los residentes para acceder al capital requerido para ser propietario de una vivienda.

[Fuente: <https://nrc.org/holc/>; [https://nrc.org/wp-content/uploads/dlm\\_uploads/2018/02/NCRC-Research-HOLC-10.pdf](https://nrc.org/wp-content/uploads/dlm_uploads/2018/02/NCRC-Research-HOLC-10.pdf); <https://www.arcgis.com/home/item.html?id=063cdb28dd3a449b92bc04f904256f62>]



## HISTORIA DE LA CIUDAD DE DALLAS

---

**1906** Se construyó un campo de internamiento para “extranjeros enemigos” en Seagoville, TX para detener a hombres, mujeres y niños de ascendencia japonesa (a menudo incluyendo familias enteras, algunos de los cuales eran ciudadanos estadounidenses naturalizados). (FUENTE) Flashback Dallas - “Enemy Aliens” and the WWII Internment Camp at Seagoville

[Fuente: <https://flashbackdallas.com/2017/01/31/enemy-aliens-and-the-wwii-internment-camp-at-seagoville>]

---

**1906** Las familias afroamericanas que se mudaron a comunidades predominantemente blancas fueron aterrorizadas con bombardeos e incendios de viviendas, lo que obligó a los residentes a permanecer en comunidades segregadas.

[Fuente: Dallas’ Hidden History of Terror ([texasobserver.org](http://texasobserver.org))]

---

**1953** Como parte de una política para poner fin al estado de fideicomiso protegido de todas las tierras propiedad de indígenas, la Oficina de Asuntos Indígenas inicia un programa de “reubicación voluntaria” a centros urbanos, incluyendo Dallas. Archivos Nacionales - Recursos para Educadores - Reubicación Urbana de Indígenas Americanos

[Fuente: <https://www.archives.gov/education/lessons/indian-relocation.html#:~:text=In%201953%2C%20the%20U.S.%20Congress,a%20voluntary%20urban%20relocation%20program.>]

---

**1954** Los abogados de LULAC (Liga de Ciudadanos Latinoamericanos Unidos) llevaron el caso de la demanda de Hernandez contra el Estado de Texas a la Corte Suprema, ganando el derecho de los mexicanoamericanos a formar parte de los jurados.

[Fuente: <https://www.history.com/this-day-in-history/supreme-court-ruling-hernandez-v-texas#:~:text=charges%20of%20discrimination.,In%20Hernandez%20v.,and%20all%20other%20non%2Dwhites.>]

---

**1956** El Manual de Aseguramiento de la Administración Federal de Vivienda recomendaba que las carreteras se utilicen para separar a las comunidades por raza y etnia (que se promulgó en la Ley de Carreteras de Ayuda Federal de 1956).

[Fuente: <https://www.npr.org/2017/05/03/526655831/a-forgotten-history-of-how-the-u-s-government-segregated-america>]

---

**1959** La ciudad adquirió el Parque Hamilton, que puso fin simbólicamente a la segregación social de los parques de Dallas.

[Fuente: “A means to a Peaceful Transition: LB Houston and the Desegregation of Dallas Parks,” Legados Volumen 28, Número 1, Primavera 2016]



## HISTORIA DE LA CIUDAD DE DALLAS

**1959** La ciudad adquirió el Parque Hamilton, que puso fin simbólicamente a la segregación social de los parques de Dallas.

[Fuente: "A means to a Peaceful Transition: LB Houston and the Desegregation of Dallas Parks," Legados Volumen 28, Número 1, Primavera]

**1970** El caso *Tasby v. Estes* fue al tribunal federal. El argumento se centraba en el hecho de que las escuelas para afroamericanos eran inferiores a las escuelas para blancos en la calidad de los libros de texto, sus bibliotecas, sus servicios educativos y las instalaciones. Debido a estas diferencias en la calidad, los estudiantes afroamericanos y mestizos tenían un bajo rendimiento y eso se plasmaba en las calificaciones de las pruebas (McCorkle, 2008, p. 311). El caso finalmente se cerró en 06/2003: el Juez Barefoot Sanders concede la moción del DISD para desestimar, afirmando que "la segregación prohibida por la Constitución de los Estados Unidos, la Corte Suprema de los Estados Unidos y los estatutos federales ya no existe en el DISD."

[Fuente: [https://scholar.google.com/scholar?q=Tasby+v.+Estes&hl=en&as\\_sdt=6&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com/scholar?q=Tasby+v.+Estes&hl=en&as_sdt=6&as_vis=1&oi=scholart)

<https://www.loc.gov/exhibitions/drawing-justice-courtroom-illustrations/about-this-exhibition/federal-and-special-courts/school-desegregation-in-dallas/> <https://www.dallasnews.com/news/education/2015/08/17/sam-tasby-man-at-center-of-dallas-isd-desegregation-case-dies-at-93>]

**1991** Se llevaron a cabo las primeras elecciones de Concejo de la Ciudad bajo el plan de distrito uninominal 14-1. Nueve blancos, cuatro afroamericanos y dos latinos fueron elegidos para representar a Dallas. Este Concejo también incluyó a cuatro mujeres (por primera vez en Dallas) (FUENTE) The 14-1 Ruling - Suing for Single-Member Voting Districts

[Fuente: [https://dallascityhall.com/government/citysecretary/archives/Pages/Archives\\_14-1home.aspx#:~:text=In%201991%2C%20the%20system%20of,all%20the%20citizens%20of%20Dallas.](https://dallascityhall.com/government/citysecretary/archives/Pages/Archives_14-1home.aspx#:~:text=In%201991%2C%20the%20system%20of,all%20the%20citizens%20of%20Dallas.)]

**2006** La Marcha Multitudinaria en Dallas impulsó a una nueva generación de latinos – Cuando amaneció el domingo 9 de abril de 2006, nadie podría haber predicho que cientos de miles de latinos acudirían a marchar en solidaridad con los inmigrantes esa tarde en Dallas. Se calcula que ese día marcharon entre 400,000 y 500,000 personas desde el Santuario Catedralicio de Nuestra Señora de Guadalupe hasta la Alcaldía. La mayoría de ellos eran familias, atrapados en un sistema de inmigración deficiente con el que muchos todavía están luchando hoy en día.

[Fuente: 2006 mega-march in Dallas energized a new generation of Latinos (dallasnews.com)]

**2012** Legislación de Texas promulgada para reconocer el Día de la Herencia Indígena Americana como fiesta cívica el último viernes de cada septiembre. [Fuente: <https://legiscan.com/TX/bill/HB174/2013> Texas HB174 | 2013- 2014 | Resumen de la 83ª Legislatura (2013-05-10) Relativo a la creación del Día de la Herencia Indígena Americana.

[Fuente: <https://legiscan.com/TX/bill/HB174/2013>]

## HISTORIA DE LA CIUDAD DE DALLAS

---

**2021** Juneteenth es reconocido como feriado federal. Conmemora el fin efectivo de la esclavitud en los Estados Unidos. Juneteenth (abreviatura de "June Nineteenth") marca el día en que las tropas federales llegaron a Galveston, Texas en 1865 para tomar el control del estado y garantizar la liberación de todas las personas esclavizadas.

[Fuente: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2022/06/17/a-proclamation-on-juneteenth-day-of-observance-2022/>; <https://www.nytimes.com/article/juneteenth-day-celebration.html>]

---

**2021** El 24 de marzo de 2021 marcó un punto de inflexión en la Ciudad de Dallas, ya que el Concejo de la Ciudad aprobó por unanimidad su primera Resolución de Equidad Racial. Si bien la resolución reafirma el compromiso de la Ciudad de Dallas de promover la equidad a través de todas las políticas de la Ciudad y mejorar los esfuerzos destinados a comprender, abordar y dismantelar el racismo y cómo afecta la prestación de servicios humanos y sociales, el desarrollo económico y la seguridad pública, también ordena al Administrador de la Ciudad que comience a trabajar con las partes interesadas externas para preparar un plan de equidad racial.

[Fuente: <https://dallascitynews.net/wp-content/uploads/2021/03/21-0503.pdf>]

## PLANES DE LA CIUDAD RELACIONADOS

---

### PLANES E INICIATIVAS URBANÍSTICAS PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO, LABORAL Y COMUNITARIO

Plan de Participación Estratégica - N/A

Política de Desarrollo Económico - N/A

Entidad de Desarrollo Económico de Dallas - N/A

Plan de Dallas - N/A

Perfiles Industriales - N/A

Crecimiento Impulsado por la Comunidad: 4337 encuestas; 550 residentes/partes interesadas participaron en más de 20 eventos

### PLANES E INICIATIVAS DE LA CIUDAD SOBRE JUSTICIA AMBIENTAL

Plan Integral de Acción Ambiental y Climática (CECAP) (abril de 2020): 6 reuniones comunitarias formales, 40 eventos informales de CECAP, 1,235 respuestas a encuestas, más de 3,000 sugerencias de la comunidad

### PLANES E INICIATIVAS DE LA CIUDAD RELACIONADOS CON LA VIVIENDA

Política Integral de Vivienda - 98 participantes para reuniones comunitarias presenciales; 38,690 participantes en reuniones comunitarias virtuales

Auditoría de Política de Vivienda - 93 residentes; 20 eventos

Análisis de Vivienda Justa - 400 participantes en reuniones públicas; 1,500+ a través de encuesta

Colaboración de Dallas para el Desarrollo Equitativo: 150 participantes en eventos de difusión/ sesiones informativas

### PLANES E INICIATIVAS DE LA CIUDAD DE INFRAESTRUCTURAS

Vecindario Plus

Forward Dallas - 2,000 residentes comprometidos

Manual de Diseño de Calles Completas - 518 entrevistas

Connect Dallas: Plan Estratégico de Movilidad - 8,806 residentes involucrados

Plan Integral de Parques y Recreación de Dallas: 1,200 respuestas a la encuesta públicas

### PLANES E INICIATIVAS DE SEGURIDAD PÚBLICA DE LA CIUDAD

Plan de Reducción de Delitos Violentos del DPD - N/A

Equipos de RIGHT Care - N/A

Oficina de Supervisión de la Policía Comunitaria - N/A

Grupo de Trabajo del Alcalde sobre Comunidades Seguras - N/A

Modelado de Terreno de Riesgo de Dallas - N/A

Auditoría de Juntas y Comisiones Municipales - N/A

APÉNDICE E.

## SIGLAS DE DEPARTAMENTOS

311	311
Servicios de Gestión y Presupuesto	BMS
Departamento de Servicios de Construcción	BSD
Oficina del Contralor de la Ciudad	CCO
Oficina del Administrador de la Ciudad	CMO
Servicio Civil	CVS
Comunicación, Difusión y Mercadeo	COM
Servicios Judiciales y de Detención	CTS
Departamento de Aviación	AVI
Departamento de Cumplimiento del Código	CCS
Departamento de Servicios de Convenciones y Eventos	CCT
Departamento de Servicios de Animales de Dallas	DAS
Departamento de Gestión de Equipos y Flotas	EFM
Departamento de Vivienda y Revitalización de Vecindarios	HOU
Departamento de Recursos Humanos	HR
Departamento de Servicios de Información y Tecnología	DSV
Departamento de Planificación y Diseño Urbano	PUD
Departamento de Obras Públicas	PBW
Departamento de Servicios Sanitarios	SAN
Departamento de Transporte	TRN
Departamento de Bomberos	DFR
Biblioteca Pública de Dallas	DPL
Servicios de Desarrollo	DEV
Oficina del Alcalde y del Concejo de la Ciudad	MCC
Oficina de las Artes y la Cultura	OCA
Oficina de Gestión de Bonos y Construcción	BCM
Oficina de Atención Comunitaria	OCC
Oficina de la Junta de Supervisión de la Policía Comunitaria	OCPO
Oficina de Análisis de Datos e Inteligencia Comercial	DBI
Oficina de Desarrollo Económico	ECO
Oficina de Gestión de Emergencias	OEM
Oficina de Calidad Ambiental y Sustentabilidad	OEQ
Oficina de Equidad e Inclusión	OEI
Oficina de Asuntos Gubernamentales	OGA
Oficina de Preservación Histórica	OHP
Oficina de Soluciones para Personas sin Hogar	OHS
Oficina de Soluciones Integrales de Seguridad Pública	IPS
Oficina de Servicios de Adquisiciones	OPS
Oficina de Gestión de Riesgos	ORM
Departamento de Parques y Recreación	PKR
Departamento de Policía	DPD
Departamento del Centro de Pequeñas Empresas	SBC
Departamento de Servicios Públicos de Agua	DWU

# INDICADORES DE EQUIDAD CON PUNTUACIONES

## RESUMEN DE INDICADORES Y PUNTUACIONES

Theme	Topic	Indicator Name
Economic Opportunity	Business Development	Business Establishments
		Business Ownership
		Long-Term Business Vacancies
	Employment	Labor Force Non-Participation
		Unemployment
		High-Growth, High-Paying Employment
	Income	Median Full-Time Income
		Median Hourly Wage
		Median Household Income
	Poverty	Child Poverty
		Senior Poverty
		Working Poverty
Education	Early Education	Early Education Enrollment by Race
		Early Education Enrollment by Income
		Kindergarten Readiness
	Elementary and Middle School Education	Third-Grade Reading Proficiency
		Elementary and Middle School Academic Quality
		Middle School Suspensions
	High School Education	College Readiness
		High School Dropouts
		Distinguished Achievement Program (DAP) Graduation
	Education in the General Population	Adults with No High School Diploma
		High School Graduates Living in Poverty
		College-Educated Adults
Neighborhoods and Infrastructure	Access to Housing	Homeownership
		Evictions
		Home Loan Denials
	Housing Affordability and Services	Housing Cost Burden
		Internet Access
		Utility Expenses
	Neighborhoods	Long-Term Residential Vacancies
		Street Quality
		Access to Parks
	Transportation	Private Vehicle Availability
		Commute Time
		Transit Frequency
Justice and Government	Civic Life	Sense of Community
		Representation in Government
		Government Service Satisfaction
	Incarceration	Fines and Fees
		Jail Admissions
		Juvenile Detentions
	Law Enforcement	Arrests
		Police Force Diversity
		Traffic Stops and Searches
	Victimization	Property Crime
		Violent Crime
		Domestic Violence
Public Health	Access to Health Care	Health Care Provider
		Health Insurance
		Prenatal Care
	Population Health	Chronic Disease
		Mortality
		Opioid-Related Deaths
	Maternal and Child Health	Infant Mortality
		Teen Pregnancy
		Low Birth Weight
	Health Risk Factors	Child Food Insecurity
		Physical Activity
		Smoking



# INDICADORES DE EQUIDAD CON PUNTUACIONES

Indicator Scores			Topic Scores			Theme Scores			City Scores		
2018	2019	Change	2018	2019	Change	2018	2019	Change	2018	2019	Change
40	40	0									
33	37	4	49.67	50.33	0.67						
76	74	-2									
65	62	-3									
40	39	-1	42.67	40.33	-2.33						
23	20	-3									
40	40	0				39.67	40.75	1.08			
43	41	-2	40.67	39.67	-1.00						
39	38	-1									
33	34	1									
29	47	18	25.67	32.67	7.00						
15	17	2									
48	48	0									
68	75	7	58.67	54.33	-4.33						
60	40	-20									
53	63	10									
38	51	13	30.67	38.33	7.67						
1	1	0				32.42	38.50	6.08			
20	35	15									
40	78	38	24.33	45.00	20.67						
13	22	9									
1	1	0									
30	33	3	16.00	16.33	0.33						
17	15	-2									
40	39	-1									
29	21	-8	35.33	32.33	-3.00						
37	37	0									
47	40	-7									
28	23	-5	41.33	35.00	-6.33						
49	42	-7				50.50	47.42	-3.08	38.75	39.77	1.02
16	15	-1									
91	87	-4	50.00	48.33	-1.67						
43	43	0									
75	72	-3									
78	76	-2	75.33	74.00	-1.33						
73	74	1									
80	80	0									
12	12	0	56.67	56.67	0.00						
78	78	0									
63	60	-3									
1	1	0	21.67	20.67	-1.00						
1	1	0				32.17	32.25	0.08			
1	1	0									
34	35	1	23.67	23.33	-0.33						
36	34	-2									
54	54	0									
25	30	5	26.67	28.33	1.67						
1	1	0									
37	40	3									
26	29	3	39.67	41.67	2.00						
56	56	0									
36	35	-1									
16	17	1	26.67	26.33	-0.33						
28	27	-1				39.00	39.92	0.92			
37	38	1									
6	7	1	28.00	28.67	0.67						
41	41	0									
19	20	1									
69	69	0	61.67	63.00	1.33						
97	100	3									

APÉNDICE F.

# PUNTUACIONES DE INDICADORES DE EQUIDAD

DATOS 2018 POR INDICADOR

#	Indicator Name								< 100%	100-185%	> 185%
		Asian	Black	Hispanic	White	Other*	Male	Female	Poverty	Poverty	Poverty
1	Business Establishments	-	801.25	1,195.73	1,569.00	1,652.75	-	-	-	-	-
2	Business Ownership	8.90%	3.79%	8.03%	12.10%	10.10%	10.40%	6.90%	-	-	-
3	Long-Term Business Vacancies	-	10.24%	11.44%	10.23%	9.59%	-	-	-	-	-
4	Labor Force Non-Participation	23.05%	23.18%	21.36%	16.50%	15.48%	12.70%	27.32%	-	-	-
5	Unemployment	4.90%	6.09%	2.88%	2.84%	5.00%	3.32%	4.06%	-	-	-
6	High-Growth, High-Paying Employment	53.29%	24.67%	11.56%	45.95%	39.23%	32.50%	28.00%	-	-	-
7	Median Full-Time Income	\$54,410	\$33,956	\$28,212	\$60,455	\$50,379	\$40,304	\$36,273	-	-	-
8	Median Hourly Wage	\$22.23	\$14.82	\$12.84	\$24.79	\$21.40	\$17.78	\$15.81	-	-	-
9	Median Household Income	\$60,455.28	\$35,769.38	\$54,409.75	\$78,591.87	\$42,318.70	\$60,455.28	\$45,341.46	-	-	-
10	Child Poverty	11.80%	39.70%	30.90%	12.90%	18.10%	28.00%	27.30%	-	-	-
11	Senior Poverty	18.09%	18.61%	20.20%	5.50%	12.13%	9.00%	13.00%	-	-	-
12	Working Poverty	14.20%	26.20%	38.80%	6.10%	17.40%	22.60%	22.10%	-	-	-
13	Early Education Enrollment by Race	33.69%	57.64%	35.60%	64.50%	56.30%	45.40%	49.30%	-	-	-
14	Early Education Enrollment by Income	-	-	-	-	-	-	-	41.04%	40.67%	55.12%
15	Kindergarten Readiness	-	52.89%	58.84%	79.66%	61.79%	58.04%	63.11%	-	-	-
16	Third-Grade Reading Proficiency	77.36%	51.80%	87.41%	87.41%	-	-	-	-	-	-
17	Elementary and Middle School Academic Quality	32.50%	24.90%	28.70%	60.74%	-	-	-	-	-	-
18	Middle School Suspensions	21.17	335.32	174.50	219.96	-	-	-	-	-	-
19	College Readiness	40.10%	14.00%	12.00%	62.80%	-	-	-	-	-	-
20	High School Dropouts	11.10%	8.30%	7.40%	5.50%	-	-	-	-	-	-
21	Distinguished Achievement Program (DAP) Graduation	24.83%	3.55%	4.48%	21.67%	-	-	-	-	-	-
22	Adults with No High School Diploma	12.48%	9.80%	44.94%	4.39%	8.34%	22.10%	19.10%	-	-	-
23	High School Graduates Living in Poverty	11.65%	19.40%	12.58%	5.36%	7.38%	-	-	-	-	-
24	College-Educated Adults	66.00%	21.37%	11.03%	60.23%	47.38%	34.30%	34.80%	-	-	-
25	Homeownership	45.05%	27.61%	45.10%	56.98%	27.42%	47.90%	43.50%	-	-	-
26	Evictions	-	0.97%	3.05%	0.81%	2.78%	-	-	-	-	-
27	Home Loan Denials	11.70%	19.59%	12.96%	7.79%	-	-	-	-	-	-
28	Housing Cost Burden	24.77%	32.89%	25.52%	17.99%	25.61%	18.60%	29.30%	-	-	-
29	Internet Access	5.28%	32.07%	27.28%	8.18%	5.90%	17.20%	20.30%	-	-	-
30	Utility Expenses	2.55%	4.28%	4.57%	2.59%	2.82%	3.03%	3.95%	-	-	-

APÉNDICE F.

# PUNTUACIONES DE INDICADORES DE EQUIDAD

#	Indicator Name							< 100%    100-185%    > 185%			
		Asian	Black	Hispanic	White	Other*	Male	Female	Poverty	Poverty	Poverty
31	Long-Term Residential Vacancies	-	5.16%	2.13%	0.86%	1.37%	-	-	-	-	-
32	Street Quality	-	65.76	64.13	63.66	66.62	-	-	-	-	-
33	Access to Parks	-	1.84	0.99	0.99	0.95	-	-	-	-	-
34	Private Vehicle Availability	0.86	0.83	0.91	1.01	0.93	0.96	0.90	-	-	-
35	Commute Time	26.44	27.88	28.49	24.90	26.60	27.90	25.61	-	-	-
36	Transit Frequency	-	63.8	79.33	78.62	77.23	-	-	-	-	-
37	Sense of Community	2.65	2.40	2.44	2.51	-	-	-	-	-	-
38	Representation in Government	0.81	0.83	0.31	2.23	0.25	1.31	0.70	-	-	-
39	Government Service Satisfaction	2.86	2.55	2.48	2.54	-	-	-	-	-	-
40	Fines and Fees	\$257	\$370	\$292	\$301.51	\$285	-	-	-	-	-
41	Jail Admissions	4	68	20	29	-	-	-	-	-	-
42	Juvenile Detentions	3	124	44	27	-	-	-	-	-	-
43	Arrests	7	83	25	31	-	-	-	-	-	-
44	Police Force Diversity	0.66	1.21	0.53	1.57	-	1.47	0.53	-	-	-
45	Traffic Stops and Searches	6.22%	16.86%	10.38%	10.94%	-	-	-	-	-	-
46	Property Crime	-	43	29	27	26	-	-	-	-	-
47	Violent Crime	3	14	7	4	-	-	-	-	-	-
48	Domestic Violence	1.7	25.58	7.71	6.09	2.12	-	-	-	-	-
49	Health Care Provider	-	28.40%	58.80%	23.50%	-	-	-	-	-	-
50	Health Insurance	12.50%	19.10%	33.20%	8.10%	14.30%	22.00%	19.10%	-	-	-
51	Prenatal Care	-	43.93%	53.45%	71.03%	55.70%	-	-	-	-	-
52	Chronic Disease	-	-	-	24.70%	9.00%	-	-	-	-	-
53	Mortality	-	0.73%	0.20%	1.21%	0.27%	-	-	-	-	-
54	Opioid-Related Deaths	-	0.61%	2.40%	1.08%	-	-	-	-	-	-
55	Infant Mortality	-	1.35%	0.55%	0.57%	-	-	-	-	-	-
56	Teen Pregnancy	-	3.80%	4.40%	0.50%	-	-	-	-	-	-
57	Low Birth Weight	-	13.99%	7.07%	7.91%	9.45%	-	-	-	-	-
58	Child Food Insecurity	12.88%	34.21%	25.57%	6.51%	24.20%	13.52%	28.49%	-	-	-
59	Physical Activity	-	59.50%	66.00%	49.90%	-	-	-	-	-	-
60	Smoking	-	-	-	12.10%	12.30%	-	-	-	-	-

APÉNDICE F.

# PUNTUACIONES DE INDICADORES DE EQUIDAD

DATOS 2019 POR INDICADOR

#	Indicator Name								< 100%	100-185%	> 185%
		Asian	Black	Hispanic	White	Other*	Male	Female	Poverty	Poverty	Poverty
1	Business Establishments	-	821.63	1,203.67	1,580.13	1,684.00	-	-	-	-	-
2	Business Ownership	9.83%	4.18%	9.22%	10.70%	7.70%	10.90%	6.50%	-	-	-
3	Long-Term Business Vacancies	-	10.42%	11.86%	10.09%	9.66%	-	-	-	-	-
4	Labor Force Non-Participation	20.85%	25.31%	21.58%	17.29%	15.38%	12.37%	29.00%	-	-	-
5	Unemployment	3.01%	7.39%	3.11%	3.27%	2.28%	3.81%	4.17%	-	-	-
6	High-Growth, High-Paying Employment	61.85%	17.20%	11.94%	46.53%	37.12%	32.20%	26.70%	-	-	-
7	Median Full-Time Income	\$64,716	\$34,380	\$30,336	\$62,694	\$50,559	\$41,257	\$40,448	-	-	-
8	Median Hourly Wage	\$27.76	\$15.17	\$13.22	\$26.27	\$21.81	\$18.00	\$17.43	-	-	-
9	Median Household Income	\$83,928.69	\$33,672.59	\$47,525.88	\$78,569.38	\$60,671.34	\$63,300.43	\$48,334.84	-	-	-
10	Child Poverty	18.10%	35.20%	27.50%	11.90%	19.80%	26.00%	24.20%	-	-	-
11	Senior Poverty	12.29%	25.75%	15.76%	8.61%	9.64%	10.30%	15.80%	-	-	-
12	Working Poverty	11.20%	26.40%	34.40%	5.95%	17.85%	21.30%	19.90%	-	-	-
13	Early Education Enrollment by Race	73.06%	55.44%	34.66%	62.60%	47.30%	48.70%	43.00%	-	-	-
14	Early Education Enrollment by Income	-	-	-	-	-	-	-	32.49%	43.86%	52.96%
15	Kindergarten Readiness	-	31.52%	49.37%	63.54%	38.00%	44.86%	49.14%	-	-	-
16	Third-Grade Reading Proficiency	82.09%	62.79%	74.38%	91.03%	-	-	-	-	-	-
17	Elementary and Middle School Academic Quality	45.92%	37.38%	44.05%	65.33%	-	-	-	-	-	-
18	Middle School Suspensions	26.34	289.82	149.90	212.60	-	-	-	-	-	-
19	College Readiness	41.50%	17.60%	24.30%	67.40%	-	-	-	-	-	-
20	High School Dropouts	8.60%	7.90%	7.40%	7.50%	-	-	-	-	-	-
21	Distinguished Achievement Program (DAP) Graduation	21.77%	4.54%	6.78%	26.32%	-	-	-	-	-	-
22	Adults with No High School Diploma	9.63%	8.42%	44.58%	3.77%	5.91%	22.10%	18.10%	-	-	-
23	High School Graduates Living in Poverty	8.27%	19.33%	11.17%	6.27%	9.30%	-	-	-	-	-
24	College-Educated Adults	68.73%	20.57%	10.90%	60.74%	49.00%	33.00%	35.80%	-	-	-
25	Homeownership	45.63%	24.56%	44.39%	56.40%	30.25%	47.00%	42.30%	-	-	-
26	Evictions	-	0.06%	2.09%	0.42%	1.74%	-	-	-	-	-
27	Home Loan Denials	12.43%	19.74%	14.09%	7.89%	-	-	-	-	-	-
28	Housing Cost Burden	23.81%	39.63%	26.03%	19.23%	27.02%	22.00%	30.40%	-	-	-
29	Internet Access	3.08%	27.32%	20.70%	5.96%	7.58%	14.50%	15.40%	-	-	-
30	Utility Expenses	2.18%	4.46%	4.28%	2.47%	3.11%	2.86%	3.78%	-	-	-

APÉNDICE F.

# PUNTUACIONES DE INDICADORES DE EQUIDAD

#	Indicator Name							< 100%    100-185%    > 185%			
		Asian	Black	Hispanic	White	Other*	Male	Female	Poverty	Poverty	Poverty
31	Long-Term Residential Vacancies	-	515%	2.26%	0.80%	1.48%	-	-	-	-	-
32	Street Quality	-	65.68	63.81	62.76	67.01	-	-	-	-	-
33	Access to Parks	-	1.84	0.99	0.99	0.95	-	-	-	-	-
34	Private Vehicle Availability	0.88	0.81	0.90	1.02	0.96	0.96	0.89	-	-	-
35	Commute Time	26.24	30.86	30.29	25.45	26.33	29.57	26.67	-	-	-
36	Transit Frequency	-	64.19	79.04	79.21	77.48	-	-	-	-	-
37	Sense of Community	2.65	2.40	2.44	2.51	-	-	-	-	-	-
38	Representation in Government	0.81	0.83	0.31	2.23	0.25	1.31	0.70	-	-	-
39	Government Service Satisfaction	2.86	2.55	2.48	2.54	-	-	-	-	-	-
40	Fines and Fees	\$243.85	\$368.72	\$267.20	\$288.23	\$318.76	-	-	-	-	-
41	Jail Admissions	5	71	19	28	-	-	-	-	-	-
42	Juvenile Detentions	3	125	48	29	-	-	-	-	-	-
43	Arrests	7	82	23	28	-	-	-	-	-	-
44	Police Force Diversity	0.71	1.25	0.55	1.52	-	1.46	0.55	-	-	-
45	Traffic Stops and Searches	5.40%	16.16%	9.23%	10.10%	-	-	-	-	-	-
46	Property Crime	-	40	29	31	24	-	-	-	-	-
47	Violent Crime	4	14	7	5	-	-	-	-	-	-
48	Domestic Violence	1.89	24.97	7.56	6.19	1.12	-	-	-	-	-
49	Health Care Provider	-	-	46.50%	23.00%	-	-	-	-	-	-
50	Health Insurance	13.50%	18.50%	35.80%	9.50%	13.00%	24.10%	20.30%	-	-	-
51	Prenatal Care	-	45.00%	53.00%	72.80%	53.70%	-	-	-	-	-
52	Chronic Disease	-	-	-	20.20%	7.30%	-	-	-	-	-
53	Mortality	-	0.74%	0.21%	1.24%	0.28%	-	-	-	-	-
54	Opioid-Related Deaths	-	0.39%	1.57%	1.00%	-	-	-	-	-	-
55	Infant Mortality	-	1.32%	0.56%	0.24%	-	-	-	-	-	-
56	Teen Pregnancy	-	3.20%	4.30%	0.50%	0.90%	-	-	-	-	-
57	Low Birth Weight	-	13.61%	6.86%	6.65%	8.59%	-	-	-	-	-
58	Child Food Insecurity	12.22%	39.54%	24.98%	7.72%	9.48%	13.99%	29.74%	-	-	-
59	Physical Activity	-	59.50%	66.00%	49.90%	-	-	-	-	-	-
60	Smoking	-	-	-	15.60%	15.00%	-	-	-	-	-



# PUNTUACIONES DE INDICADORES DE EQUITAD

TABLA DE CONVERSIÓN DE LA RELACIÓN A LA PUNTUACIÓN

RATIO			RATIO			RATIO		
FROM	TO	SCORE RANGE	FROM	TO	SCORE RANGE	FROM	TO	SCORE RANGE
0	1.004	100	1.38	1.399	66	3.2	3.349	32
1.005	1.009	99	1.4	1.419	65	3.35	3.499	31
1.01	1.014	98	1.42	1.439	64	3.5	3.649	30
1.015	1.019	97	1.44	1.459	63	3.65	3.799	29
1.02	1.024	96	1.46	1.479	62	3.8	3.949	28
1.025	1.029	95	1.48	1.499	61	3.95	4.099	27
1.03	1.034	94	1.5	1.524	60	4.1	4.249	26
1.035	1.039	93	1.525	1.549	59	4.25	4.399	25
1.04	1.044	92	1.55	1.574	58	4.4	4.549	24
1.045	1.049	91	1.575	1.599	57	4.55	4.699	23
1.05	1.054	90	1.6	1.624	56	4.7	4.849	22
1.055	1.059	89	1.625	1.649	55	4.85	4.999	21
1.06	1.064	88	1.65	1.674	54	5	5.249	20
1.065	1.069	87	1.675	1.699	53	5.25	5.499	19
1.07	1.074	86	1.7	1.724	52	5.5	5.749	18
1.075	1.079	85	1.725	1.749	51	5.75	5.999	17
1.08	1.084	84	1.75	1.774	50	6	6.249	16
1.085	1.089	83	1.775	1.799	49	6.25	6.499	15
1.09	1.094	82	1.8	1.824	48	6.5	6.749	14
1.095	1.099	81	1.825	1.849	47	6.75	6.999	13
1.1	1.119	80	1.85	1.874	46	7	7.249	12
1.12	1.139	79	1.875	1.899	45	7.25	7.499	11
1.14	1.159	78	1.9	1.924	44	7.5	7.749	10
1.16	1.179	77	1.925	1.949	43	7.75	7.999	9
1.18	1.199	76	1.95	1.974	42	8	8.249	8
1.2	1.219	75	1.975	1.999	41	8.25	8.499	7
1.22	1.239	74	2	2.149	40	8.5	8.749	6
1.24	1.259	73	2.15	2.299	39	8.75	8.999	5
1.26	1.279	72	2.3	2.449	38	9	9.249	4
1.28	1.299	71	2.45	2.599	37	9.25	9.499	3
1.3	1.319	70	2.6	2.749	36	9.5	9.749	2
1.32	1.339	69	2.75	2.899	35	9.75	10.000+	1
1.34	1.359	68	2.9	3.049	34			
1.36	1.379	67	3.05	3.199	33			

## GLOSARIO

- **Rendición de cuentas:** responder a las necesidades y preocupaciones de los más afectados como demuestra el Informe de Indicadores de Equidad.
- **Participación Comunitaria:** Construcción de relaciones y comunicación; métodos de compromiso para ayudar a sanar y reparar la relación comunidad-gobierno. Los cuatro niveles de compromiso incluyen informar, colaborar, consultar y tomar decisiones compartidas.
- **Datos Desagregados:** Información desglosada en subpoblaciones más pequeñas, por ejemplo, raza, etnia, situación socioeconómica, edad o género. \*El uso de datos cualitativos y cuantitativos desglosados demuestra una comprensión de las necesidades únicas y ayuda a los departamentos a entender las causas fundamentales de las disparidades.
- **Disparidades:** Una medida que indica una diferencia entre grupos específicos o poblaciones; la diferencia suele ser injusta.
- **Diversidad:** Una representación de muchos tipos diferentes de individuos a través de dimensiones que incluyen, entre otras, raza, género, capacidad, religión, orientación sexual y estado socioeconómico.
- **Equidad:** Cada persona tiene los recursos y servicios necesarios para prosperar en las identidades, circunstancias e historias únicas de cada persona; reducir las disparidades y mejorar los resultados para todos.
- **Perspectivas/Marco de Equidad:** Una forma de analizar políticas, prácticas y procedimientos a través de datos, participación comunitaria y rendición de cuentas.
- **Áreas de Equidad Prioritarias:** aquellas áreas que presentan mayores necesidades de inversión, utilizando múltiples herramientas y datos consistentes con la Herramienta de Evaluación de Impacto de Equidad, Áreas de Pobreza Concentradas Racial y Étnicamente (HUD – Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano), Análisis de Valor de Mercado, Índice de Vulnerabilidad Social (CDC – Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades) y Tractos Censales Cualificados (HUD).
- **Etnicidad:** Un término que se refiere a los atributos culturales de un individuo, incluyendo, entre otros, la nacionalidad, el idioma y la ascendencia.
- **Comunidades Históricamente Desfavorecidas:** Término que se utiliza a menudo en los Estados Unidos para referirse a las comunidades con mayores necesidades, comunidades de color, vecindarios de bajos ingresos o aquellos vecindarios que carecen de acceso a los recursos necesarios, incluyendo atención médica, infraestructura, oportunidades económicas y tiendas minoristas, entre otros. Comunidades con menos recursos.
- **Sesgo Implícito:** Estereotipos o actitudes hacia las poblaciones marginadas que impactan inconscientemente en la comprensión, las acciones o las decisiones de uno. Actuar sin sesgos implícitos no equivale a actuar con equidad.
- **Inclusión:** El acto intencional de dar la bienvenida a varias poblaciones y crear un entorno que permita que las personas marginadas se sientan incluidas.
- **Racismo Individual:** Es un prejuicio, sesgo o discriminación por parte de un individuo basado en la raza e incorpora tanto el racismo internalizado como el interpersonal.

## GLOSARIO

- **No Equitativo/Inequidades:** Falta de imparcialidad o justicia. Favoritismo o sesgo. Una circunstancia o procedimiento injusto.
- **Racismo Interpersonal:** Ocurre entre al menos dos personas. Es el sesgo que ocurre cuando los individuos interactúan con otros y sus creencias raciales personales afectan sus interacciones públicas.
- **Interseccionalidad:** Una forma de entender la raza, el género, la clase, la orientación sexual, la nacionalidad y otras identidades y circunstancias como una combinación para la ventaja y desventaja social de varios individuos de manera diferente.
- **Marginado:** Una referencia a una persona o grupo que ha sido sistemáticamente aislado de los recursos necesarios para prosperar, a menudo por medio de la segregación, la separación y la falta de acceso.
- **Prejuicio:** Es una opinión o creencia desinformada establecida sin una razón razonada con respecto a grupos de personas étnicas, raciales o socioeconómicas.
- **Privilegio:** Una valoración, favorecimiento o mejora sistémica de la que solo se benefician ciertas poblaciones en función del grupo del que forman parte.
- **Datos Cualitativos:** Datos descriptivos, expresados en lenguaje en lugar de valores numéricos; responde el “por qué” o “cómo” detrás de los números.
- **Datos Cuantitativos:** Datos que expresan cierta cantidad, monto o rango; estadístico, se puede contar y se le puede dar un valor numérico.
- **Raza:** Una construcción social que categoriza a las personas en función de sus características físicas, en particular el color de la piel y la textura del cabello.
- **Equidad Racial:** Una situación que se logra cuando las personas están prosperando y la raza ya no determina ni predice los resultados sociales o la capacidad de prosperar de una persona.
- **Especificidad:** Se utiliza para demostrar, evaluar y respaldar la precisión de la información.
- **Desatendido:** Una referencia a personas o lugares que histórica o contemporáneamente no han recibido recursos en salud, educación, justicia o sistemas socioeconómicos.

# RESOLUCIÓN DE EQUIDAD RACIAL

**210503**

**24 de marzo de 2021**

**POR CUANTO**, la definición de equidad racial de la Ciudad de Dallas es una situación que se alcanza cuando las personas prosperan y la raza ya no dicta, determina o predice estadísticamente el resultado social o la capacidad de prosperar de una persona; y

**POR CUANTO**, Dallas es una ciudad con una población de poco menos de 1,344,000 habitantes, incluyendo un 24.3 % de residentes afroamericanos, un 41.8 % de residentes hispanos/latinos, un 3.4 % de residentes asiáticos y un 0.3 % de residentes indígenas americanos; y

**POR CUANTO**, la Ciudad de Dallas busca brindar acceso equitativo y oportunidades de éxito para todos sus residentes; y

**POR CUANTO**, a nivel nacional, numerosas fuentes de datos demuestran una falta de equidad entre personas de diferentes razas, etnias y orígenes nacionales; y

**POR CUANTO**, la equidad es un factor esencial en el éxito individual, familiar, vecinal y comunitario en una serie de métricas: economía, educación, vivienda, salud y acceso a instalaciones públicas y servicios esenciales; y

**POR CUANTO**, la Ciudad de Dallas tiene una profunda determinación de promover la equidad racial, la inclusión y la diversidad en todos los aspectos del gobierno de la ciudad; y

**POR CUANTO**, el compromiso de la Ciudad se ejemplifica con la adopción de la Estrategia de una Dallas Resiliente, que ayuda a fomentar una práctica de pensamiento de resiliencia al crear oportunidades para la participación estratégica, aprovechar las asociaciones comunitarias y colaborar y fortalecer la comunicación con todos los residentes y electores; la creación de la Oficina de Equidad e Inclusión en un esfuerzo por institucionalizar y promover la equidad en el gobierno de la ciudad para brindar acceso equitativo y oportunidades de éxito para todos los residentes de Dallas; la colaboración con el Instituto de Gobernanza Estatal y Local de la Universidad de la Ciudad de Nueva York, Every Texan (anteriormente el Centro de Prioridades de Políticas Públicas) y la Fundación de Comunidades de Texas para el proyecto Indicadores de Equidad de Dallas que ayuda a medir las disparidades y promover la equidad en nuestra comunidad para enfocar los esfuerzos de política pública en mejorar los resultados para todos los residentes; y la contratación con Race Forward haciendo negocios como Government Alliance on Race and Equity (GARE) para ayudar con la implementación de equidad en toda la ciudad; y

**POR CUANTO**, el Concejo de la Ciudad aprobó la Resolución No. 19-0804 que reconoció las inequidades raciales provocadas por un legado de racismo sistémico y prácticas injustas y resolvió promover la equidad y se comprometió a realizar todo lo posible para destinar más recursos a áreas y poblaciones donde los datos demuestran que las necesidades son mayores mediante el establecimiento de un punto de referencia de dónde se encuentra la organización en relación con la equidad, brindando capacitación en equidad a todos los empleados de la ciudad, creando un Equipo Central de Equidad que es responsable de diseñar, coordinar y organizar planes de equidad en toda la organización y la creación de un Equipo de Presupuesto Equitativo que recibió capacitación adicional sobre la utilización de la herramienta de equidad para propósitos de desarrollo presupuestario; y

## RESOLUCIÓN DE EQUIDAD RACIAL

**POR CUANTO**, la equidad racial se acepta como un imperativo y una prioridad en toda la organización y dentro de la comunidad; y

**POR CUANTO**, la Ciudad de Dallas reconoce que las reformas y las soluciones a corto y largo plazo enfocadas en la construcción de la justicia racial deben considerar la amplitud de los problemas y las relaciones interactivas entre las áreas de política, extendiéndose no solo a la reforma sustantiva, sino también al presupuesto, las adquisiciones y decisiones de personal; y

**POR CUANTO**, la Ciudad de Dallas se compromete a demostrar su compromiso con la equidad racial a través de inversiones equitativas y futuras decisiones de financiación para proyectos específicos, prácticas inclusivas y políticas socialmente justas; y

**POR CUANTO**, la Ciudad de Dallas entiende que el gobierno es necesario para ayudar a resolver el problema creado por las políticas y prácticas gubernamentales y reconoce que la humanidad y los residentes de la Ciudad de Dallas están inextricablemente unidos entre sí; y

**POR CUANTO**, deseamos que la Ciudad de Dallas sea un lugar donde todos sean bienvenidos y tratados con empatía, respeto, justicia y confianza; y

**POR CUANTO**, la Ciudad de Dallas busca una forma significativa y reflexiva de sanar las heridas de nuestro pasado, reconciliar las diferencias de nuestro presente y unirnos en el camino hacia un futuro de esperanza para todos nuestros residentes.

**Ahora**, por lo tanto,

SE RESUELVE POR EL CONCEJO DE LA CIUDAD DE DALLAS:

**SECCIÓN 1.** La Ciudad continuará promoviendo la equidad a través de todas las políticas de la ciudad y mejorará los esfuerzos educativos destinados a comprender, abordar y dismantelar el racismo y cómo afecta la prestación de servicios humanos y sociales, el desarrollo económico y la seguridad pública.

**SECCIÓN 2.** La Ciudad continuará utilizando principios de equidad en el desarrollo y evaluación del presupuesto de la ciudad.

**SECCIÓN 3.** La Ciudad respalda a grupos e iniciativas que promuevan la equidad racial y trabajará con la comunidad para encontrar soluciones y recursos innovadores y consolidar alianzas y asociaciones con otras organizaciones que confrontan al racismo.

**SECCIÓN 4.** La Ciudad trabajará para progresar como una organización orientada a la equidad y la justicia, con el Concejo de la Ciudad y su personal directivo que continuará identificando actividades específicas para mejorar aún más la diversidad y la inclusión y para garantizar los principios contra el racismo en todo el personal directivo, el personal y la contratación de la ciudad.



## RESOLUCIÓN DE EQUIDAD RACIAL

**SECCIÓN 5.** La Ciudad se compromete a continuar haciendo de la equidad una prioridad para sus residentes de todos los orígenes raciales, étnicos y nacionales, y hará de la equidad un punto central a través de todas las políticas, iniciativas y programas de la ciudad.

**SECCIÓN 6.** Por la presente, el Concejo de la Ciudad ordena al Administrador de la Ciudad que comience a trabajar con las partes interesadas externas para preparar un plan de equidad racial.

**SECCIÓN 7.** Esta resolución entrará en vigencia inmediatamente a partir de su aprobación de acuerdo con las disposiciones de la Carta Constitutiva de la Ciudad de Dallas, y se resuelve en consecuencia.





2022-2023

# Plan de Equidad Racial



City of Dallas



CITY OF DALLAS  
OFFICE OF EQUITY  
& INCLUSION

