

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

## MISIÓN:

La misión de la Oficina de control legislativo (OLO por sus siglas en inglés) es proveer información correcta, análisis, evaluación y recomendaciones independientes que ayuden al Concejo del Condado a llevar a cabo sus funciones de supervisión legislativa. Funciones de supervisión legislativa del Concejo del Condado incluyen monitorear y evaluar el desempeño de actividades que reciben financiación pública, y aplicar estas evaluaciones para establecer políticas públicas, promulgar leyes, aprobar presupuestos, y generar ingresos.

La oficina de OLO reconoce que para llevar a cabo su misión debe de integrar a su trabajo un enfoque de equidad racial y justicia social (RESJ por sus siglas en inglés) cuyo objetivo es el aliviar inequidades raciales y sociales existentes en el Condado y cambiar el equilibrio del poder hacia comunidades negras, indígenas, y otras personas de color (BIPOC por sus siglas en inglés). El proceso de aplicar un enfoque de equidad racial y justicia social al trabajo requiere tener consideraciones sobre construcciones sociales como la raza y etnicidad, u otros, cuando analizamos problemáticas, buscamos soluciones, y definimos logros.<sup>1</sup> La ley de equidad racial y justicia social del Condado de Montgomery también requiere que departamentos desarrollen un plan de acción para la equidad racial y justicia social.

OLO desarrolló este plan para avanzar la equidad racial y justicia social en nuestro trabajo; con comentarios de parte de los miembros del Concejo del Condado, personal de la Oficina de equidad racial y justicia social del condado, y grupos de interés comunitarios quienes informaron el desarrollo de este plan.

## CONTEXTO LEGISLATIVO:

El Concejo del Condado estableció la ley de equidad racial y justicia social para sistemáticamente aplicar un enfoque de equidad racial y justicia social<sup>2</sup> y así avanzar y promover la equidad racial y justicia social en la toma de decisiones del gobierno del Condado. Con este fin, la ley de equidad racial y justicia social define:

- **Equidad:** oportunidades y resultados justos y equitativos para todas las personas.
- **Raza:** una construcción social que artificialmente divide a las personas en diferentes grupos basados en apariencia física (incluyendo color), herencia ancestral, afiliación cultural, clasificación étnica, y necesidades sociales, económicas y políticas de una sociedad.
- **Justicia Social:** la creencia que todos merecemos el beneficiarnos de los mismos derechos y oportunidades económicas, políticas, y sociales, libres de disparidades en salud, sin importar nuestra raza, estatus económico, edad, sexo- incluyendo identidad o expresión de género y orientación sexual, religión, discapacidad, u otras características.
- **Equidad Racial y Justicia Social:** cambios en políticas, practica, y asignación de recursos, para que ni la raza ni las construcciones sociales predigan los logros de cada persona, al mismo tiempo que se mejoran las oportunidades y resultados para todos.

<sup>1</sup> Adaptado de la definición del Centro para la Equidad: *Awake to Woke to Work: Building a Race Equity Culture*, Appendix B, 2018 <https://ncwwi-dms.org/index.php/resourcemenue/resource-library/inclusivity-racial-equity/advancing-racial-equity/1456-awake-to-woke-to-work-building-a-race-equity-culture/file>

<sup>2</sup> Concejo del Condado de Montgomery, Ley No. 27-19 Equidad Racial y Justicia Social, <https://www.montgomerycountymd.gov/COUNCIL/Resources/Files/RacialEquity/Bill27-19.pdf>

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

Estos términos son esenciales para entender el marco de la equidad racial y justicia social que describe el rol que desempeña el gobierno en la creación y prolongación de las inequidades raciales y sociales, concibe un nuevo rol para el gobierno, y normaliza conversaciones sobre raza y otras construcciones sociales para avanzar la equidad racial y justicia social. La ley de equidad racial y justicia social y sus enmiendas<sup>3</sup> también requieren que:

- OLO analice el impacto local de legislación y de leyes de zonificación en inequidades raciales y sociales;
- Cada oficina y departamento del gobierno del condado de Montgomery desarrolla un plan de acción para la equidad racial y justicia social.

En el 2022, el Concejo del Condado aprobó la regulación ejecutiva 15-21, Plan de acción para la equidad racial y justicia social<sup>4</sup>. Esta regulación explica la manera en que departamentos del Condado pueden avanzar este trabajo al “incorporar alcance comunitario, recopilación de datos, y adopción de cambios sistemáticos en el desarrollo de políticas, decisiones sobre recursos, y provisión de servicios.” Este Plan de acción para la equidad racial de OLO intenta alinear estas regulaciones y buenas prácticas con relación al avance de la equidad en la toma de decisiones gubernamentales, tal y como lo reconoce la institución de Alianzas Gubernamentales sobre la Equidad y Raza (GARE por sus siglas en inglés.)<sup>5</sup>

---

## EL ROL QUE JUEGA EL GOBIERNO EN FOMENTAR LAS INEQUIDADES RACIALES:

El racismo estructural presente en instituciones de la sociedad fomenta y aumenta las disparidades raciales en cada ámbito de bienestar social. Por ejemplo, en el Condado de Montgomery en el 2020:<sup>6</sup>

- El salario promedio de un trabajador de raza blanca fue de \$46 por hora comparado con \$20 la hora de un trabajador Latinx.
- La mayoría de los estudiantes de raza Asiática y blanca (61% y 68%) asisten a escuelas con niveles de pobreza bajos en donde menos de un cuarto de la población estudiantil son estudiantes de bajos recursos (y que son elegibles para el programa de comida gratis o a bajo costo) comparado con un 20% y 26% de estudiantes Latinx y de raza Negra.
- La mayoría de las personas Asiáticas y blancas entre las edades de 25 y 64 años (72% y 76%) poseen una licenciatura o algún otro nivel más alto de educación en comparación con el 40% de personas de raza negra o el 27% de Latinx.
- Tres cuartos de hogares blancos y el 71% de hogares Asiáticos son dueños de su vivienda en comparación con el 53% de hogares Latinx y el 40% de hogares de raza Negra.
- La mayoría de las personas que arriendan su hogar provenientes de raza Negra y Latinx (55% y 63%) están abrumados por el costo de la renta y gastan más del 30% de sus ingresos y pagos de renta, en comparación con el 41% y 43% de arrendatarios Asiáticos y blancos.

---

<sup>3</sup> Para los requerimientos de equidad racial y justicia social a propuestas de enmiendas a la zonificación, revise la Ley No. 44-20 Equidad Racial y Justicia Social, Enmiendas

[https://apps.montgomerycountymd.gov/ccllms/DownloadFilePage?FileName=2682\\_1\\_12149\\_Bill\\_44-20\\_Signed\\_20201211.pdf](https://apps.montgomerycountymd.gov/ccllms/DownloadFilePage?FileName=2682_1_12149_Bill_44-20_Signed_20201211.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.montgomerycountymd.gov/exec/Resources/Files/15-21.pdf>

<sup>5</sup> OLO Reporte No. 2018-8, Equidad Racial en la Toma de Decisiones Gubernamentales

[https://www.montgomerycountymd.gov/OLO/Resources/Files/2018%20Reports/OLORReport2018\\_8.pdf](https://www.montgomerycountymd.gov/OLO/Resources/Files/2018%20Reports/OLORReport2018_8.pdf)

<sup>6</sup> Estimados basados en IPUMS datos provistos por el Atlas Nacional de Equidad <https://nationalequityatlas.org/indicators>

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

- Casi más del doble de hogares de raza Negra no poseen un automóvil (14%) comparadas con los blancos y asiáticos (6-7%).

Las acciones del gobierno, históricamente hablando y en cuestión contemporánea, han creado estructuras y sistemas que agrandan las brechas de inequidad racial y benefician y privilegian a los blancos a costo de las personas de color. Entre las políticas y prácticas históricas que sistemáticamente han incrementado estas inequidades raciales están:

- El abuso y explotación de personas indígenas y Africanas por medio del genocidio, robo de tierras, y la esclavitud.
- La exclusión de comunidades de color en sistemas políticos y judiciales en donde se establecieron estas políticas que establecieron las disparidades raciales.
- La adopción de leyes “Jim Crow” que institucionalizaron la segregación racial y crearon ciudadanos de segunda clase.
- La incautación de propiedades pertenecientes a personas de raza Negra por medio de sanciones violentas promovidas por el estado, dominio eminente, y discriminación.
- Políticas de vivienda, empleo y asistencia social durante la era “New Deal” en los años setenta que excluyeron a personas de color.
- Implementación a base racial de la Ley GI (GI Bill) que negó el acceso a ser propietarios de casas y beneficios de educación a veteranos de color.

Políticas y prácticas gubernamentales recientes que promulgan inequidades raciales hasta la fecha incluyen:

- La guerra en contra de las drogas y por ende la encarcelación masiva de personas de raza Negra y Latinx, y la desinversión de comunidades y falta de apoyos para la reinserción social.
- Prácticas racistas como “reverse redlining” las cuales dan préstamos con altas tasas de interés precisamente enfocados hacia las comunidades de color en cuestiones de vivienda o cualquier otro tipo de compra de productos a crédito.
- Privación del derecho al voto al revocar provisiones importantes del Acta de derecho al voto del año 1965 que han causado un efecto desproporcional a poblaciones de color en ejercer su derecho al voto.

Inequidades raciales en políticas y prácticas gubernamentales también están basadas en poder y control asimétrico, en donde los constituyentes blancos mantienen un poder desproporcionado en la toma de decisiones en comparación a comunidades de color.

Dado el papel del gobierno en la creación y promulgación del racismo estructural, es responsabilidad del gobierno el desmantelarlo activamente mediante la eliminación de políticas y prácticas que exacerban la inequidad racial y promocionar políticas y prácticas que fomenten la equidad racial. La persistencia de disparidades raciales a pesar de la revocación de leyes y prácticas abiertamente racistas demuestra que las políticas “neutrales” hacia la raza destinadas a poner fin a la discriminación racial no han sido efectivas para eliminar las estructuras que inherentemente trabajan en beneficio de las personas blancas y en detrimento de la población de personas de color en la sociedad.

GARE reconoce que las jurisdicciones locales están situadas de manera única para examinar y parar con el racismo estructural en las políticas públicas, programas y prácticas. Para ayudar a apoyar a las jurisdicciones

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

locales en sus esfuerzos por avanzar en la equidad racial mediante la mejora del racismo estructural, GARE ofrece la siguiente orientación:<sup>7</sup>

- Reconocer que, si bien el avance en la equidad racial es urgente, el cambio duradero no puede ocurrir de la noche a la mañana, por lo que se debe buscar un equilibrio entre el progreso y el pragmatismo, no buscando la perfección sino pasos dando pasos significativos hacia adelante cada día.
- Reconocer que el trabajo de equidad racial debe estar impulsado tanto por datos como por historias para exponer, medir y darle alto a las inequidades raciales estructurales. Con este fin, las jurisdicciones deben utilizar datos, historia y relatos para explicar los sistemas y estructuras que crearon las inequidades raciales.
- Reconocer que el progreso en la promoción de la justicia racial en los Estados Unidos ha sido impulsado por la organización comunitaria liderada por las comunidades de color. Por lo tanto, al trabajar para desarrollar las habilidades del personal y los líderes del gobierno para avanzar en la equidad racial, se debe reconocer que solo se puede lograr el éxito cuando se centra y colabora con las comunidades de color.

---

## DECLARACIÓN DEL PROBLEMA:

OLO reconoce que no consideramos sistémicamente el racismo estructural ni aplicamos un enfoque de equidad racial y justicia social en nuestro trabajo donde describimos el posible impacto de la equidad racial y justicia social de las políticas, programas y prácticas que revisamos. Sin una revisión sistemática de las implicaciones de la equidad racial y justicia social de nuestro trabajo, podemos reforzar o exacerbar las inequidades raciales y sociales existentes en el Condado.

Varios factores potencialmente contribuyen a este problema:

- Falta de datos o conocimiento sobre inequidades raciales y sociales en el Condado
- Ausencia de procesos de trabajo internos para garantizar una comprensión y aplicación común de un enfoque de equidad racial y justicia social en nuestro trabajo.
- Falta de confianza en la aplicación del enfoque de equidad racial y justicia social en nuestro trabajo o proyecto.
- Algunos miembros del Concejo pueden no estar interesados en revisiones de equidad racial y justicia social para cada proyecto.
- Plazos cortos para completar proyectos de OLO.

---

## MISIÓN Y VISIÓN DE EQUIDAD RACIAL Y JUSTICIA SOCIAL:

Para ayudar a cimentar nuestros esfuerzos de avanzar la equidad racial y justicia social en la toma de decisiones tal y como lo exige la Ley y sus enmiendas, y las regulaciones ejecutivas de esta Ley, OLO ha adoptado la siguiente visión y misión de equidad racial y justicia social para guiar nuestro trabajo:

---

<sup>7</sup> Guía de Comunicación de GARE, mayo 2018 <https://www.racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2018/05/1-052018-GARE-Comms-Guide-v1-1.pdf>

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

**Visión.** El trabajo de OLO ayudará a los líderes del Condado a revertir las inequidades raciales y sociales actuales. El trabajo de OLO promoverá la equidad racial y justicia social en todas las áreas de política, incluyendo vivienda, salud, educación, desarrollo económico, transporte, seguridad pública y planificación territorial. Además, OLO proporcionará análisis comprensivos que centran de manera sistemática la equidad racial y justicia social, dando a recalcar las inequidades raciales y sociales siempre y cuando sea posible, y ofrecerá soluciones efectivas para abordar las inequidades raciales y sociales.

**Misión:** OLO educará y empoderará a su propio personal y a los grupos interesados del gobierno y de la comunidad para aplicar una lente de equidad racial a todo nuestro trabajo, y evaluaremos a nuestro personal y nuestros productos de trabajo para mantenernos responsables. A medida que desarrollamos nuestra capacidad para aplicar un lente de equidad racial a nuestro trabajo, ampliaremos nuestra capacidad para considerar otros constructos sociales (por ejemplo, edad, identidad de género, diversidad lingüística, discapacidad, orientación sexual) en nuestro trabajo analítico.

---

## PRIORIDADES DE EQUIDAD RACIAL Y JUSTICIA SOCIAL:

Para ayudar al Concejo del Condado en sus esfuerzos por avanzar la equidad racial y justicia social en la toma de decisiones, el personal de OLO desarrollará su conocimiento sobre la equidad racial y justicia social y su capacidad para aplicar un lente de equidad racial y justicia social a nuestras políticas, prácticas y productos de trabajo (por ejemplo, proyectos y declaraciones de impacto). Con este fin, OLO ha identificado cinco prioridades de equidad racial y justicia social:

1. Comprender el Marco de Equidad Racial y Justicia Social
2. Actuar con Urgencia y Responsabilidad al Desarrollar e Implementar un Plan de Acción de Equidad Racial y Justicia Social
3. Comprometerse con los Actores Comunitarios de color en el Desarrollo de los Productos de Trabajo de OLO
4. Utilizar Datos e Información Desagregados por Raza y Etnia para Informar los Hallazgos y las Recomendaciones
5. Desarrollar y Utilizar Herramientas de Equidad Racial y Justicia Social para Aplicar un Lente de Equidad Racial y Justicia Social a los Productos de Trabajo de OLO

A continuación, se presenta una descripción de estas prioridades estratégicas, acciones alineadas con cada área prioritaria y posibles métricas de desempeño que se van a monitorear para cada área prioritaria.

---

## 1. COMPRENDER EL MARCO DE LA EQUIDAD RACIAL Y JUSTICIA SOCIAL:

La normalización de las conversaciones sobre raza y equidad para avanzar en la equidad racial y social requiere tener una comprensión común de términos claves, incluyendo el racismo individual versus el sistémico y el prejuicio explícito versus el implícito. Los marcos de la equidad racial y justicia social pueden establecer un lenguaje común sobre raza, racismo y justicia social que puede ayudar a que las conversaciones sobre equidad

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

racial y justicia social sean más productivas. Las mejores prácticas sugieren que los marcos de equidad racial y justicia social deben describir:<sup>8</sup>

- El papel de las leyes, políticas y prácticas gubernamentales en la creación y mantenimiento de inequidades raciales y sociales.
- Una definición de equidad, inequidad racial y justicia social.
- Las diferencias entre el prejuicio implícito y explícito.
- Las diferencias entre el racismo individual, institucional y estructural.

Comprender el marco de la equidad racial y justicia social mejorará la alfabetización y competencia sobre la equidad racial y justicia social del personal de OLO y aumentará nuestra capacidad para considerar estas implicaciones a nuestro trabajo. Las regulaciones de la Oficina de equidad racial y justicia social requieren que cada miembro del equipo de OLO participe anualmente en ocho horas de entrenamiento para mejorar nuestra comprensión del marco de la equidad racial y justicia social. Los entrenamientos deben:<sup>9</sup>

- Revisar la historia de la raza, el racismo y otras formas de injusticia a nivel nacional y local.
- Aumentar la capacidad para comprender los conceptos de inequidades estructurales.
- Proporcionar marcos para evaluar la cultura de la oficina e implementar estrategias que mejoren la inclusión y la equidad.
- Brindar oportunidades para evaluar cómo las políticas y prácticas departamentales impactan a los residentes por raza y etnia.

Para mejorar la alfabetización y competencia sobre la equidad racial y justicia social del personal, OLO ha adoptado un calendario anual de capacitación que se enfoca en desarrollar normas de equipo antirracistas y profundizar nuestra comprensión del marco de la equidad racial y justicia social. Para este fin, OLO ofrece mensualmente sesiones del "Marco de la equidad racial y justicia social" para mejorar el conocimiento del personal sobre estos conceptos y mejorar nuestra capacidad de aplicar una perspectiva basada en la equidad racial y justicia social en nuestro trabajo. Las posibles métricas de rendimiento para monitorear el progreso en esta prioridad estratégica incluyen:

- Porcentaje del personal de OLO que participa en capacitaciones de equidad racial y justicia social.
- Número de sesiones sobre la equidad racial y justicia social de OLO y nivel de compromiso del personal.
- Número de personal de OLO que participa en capacitaciones/conferencias externas.
- Número de reuniones del Equipo Central de OLO.

---

## 2. ACTUAR CON URGENCIA Y RESPONSABILIDAD:

GARE reconoce que comunicar y actuar con urgencia es otra de las mejores prácticas para promover la equidad racial, que da prioridad a la normalización de las conversaciones sobre raza y equidad. Para actuar con urgencia

---

<sup>8</sup> Avanzando la Equidad Racial y Transformando el Gobierno: Una Guía de Recursos para poner Ideas en Acción, Alianza de Gobiernos en la Equidad y Raza (GARE) [https://racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2015/02/GARE-Resource\\_Guide.pdf](https://racialequityalliance.org/wp-content/uploads/2015/02/GARE-Resource_Guide.pdf); Guía sobre la Raza, Equidad e Inclusividad [https://assets.aecf.org/m/resourcedoc/AECF\\_EmbracingEquity7Steps-2014.pdf](https://assets.aecf.org/m/resourcedoc/AECF_EmbracingEquity7Steps-2014.pdf)

<sup>9</sup> Ver la página 4 del documento con fecha de julio 16, 2022 de la sesión de trabajo del comité de gerencia y políticas fiscales sobre las Regulaciones Ejecutivas 15-21 [https://www.montgomerycountymd.gov/council/Resources/Files/agenda/cm/2022/20220616/20220616\\_GO1.pdf](https://www.montgomerycountymd.gov/council/Resources/Files/agenda/cm/2022/20220616/20220616_GO1.pdf)

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

y responsabilidad, GARE recomienda que los líderes gubernamentales acuerden la importancia de la equidad racial, desarrollen una visión y comuniquen su compromiso con la comunidad. El requisito de la Ley de equidad racial y justicia social de que los departamentos y oficinas del Condado desarrollen planes de acción de equidad racial y justicia social se alinea con esta mejor práctica de GARE para promover la equidad en la toma de decisiones y operaciones del gobierno. Aunque las regulaciones de la Oficina de equidad racial y justicia requieren que los departamentos del Condado desarrollen sus planes de acción de equidad racial y justicia social para el año 2025, OLO finalizó su primer plan de acción de equidad racial y justicia social en el año 2023.

Las regulaciones de la Oficina de equidad racial y justicia social también requieren que OLO haga su Plan de Acción de equidad racial y justicia social disponible al público. A su vez, OLO publicará este Plan de Acción de equidad racial y justicia social en nuestro sitio web, así como un informe anual que describe nuestro desempeño y progreso en relación con nuestro Plan de Acción. Las posibles métricas de desempeño para monitorear y hacer un seguimiento de los avances en esta prioridad estratégica pueden incluir:

- Disponibilidad del Plan de Acción de equidad racial y justicia social de OLO en formatos accesibles y en varios idiomas.
- Reuniones con partes interesadas internas y externas para discutir el progreso en el Plan de Acción.
- Informe o memorándum resumido para describir el progreso anual de OLO en la ejecución del Plan de Acción (por ejemplo, número de capacitaciones, reuniones, proyectos que aplicaron una lente de equidad racial y justicia social, declaraciones de equidad racial y justicia social y otras herramientas de equidad racial y justicia social).

---

### 3. INVOLUCRAR A LAS COMUNIDADES DE COLOR:

Tanto GARE como las Regulaciones Ejecutivas para los Planes de Acción de equidad racial y justicia social describen la participación de la comunidad, en particular de parte de comunidades de color, como una mejor práctica para avanzar en la Equidad Racial, Social y de Justicia en la toma de decisiones del gobierno. La participación de las comunidades de color también se reconoce en general como una mejor práctica para transferir el poder a las personas de color, ya que tradicionalmente han sido desempoderadas y subrepresentadas en la toma de decisiones del gobierno. GARE encuentra que las jurisdicciones que han forjado relaciones con socios comunitarios son más efectivas para movilizar a las personas en el gobierno y dar prioridad a la equidad racial. GARE también encuentra que involucrar a las comunidades de color mejora la calidad de los esfuerzos de equidad racial, ya que las comunidades de color han soportado el peso de políticas y prácticas inequitativas y, por lo tanto, a menudo tienen experiencia en el tema y conocimiento de las mejores prácticas para revertir las inequidades.

Las regulaciones de la ley de equidad racial requieren que los departamentos del condado articulen su proceso de participación comunitaria dentro de sus planes de acción equidad racial y justicia social. Las regulaciones de esta ley señalan que la participación comunitaria es un intercambio bidireccional de información, ideas y recursos, y que esta participación debe brindar oportunidades inclusivas para que las diversas comunidades tengan un papel significativo en la toma de decisiones gubernamentales. Las regulaciones también requieren que los departamentos y oficinas del condado presenten un plan de participación comunitaria como parte de su plan de acción de equidad racial y justicia social, y que los departamentos y funcionarios den seguimiento con la comunidad dentro de las ocho semanas posteriores a la conclusión de una reunión o participación comunitaria.

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

Con este Plan de acción de equidad racial y justicia social, OLO se compromete a cultivar y mantener relaciones con las partes interesadas de la comunidad para avanzar la participación comunitaria en los procesos y productos de OLO (por ejemplo, informes de proyectos y declaraciones de impacto). OLO le dará alcance a representantes de las comunidades de color para cambiar el equilibrio del poder y de esta forma normalizar y operacionalizar de manera más equitativa la participación de la comunidad de color en el involucramiento comunitario y la recopilación de datos.

Las acciones recomendadas para avanzar la participación de comunidades de color con la oficina OLO incluyen desarrollar y mantener una lista de organizaciones locales, implementar una divulgación proactiva a las comunidades de color sobre el trabajo de OLO, desarrollar una herramienta de participación comunitaria de OLO y presentar información en formatos más accesibles. Está actualmente en proceso de desarrollo un cronograma para completar estas tareas.

Posibles métricas de rendimiento para monitorear y seguir el progreso en esta prioridad estratégica incluyen:

- Alcance a organizaciones, académicos y asociaciones de comunidades de color
- Encuesta a organizaciones de comunidades de color para evaluar su conocimiento sobre OLO
- Desarrollo de una herramienta/guía de participación comunitaria
- Revisión anual de las herramientas de participación comunitaria y su uso

## 4. PRIORIZAR EL USO DE LA EQUIDAD EN LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y DATOS

GARE reconoce como una mejor práctica el uso de datos para establecer información de referencia sobre disparidades raciales y evaluar la eficacia de los esfuerzos locales dirigidos a abordar las desigualdades raciales y sociales. Se requiere desagregar los datos por raza y etnia para comprender la existencia y alcance de las desigualdades y disparidades raciales. Los datos a base de ingresos y área geográfica también pueden ser útiles para describir las desigualdades y disparidades sociales. Aunque el uso de datos desagregados por raza y etnia es una mejor práctica para el desarrollo y análisis de políticas, muchos departamentos del condado no recopilan este tipo de datos.

El comprender y explicar los impulsores de las disparidades raciales también es una mejor práctica para avanzar en la equidad racial y justicia social, ya que el presentar datos sobre disparidades raciales sin describir los factores sistémicos que las fomentan puede ser perjudicial e inequitativo para las personas de color. Específicamente, presentar datos sobre brechas raciales y étnicas sin explicar los factores sistémicos que contribuyen a estas brechas puede reforzar estereotipos de que las diferencias en el comportamiento individual explican más las disparidades raciales que el racismo sistémico y la desigualdad económica. Además, comprender los impulsores de las disparidades raciales y sociales es esencial para desarrollar respuestas políticas que reduzcan eficazmente estas disparidades.

OLO se compromete a utilizar datos e información desagregada por raza, etnia y otros marcadores sociales, cuando sea legalmente posible, para comprender los impulsores sistémicos de las desigualdades e identificar respuestas que reduzcan las disparidades. Para llevar a cabo esta prioridad, el personal de OLO aumentará su familiaridad con la equidad racial y justicia social en diferentes políticas; realizará revisiones conscientes de políticas, programas y prácticas desde un enfoque de equidad racial para comprender los impactos diferenciales



# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

que pueden tener por raza y etnia; y utilizará datos desagregados para identificar y abordar las disparidades. Con este fin, OLO llevará a cabo las siguientes acciones:

- Proporcionar capacitación en fuentes de datos desagregados por raza y etnia (por ejemplo, Encuesta de la Comunidad Americana).
- Identificar estrategias para recopilar datos desagregados y superar la falta de datos.
- Identificar estrategias para utilizar datos cualitativos y narrativos.
- Asegurarse de que los datos que describen las disparidades por raza y etnia se presenten con información que describa las desigualdades estructurales históricas y actuales como contexto.

Se está desarrollando una propuesta de un cronograma para completar estas acciones. Algunas posibles métricas de rendimiento para monitorear y seguir el progreso en esta prioridad estratégica incluyen:

- Número de miembros del equipo de OLO que participan en la capacitación sobre fuentes de datos disponibles.
- Porcentaje de informes y declaraciones de impacto de OLO que describen las desigualdades raciales y sociales (no solo disparidades).
- Desarrollo de una herramienta de recolección y análisis de datos de equidad racial y justicia social para datos cuantitativos y cualitativos de OLO.
- Porcentaje de informes que se alinean con la herramienta de recolección y análisis de datos de equidad racial y justicia social.

---

## 5. DESARROLLAR Y UTILIZAR HERRAMIENTA DE EQUIDAD RACIAL Y JUSTICIA SOCIAL

GARE reconoce el uso de herramientas de equidad racial que evalúan políticas, programas y prácticas utilizando una perspectiva de equidad racial y justicia social como una mejor práctica. El propósito de estas herramientas es considerar sistemáticamente la equidad racial y social en el proceso de toma de decisiones. Según GARE, las herramientas de equidad racial son un producto y un proceso: pueden producir un pronóstico del impacto anticipado utilizando un proceso analítico que involucra a las comunidades afectadas por las desigualdades. La mayoría de estas herramientas, como la herramienta de declaraciones de impacto de equidad racial y justicia social para propuestas de leyes que OLO actualmente realiza, se basan en un conjunto de preguntas que desglosan las consecuencias de la equidad racial y justicia social de las propuestas.<sup>10</sup> Las preguntas a considerar pueden ser las siguientes:

- ¿Están representados todos los grupos raciales y étnicos afectados en la toma de decisiones?
- ¿Qué estrategias se están utilizando para escuchar e incorporar los comentarios de quienes se ven afectados?
- ¿Cuál es el impacto para cada grupo racial y étnico?
- ¿El impacto empeora o ignora las desigualdades existentes?

OLO recomienda la actualización y creación de nuevas herramientas de equidad racial y justicia social que apliquen una perspectiva de equidad al trabajo de OLO. Esto incluye desarrollar una herramienta de equidad

---

<sup>10</sup> Revisión de Legislativa para la Equidad Racial y Justicia Social, Oficina de Control Legislativo  
<https://www.montgomerycountymd.gov/OLO/Resources/Files/2020%20Reports/RESJLegislativeTool.pdf>

# Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Social de la Oficina de Control Legislativo

racial y justicia social para proyectos de OLO y actualizar la herramienta actualmente utilizada para desarrollar declaraciones de impacto de equidad racial y justicia social para propuestas de leyes. OLO recomienda el uso piloto de cualquier herramienta de equidad racial y justicia social desarrollada en un subconjunto de proyectos de OLO para también desarrollar la capacidad del personal de OLO en aplicar una perspectiva de equidad. OLO también recomienda el desarrollo de una guía de lenguaje inclusivo, capacitación y soporte continuo para utilizar cada herramienta de equidad racial y justicia social desarrollada y herramientas existentes como la Guía de Comunicaciones de GARE.<sup>11</sup> Se está desarrollando una propuesta de cronograma para completar estas acciones.

- Número de herramientas de equidad racial y justicia social desarrolladas por OLO
- Número de herramientas de equidad racial y justicia social actualizadas por OLO
- Número de productos de OLO (informes y declaraciones de impacto) que utilizaron una herramienta de equidad racial y justicia social
- Número de capacitaciones sobre el uso de herramientas de equidad racial y justicia social

---

## COLABORADORES:

El Equipo Central de Equidad Racial de OLO (Elaine Bonner-Tompkins, Stephanie Bryant, Natalia Carrizosa, Kristen Latham, Janmarie Peña, Leslie Rubin y Elsabett Tesfaye) redactaron una versión inicial de este Plan de Acción de Equidad Racial y Justicia Social que se actualizó y editó en base a comentarios de colegas de OLO, miembros del Consejo, la Oficina de Equidad y Justicia Social Racial y actores de la comunidad de color en todo el condado de Montgomery.