

Informe del Equipo de Trabajo de Equidad Racial de Durham: Un llamado a la acción cariñoso y urgente

Resumen Ejecutivo

En una ciudad nacida durante la reconstrucción y educada bajo la tradición de Jim Crow, las impactantes desigualdades entre la gente blanca y la de color son aún evidentes en la Durham del siglo 21. Si rechazamos la noción de que estas desigualdades son normales, causadas por las diferencias de competencia o cultura, es esencial que avancemos de manera significativa para deshacer los legados negativos que atormentan nuestra historia local y nacional. Necesitamos ser antirracistas no solo en ideología, sino realmente actuar activa y continuamente de una manera antirracista.

A petición de la alcaldesa interina Jillian Johnson, la Ciudad de Durham formó su primer Equipo de Trabajo sobre Equidad Racial en octubre de 2018, y nombró a 17 miembros voluntarios de toda la Ciudad de Durham.

Durante los últimos 21 meses, el Equipo de Trabajo de Equidad Racial (RETF, por sus siglas en inglés) de Durham ha estado construyendo la confianza, transparencia y relaciones internas honestas que el trabajo en equidad racial exige y merece. Las primeras conversaciones se centraron en la manera en la que cada uno de nosotros entendía la equidad racial, y llegamos a un consenso sobre la forma en que el término se utilizaría y aplicaría a nuestro trabajo como grupo. De estas conversaciones surgió el desarrollo de seis subcomités para afrontar áreas de programación específicas en la Ciudad de Durham: Patrimonio y Economía, Sistema Jurídico Penal, Salud y Justicia Ambiental, Vivienda, Educación e Historia Pública.

Reconocemos las interconexiones estrechas entre estas áreas y asumimos que necesitamos actuar simultáneamente en múltiples ámbitos. Hemos podido indagar profundamente y nos sentimos capaces de realizar recomendaciones específicas en políticas sobre algunos temas. En otras áreas igualmente importantes, hemos identificado asuntos cruciales que necesitan ser atendidos aún cuando no estamos listos para hacer propuestas específicas. Vemos nuestros esfuerzos como la base de un trabajo que debe realizarse continuamente.

Comenzamos este trabajo con algunas experiencias de vida y conocimientos en este campo. Sin embargo, fuimos formados por muchos otros que ayudaron a profundizar y ampliar nuestros puntos de vista. Hemos venido a apoyarnos en la experiencia de nuestra comunidad.

Nuestra labor concluye con un informe detallado, que será presentado al Concejo de la Ciudad de Durham el 22 de julio de 2020. Este informe tiene como objetivo abordar, desarrollar e implementar políticas y acciones para asegurar una comunidad de Durham más equitativa.

Contenidos

- La Información, Las Historias, Las Pruebas: Creando Equidad Racial en Durham
 - Una narrativa de Durham
 - Definiendo y abordando la equidad racial
 - Constitución y alcance de RETF
 - La importancia del uso del lenguaje
 - Miembros del Equipo de Trabajo
- Las cosas son como son: En qué aguas nadamos y cómo señalar la blanquitud
 - Panorama del contexto de nuestra realidad racial
- Que quede en el acta: Historias, Datos, Transparencia y Rendición de cuentas.
 - Solicitudes de datos del RETF: No se puede arreglar lo que no se mide.
- Limitaciones del informe
- Así lo hacemos - Convirtiendo nuestra visión en una realidad: Nuestras recomendaciones
 - Introducción, recomendaciones, limitaciones y resúmenes:
 - Patrimonio y Economía
 - Sistema Jurídico Penal
 - Salud y Justicia Ambiental
 - Vivienda
 - Educación
 - Historia Pública
- Qué está incluido en el kit de herramientas: Elementos básicos de la Equidad Racial
 - Lista de verificación y herramienta de impacto de la equidad racial
- No es una conclusión, es más bien un comienzo: Reimaginar, realinear y mantener una infraestructura equitativa
 - Sostenibilidad y avance en el trabajo en equidad racial
- Reconocimientos
- Apéndices-incluyendo un glosario

Conclusión

El trabajo en materia de equidad racial en la Ciudad de Durham debe ser permanente, estar debidamente financiado y contar con el apoyo institucional de la Ciudad, el condado y por todos los actores interesados en la comunidad. La labor del RETF se enfoca en la rendición de cuentas y la sostenibilidad a largo plazo de esta labor. Enfrentar la desigualdad racial no es la misión de un Concejo de la Ciudad o de un solo Alcalde. Este trabajo es continuo y a largo plazo. Las prácticas antirracistas y la equidad racial benefician a todos los habitantes de Durham. Como comunidad debemos ser intencionales acerca de la equidad en cada aspecto de nuestra experiencia con el fin de dismantelar el racismo sistémico.

El Equipo de Trabajo de Equidad Racial de Durham se ha entregado a esta labor, dedicando incontables horas a tratar de entender el alcance y la magnitud de la inequidad racial en nuestra ciudad y buscar cómo superarla. Pero este es el trabajo de toda la comunidad y no solo de sus funcionarios electos. Este documento está destinado no solo para ser leído, esperamos que sirva de estímulo para la acción.

Les hacemos un llamado a que, como individuos, vecindarios, instituciones y comunidades, se conviertan en participantes activos en la lucha para acabar el racismo. Con el desarrollo y la aplicación continua de políticas racialmente equitativas, buscamos convertirnos en la ciudad que sabemos que podemos ser: una donde todos sus habitantes sean verdaderamente libres. Por último, agradecemos a todos los habitantes de Durham; a los miembros de la comunidad que asistieron a las reuniones y aportaron su opinión; a los recursos locales que compartieron sus años de experiencia y nos ayudaron en nuestra reflexión y crecimiento.

Informe del Equipo de Trabajo de Equidad Racial de Durham: Un llamado a la acción cariñoso y urgente

La Información, Las Historias, Las Pruebas: Enfocando la Equidad Racial en Durham

En una ciudad nacida durante la Reconstrucción y educada bajo la tradición de Jim Crow, las impactantes desigualdades entre la gente blanca y la de color son aún evidentes en la Durham del siglo 21. Si rechazamos la noción de que estas desigualdades son normales, causadas por las diferencias de competencia o cultura, es esencial que avancemos de manera significativa para deshacer los legados negativos que atormentan nuestra historia local y nacional. Necesitamos ser antirracistas no solo en ideología, sino realmente actuar activa y continuamente de una manera antirracista.

La Narrativa es la historia que contamos y que impregna nuestra cultura y los valores que defendemos. La narrativa de Durham ha sido la de la celebración de la innovación y el espíritu empresarial, de la armonía racial después de la guerra civil y, recientemente, la de una ciudad en auge políticamente progresista y un foco para las empresas de tecnología emergentes.

Esta narrativa tiene vacíos enormes. No explica la dinámica que la raza y el poder jugaron en la creación de esta narrativa, y por lo tanto no rinde cuenta de las continuas desigualdades raciales que vemos en nuestro medio.

En toda área cuantificable de Durham, existen grandes disparidades raciales. Los niños blancos superan de manera desproporcionada a los niños Negros y Latin(os)(as)(x) en el sistema escolar, además son (al igual que sus padres) constantemente señalados por su bajo rendimiento. Las personas Negras son encarceladas a una tasa alarmantemente más alta que las blancas. Históricamente, los barrios Negros de Durham han sido sistemáticamente ignorados y descuidados. Incluso la expectativa de vida en Durham es menor para las personas Negras que para las blancas.¹

Necesitamos realizar un cambio en la narrativa para entender con claridad por qué persisten estas disparidades. Hay mensajes importantes que han sido interiorizados y que necesitan ser reescritos. Es necesario contar una nueva historia sobre la vida de nuestra ciudad, una que sea inclusiva y que mire contundente a toda nuestra historia, para llegar a verdades más profundas y así implementar nuevas políticas que beneficien a todas las personas de nuestra ciudad.

¹ Informe del Estado de la Salud en el Condado, *Condado de Durham NC*, 24 de diciembre de 2017, [0https://www.dconc.gov/Home/Components/News/News/3190/#:~:text=%E2%80%9CHowever%2C%20we%20realize%20we%20still,82.0%20and%2076.7%20years%2C%20respectively.](https://www.dconc.gov/Home/Components/News/News/3190/#:~:text=%E2%80%9CHowever%2C%20we%20realize%20we%20still,82.0%20and%2076.7%20years%2C%20respectively.)

Si queremos que Durham cuente la historia de una ciudad que nos pertenece a todos, entonces ya es hora de abordar seriamente los problemas de [desigualdad racial](#). La desigualdad afecta negativamente a la gente de color más profundamente, pero perjudica la vida en comunidad de todos. [Según evidencian numerosos estudios](#), las sociedades desiguales no solo son injustas, sino que también menos seguras, saludables y felices; y a su vez, son más temerosas. A nivel nacional, demasiados de nuestros líderes políticos ven en el [nacionalismo blanco](#) una estrategia electoral y un elemento que activa una base volátil. Los peligros de una polarización [racista](#) son alarmantemente claros. Debemos demostrar que hay un mejor camino. Necesitamos un cambio en el poder aún más de lo que necesitamos un cambio en nuestra cultura.

A petición de la alcaldesa interina Jillian Johnson, la Ciudad de Durham formó su primer Equipo de Trabajo sobre Equidad Racial en octubre de 2018, y nombró a 17 miembros voluntarios de toda la Ciudad de Durham para formar el Grupo de Trabajo de Equidad Racial de la Ciudad de Durham (RETF, por sus siglas en inglés). Hemos pasado los últimos 21 meses tratando de estar a la altura del desafío que se nos asignó. Nuestro Equipo de Trabajo está conformado por habitantes de Durham. Somos padres, abuelos y proveedores de cuidado. Somos educadores y activistas y propietarios de negocios. Como muchos de ustedes, queremos un futuro en el que nuestra ciudad sea un lugar seguro y acogedor para vivir, trabajar y jugar. Los miembros del RETF son: Emily Coward, David Dixon, Kaaren Haldeman (vicepresidenta), Tia Hall, Vanessa Hines, Cory Hogans, Jovonia Lewis, Jessica Luginbuhl, Howard Machtinger, Dan McKinney, Katie Mgongolwa, Jamal Moss, Ana Núñez, Elaine O'Neal (presidenta), Cecilia Polanco, Camryn Smith, y James Tabron.

Como equipo de trabajo conformado por voluntarios, los miembros del RETF comprendemos que no podemos deshacer un sistema de desigualdad racial tan arraigado de un solo golpe. Sin embargo, insistimos en la urgencia de comenzar a trabajar con el fin de realizar un cambio sistémico en temas interrelacionados como el [sistema Jurídico](#) penal, la educación, vivienda, salud y medio ambiente, el patrimonio y economía, así como la [historia pública](#). Para ilustrar la intersección entre las desigualdades y las consideraciones que inciden en las políticas de gobierno de la ciudad, condado y escuela, citamos los siguientes ejemplos, obtenidos del trabajo de nuestros subcomités:

- Si la familia de un estudiante es desalojada y este se ve obligado a cambiar de escuela, el rendimiento académico se verá afectado.
- Si una familia debe irse de su casa debido al aumento de los costos por el [aburguesamiento](#) en un vecindario, su principal fuente de ingreso probablemente desaparecerá.
- Si se encarcela a un joven antes de darle la oportunidad de probar su culpabilidad o inocencia, por no poder pagar la fianza, podría perder un semestre o más de estudios o incluso su trabajo.
- Si un Oficial de Recursos Escolares, (SRO por sus siglas en inglés) tiene la autoridad de enviar a un estudiante al sistema Jurídico penal por comportamientos típicos del desarrollo de la infancia, las investigaciones han demostrado que el contacto con el sistema de justicia conlleva a una mayor probabilidad de consecuencias negativas en la vida, perpetuando el conducto entre la escuela y la prisión.

- Si un estudiante no se gradúa de la escuela secundaria (High School) o no tiene la oportunidad de acceder a una educación superior, sus prospectos económicos muy probablemente se verán reducidos.

Estos ejemplos pueden parecer obvios, pero los legisladores no suelen tener en cuenta estas interconexiones.

Por lo tanto, las propuestas de políticas del RETF asumen que es necesario actuar simultáneamente en múltiples frentes. Hemos podido indagar profundamente y nos sentimos capaces de realizar recomendaciones específicas en políticas sobre algunos temas. En otras áreas de igual importancia, hemos identificado asuntos cruciales que necesitan ser atendidos aún cuando no estamos listos para hacer propuestas específicas. Vemos nuestros esfuerzos como la base de un trabajo que debe realizarse continuamente.

La labor del RETF se centra en la rendición de cuentas y la sostenibilidad a largo plazo. Enfrentar la desigualdad racial no es la misión de un concejo de la Ciudad o de un solo alcalde, este trabajo necesita ser continuo. Nos complace la creación del [Departamento de Equidad e Inclusión](#) y su División de Equidad Racial, así como la contratación del primer Funcionario de Equidad Racial de Durham. Asimismo, vemos la necesidad de desarrollar una consistente [participación comunitaria](#) con la gente de Durham, particularmente con aquellos [marginados](#) política y económicamente. El progreso verdadero solo se puede lograr a través del trabajo de una comunidad que se exprese y se sienta empoderada. Hemos realizado esfuerzos honestos para comunicarnos con la comunidad o, más exactamente, con las comunidades, de Durham, para que nos den su opinión. Como grupo voluntario con la misión de desarrollar iniciativas de implementación de políticas y con una capacidad limitada, reconocemos las deficiencias de nuestros esfuerzos. [En febrero de 2020, cuando estuvimos presentando las recomendaciones preliminares](#) en algunos sectores de la comunidad de Durham, nos encontramos consistentemente con desconfianza en los esfuerzos de la Ciudad y el Condado para tratar con los asuntos de equidad racial. Crear un compromiso comunitario consistente es una tarea difícil pero necesaria si queremos tener una verdadera democracia. En general, el RETF considera que aquellos más cerca al dolor deben estar más cerca al poder. Hacemos un llamado a la Ciudad para que desarrolle estrategias y estructuras más creativas y sostenibles para aumentar el compromiso y el empoderamiento de la comunidad.

El RETF reconoce también el poder limitado de la Ciudad sobre muchos de estos problemas. Los gobiernos estatales y federales no solo tienen más poder y recursos, también limitan la capacidad de las ciudades para remediar las desigualdades institucionales a largo plazo. Por lo tanto, abogamos por políticas que la Ciudad puede implementar de manera práctica y por otras que esperamos que defiendan enérgicamente a nivel estatal y federal.

El RETF inició funciones en noviembre de 2018 con un mandato que las extendió hasta julio de 2020. Somos un grupo de voluntarios que, en su mayor parte, no se conocía. Nos conocimos como un grupo unificado y nos separamos en subcomités para centrarnos en áreas específicas: Patrimonio y Economía, Sistema Jurídico Penal, Salud y [Justicia Ambiental](#), Vivienda, Educación e Historia Pública. La mayor parte de nuestro trabajo fue desarrollado antes de la pandemia de COVID-19, la cual ha puesto aún más en evidencia la profundidad de la desigualdad en nuestra ciudad y nación, y al mismo tiempo aumenta la urgencia de un trabajo antirracista. Hemos intentado incorporar esta experiencia en nuestras recomendaciones; sin embargo, nos damos cuenta que la comprensión que tenemos sigue estando incompleta ya que la pandemia y sus consecuencias aún se están manifestando. La

pandemia resalta la gravedad de nuestros problemas y la necesidad de intensificar nuestros esfuerzos para cambiar las realidades de las desigualdades raciales. Puede conocer más sobre nuestro proceso en el Apéndice: “Cómo lo hicimos.”

En medio de la pandemia, decenas de miles de estadounidenses han salido a las calles en poderosas protestas contra el [racismo estructural](#) que impera en nuestra sociedad. El RETF se siente agradecido y apoya las manifestaciones realizadas por un público enérgico que apasionadamente pide una nueva dirección para que nuestra sociedad y cultura sea eficazmente antirracista. Ofrecemos este informe en solidaridad con este movimiento.

Un comentario acerca del lenguaje: Dado que la raza es una construcción social, no una realidad biológica, su definición cambia con el tiempo, al igual que las palabras que se utilizan para identificar las razas. Incluso la manera en que las personas se identifican a sí mismas es contextual y se puede debatir. ¿Cómo se debe llamar a las personas cuyo linaje se puede rastrear hasta México, Centro y Sur América y el Caribe? Latinx ha alcanzado cierta popularidad ya que es neutral en cuanto al género, pero muchos prefieren ser llamados Latino/a, Hispano/a o persona de color. Hasta el momento, no existe un consenso. En reflejo del reconocimiento que no existe una terminología única para describir las complejas experiencias humanas de identidad racial o étnica, después de mucho debate, nos vimos incapaces de establecer un conjunto de términos para su uso a lo largo de este informe. Por lo tanto, usamos una variedad de palabras para describir identidades y grupos humanos. En este caso, generalmente utilizamos Latin(a)(o)(x), pero en ocasiones usamos otros términos. El RETF invita a realizar una discusión más profunda de este interrogante.

El RETF también ha adoptado la convención de escribir persona Negra con mayúscula inicial, y persona blanca completamente en minúsculas. También usamos a veces [BIPOC](#) (acrónimo en inglés para persona Negra, Nativa, de Color) como una denominación general para referirnos a las personas de Color en general. El RETF reconoce que explorar el lenguaje es como atravesar un campo minado y está abierto a la discusión de estas y otras opciones lingüísticas, sin embargo creemos firmemente que el desacuerdo sobre el lenguaje no debería impedirnos abordar la realidad que vivimos sobre la desigualdad racial.

Comenzamos el resto de nuestro informe con lo que llamamos "**En qué aguas nadamos y cómo señalar la blanquitud**" con el fin de establecer el contexto de nuestro trabajo. "**Que quede en el acta**" reúne las necesidades de recolección de datos por parte de nuestros subcomités y solicita los datos relevantes de una variedad de fuentes, especialmente en comunidades que han sido históricamente marginadas. Antes de llegar a nuestras recomendaciones, reconocemos las **limitaciones** ineludibles de nuestro trabajo como grupo. "**Así lo hacemos**" es el corazón del informe en el que enumeramos y explicamos las recomendaciones de nuestros subcomités, comenzando con Patrimonio y Economía. Definimos una herramienta de evaluación para el desarrollo de las políticas de la Ciudad, incluyendo nuestras recomendaciones, utilizando un lente de equidad racial en "**Qué está incluido en el kit de herramientas**". Finalmente, concluimos con "**Reimaginar, realinear y mantener una [infraestructura equitativa](#)**", enfocándonos en la sostenibilidad y enfatizando que nuestro trabajo es un punto de partida y no la última palabra. También se incluye un glosario de términos que hemos utilizado, una lista de personas con las que nos hemos reunido, además de los apéndices.

Las cosas son como son: En qué aguas nadamos y cómo señalar la blanquitud

Durham, debemos aceptar quienes somos. Puede que no sea un proceso agradable, pero puede ser liberador, especialmente para las personas blancas. Si vamos a comprometernos en serio con el trabajo antirracista, debemos señalar la "[blanquitud](#)" en cada sistema.

¿Dónde están las túnicas? En 1925, el Ku Klux Klan marchó por la Avenida Pennsylvania en Washington, DC. Aproximadamente 40.000 miembros del klan marcharon. De acuerdo con los periódicos:

"...en ese momento el Klan se jactaba de tener una participación nacional de casi 5 millones de hombres y 500.000 mujeres..."

"Tenían muchos miembros del KKK que eran políticos - senadores, congresistas, representantes a la Cámara," ... "y eso animó a los miembros a aparecer públicamente sin sus capuchas." ²

Cuando uno ve fotos de [diferentes linchamientos](#), puede observar a multitudes de personas blancas paradas, riéndose mientras recogían partes de cuerpos que habían sido quemados y/o linchados. [Llevar a cabo y presenciar estas atrocidades demuestra una preocupante pérdida de humanidad](#). Es especialmente perturbador saber que hay niños que se iniciaron así en la supremacía blanca. Algunos de sus hijos y nietos posiblemente sigan viviendo, incluso aquí en Durham, NC. Las personas en estas fotografías nunca se han dado a conocer públicamente. Desaparecieron, junto con sus túnicas, en el estilo de vida americano, pero la mentalidad de ignorar la humanidad de la gente de color sigue determinando las políticas, nuestra cultura y vidas.

Por eso debemos señalar que nuestro sistema Jurídico penal funciona tal como fue diseñado: para proteger a las personas blancas por medio del control de la gente de color. Debemos señalar que nuestro sistema de viviendas funciona tal como fue diseñado: para crear y mantener privada la tierra blanca por medio del control al acceso que la gente de color tiene a dicha tierra. Debemos señalar que nuestro sistema económico está funcionando tal como fue diseñado: para desarrollar y mantener la riqueza de un grupo selecto de personas blancas asegurando que las personas de color y los blancos pobres no tengan acceso al desarrollo y mantenimiento de la riqueza. Debemos señalar que nuestros sistemas de salud y biomédicos funcionan tal como fueron diseñados: para privilegiar la salud de los cuerpos blancos a expensas de los cuerpos de las personas de color. Debemos señalar que nuestro sistema educativo funciona tal como fue diseñado: para adoctrinar a todos los estudiantes con la creencia interiorizada de que la raza blanca es superior.

²Terence McArdle, "El día en que 30.000 supremacistas blancos vestidos con túnicas del KKK marcharon en la capital de la nación", *Wall Street Journal*, actualizado el 11 de agosto de 2018, <https://www.washingtonpost.com/news/retropolis/wp/2017/08/17/the-day-30000-white-supremacists-in-kkk-robemarched-in-the-nations-capital/>

Hemos definido "blanquitud" como aquellas creencias, comportamientos, normas, principios, políticas y estructuras a menudo no explícitos que personifican todos nuestros sistemas y que están diseñados para suplir las necesidades y metas de la gente blanca a través de la opresión de la gente de color. Invitamos a los lectores, especialmente aquellos de raza blanca, a no dismantelar el párrafo anterior por no ser lo suficientemente exhaustivo, por no reflejar sus experiencias de vida, o porque creen que estos sistemas existen debido a razones diferentes. Si el párrafo anterior le incomoda, que así sea. Piense en eso. Si cree que estos sistemas existen debido a otras razones, que así sea. Tanto esas razones como las expresadas en el párrafo anterior pueden ser ciertas. Si vamos a dismantelar el racismo, debemos comenzar a mirar las maneras en que nuestros sistemas están diseñados para beneficiar a la gente blanca en lugar de solo centrarnos en cómo han fallado a la gente de color.

Las profundas divisiones que se ven hoy en día no son muy diferentes a las de 1925. La mayoría de las estadísticas para BIPOC, en cualquier ámbito, llevan a la conclusión de que no se ha producido ningún cambio real. Las personas Negras americanas siguen siendo esclavizados, en lo que hoy día se llama prisión, y los esclavos se llaman ahora reclusos, delincuentes o acusados. En otras palabras, los términos han cambiado, pero las consecuencias y desigualdades continúan.

En tasas desproporcionadamente más altas, las personas Negras:

- Aún residen en viviendas de mala calidad
- Aún tienen menos riqueza
- Aún pierden sus vidas a manos de la policía

En la realidad de COVID de Durham, NC, [las personas Negras están muriendo a tasas alarmantemente más altas que las personas blancas y los Latin\(os\)\(x\) a tasas aún más altas.](#)

Es hora de reconocer el estancamiento del agua envenenada en la que todos nadamos y lidiar con la realidad del derramamiento de sangre que contamina el mar.

[Muchas personas blancas han cometido delitos contra personas Negras](#), y nunca se les ha responsabilizado.³ Esa historia se encuentra oculta en las familias de los americanos blancos. Si vamos a limpiar el agua, las personas que usaron (o usan) las túnicas deben hacerse visibles. Solo la América blanca puede iniciar este proceso de limpieza, que inicia con el "[limperio Invisible](#)" siendo expuesto de nuevo. Al igual que en 1925, es hora de mostrar las caras. Debemos comenzar a limpiar el agua reconociendo que se puede descontaminar solo si los elementos tóxicos son identificados.

Mencionar esto va a generar incomodidad entre las personas blancas. La incomodidad de las personas blancas es poderosa; puede llevarlos a detener el trabajo antirracista o a participar más directamente en el mismo. Hacemos un llamado a los Durhamitas blancos para que asuman esta incomodidad y aprendan activamente de personas blancas antirracistas a cómo vivir vidas justas desde el punto de vista racial y cómo hacer este trabajo sin causar más daño.

³Open Durham, 2 de mayo de 2012,

http://www.opendurham.org/people/spicely-booker-t?fbclid=IwAR2h0iwdoyvfJTCbwcjyRRP13ucQKJcJBQkCiwkqf_s6j45JVAbbRTRhUrc

El homicidio por terror racial del soldado Booker T Spicely en Durham NC el 8 de julio de 1944 - asesinado por un conductor de autobús de raza blanca por negarse a moverse a la parte de atrás del autobús. El soldado Spicely, fue asesinado en su uniforme en Club Blvd. y llevado al Hospital Watts donde se negaron a tratarlo por ser una persona Negra. El conductor fue juzgado y absuelto por un jurado de 12 durhamitas blancos que pasaron 28 minutos deliberando antes de declararlo no culpable. Después de esto, siguió conduciendo buses alrededor de Durham.

Si queremos avanzar con un sentido ético de la rendición de cuentas, no podemos ni debemos afrontar los problemas y daños raciales con soluciones neutrales. Las soluciones neutrales en cuanto a raza perpetúan y acentúan el privilegio de la América blanca en detrimento de los BIPOC. Al no reconocer los roles que las personas blancas desempeñan y los privilegios que reciben de estos esquemas y políticas discriminatorias, la sociedad blanca sigue siendo complaciente al culpar a los BIPOC por sus resultados dispares en todos los ámbitos mencionados. Las aguas seguirán siendo tóxicas y venenosas hasta que haya un proceso de filtración que elimine de manera firme, honesta y comprometida el racismo en toda su malevolencia y deshonestidad.

Nuestra historia es poderosa, y no sabremos con exactitud cómo afrontar las desigualdades raciales a menos que tengamos una comprensión más auténtica de las narrativas históricas que han dado forma a quienes somos, cómo pensamos acerca de nuestro lugar en la ciudad, y cómo interpretamos nuestros resultados sistémicos.

Esas son las aguas en las que nadamos hoy en día.

Que quede en el acta: Historias, Datos, Transparencia y Rendición de cuentas

No se puede arreglar lo que no se mide.

Necesitamos una referencia de los datos vigentes para saber exactamente donde estamos parados. Algunos de los datos importantes ya existen, pero no están recopilados de manera exhaustiva, o no han sido difundidos a todos los habitantes de Durham por la Ciudad o el Condado de Durham. La prioridad debe recaer en la recopilación de los datos que faciliten una mayor comprensión de las intersecciones entre las experiencias de raza, discapacidad y género y ofrecerlos en forma de gráficos y otras maneras alternativas de presentación y difusión.

Los datos de referencia también nos permitirán evaluar los esfuerzos realizados para afrontar la desigualdad racial. A continuación, se indican los tipos de datos que se necesitan; estas solicitudes de datos se repiten con cierta frecuencia y se enriquecen con cada serie de recomendaciones; sin embargo, puede ser útil presentarlas en un solo lugar:

- **Patrimonio/Economía:**
 - Datos de la brecha de riqueza racial
 - Propiedad de empresas por raza, etnia y género en cada comunidad
 - Contratos de construcción vigentes para la Ciudad
 - La distribución racial de los cargos en la fuerza laboral en la Ciudad
 - Disponibilidad de crédito en las comunidades Negras y Latin(as)(x)
 - Barreras para la propiedad de negocios y generación de patrimonio de los habitantes Negros y Latin(os)(x)

- **Sistema Jurídico Penal:**

- Distribución racial de los detenidos en el Centro de Detención del Condado de Durham y su promedio de tiempo de permanencia.
- Desglose por raza, género y etnia de arrestados y por cuáles delitos, incluyendo: delitos menores, cargos por drogas, paradas de tráfico, e incidentes donde hubo uso de la fuerza
- Relatos sobre el exceso de presencia policial por parte de las personas directamente afectadas
- Una base de datos separada, que documente las faltas de conducta de los agentes de policía, gestionada por una entidad independiente. Idealmente, los registros disciplinarios y de personal de las autoridades del orden público también estarían disponibles a través de solicitudes del público en virtud de la [Ley de libertad de información](#)
- Jurados potenciales: la recolección e inclusión de datos de raza y etnia enviados al condado de Durham por el Departamento de Vehículos Motorizados. El condado de Durham podrá entonces monitorear continuamente si nuestros jurados tienen representación de los diferentes grupos raciales y étnicos;
- Datos que reflejen el uso de recusación por parte de los abogados durante la selección del jurado

- **Salud y Justicia Ambiental**

- Priorizar el fomento de la confianza y buenas relaciones con las comunidades mediante procesos de trabajo cualitativo
- Recopilar datos [cualitativos](#) y [cuantitativos](#) para comprender y afrontar los problemas de salud, bienestar y justicia ambiental afectados por la desigualdad racial.
- Contratar a miembros de la comunidad como consultores y otras funciones de apoyo al estudio en general para que aporten en cuanto al diseño, recopilación, análisis, presentación y distribución de los datos cualitativos.
- Incluir la contratación de narradores de historias locales y miembros de la comunidad en la recopilación de datos y otros aspectos del estudio cualitativo.
- Priorizar estas experiencias en las comunidades Negras y Latin(as)(x) a nivel individual y comunitario:
 - Experiencias de brutalidad policial
 - La prevención de la violencia con armas de fuego, y la seguridad de la comunidad y del individuo
 - Acceso a espacios seguros
 - Experiencias con la atención médica, como el acceso a servicios, entre ellos los servicios de bienestar mental
 - Experiencias con el COVID-19
- Las soluciones de la comunidad a los puntos anteriores, y otros asuntos que surjan de las conversaciones con la comunidad
- Datos cartográficos que incluyan las ubicaciones de los centros de salud en relación con el vecindario con el fin de analizar el acceso a los servicios.
- Identificar zonas consideradas [desiertos alimentarios](#) o [pantanos alimentarios](#) (escasez de comida o sobresaturación de comida rápida) que definen un sistema de segregación alimentario.
- Dar prioridad a estudios de calidad del aire y utilizar los informes existentes para afrontar los riesgos ambientales.
- Depurar los datos y monitorearlos con el fin de asegurar que la calidad del aire, agua y suelo en las comunidades de bajos ingresos se mejore y sea equitativa.

Específicamente, resolver el envenenamiento por monóxido de carbono en McDougald Terrace.

- **Vivienda:**

- Realizar un seguimiento de la raza, etnia y género de las personas que están enfrentando [desalojos](#).
- Permitir que los datos en torno a la vivienda y al desarrollo puedan ser consultados fácilmente, como, por ejemplo, quién está comprando casas.
- Hacer seguimiento y dar a conocer a las empresas constructoras con el fin de informar al público.
- Realizar un seguimiento a nivel histórico del impacto de los precios de las viviendas y alquileres.
- Realizar un seguimiento a los habitantes de la Ciudad que han sido reubicados debido a renovaciones o reurbanización por parte de la Autoridad de Vivienda de Durham. ¿Dónde viven? ¿Cuántos regresan a sus comunidades después de que terminan las renovaciones? ¿Dónde terminan viviendo aquellos que no regresan?

- **Educación:**

- Cantidad de estudiantes considerados "[transitorios](#)" debido a la crisis de vivienda.
- El porcentaje de graduados de escuela secundaria y de los que inician una educación superior.
- Datos divididos por raza, género y escuela de estudiantes en programas para dotados académica o intelectualmente (AIG, por sus siglas en inglés), estudiantes de honor, de bachillerato internacional (IB, por sus siglas en inglés) o cursos avanzados (AP, por sus siglas en inglés).
- Evaluación del acceso al lenguaje en las escuelas
- Progreso en la disminución de brechas de logros, también conocidas como [brechas de oportunidades](#)
- Número de remisiones de estudiantes al sistema Jurídico penal durante los últimos 10 años, número de remisiones disciplinarias en general.
- Más datos generales de los Oficiales de Recursos Escolares (SROs) y el conducto entre la escuela y el sistema penitenciario.
 - ¿Cómo se evalúa el desempeño de los SROs?
 - ¿Qué escuelas tienen el mayor número de incidentes que involucran los SRO?
 - ¿Cuál es la naturaleza de los incidentes que provocaron las remisiones?
 - ¿Cuál es la división específica de las responsabilidades entre los profesores, directores y los SRO?
 - ¿Cada escuela tiene un marco detallado de escalonamiento de respuesta?
 - ¿Qué docentes tienen patrones de remisión por disciplina?
 - ¿Qué estudiantes se ven involucrados?
 - ¿Qué sucede con los estudiantes que enfrentan consecuencias disciplinarias? (Resultados)
 - ¿Qué oportunidades de capacitación están disponibles para los docentes en materia de gestión de aulas, y qué impacto tiene?
 - Qué escuelas tienen:

- Más remisiones por disciplina
 - Tamaño
 - Demografía
 - Recursos
- Mayor número de incidentes involucrando los SRO

- **Historia Pública:**

- Hacer un balance de cómo se ha [institucionalizado](#) la recopilación y la narración de historias
- Examinar los monumentos existentes y otros puntos históricos
- Con la intención de continuar la investigación realizada por la Comisión de Honores del aniversario 150 y el [Comité de la Ciudad-Condado sobre Monumentos Confederados](#), reunir más datos cualitativos sobre lo que los residentes de Durham quieren ver en términos de nuevos monumentos/relatos y proporcionar información sobre cómo afrontar los existentes
- Estudiar los lugares donde se almacena y se comparte la historia de Durham
 - ¿Son establecimientos permanentes?
 - ¿Cualquier persona puede acceder a ellos?
 - ¿Cuál es la proporción entre los espacios interiores y al aire libre? (es decir, ¿hay que entrar en un edificio para aprender sobre la historia de Durham?)

- **Otros recursos comunitarios disponibles:**

- Lista completa y de fácil acceso de recursos disponibles para ayuda en vivienda, negocios, empleo, asuntos legales, salud y salud mental, y problemáticas ambientales.

Limitaciones de nuestro trabajo

Junto a cada serie de recomendaciones, hemos enumerado algunos problemas importantes que no abordamos. Esto no significa que no sean importantes o que no tengan solución, más bien que no nos sentimos capacitados para afrontarlos adecuadamente.

En términos más generales, las limitaciones de nuestro trabajo se derivan de la profundidad de los temas que hemos tratado de enfrentar. La desigualdad racial está profundamente arraigada en nuestra historia, cultura e instituciones. Muchas personas comprometidas han dedicado sus carreras y vidas a tratar de entender tan solo uno de los tantos temas que hemos tratado de abordar en apenas 21 meses. Reconocemos además que hemos tenido el privilegio de poder dedicar tiempo y energía a este trabajo. Este es un privilegio que raramente se concede a los que son más directamente afectados por las desigualdades raciales. Si la Ciudad realmente desea la participación de los representantes de la comunidad, debe proporcionar un estipendio y vouchers de estacionamiento o transporte de diferentes tipos (autobús, bicicleta, scooter, etc.).

Nos hemos esforzado por escuchar la perspectiva de los afectados más directamente, y comprendemos que sus voces necesitan enfocarse en la labor de alcanzar la equidad racial. Sin embargo, no profundizamos en [las experiencias](#) de los [grupos indígenas](#). Tampoco hemos explorado suficientemente las intersecciones entre las identidades raciales y otras: género, clase y discapacidad, entre otras. Por último, somos criaturas de nuestro momento histórico y, por lo tanto, limitadas en nuestra perspectiva en un período en el que la problemática de la justicia racial está muy en juego. Hay mucho que aprender mientras intentamos estar a la altura de las circunstancias.

Lo que sigue es una lista de recomendaciones de iniciativas, programas y políticas que contemplamos para el futuro de Durham. Esta lista no está completa y solo captura un pequeño acercamiento a los cambios que esperamos ver como comunidad. A veces mencionamos organizaciones comunitarias que pueden ser utilizadas como recursos, estas son solo sugerencias y pedimos que los interesados se informen sobre estas organizaciones y determinen cómo encajan en su vida personal. No son endosos, sino ejemplos concretos de trabajo que se está llevando a cabo en Durham.

El objetivo del RETF es asegurar que nadie se quede atrás mientras Durham crece y que todas las voces sean escuchadas, respetadas y tengan la responsabilidad de rendir cuentas en nuestra comunidad equitativa.

Nuestras recomendaciones

Así lo hacemos: Convirtiendo nuestra visión en una realidad

Patrimonio y Economía

INTRODUCCIÓN

El compromiso profundo con la equidad racial requiere una redistribución significativa y a largo plazo de los recursos. Siglos de [supremacía blanca](#), racismo sistémico y políticas segregacionistas han dado lugar a una enorme y creciente [brecha de riqueza racial](#) que contribuye a perpetuar los resultados influenciados por la raza en educación, vivienda, salud, empleo y otros indicadores de calidad de vida. Esta realidad no es exclusiva de Durham, pero aquí se ve acentuada por el rápido desarrollo económico y el aburguesamiento que margina, desplaza y empobrece aún más a las comunidades de color de Durham.⁴

El plan de desarrollo del centro de la ciudad, incluyendo el campus de American Tobacco, resultó directamente en la segregación una vez más del centro de Durham y sus alrededores. Si bien la Ciudad aplicó conceptos de igualdad al plan, no aplicó equidad para asegurar el crecimiento y el éxito de los negocios de personas Negras. Esto resultó en un trauma muy similar al de la experiencia de [Hayti](#) y un fracaso que la Ciudad necesita resolver inmediatamente.

El impacto por razas de la pandemia de Covid-19 intensifica estas desigualdades sistémicas. El RETF hace un llamado a las instituciones más importantes de la Ciudad y el Condado de Durham, incluyendo los gobiernos de la ciudad y del condado, instituciones bancarias, instituciones filantrópicas y la Universidad Duke, para que inviertan y reasignen recursos a las comunidades de color con el fin de construir una economía inclusiva en la que todos prosperemos.

Vislumbramos un fondo de desarrollo a la equidad racial para la ciudad y el condado que sea sostenible, que responda a la supervisión de la comunidad y que sea lo suficientemente ambicioso como para afrontar de manera eficaz las desigualdades raciales en las áreas de vivienda, economía, derecho penal, atención médica, educación e historia pública. Este plan audaz debe estar diseñado para enfrentar el desafío de la brecha de riqueza racial. Otras ciudades, como [Sacramento](#), han realizado avances en esta dirección; si bien no apoyamos ninguno de estos planes, ofrecen precedentes para lo que estamos proponiendo.

⁴ Dr. Henry McKoy Jr., Director de Iniciativa Empresarial y Profesor de la Escuela de Negocios de la Universidad North Carolina Central e investigador asociado de la Escuela de Negocios Kennedy de Harvard, Ash Center; declaró en su investigación preliminar a nivel nacional que, [en promedio, las ciudades más conservadoras han tenido ecosistemas más equitativos que sus homólogas liberales](#). Aunque esta afirmación está basada en investigaciones y datos preliminares, [ha coproducido un informe](#) que proporciona índices comunitarios de equidad económica de 21 ciudades estadounidenses de diversas tendencias políticas.

RECOMENDACIONES

Las siguientes son tres de varias recomendaciones interrelacionadas que el Comité de Patrimonio y Economía considera que podrían ayudar a enfrentar la brecha de riqueza racial en Durham y mucho más:

- **Reconocemos la necesidad que tiene la Ciudad para enfrentar proactivamente la creciente brecha de riqueza racial. Con este fin, recomendamos que la Ciudad se comprometa con aliados locales para crear un Fondo de Equidad Racial.** Las comunidades de color trabajarían en colaboración inclusiva con el liderazgo municipal en todos los aspectos de la gestión de proyectos, incluyendo la elaboración de prioridades de financiamiento, las decisiones sobre la distribución de los fondos y la creación y mantenimiento de mecanismos de rendición de cuentas para la comunidad, para emprender proyectos destinados a cerrar la brecha de riqueza racial.
- Este Fondo de Equidad Racial debe ser sostenible y a tal escala que permita la creación de riqueza en las comunidades de color a lo largo del tiempo de la manera más amplia posible. El fondo funcionaría como la pieza central de un esfuerzo masivo, interconectado y permanente de equidad racial que abarque todos los aspectos de la vida en Durham, entre ellos la educación, vivienda, salud, medio ambiente y derecho penal.
- **Nos gustaría ver a los líderes de nuestra ciudad asumir un papel activo para ayudar a impulsar las políticas nacionales destinadas a poner fin a la brecha de riqueza racial, incluyendo un programa nacional de [reparaciones](#), [ingresos básicos garantizados](#), y el aumento del [salario mínimo](#).** Observamos con interés el [plan de Asheville](#) para desarrollar un programa local de reparaciones, y animamos a los líderes de la ciudad y el condado a incluir a la comunidad de Durham en general en torno a esta necesidad a nivel [local](#).
- **Imaginamos a los líderes de la Ciudad y del Condado estableciendo una garantía de empleo municipal para acabar con la pobreza de los trabajadores en Durham, muy en línea con lo que se está proponiendo con La Ley Federal de Desarrollo [de Garantía de Empleo](#).** Junto con la garantía de empleos, la Ciudad o el Condado debe invertir en programas de formación destinados a crear oportunidades de liderazgo y emprendimiento en las comunidades de color.

LIMITACIONES

- Reconocemos que pueden presentarse retos en la aplicación de estas recomendaciones. Muchos de los interrogantes se derivan de la fuente de ingresos para tales recomendaciones. Consideramos que nuestros funcionarios electos deben otorgar a estos proyectos una alta prioridad en la planificación y el presupuesto de la Ciudad y el Condado, y afrontar los desafíos de implementación junto con las comunidades locales de color y con los expertos locales en el manejo de la brecha de riqueza racial.
- También surgen preguntas relacionadas con la comprensión del vocabulario y los conceptos del racismo sistémico en torno a la necesidad de centrarse en la educación, conversación y reconciliación.
- No obstante, se plantean otras interrogantes al especificar exactamente qué estructuras de rendición de cuentas habría que establecer para que un fondo de equidad racial se gestione, se implemente y evalúe.

- Tampoco investigamos a fondo, pero queremos hacer un llamado de atención sobre la situación de los trabajadores de la Ciudad, en su mayoría personas Negras y de Color, que han sido denominados trabajadores "esenciales" durante esta época de COVID-19 y quienes no recibieron los aumentos salariales prometidos en el presupuesto de la Ciudad de este año. Recomendamos una revisión a fondo de la situación salarial y del clima laboral.
- Existe una multitud de ideas que no se han explorado y que vale la pena considerar e investigar con el fin de reducir la probabilidad de que los resultados de nuestra economía local estén basados únicamente en la raza. Algunas de las ideas incluyen la creación de "fondos de resiliencia", que son formas alternativas de oportunidades de crédito/préstamo a través de un servicio bancario local. Otra idea es la programación de subvenciones a vecindarios para ayudar a renovar casas en [comunidades tradicionalmente desatendidas](#), e invertir en el desarrollo de modelos de propiedad comunitaria.

RESUMEN

El RETF considera que este trabajo requiere un plan económico audaz que satisfaga el desafío de las desigualdades raciales que han existido durante tanto tiempo y que son claramente notorias en la brecha de riqueza racial. Si cree en la necesidad de una legítima acción antirracista, le invitamos a que **practique lo que predica**. El primer paso hacia el progreso sería institucionalizar una comisión de equidad racial a nivel de la Ciudad/Condado. El Grupo de Trabajo sobre la Equidad Racial de Durham que existe en la actualidad podría transformarse en una comisión de ese tipo con el fin de apoyar las medidas de rendición de cuentas para la puesta en marcha del Fondo para la Equidad Racial y los proyectos asociados. Esta comisión podría contar con la ayuda de un grupo de especialistas respaldado por estipendios, conformado por expertos del gobierno local, investigadores de áreas específicas y especialistas en educación, cuya función consista en reportar sobre el desembolso del Fondo para la Equidad Racial.

Sistema Jurídico Penal

INTRODUCCIÓN

Las protestas de 2020 son un llamado a una reevaluación y transformación fundamental de nuestro sistema jurídico penal y otras problemáticas de desigualdad racial. Si bien el diálogo sobre nuestro sistema jurídico penal se ha venido gestando en Durham durante años, creemos que ahora se necesitan medidas más significativas. Ofrecemos un conjunto mínimo de recomendaciones, cuya implementación marcaría un comienzo. Pero más allá de las recomendaciones, necesitamos que nuestra comunidad se reúna para discutir a fondo cómo detener la criminalización continua de personas Negras y Latin(as)(x) al tiempo que se garantiza la seguridad de todos.

RECOMENDACIONES

- **Recomendamos que la Ciudad y el Condado, junto con sus aliados en la comunidad, trabajen para implementar políticas que conlleven a la [despenalización](#) del uso/abuso de sustancias, las enfermedades mentales y la pobreza en Durham.**

Creemos que se puede avanzar hacia la despenalización por medio de las siguientes acciones:

- La eliminación de las barreras a la adquisición de vivienda con el fin de permitir que [personas involucradas con la justicia](#) puedan solicitar y conservar una vivienda, incluyendo, entre otras, por medio programas de vivienda pública.
 - La eliminación de las paradas de tráfico por parte del Departamento de Policía de Durham y la Oficina del Sheriff de Durham basadas únicamente en violaciones de equipo.
 - Acceso a [programas de redirección de tribunales](#) que no requieran un compromiso financiero por parte de los que buscan usar los programas.
 - Invertir en más proveedores de atención en salud mental y abuso de drogas en nuestro sistema judicial, ciudad y condado.
 - Invertir en servicios de salud mental, mejorar las condiciones de vida y el acceso a medicamentos en la cárcel del condado de Durham.
 - Despenalizar la posesión de cannabis para uso personal.
- **Imaginamos una Durham donde los jurados potenciales sean representativos de nuestra comunidad.**

Podemos lograrlo por medio de:

- La recolección e inclusión de datos de raza y etnia enviados al condado de Durham por el Departamento de Vehículos Motorizados. El condado de Durham podrá entonces monitorear continuamente si nuestros jurados tienen representación de los diferentes grupos raciales y étnicos.
- La expansión de [las listas](#) de donde los jurados potenciales son seleccionados. El Estatuto General de Carolina del Norte § 9-2 permite a la [comisión](#) de [jurados](#) utilizar listas diferentes a las de conductores y votantes. Algunos de los ejemplos de las listas que podemos utilizar son: Identificaciones de no Conductores,

ciudadanos recién naturalizados, beneficiarios de seguro de desempleo, declarantes de impuestos y personas que reciben algún tipo de asistencia pública.

- Actualizar las listas de jurados potenciales con más frecuencia. A petición escrita del Juez Residente del Tribunal Superior de mayor antigüedad, se puede elaborar una nueva lista maestra cada año, en lugar de cada dos años. Una actualización más frecuente de la lista debería aumentar la diversidad de jurados potenciales.
 - Por medio de citaciones por correo, realizar seguimiento a los que no responden y los que no se les pudo entregar la citación.
 - Asegurarse que las citaciones se envíen por correo a la dirección correcta utilizando la Base de Datos Nacional de Cambio de Dirección. La comisión de jurados también puede eliminar los datos duplicados que aparezcan en múltiples fuentes identificando la lista que se actualice con mayor frecuencia y seleccionando la dirección.
- **Queremos que nuestra Ciudad y Condado se comprometan y apoyen programas que sirvan como alternativa al encarcelamiento.**
 - Programas innovadores como Common Justice ofrecen una alternativa al modelo de castigo o encarcelamiento, sin dejar de tomar seriamente el daño causado a las víctimas de la violencia y a sus comunidades. Al ofrecer apoyo real a los afectados e involucrarlos en un proceso de justicia restaurativa, Common Justice ha desarrollado un programa de rendición de cuentas efectivo, diseñado para aquellos que ocasionan un daño, reduciendo exitosamente el comportamiento antisocial, al tiempo que se evita el encarcelamiento.
 - Financiar completamente programas como el Equipo de Trabajo de Seguridad y Bienestar Comunitario y que sean liderados por la comunidad, con el fin de reducir la dependencia de la policía y el encarcelamiento en general.
 - **Recomendamos que nuestras autoridades de orden público trabajen o se alíen con organizaciones para recolectar datos de fácil acceso sobre raza, género y etnia.**

Estos datos deben incluir: paradas de tráfico, arrestos e incidentes de uso de la fuerza.

 - Esta información debe estar disponible al público.
 - Recomendamos además una base de datos separada, que documente las faltas de conducta de los agentes de policía, gestionada por una entidad independiente. Idealmente, los registros disciplinarios y de personal de las autoridades del orden público también estarían disponibles a través de solicitudes del público en virtud de la Ley de libertad de información.
 - **Recomendamos una nueva junta supervisora comunitaria con autoridad para realizar citaciones de comparecencia para examinar la mala conducta de los oficiales y asegurar que exista una rendición de cuentas.** La Junta debería reflejar la demografía de Durham y solicitamos que al menos un miembro de esta junta sea un joven de Durham (de 14 a 24 años). Reconocemos que existen juntas supervisoras con funciones y poderes limitados.
 - **Recomendamos que el Departamento de Policía de Durham y la Oficina del Sheriff de Durham continúen apoyando a las víctimas de delitos, entre ellas a las**

víctimas de tráfico humano, sin importar su estatus migratorio. Esto incluye elaborar políticas con los miembros de la comunidad que han sido impactados directamente.

LIMITACIONES

Como subcomité hemos dedicado los últimos 21 meses a escuchar a los miembros y líderes de la comunidad, entre ellos a los funcionarios electos. Reconociendo que el sistema jurídico penal abarca una gran variedad de problemáticas, nos centramos en los temas en los que percibimos altos niveles de disparidad racial. Debido a las limitaciones de tiempo, hay múltiples áreas de nuestro sistema jurídico penal que no se han abordado en estas recomendaciones. Sin embargo, esperamos que un equipo de trabajo de equidad racial permanente pueda seguir explorando las áreas que necesitan atención y avanzar en esta labor.

Las siguientes áreas/temas requieren atención:

- Escuchar más voces de la comunidad Latin(a)(x)
- Violencia relacionada con armas de fuego en Durham
- Exceso de presencia policial en ciertos vecindarios
- Reintegración a la sociedad
- Campaña Raise the Age (Subir la edad): Campaña de participación y educación comunitaria para aumentar la edad en que los jóvenes son remitidos al sistema penal.
- Recursos de enjuiciamiento basado en datos
- Cárcel del Condado de Durham: Acceso y costo de bienes y servicios
- Lineamientos para establecer fianzas
- Impacto del ICE (Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos, por sus siglas en inglés) en las familias de Durham
- Los roles cambiantes de los Funcionarios de Recursos Escolares en nuestras escuelas
- Prohibición de los allanamientos sin llamar a la puerta
- Búsqueda de la "desmilitarización" de nuestras autoridades de orden público y el fin de la inmunidad cualificada

RESUMEN

Estas recomendaciones son una plataforma para iniciar una conversación mucho más amplia acerca del papel del sistema Jurídico penal en Durham. Los llamados actuales para dejar de financiar a la Policía muestran lo necesario e importante que es esta conversación. Esperamos que la labor del equipo de tareas permita reevaluar las prioridades en materia de presupuesto con el fin de garantizar una mayor seguridad de las comunidades; hemos invertido demasiado en un modelo de penalización destinado a la seguridad pública, en lugar de invertir en vivienda, empleos, atención médica, educación para las personas Negras y de Color, y en la lucha contra la desigualdad estructural. Los presupuestos son documentos de carácter moral, que reflejan prioridades y valores. Agradecemos a nuestra comunidad de Durham por compartir sus conocimientos, comentarios, historias e ideas con nosotros.

Salud y Justicia Ambiental

INTRODUCCIÓN

El subcomité de Salud y Justicia Ambiental fue creado para afrontar de manera significativa los impactos en la salud y el bienestar de la población Negra, Latin(a)(x), y BIPOC de Durham debido a las experiencias de racismo institucional y estructural. Existe una abrumadora cantidad de investigaciones y evidencia con respecto a las crecientes y persistentes disparidades y desigualdades en [materia de salud](#), así como sobre el papel de los determinantes sociales de la salud y el impacto del racismo sistémico en la población Negra y Latin(a)(x) de los Estados Unidos. El Equipo de trabajo de Equidad Racial (RETF, por sus siglas en inglés) de Durham no es un organismo de investigación, sin embargo, creemos que ya existe una gran cantidad de trabajo reconocido, suficiente para empezar a actuar. A medida que nuestro equipo examinaba el plan estratégico de la Ciudad, no encontramos ninguna sección dedicada específicamente a la salud de nuestros habitantes, en su lugar se menciona un "equipo de trabajo en materias de salud" a lo largo de todo el plan. El objetivo de este subcomité es enfocarse en la salud de los habitantes Negros y Latin(os)(x) y ofrecer recomendaciones para mejorar y elevar la salud de estas comunidades desde una perspectiva de equidad racial. Reconocemos que la salud abarca todos los determinantes sociales y va más allá de la atención médica.

Para los propósitos de este informe, definimos "salud" holísticamente como el proceso general de sanación física, mental y emocional que conlleva al bienestar. Utilizamos una perspectiva informada sobre el trauma para comprender los impactos de siglos de racismo y las instituciones arraigadas en la supremacía blanca, que siguen teniendo un impacto negativo en las comunidades BIPOC. Por ejemplo, reconocemos que los [monumentos confederados](#) de Durham han traumatizado y vuelto a traumatizar a los residentes Negros, mientras se mantienen en pie como recordatorios de la ideología de la supremacía blanca. Recordamos la [historia de una próspera comunidad Negra Hayti, devastada por la autopista 147](#), y las profundas secuelas que aún se sienten debido a esa tragedia de magnitud sísmica en las vidas de las personas Negras de Durham. Reconocemos el "revolucionario acto de respirar" de los habitantes Negros cuyos cuerpos han sido impactados por siglos de violencia y la negativa a que vivan de la forma más plena.

Definimos la "justicia ambiental" como un proceso continuo de comprensión y atención de las innumerables experiencias de políticas y prácticas ambientales racistas que impiden que las personas Negras y Latin(as)(x) vivan, trabajen, jueguen, creen y experimenten sus vidas en la manera más saludable posible. Al tiempo que elaborábamos estas recomendaciones, los habitantes de McDougald Terrace sufrían debido al gas tóxico de monóxido de carbono, lo que provocaba enfermedades, desplazamientos y muerte. Esto es más que una simple perturbación de la vida cotidiana, es sumamente traumático. El impacto sobre estas familias aún persiste.

Es bien sabido que las comunidades BIPOC sufren de manera desproporcionada con respecto a las personas blancas a lo largo de varias experiencias de salud, y esto se deduce de los datos más recientes (2018) [de Durham](#). Entre los Afroamericanos y los Negros Americanos esto incluye: bajo peso al nacer, mortalidad materna e infantil, lesiones y homicidios por arma de fuego, enfermedades cardíacas, diabetes, dolor crónico, salud mental y experiencias de mayor morbilidad y mortalidad en general. En este momento, el [creciente número de casos de](#)

[COVID19](#) es [desproporcionado en las Comunidades Negras y Latin\(as\)\(x\)](#) (61% de Latin(os)(x) en julio de 2020, a pesar de que son solo el 14% de la población).

Mientras escribimos este informe, nuestra ciudad y nuestro país han estallado en protestas pidiendo un ajuste de cuentas radical con nuestro pasado racista y las instituciones que no solo han apoyado este pasado, sino que lo han alimentado. El equipo de trabajo recomienda enfáticamente que la Ciudad de Durham se una [al condado de Durham e igualmente declare el racismo como una crisis de salud pública](#) y proporcione recursos financieros y de otro tipo para afrontar el racismo como una enfermedad contagiosa. Cuando decimos, "Las vidas Negras importan" (Black Lives Matter), nos referimos a la plenitud de las vidas Negras, declarando el derecho a ser saludable, productivo, creativo y en definitiva libre.

RECOMENDACIONES

- **Recomendamos a la Ciudad de Durham que adopte definiciones de Salud, Antirracismo y Medio Ambiente que se centren en el bienestar, en nuestros espacios comunitarios construidos y naturales, y en la justicia ambiental.**

Sugerimos que las comunidades de bajos ingresos y de minorías sean la prioridad en las iniciativas de equidad racial. Recomendamos que se asignen de manera intencional recursos de un fondo de equidad racial y de otras fuentes para afrontar la equidad sanitaria y ambiental y la sanación y reconciliación racial.

 - Declarar el racismo como una crisis de salud pública. Se deben asignar fondos para proyectos, iniciativas y políticas que se enfoquen en la sanación y reconciliación para los barrios Negros y Latin(os)(x). Esto puede incluir, entre otros, la actualización del plan estratégico con el fin de incluir deliberadamente metas y objetivos que se centren en estrategias antirracistas encaminadas a erradicar el racismo estructural e institucional en la Ciudad de Durham.
 - Revigorizar los proyectos que devuelvan el control del poder a los miembros de la comunidad para proyectos de restauración de sus vecindarios. Invertir en formas de interacción más equitativas que garanticen que los miembros de la comunidad puedan participar plenamente en los debates y en la toma de decisiones sobre el diseño urbano. Esto puede incluir, entre otras cosas, la asignación de fondos para temas de equidad al departamento de Servicios de Mejoras a los Vecindarios con el fin que puedan trabajar en conjunto con el departamento de Equidad e Inclusión para fortalecer el compromiso de la comunidad.
 - Asegurarse que la calidad del agua, el aire y el medio ambiente en general cumpla con los más altos estándares en cada código postal. Destinar fondos para asegurar que los vecindarios desatendidos sanen sus experiencias debido a desastres naturales, de problemáticas ambientales como árboles caídos y de contaminantes como la pintura con plomo y el polvo de cemento. priorizar el acceso a estos recursos a las familias Negras y Latin(as)(x) y a otras comunidades históricamente excluidas y marginadas.
 - Reparar la infraestructura de la Ciudad que se encuentre deteriorada, como el alumbrado público y los baches, en las comunidades desatendidas. Crear un plan que transfiera la responsabilidad de arreglar la infraestructura de la comunidad a la Ciudad. Utilizando los comentarios de los miembros de la comunidad, enfocarse en medidas de mejora de calidad que garanticen que las métricas, como el funcionamiento del alumbrado público y la utilidad de las carreteras, se cumplan equitativamente en cada área postal y distrito.

- Mejorar, expandir y embellecer los parques y espacios abiertos de las zonas desatendidas. Priorizar el aumento de la infraestructura ecológica en las comunidades Negras y desatendidas de Durham mediante la reducción de las barreras reglamentarias.
- **Recomendamos a la Ciudad de Durham que comprenda el trauma de la comunidad en un contexto histórico.** Históricamente, las comunidades de color han sido traumatizadas por los efectos de la pobreza, el aumento de la violencia con armas de fuego y la falta de empleo. Recomendamos que la Ciudad de Durham haga frente a las políticas y prácticas racistas que afectan la salud social y emocional de las comunidades de color. Recomendamos también que la Ciudad de Durham financie capacitaciones en perspectivas informadas sobre el trauma y emplee este tipo de prácticas para afrontar la desigualdad racial. Con el fin de apoyar la intervención comunitaria, recomendamos que la Ciudad amplíe el modelo de promotores de salud, y aumente la representación de los miembros de la comunidad en los servicios de respuesta de emergencia.
 - Invertir en medidas comunitarias para el manejo de la salud y bienestar mental, como clases de yoga, educación de salud mental en escuelas, centros de meditación, creación de spas terapéuticos en el vecindario y lugares para experimentar una profunda relajación. Invertir en espacios y actividades recreativas para apoyar la salud social, emocional y mental. Invertir en círculos y zonas de curación y zonas dentro de las comunidades.
 - Restaurar la esperanza y preparar una oportunidad de sanación para los residentes de Durham cuando se haya ocasionado un daño, mediante el reconocimiento público de las políticas y prácticas de quienes han sido víctimas de prácticas discriminatorias y afrontar el daño psicosocial.
 - Capacitar anualmente a todo el personal de emergencia de la Ciudad en prácticas de equidad racial que saquen a la luz perspectivas basadas en trauma individuales y colectivas y prácticas informadas en traumas para mejorar el servicio al cliente y los resultados del servicio. Valorar y validar la experiencia de cada persona como única y como resultado de las desigualdades y presiones sistémicas, al tiempo que se apoyan sus necesidades con asistencia y seguimiento.
 - Ampliar el modelo de trabajadores de la salud comunitarios y capacitar a los miembros de la comunidad como agentes de sensibilización con el fin de proporcionar educación, recursos e información culturalmente relevantes a las comunidades con las mayores disparidades.
 - Asignar fondos al Departamento de Servicios de Mejora al Vecindario con el objetivo de contratar a los miembros e iglesias de la comunidad para apoyar y abordar el bienestar social y mental de las comunidades.
 - Priorizar la financiación y colaboración en cuestiones de salud que afecten desproporcionadamente a las comunidades Negras y Latin(as)(x) (por ejemplo, salud materna y partos de personas Negras, diabetes y enfermedades cardíacas).
 - Incluir más voces de grupos juveniles, [LGBTQIA+](#) , y ciudadanos [discapacitados](#) en los debates y toma de decisiones de la Ciudad. Sus opiniones y aportes son importantes para poner en marcha programas, iniciativas y políticas que sean inclusivas para las comunidades minoritarias con el fin de evitar daños y traumas. Esto puede incluir, entre otras cosas, la asignación de fondos al

departamento de Equidad e Inclusión con el fin de proporcionar espacios y recursos para que estas poblaciones sean escuchadas.

- Utilizar el lenguaje apropiado para las poblaciones marginadas, como las comunidades transexuales y de discapacitados, con el fin de evitar malestares y desconfianza. Usar un lenguaje inclusivo y centrado en el respeto.
- **Recomendamos a la Ciudad de Durham que recopile datos cualitativos y cuantitativos con el fin de comprender y afrontar los problemas de salud y ambientales influenciados por la desigualdad racial para ayudar a mejorar el bienestar físico y mental de los habitantes de Durham, incluyendo:**
 - Priorizar los estudios y trabajos que combinen de manera significativa los datos cualitativos y cuantitativos para abordar la salud y el bienestar y la justicia ambiental en Durham
 - Priorizar el fomento de la confianza y buenas relaciones con las comunidades mediante procesos de trabajo cualitativo.
 - Contratar a miembros de la comunidad como consultores u otro tipo de apoyo al estudio para que realicen aportes al diseño, recopilación, análisis, presentación y distribución de los datos cualitativos.
 - Apoyar la recopilación de datos cualitativos que prioricen una profunda participación de la comunidad, incluyendo entrevistas detalladas e historias orales y de vida, durante las fases de planificación, diseño, recopilación, análisis y presentación. Incluir la contratación de narradores de historias locales y miembros de la comunidad en la recopilación de datos y otros aspectos del estudio cualitativo. Priorizar estas experiencias en las comunidades Negras y Latin(as)(x) a nivel individual y comunitario:
 - Experiencias de brutalidad policial
 - La prevención de la violencia con armas de fuego, y la seguridad de la comunidad y del individuo
 - Acceso a espacios seguros
 - Experiencias con la atención médica, como el acceso a servicios, entre ellos los servicios de bienestar mental
 - Experiencias con el COVID-19
 - Las soluciones de la comunidad a los puntos anteriores, y otros asuntos que surjan de las conversaciones con la comunidad
 - Datos cartográficos que incluyan las ubicaciones de los centros de salud en relación con el vecindario con el fin de analizar el acceso a los servicios.
 - Priorizar los gráficos y otras formas alternativas de presentación y difusión de datos.
 - Priorizar una mayor comprensión de las intersecciones entre las experiencias de raza, discapacidad y género.
 - Explorar estas intersecciones y esforzarse por comprender la extensión de estas experiencias como parte de un estudio cualitativo profundo.
 - Apoyar soluciones comunitarias para los problemas de salud y ambientales identificados por las personas discapacitadas, los transexuales y otras identidades y experiencias minoritarias en las comunidades Negras y Latin(as)(x).
 - Dar prioridad a los estudios de calidad del aire y utilizar los informes existentes para hacer frente a los peligros ambientales con el fin de mejorar la salud ambiental general. Depurar los datos y monitorearlos con el fin de asegurar que la calidad del aire, agua y suelo en las comunidades de bajos ingresos se mejore y sea equitativa.

- Utilizar tanto métodos cuantitativos como cualitativos para entender las experiencias de los residentes de McDougald Terrace.
 - Apoyar las [organizaciones de base comunitaria](#) que trabajan directamente con la comunidad para afrontar la injusticia ambiental y consultar con los municipios y pueblos vecinos que compartan nuestras historias locales de injusticia racial. (ver la lucha histórica de [Rogers-Eubanks Rd. en Chapel Hill](#))
- **Recomendamos a la Ciudad de Durham que mejore la disponibilidad y el acceso a alimentos saludables.** Recomendamos subsidiar alimentos seguros y orgánicos en los desiertos alimentarios. Recomendamos que la Ciudad elabore un mapa de los desiertos y pantanos alimentarios, monitoree las disparidades de comida y trabaje con granjas, restaurantes y otras organizaciones locales que sean propiedad de Negros y Latin(os)(x) con el fin de suministrar comida saludable a estas comunidades:
 - Asegurar el acceso sin barreras y con apoyo a servicios de salud, suficiencia nutricional, recursos educativos sobre buena salud y cambios en hábitos de vida por medio de grupos comunitarios de apoyo a la salud.
 - Recomendar y promover opciones económicas en zonas de bajos ingresos, como los restaurantes tipo cafetería.
 - Priorizar contratos y el apoyo para que se construyan tiendas comunitarias de alimentos en comunidades de bajos ingresos que garanticen alimentos orgánicos, frescos y naturales.
 - Priorizar los contratos y servicios con granjas de propiedad de personas Negras y Latin(as)(x).
 - Abogar por el rol de la Ciudad en el suministro de comidas nutritivas a las escuelas públicas de Durham.
 - Crear huertos urbanos que permitan a las familias tener una fuente de alimentos orgánicos en el vecindario.
- **Recomendamos que la Ciudad de Durham establezca una alianza en materia de salud entre la Ciudad y el Condado con el fin de integrar los resultados relacionados con la salud en las decisiones de planificación de la Ciudad:**
 - Financiar proyectos e iniciativas del Departamento de Equidad e Inclusión que permitan construir un puente entre los departamentos de salud pública de la Ciudad y del Condado. Estos proyectos garantizarían que las necesidades en salud de las comunidades Negras y Latin(as)(x) sean identificadas y priorizadas por el Departamento de Salud Pública del Condado de Durham y el Concejo de la Ciudad.
 - Crear un equipo nacional de respuesta a crisis de salud guiado por los principios de equidad racial cuyo enfoque sea asegurarse que el acceso de las comunidades de la ciudad y el condado sea equitativo y justo para las familias Negras, BIPOC y Latin(as)(x). Por ejemplo, se debería prestar una atención especial a estas comunidades durante la pandemia de SARS-CoV-2 o COVID-19. La ciudad y el departamento de salud del condado deben trabajar en conjunto con las organizaciones comunitarias para implementar programas que mejoren la salud y el bienestar de estas familias en tiempos de crisis y traumas intensos.
 - Proporcionar fondos para apoyar la Alianza para un Durham Saludable (Partnership for a Healthy Durham) y sus esfuerzos de alcance comunitario. Esto

- puede incluir, entre otras cosas, el apoyo financiero a los trabajadores comunitarios que faciliten la comunicación y participación de la comunidad.
- Crear un puente entre el Departamento de Equidad e Inclusión de Durham y el Centro de Servicios de Desarrollo ubicados en el departamento de planificación de la Ciudad/Condado, con el fin de establecer los protocolos e infraestructura necesarios para implementar las evaluaciones en materia de equidad racial para los proyectos propuestos de la Ciudad/Condado y de espacios abiertos.

LIMITACIONES

- **La inclusión de grupos de juventudes, LGBTQIA+, y habitantes con discapacidades en las discusiones**
 - Teníamos una comprensión limitada de las experiencias [interseccionales](#) de las personas BIPOC, que incluyen, entre otras, experiencias de raza, género, sexualidad, estatus socioeconómico, edad, habilidades físicas/mentales, estatus de ciudadanía y antecedentes penales.
- **Alcance de la Comunicación con la Comunidad**
 - No existía un proceso o infraestructura oficial diseñada para ayudar a la RETF a interactuar con la comunidad de Durham en general. Esto, junto con el tiempo y los recursos limitados con que contamos, dificultó la interacción con toda la comunidad de Durham, incluyendo las poblaciones indígenas, que históricamente se han visto perjudicadas por los sistemas de salud, medio ambiente y salud pública.
- **Pandemia de COVID-19**
 - El virus del SARS-CoV-2 puso al equipo de trabajo en una situación sin precedentes que complicó nuestra misión y producto final.
- **La Relación entre la Ciudad y el Condado**
 - Nuestras recomendaciones se ven limitadas debido a la dinámica de poder entre los gobiernos de la ciudad y del condado.

RESUMEN

El bienestar es una función tanto de las oportunidades externas afectadas por las desigualdades estructurales como los efectos frustrantes de la capacidad de las personas para desear una sociedad más equitativa y justa. Los escritores Nicholas Kristof, Sheryl WuDun y Paul indican de manera acertada la forma en que los estresores ambientales amenazan el desarrollo del cerebro al crear dosis altas y consistentes de cortisol en el cuerpo.^{5,6} La Ciudad de Durham debe enfocarse en los agentes que ocasionan los estresores ambientales y su impacto en el bienestar del individuo y la comunidad para eliminar las disparidades existentes. Es vital que las personas y comunidades recuperen una salud óptima, con un enfoque microscópico en la justicia ambiental y sanitaria. Como se declara en "Que quede en el acta", el "impacto general de toda esta desigualdad que ha sido registrada afecta la calidad de vida de los habitantes de Durham, en detrimento de las personas de color; por lo tanto, enfocarse en la

⁵ Kristof, N. y S. WuDunn, "The Way to Beat Poverty." *New York Times*, 12 de septiembre de 2014, <https://www.nytimes.com/2014/09/14/opinion/sunday/nicholas-kristof-the-way-to-beat-poverty.html>

⁶ Tough, *How Children Succeed: Grit, Curiosity, and the Hidden Powers of Character*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt, 2012.

equidad ayudará a mejorar la calidad de vida en Durham". Los habitantes de Durham merecen más que vivir para sobrevivir. Todos deberíamos ser capaces de vivir en un entorno saludable y antirracista con acceso a recursos de salud y bienestar, disponibles para poder vivir con respeto, dignidad y tener la oportunidad de prosperar.

Vivienda

INTRODUCCIÓN

Debería ser obvio para todos los interesados que la falta de [viviendas](#) decentes, seguras y [asequibles](#) es una crisis local y nacional de gran proporción que se ha ido desarrollando con el transcurso de los años. Podemos encontrar el origen de esta tendencia, empezando con la negativa de las 40 acres y una mula a los sobrevivientes de la esclavitud estadounidense, y continuando durante el período de Jim Crow a través de la segregación. El racismo en las políticas de vivienda del gobierno y en las industrias inmobiliarias e hipotecarias se ha incrementado a través de la práctica conocida como "[redlining \(línea roja\)](#)", que, aunque es ilegal desde 1968, se sigue poniendo en práctica hoy en día. Esto se ha visto agravado como consecuencia de la [renovación urbana](#), que en el caso del [vecindario Hayti de Durham](#), condujo al desplazamiento de 4000 familias y 500 empresas. Más recientemente, la Gran Recesión de 2008 y su consiguiente aburguesamiento indiscriminado, junto con la continua disminución de apoyo a la vivienda pública han intensificado la crisis de vivienda, en particular en las comunidades BIPOC. El COVID-19 solo ha empeorado esta crisis constante.

Las políticas que se han adoptado hasta ahora - [recalificación](#), [colaboración entre las empresas privadas y los organismos públicos](#), [vouchers de vivienda](#), etc. - no han logrado cambiar esta crisis que sigue empeorando. Los gobiernos federales y estatales están, en el mejor de los casos, ignorando por completo el problema. Un ejemplo reciente muy notorio es la [crisis de monóxido de carbono en el 40% de los apartamentos de McDougald Terrace-una comunidad de viviendas públicas de Durham](#). Por lo tanto, pensamos que la Ciudad necesita desarrollar un lente más amplio y ambicioso sobre cómo avanzar, incluso cuando el gobierno nacional y estatal controlan la mayoría del acceso al poder. Un indicio de la falta de imaginación fue la decisión de ubicar a los residentes de las viviendas públicas de McDougald Terrace, plagadas de monóxido de carbono, en los pocos hoteles que los acogieron, habiendo mejores opciones.

Existen modelos de vivienda alrededor del mundo que vale la pena investigar: Los modelos de Viena, Finlandia, Suecia y Singapur están fuera del alcance y la capacidad del equipo de trabajo. Nuestro mercado inmobiliario no ha demostrado la capacidad o la voluntad de proporcionar viviendas cómodas ni seguras a precios asequibles. Estas recomendaciones están muy lejos de lo que se necesita para lograr un impacto en la crisis, pero representan un primer paso en el cambio de dirección. Nuestro primer principio es mantener a las personas en sus hogares, tanto inquilinos como propietarios. Esto es lo correcto y representa el rumbo económicamente sensato a mediano y largo plazo para nuestra ciudad. Hay un gran costo económico derivado de las consecuencias del desalojo y el embargo hipotecario. A medida que el virus continúa azotándonos, va a existir una moratoria extendida de los desalojos. También implica ofrecer fondos para los alquileres e hipotecas que están por vencer.

Nuestras recomendaciones de políticas se enfocan en minimizar el daño mientras se inicia un trabajo significativo para enfrentar seriamente el problema. Entendemos las limitaciones de poder y capacidad financiera de la Ciudad, por lo que abogamos también para que trabaje en colaboración con otras fuerzas antirracistas en el estado y la nación con el fin de realizar el trabajo necesario.

RECOMENDACIONES

- Recomendamos que la Ciudad colabore con la Autoridad de Vivienda de Durham para asegurar que la vivienda pública sea segura, habitable, humana, bien mantenida y sensible al impacto ambiental.
- Recomendamos que la Ciudad y la Autoridad de Vivienda de Durham desarrollen e implementen nuevas políticas de vivienda pública y de desalojo que:

- Brinden alivio de hipoteca y arriendo público

La gran mayoría de las solicitudes de desalojo se realizan por falta de pago del alquiler, especialmente en las viviendas públicas. El aumento del apoyo al alquiler para inquilinos de viviendas públicas y publicitar este apoyo disminuiría el número de casos de desalojo presentados y de órdenes judiciales ejecutadas.

- Crear un derecho universal a la asistencia jurídica para aquellos que se enfrentan al desalojo, asignando más dinero al Programa de Redirección al Desalojo de Legal Aid.
 - El Concejo de la Ciudad de Durham ha aprobado \$500.000 en fondos para el programa de redirección al desalojo en junio de 2020. Esto cubre el salario de dos asistentes legales, ocho abogados y un coordinador de recursos comunitarios. A este nivel de financiamiento, los fondos representan aproximadamente el 10% de las personas que reciben una solicitud de desalojo en Durham. Con \$200.000 y otros fondos que se otorgan para igualar contribuciones, el Programa de Redirección del Desalojo representó alrededor del 5%. Lo ideal, y con más fondos, sería avanzar hacia un derecho universal a la asistencia jurídica en los casos de desalojo. [Nueva York](#), [San Francisco](#) y otras ciudades han adoptado el derecho universal a la asistencia jurídica, lo que eventualmente ahorra a las ciudades cantidades significativas en atención médica y servicios para personas sin hogar, lo cual es más que suficiente para pagar el programa.
 - Desarrollar una estrategia que permita a la Autoridad de Vivienda de Durham abstenerse de presentar desalojos después del período de notificación de 14 días y, en su lugar, aplicar una medida no punitiva.

Muchos procesos de desalojo, entre otros la mayoría de los desalojos de viviendas públicas por falta de pago del alquiler, se resuelven por sí mismos cuando el inquilino tiene la capacidad de pagar. La asistencia adicional para el alquiler, la gestión de casos y, cuando corresponda, asesoramiento financiero o servicios de salud mental, suelen resolver el problema subyacente sin necesidad de entablar una demanda ante los tribunales. En muchos casos, todo lo que se necesita es algo de tiempo adicional para que el inquilino consiga el dinero.

- Aplicar la política “*Ban the Box*” (Vetar la casilla, es decir, no realizar preguntas sobre el historial penal de un solicitante) para inquilinos potenciales en Durham.

- La Ciudad y el Condado deben hacer seguimiento a la raza y género de las personas que se enfrentan al desalojo.

Muchas organizaciones en Durham han estado trabajando para comprender mejor las cifras en cuanto a raza y género de las personas que atraviesan por casos de desalojo en Durham. Estas organizaciones incluyen: [DataWorks](#), DurhamCAN, Legal Aid, y la Comisión de Relaciones Humanas. Basándose en la labor de estos grupos, se puede deducir que la mayoría de las personas que atraviesan por procesos de desalojo son personas Negras y Latin(as)(x) y típicamente mujeres, es decir, parece haber un patrón de discriminación racial y de género, lo que está prohibido por la [Ley de Vivienda Justa \(Fair Housing Act, en inglés\)](#).

Si bien estos grupos han trabajado mucho para recopilar esta información, aún hay mucha información que no está siendo registrada por ninguna agencia gubernamental. Esta falta de un seguimiento exhaustivo ocasiona que la información de discriminación racial y de género permanezca oculta a nuestros funcionarios electos y a los ojos de gran parte del público.

Es fundamental que la Ciudad y el Condado de Durham se aseguren que los arrendatarios públicos y privados dentro de su jurisdicción, no discriminen a sus ciudadanos. La Ciudad y el Condado deben desarrollar un sistema para realizar un seguimiento de la raza y el género de las personas desalojadas y deben publicar esos datos con fines de transparencia y responsabilidad.

- Recomendaciones de vivienda y construcción de riqueza
 - Recomendamos que todas las estrategias de vivienda contengan una estrategia de construcción de riqueza más amplia (Para más información sobre la creación de riqueza, puede referirse a las Recomendaciones sobre Patrimonio y Economía mencionadas anteriormente).

Imaginamos un Durham en el que las comunidades que más a menudo están desconectadas de la creciente prosperidad de la ciudad sean apoyadas en sus iniciativas para construir un patrimonio autosuficiente. Históricamente y en la actualidad, una de las principales formas de crear riqueza en este país es a través de ser propietario de una vivienda. El Bono a la Vivienda Asequible asigna algo de dinero a la propiedad de viviendas para 400 personas que van a adquirir casa por primera vez. Este dinero cubrirá los gastos de la cuota inicial para las personas que van a comprar vivienda por primera vez.

Recomendamos a la Ciudad que amplíe el alcance del programa de bono de vivienda y elabore un plan estratégico a largo plazo que aumente el acceso para que los miembros de la comunidad que históricamente han tenido acceso solo a los alquileres puedan comprar una vivienda.

- Recomendaciones sobre la recopilación y publicación de información
 - Recomendamos que la Ciudad registre y de a conocer a las empresas constructoras que estén comprando casas con el fin de informar al público.

- Recomendamos que la Ciudad realice un seguimiento de los residentes de la Autoridad de Vivienda de Durham que son reubicados debido a procesos de renovación o reurbanización: ¿Dónde viven? ¿Cuántos regresan a sus comunidades después de que terminan las renovaciones? ¿Dónde terminan viviendo aquellos que no regresan?
- A nivel general, recomendamos que la Ciudad tenga información fácilmente accesible sobre vivienda y desarrollo.

LIMITACIONES

- El mercado inmobiliario es privado en su mayor parte y hasta ahora ha demostrado ser incapaz de proporcionar las viviendas asequibles que se necesitan. No hemos propuesto una alternativa al actual mercado inmobiliario, pero reconocemos la necesidad de una. Como se mencionó anteriormente, existen modelos en otros países.
- No se abordó la necesidad de considerar a las empresas constructoras responsables de construir de acuerdo con las necesidades de la comunidad.
- Cada comunidad tiene necesidades de vivienda diferentes y solo pudimos comunicarnos con unas pocas comunidades. Es necesario trabajar más para afrontar estas necesidades.
- En este momento, la Ciudad puede recaudar fondos únicamente a través de los impuestos sobre las ventas y los impuestos sobre la propiedad. La Ciudad llegó al punto su máximo, de acuerdo con la ley estatal, en el impuesto sobre las ventas (un impuesto regresivo en todo caso) y el estado no permite el impuesto sobre la renta en la Ciudad. La necesidad de ingresos procedentes de los impuestos sobre la propiedad funciona como un incentivo para el aburguesamiento.
- No pudimos abordar las barreras asociadas con los vouchers de [Sección 8](#).

RESUMEN

Solo podemos reiterar que hay una crisis de vivienda en Durham; una crisis que no puede ser atendida con una solución rápida o la emisión de un bono. Solicitamos una acción innovadora y seria por parte del gobierno municipal, estatal y federal en coordinación con las comunidades más afectadas.

EDUCACIÓN

INTRODUCCIÓN

En esencia, equidad significa dar a cada estudiante exactamente lo que necesita, cuando lo necesita. La verdadera equidad educativa consiste en proporcionar entornos de aprendizaje en los que TODOS los estudiantes tengan un sentido de pertenencia y propósito en la escuela. Todos los estudiantes deberían poder verse representados en el currículo y en las personas que los rodean, y deberían poder participar en una labor significativa que sea relevante para sus comunidades, aspiraciones y su propia humanidad.

Las disparidades raciales en nuestras escuelas muestran claramente que los estudiantes Negros, Latin(os)(x), Indígenas y otros estudiantes de Color no se benefician de profesores de calidad tanto como otros estudiantes, de un trabajo de curso riguroso, o de libros de texto, tareas y materiales alineados y culturalmente relevantes, opciones extracurriculares, consejeros, trabajadores sociales y enfermeras escolares. Sin embargo, estos estudiantes son inundados con una abundancia de guardias armados, códigos de vestimenta opresivos y restrictivos, políticas injustas de control de comportamiento, suspensiones/[expulsiones](#), bajas expectativas y racismo. Estos mensajes, tanto implícitos como explícitos, comunican a los estudiantes de color que no pertenecen allí y que no son valorados. Quitémosle la responsabilidad de este cambio a los estudiantes de color y pongámosla con firmeza en el lugar que corresponde: los sistemas y políticas que privan a los estudiantes y a sus familias del acceso, oportunidades y dignidad, al tiempo que crean ventajas para los estudiantes blancos y sus familias. Recomendamos identificar y afrontar el racismo y la supremacía blanca en nuestras escuelas y guarderías. Debemos invertir en la creación de centros educativos culturalmente respetuosos/sostenibles.

Entendemos que las escuelas necesitan financiación para alcanzar muchos de estos resultados, e invitamos a la Ciudad y al Condado, así como a los líderes estatales y federales, a que apoyen y financien por completo nuestras escuelas públicas. Estas recomendaciones se basan en la creencia que debemos, como comunidad, trabajar juntos por nuestras escuelas y nuestros niños.

RECOMENDACIONES:

- **Recomendamos apoyar al niño en su totalidad, proporcionando servicios más completos y holísticos con el fin de prevenir brechas en la red de protección social de nuestra comunidad.** Esto incluye el aumento de la intervención temprana y el apoyo; y la adopción de medidas para crear escuelas y guarderías saludables que fomenten la sanación, además de reflejar las familias a las que sirven, lo que incluye el aumento y la compensación adecuada del número de consejeros/trabajadores sociales/enfermeros culturalmente responsables, para cumplir con el indicador de referencia estatal.
 - Consideramos que los servicios integrales de apoyo que sustentan al niño en su totalidad incluyen lo siguiente:
 - Acceso universal a servicios de preescolar de calidad para todas las familias
 - Salarios dignos para profesores de preescolar (incluyendo a los auxiliares)

- Preescolar en cada escuela primaria
- Cuidado antes y después de la escuela disponible para todas las familias
- Buses de transporte disponibles para todas las familias

Solicitamos a la Ciudad que considere modelos de transporte para todos los vecindarios de Durham. Todo modelo que se emplee debe ser adaptado y reestructurado para la comunidad en la que presta sus servicios. También es necesario que estos programas rindan cuentas a la comunidad a la que representan y que se sometan a principios y prácticas equitativas.

Además, creemos que priorizar el bienestar en las escuelas creará ambientes saludables que fomenten la sanación de los estudiantes

- Proporcionar recursos para atender las problemáticas de salud (por ejemplo, cuestiones dentales, visuales y auditivas), y organizar exámenes que los estudiantes puedan elegir realizarse.
- Escuelas que reflejen las familias a las que atienden. Esto incluye:
- Hacer frente a problemas de derechos lingüísticos/comunicativos, enfocándose en aquellas personas marginadas por barreras lingüísticas
 - Contratar y conservar personal de color, particularmente una mayor cantidad de personal Latin(o)(x)
 - [Servicios de Acceso al idioma](#) consistentemente utilizados en las comunicaciones de todas las escuelas
 - Diseñar un sistema, teniendo en cuenta a los estudiantes refugiados y sus familias.
- Basar la estructura de salarios/bonos de los administradores en el bienestar integral del menor, no en los resultados y pruebas.
- Priorizar el bienestar de los maestros, ya que creemos que la sanación está conectada con la reducción de prejuicios.
- Crear grupos de bienestar comunitario dentro de las escuelas para afrontar el daño ocasionado por los profesores/administradores/[SROs](#).
- Todas las escuelas y los educadores deben conocer las prácticas [informadas sobre el trauma](#), y esta capacitación debe ser culturalmente relevante.
 - Considerar el uso de modelos para conectarse con la sanación de la comunidad en general, como por ejemplo el modelo de construcción y compromiso comunitario informado sobre el trauma.

Queremos fomentar el trabajo que celebra y enaltece a los Niños Negros de Durham y recomendamos que las Escuelas Públicas de Durham (DPS, por sus siglas en inglés) consideren la adopción de estructuras transformativas de rendición de cuentas mediante el uso de herramientas como la Encuesta del ambiente escolar desarrollada por [Village of Wisdom](#). De manera similar, [Padres de Niños Afroamericanos](#) (PAAC, por sus siglas en inglés) ha fortalecido el liderazgo de padres Negros y el fomento a la responsabilidad y rendición de cuentas por parte del distrito.

- Recomendamos a DPS que considere el trabajo de la [cirujana general en California](#) que recomienda realizar exámenes para detectar traumas a todos los estudiantes. Recomendamos a DPS que considere a [Project 180](#) como un modelo potencial para capacitar al personal de las escuelas en prácticas

informadas en trauma, en el entendimiento de que cualquier modelo elegido debe ser adaptado por las personas en las escuelas, incluidos los estudiantes cuando corresponda.

- Imaginamos una Durham que pare de criminalizar a nuestros niños/estudiantes. Se deben hacer cambios a las políticas, cambios culturales, financieros y comunitarios, para lograr interrumpir el [conducto de la escuela a la prisión](#) en Durham.
- **Creemos que un paso crítico para interrumpir el conducto de la escuela a la prisión incluye el aumento de las acciones para afrontar las disparidades de disciplina en el aula.**
 - Reducir el conducto de la escuela a la prisión incrementando los kits de herramientas de gestión de aulas (estrategias concretas nuevas y vigentes) que los educadores tienen a su disposición. La rendición de cuentas para este proceso significa hacer responsables a los educadores de prejuicios, lo que se puede observar por medio de la recopilación de datos antes mencionada.
 - Capacitación intensiva para nuevos maestros con el fin de proporcionarles las habilidades necesarias para orientarse en su clase.
 - Aplicar en todas las escuelas prácticas restaurativas en un marco de capacitación sobre prejuicios implícitos y situarlas dentro de la equidad racial.
 - Crear una coalición de rendición de cuentas que incluya a padres, estudiantes, etc., para asegurar que los Centros de Práctica Restaurativa ([RPC](#), por sus siglas en inglés) sean restaurativos en práctica y en nombre.
 - Garantizar una capacitación coherente y continua en materia de equidad para todas las partes interesadas en las escuelas, entre otros, los maestros sustitutos.
 - **Creemos que se necesita un amplio entrenamiento para lograr un cambio cultural**, y prácticas como programas de *mentoría* de alto impacto pueden ayudar mucho a aumentar la retención de los maestros. Vemos la necesidad de un proceso de rendición de cuentas efectivo, que incluya datos de referencia que se puedan medir con el fin de demostrar que se está produciendo un cambio. Por ejemplo, los RPC deben ayudar a reducir las [suspensiones fuera de la escuela](#) y las [suspensiones dentro de la escuela \(ISS, por sus siglas en inglés\)](#). La transparencia es fundamental; sugerimos que se consideren posibles modelos de coalición para la rendición de cuentas que incluyan a los principales interesados, como el [Plan de Control y Rendición de Cuentas Local de California](#) o el [RPC de Pittsburgh](#). Detener las disparidades raciales en la práctica significa enfrentar al sistema, y la Ciudad tiene un papel importante que desempeñar ya que se requiere un mayor esfuerzo para ayudar al público en general a entender cómo es que los menores están siendo tratados en la escuela y la importancia de hacer este cambio.
 - **Creemos que lograr tener escuelas equitativas requerirá la creación de una solución informada por la comunidad para la vigilancia de nuestras escuelas.** Creemos que esta solución está fundamentada en las mejores prácticas según estudios y expertos, las experiencias de vida los estudiantes (en particular estudiantes BIPOC), y la conversación comunitaria; que nos permita llegar a un consenso. Realizamos las siguientes recomendaciones:
 - Los fondos destinados para orientadores educativos, trabajadores sociales y enfermeras deben cumplir con la proporción recomendada a nivel nacional antes de financiar a los SROs. Hacer énfasis en la contratación de consejeros

- educativos/trabajadores sociales Negros/Latin(os)(x), incluyendo aquellos que hablen español.
- Institucionalizar una política en la que los SRO no cumplen un rol en la remisión de los estudiantes al sistema jurídico penal.
 - Invertir en intervenciones que eviten que los estudiantes sean remitidos al sistema jurídico. Esto podría incluir la contratación de personal adicional para el departamento de Equidad, capacitación en el reconocimiento de traumas, capacitación en resolución de conflictos y prácticas de sanación comunitaria.
 - Establecer una política sobre el uso de la policía en las escuelas, con base en investigaciones/mejores prácticas, en las voces de los estudiantes y en las opiniones de la comunidad.
 - Explorar otras formas de utilizar los coordinadores de las [escuelas comunitarias](#) en las escuelas para atender las necesidades del "menor en su totalidad" (es decir, [servicios integrales/wraparound](#)).
 - Crear una estructura que tenga valores de referencia para gestionar la recopilación de datos; la reducción de los sesgos raciales debe incluirse como un resultado y exhibirse en los datos. Realizar un seguimiento del éxito.
 - Abordar las fortalezas y debilidades del Memorando de Entendimiento ([MOU](#), por sus siglas en inglés) vigente entre [DPS y el Departamento del Sheriff del Condado de Durham](#), incluyendo la mejora de la transparencia durante la creación del Memorando, la aplicación de la rendición de cuentas (incluyendo el inicio de la recopilación de datos reales), la priorización de comentarios por parte de las partes involucradas (estudiantes, familias, etc.) y el inicio del proceso de supervisión. El MOU debe estar disponible en línea en varios idiomas, entre ellos el español, a través de las páginas de DPS, la Comisión del Condado, la Junta Escolar y la Oficina del Sheriff.

Adicionalmente, la recopilación de datos es un componente vital para abordar las problemáticas asociadas a los SRO y las disparidades de disciplina que contribuyen a que exista injusticia en las escuelas. Esto incluye el seguimiento de las interacciones de los SRO, con quiénes interactúan y por qué razones, y qué resultados e intervenciones son posibles. Ofrecemos para su consideración el [kit de herramientas diseñado por la Asociación para la Justicia Escolar \(SJP, por sus siglas en inglés\)](#) y las [recomendaciones del Proyecto de Justicia Juvenil \(YJP, por sus siglas en inglés\)](#). Necesitamos la opinión de la comunidad, particularmente la de los estudiantes, y necesitamos comunicar las mejores prácticas, corroboradas por datos y estudios de investigación como los proporcionados por el [Instituto Brookings](#).

- **Recomendamos identificar y afrontar el racismo y la cultura blanca en nuestras escuelas y guarderías.** Debemos invertir en la creación de centros educativos culturalmente respetuosos/sostenibles. Las vidas y contribuciones de las personas [BIPOC](#) son fundamentales para cualquier comprensión que se pretenda realizar de la historia de los Estados Unidos o el Mundo. Por lo tanto, recomendamos que el distrito escolar reexamine la forma en que honra las vidas de las personas BIPOC en nuestro sistema educativo en los planes de estudio de las escuelas primarias, intermedias y secundarias, no solo de manera simbólica sino directa, con el fin de desafiar de manera crítica la forma en que se enmarca la historia de nuestra nación (y la de Durham).

Hacemos un llamado a DPS para que priorice cuatro áreas estratégicas:

- **Liderazgo en Equidad/Antirracismo**

- Continuar estableciendo, apoyando y manteniendo equipos de liderazgo en equidad en cada escuela a nivel distrital.
 - Iniciar y mantener el diálogo escolar, distrital y regional sobre temas de raza y logros.
 - Asignar los recursos basándose, en parte, en factores críticos de necesidad académica, datos de logros, movilidad y situación económica.
 - Llevar a cabo una revisión holística por una empresa externa de los planes de estudio, la contratación y las administraciones del cuerpo estudiantil.
 - Examinar las políticas, prácticas y estructuras de la escuela y el distrito con el fin de buscar sesgos raciales, y donde se encuentren, eliminarlos.
 - Involucrar múltiples perspectivas culturales como componente esencial en la toma de decisiones a nivel escolar y distrital.
 - Llevar a cabo regularmente una capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial para los profesores y el personal distrital.
 - Crear consciencia y comprensión entre todo el personal sobre el racismo institucionalizado y otros prejuicios que representan barreras para los logros de los estudiantes de color.
- **Competencia Cultural**
 - Facilitar conversaciones en clase sobre la raza, el privilegio blanco y las maneras en que las personas blancas pueden apoyar el antirracismo.
 - Ampliar, fortalecer y alinear los estándares de desempeño en competencia cultural para incluir a los administradores y al personal certificado y no certificado.
 - Identificar y reafirmar al personal especialmente eficaz en el trabajo con los estudiantes de color y en el mejoramiento de sus logros, y ofrecer oportunidades para que el resto del personal aprenda de ellos.
 - Incrementar anualmente el número y el porcentaje de personal calificado que refleje la composición racial de la población estudiantil.
 - Ampliar los planes de estudio con artículos, libros, documentales y podcasts centrados en el antirracismo y justicia racial, cuyos autores sean personas BIPOC.
 - Establecer las expectativas a nivel distrital para el desarrollo del personal en materia de competencia cultural, en línea con los datos sobre el rendimiento estudiantil.
 - Crear procesos y métricas de rendición de cuentas para establecer e informar los avances en cuanto a objetivos individuales y sistémicos en el desarrollo de la competencia cultural del personal.
 - Establecer, apoyar y mantener la investigación centrada en la equidad por parte de los profesores, administradores y estudiantes de cada escuela.
- **Aprendizaje y enseñanza centrados en el estudiante**
 - Establecer la alfabetización como un enfoque primario para eliminar la brecha de logros raciales, también conocida como [brecha de oportunidades](#).
 - Desarrollar un plan para implementar un currículo, instrucción y prácticas de evaluación culturalmente sensibles y basados en estándares.

- Mantener altas expectativas para todos los estudiantes y ayudarlo activamente a cada uno a alcanzar altos estándares académicos.
 - Desarrollar e implementar un plan de apoyo académico (K-12) que prepare a los estudiantes de bajo rendimiento para la elegibilidad y el éxito universitario.
 - Implementar y apoyar programas académicos que aceleren a los estudiantes que no han demostrado competencia en las pruebas estándares del Estado a un plan de estudios y cursos más rigurosos, incluyendo cursos de honores, colocación avanzada y oportunidades de bachillerato internacional.
 - Adoptar y promover una cultura de aprendizaje en la que el éxito de cada estudiante sea la prioridad más importante, y tanto los estudiantes como el personal y los padres sean corresponsables y ayuden a responder por ese éxito.
- **Participación Familiar y Comunitaria**
 - Invitar a expertos para que hablen al cuerpo estudiantil sobre justicia racial y [privilegio blanco](#).
 - Involucrar a las familias de color en el diálogo y la creación de estrategias para reducir la brecha cultural entre las escuelas y los padres con sus comunidades.
 - Adoptar y promover una cultura a nivel distrital que involucre a las familias y comunidades de color como aliados esenciales en los procesos de planificación y toma de decisiones de los distritos y escuelas.
 - Exigir que las clases hagan excursiones a lugares donde enseñen a los estudiantes sobre las experiencias de las personas BIPOC en Durham, Carolina del Norte, y los Estados Unidos en general.
 - Involucrar a las comunidades empresariales y gubernamentales como aliados en el apoyo y promoción del interés comunitario en los logros de los estudiantes y los objetivos de equidad.
- **Recomendamos entrenar a nuestros jóvenes para cursar carreras profesionales y mantener una sostenibilidad económica.** Esto incluye un aumento de la financiación y el apoyo para los programas de prácticas laborales y de habilidades de oficio, junto con programas de educación alternativa que ofrezcan opciones de validación de la secundaria para todos en Durham, incluyendo aquellos en la cárcel del condado de Durham.
 - Las Escuelas Públicas de Durham han iniciado dos programas de formación profesional: (1) WayMakers, que es un programa de habilidades de oficio que se lleva a cabo en Southern High School y (2) el Programa de Prácticas Laborales 3-2-1, el cual se enfoca en la sensibilización, exposición y experiencia profesional, presente en todas las escuelas secundarias de DPS. Aunque creemos que estos programas son importantes, tienen el potencial de reforzar los estereotipos raciales o de convertirse en barreras para algunos estudiantes.

Los programas vocacionales han reforzado históricamente, a veces, las jerarquías raciales y han conducido a los estudiantes BIPOC a opciones de carrera limitadas, mientras que preparan a los estudiantes blancos para completar un título postsecundario de 4 años. No es un comentario dirigido a estos programas, sino una alerta.

El Programa de Prácticas Laborales añade una carga de trabajo adicional a los estudiantes. En un sistema en el que algunos estudiantes ya tienen dificultades para finalizar sus clases

regulares y los requisitos de la escuela, añadir requisitos obligatorios de Prácticas Laborales podría convertirse en una nueva barrera que podría impedirles terminar la escuela.

Para mitigar estos efectos racialmente desiguales, recomendamos lo siguiente:

- El condado debería aumentar la financiación de estas dos iniciativas para que puedan prosperar
- Debido a que estos programas serían un componente esencial en cualquier plan de desarrollo económico, la Ciudad también debería asignar fondos a estos programas.
- Cualquier aumento en el presupuesto del Programa de Prácticas Laborales 3-2-1 o WayMakers debe ir acompañado de un aumento en el presupuesto para la creación de un plan de estudios culturalmente responsable en todo el distrito. Se ha demostrado que la elaboración e implementación de planes estudiantiles culturalmente responsables aumenta las tasas de graduación de estudiantes de color.⁷ Esto ayudaría a mitigar las posibilidades de conducir a los estudiantes a trabajos de mano de obra de bajo salario.

● Juventud Desvinculada

Se estima que Durham tiene actualmente la capacidad de atender entre 150 y 200 jóvenes desvinculados cada año, pero se estima que 500 jóvenes son expulsados o retirados de manera involuntario de la escuela cada año y se encuentran desempleados.⁸ Estas cifras indican que Durham puede atender tan solo una fracción de los jóvenes que se desvinculan cada año y que no puede influenciar de manera significativa la cifra total. Debido al COVID, estas estimaciones de jóvenes desvinculados y atendidos son en realidad demasiado bajas.

- Recomendamos que la Ciudad y el Condado inviertan en medidas preventivas para asegurar que los estudiantes no sean expulsados o retirados de la escuela. Para determinar cuáles deben ser estas medidas, la Ciudad y el Condado deben trabajar estrechamente con las comunidades, *enfocándose en las voces, experiencias y propuestas de soluciones de los estudiantes*.
- Recomendamos que la Ciudad y el Condado inviertan suficientes fondos en aquellas instituciones identificadas como de alto impacto por la juventud desvinculada. Estos fondos deben asegurar que estas instituciones cuenten con el personal completo -según lo determine la propia institución- para satisfacer las necesidades de esta población de jóvenes, en constante crecimiento.

LIMITACIONES

La siguiente es una lista de asuntos importantes relacionados con nuestras escuelas y que el RETF no exploró lo suficiente:

⁷Nolan Cabrera, “Cuando los árboles (Política) no dejan ver el bosque (Logros académicos del estudiante): Empirismo y la controversia de los estudios mexicano-americanos en Tucson,” American Educational Research Journal, 2014. [Journal American Educational Research](#), October 15, 2014.

⁸ [MDC](#) (antes conocido como Manpower Development Corp.), *Juventud Desvinculada en el Área metropolitana de Raleigh-Cary: Un problema preocupante oculto a simple vista*, Agosto de 2008, <https://www.mdcinc.org/wp-content/uploads/2017/12/disconnected-youth.pdf> Este informe estimó que 3.600 jóvenes no estaban ni en la escuela ni empleados. Se estima que 500 jóvenes son expulsados o retirados de manera involuntaria de la escuela cada año y se encuentran desempleados.

- Acceso al idioma para estudiantes cuya lengua nativa no es el Inglés
- Protección para estudiantes indocumentados
- Detener el proceso selectivo y permitir el acceso a cursos para estudiantes dotados, de honores y avanzados para los estudiantes de color
- Aumento del número de profesores y personal administrativo de color, especialmente latín(os)(x)
- Evaluar programas específicos de justicia restaurativa
- Evaluación de programas extracurriculares y asegurarse, entre otras cosas, que los trabajadores de estos programas reciban el pago y los beneficios adecuados.
- Desarrollo de apoyos para todos los padres, ofrecer apoyo a los niños desde que nacen hasta que son jóvenes adultos
- Desarrollo de programas para preparar a los estudiantes específicamente para trabajos de computación y técnicos
- Explorar los desafíos financieros de las escuelas públicas que no cuentan con los fondos suficientes como resultado de la financiación recibida por las escuelas *charter*.

RESUMEN

Como equipo de trabajo, entendemos que DPS es responsabilidad del Condado y de la Junta Escolar. Es nuestra responsabilidad colectiva ocuparnos de la educación en nuestro mandato desarrollando políticas que nos ayuden a superar las desigualdades raciales. Reconocemos y honramos los esfuerzos antirracistas de las personas tanto dentro como fuera de DPS, pero las brechas raciales en el éxito educativo muestran signos insuficientes de mejoría. Queremos aprovechar y ampliar los esfuerzos en curso porque creemos que es necesario un enfoque más sistemático apoyado por mayores recursos para conseguir un progreso real.

También creemos que es crucial interrumpir el conducto de la escuela a la prisión, un sistema que nace de la incapacidad de ayudar a los estudiantes y que, en cambio, los castiga y margina. Pensamos que los estudiantes, los padres y la comunidad tienen un papel crucial en la creación de una escuela segura y acogedora.

Las escuelas y la educación deben ser activa e intencionadamente antirracistas como parte de la lucha por crear una sociedad justa con una ciudadanía comprometida y empoderada. Este es un asunto urgente y crítico, y en la medida que COVID hace visibles las vastas desigualdades estructurales de nuestra nación, no podemos seguir ignorándolo.

Historia Pública

INTRODUCCIÓN

El Subcomité de Historia Pública fue el último de los subcomités en ser creados por el Equipo de Tareas de Equidad Racial de Durham (RETF, por sus siglas en inglés). En un principio, era parte del Subcomité de Educación, ya que veíamos la historia pública como una forma de "reeducar al público", pero a medida que los temas dentro del Subcomité de Educación fueron tomando más forma, se hizo evidente que debía haber un subcomité específico dedicado enteramente al trabajo de la historia pública. La historia pública se define en términos generales como la práctica de hacer que la historia sea de fácil acceso y útil para el público. Vemos la historia pública como una parte integral del proceso de Durham para convertirse en una ciudad racialmente equitativa por medio de la ampliación de la historia que se relata, de quiénes pueden contar su historia y en qué lugar de nuestra ciudad se cuentan esas historias. Nuestro papel en este subcomité era pensar en la forma en que las historias que contamos en nuestros espacios públicos dan forma a lo que percibimos como importante en nuestra ciudad. Nuestro objetivo es hacer lo invisible visible para que el cambio pueda darse. Por último, creemos que las siguientes recomendaciones pueden ayudar a formar un Durham mejor informado; uno que hable honestamente sobre su historia y considere nuestro pasado al tomar decisiones sobre nuestro futuro.

- **Recomendamos que la Ciudad de Durham institucionalice esfuerzos de recopilación y narración de historias con respecto a la variedad de las mismas en la historia propia de Durham, y que albergue estas historias en un lugar permanente y de fácil acceso.** Para ese fin, recomendamos lo siguiente:
 - Crear un Museo de vanguardia, en todo el sentido de la palabra, de Historia de Durham, además del centro histórico que existe en la actualidad, que pueda utilizar espacios tanto en interiores como en exteriores para exposiciones permanentes. Estamos profundamente agradecidos por el trabajo que se ha hecho para hacer realidad el Centro Histórico del Museo de Durham que tenemos en este momento, y vislumbramos un lugar con más espacio y recursos para continuar relatando la historia de Durham de una manera dinámica y multifacética.
 - La financiación para un Museo de Historia de Durham a gran escala debe venir con un compromiso del museo para adoptar un proceso/protocolo de equidad racial como el que [se destaca en nuestro informe](#).
 - Crear un componente móvil del Centro Histórico del Museo de Durham con el fin de compartir historias en diferentes puntos de la ciudad, incluidas las escuelas de Durham.
 - Exhibiciones permanentes en las Bibliotecas del Condado de Durham que cuenten las historias de los barrios en los que se encuentran.
- **Con el fin de institucionalizar aún más la recopilación y la narración de historias, recomendamos lo siguiente:**
 - La creación de una Comisión de Historia y Recopilación de Relatos, dotada con recursos financieros adecuados, y compuesta por representantes de los grupos de recopilación y narración de relatos existentes como el Departamento de

Historia de la Universidad North Carolina Central (NCCU, por sus siglas en inglés), Blackspace, Bull City 150, DurhamCares, Whistlestop tours, y otros, para recopilar historias de las comunidades de Durham.

- La creación de un repositorio en línea para las historias recolectadas, que se pueda acceder desde cualquier lugar. Queremos destacar el trabajo que el departamento de historia de la NCCU ha realizado con la recopilación de tantos relatos orales de los habitantes Negros de Durham y recomendamos que se establezca una colaboración financiada por la Ciudad bajo su dirección, con la Biblioteca del Condado de Durham, los departamentos de historia de la Universidad Duke y Durham Tech y el Museo de Historia de Durham para albergar dicho depósito.
 - Creemos que también es necesario realizar traducciones adecuadas de esta información a los idiomas más hablados en la ciudad, así como ampliar su accesibilidad a través de braille y audio.
 - Invitamos a la ciudad a contratar a miembros de la comunidad como consultores para investigar cómo hacer esto de la manera más accesible posible.
 - **Recomendamos que la Ciudad reconozca formalmente, y se disculpe por la conformidad histórica de la ciudad con el [redlining \(línea roja\)](#), la [discriminación en los pactos de vivienda](#), [proyectos de renovación urbana](#) y el abandono de los [cementeros](#) históricamente Negros.**
- Recomendamos a la Ciudad que reconozca la devastación que la creación de la autopista 147 causó a los barrios y negocios Negros a través de las promesas incumplidas hechas a los propietarios de viviendas y [negocios](#) de personas Negras.
 - En consecuencia, recomendamos que la Ciudad se comprometa con la salud y el bienestar de los [barrios históricamente Negros](#) de la manera que se destaca en nuestro [informe](#).
 - Recomendamos que el Departamento de Servicios Generales continúe manteniendo el cementerio Geer, y para ayudar a asegurar que se mantenga de manera adecuada, recomendamos que la Ciudad realice un estudio arqueológico de los terrenos del cementerio Geer junto con los [miembros](#) de la [comunidad](#) que han sido responsables de su mantenimiento durante los últimos años.
 - Recomendamos la creación de una Junta Asesora de Cementerios en conjunto con Friends of Geer Cemetery para ayudar a supervisar los cementerios Geer, Beachwood y Maplewood.
 - Recomendamos que se coloque un marcador histórico en los cementerios Hickstown, Violet Park, Fitzgerald y Geer, que muestre la información sobre el cementerio y la fecha en que los restos enterrados fueron trasladados al cementerio de Beechwood.
 - Recomendamos que la Ciudad se disculpe formalmente por haber abandonado el cementerio Geer durante varias décadas, antes y después de que muchos de los que fueron enterrados fueran trasladados al cementerio de Beechwood.
 - **Recomendamos que la Ciudad financie proyectos de arte público, como murales, esculturas y espacios de conmemoración, que honren explícitamente la historia de Durham (con especial atención a los personajes, eventos y lugares que en el momento [no están en nuestros espacios públicos](#), como lo señala el Informe del Comité de la Ciudad-Condado sobre Monumentos y Conmemoraciones Confederadas y los preseleccionados en el [Informe de la Comisión de Honores del aniversario](#)**

150 de Durham), dando prioridad a la contratación de artistas locales BIPOC para su creación e instalación.

- Recomendamos que estos proyectos se lleven a cabo en colaboración con los departamentos de arte y/o historia de la Universidad North Carolina Central, Universidad Duke, Durham Tech y las escuelas secundarias locales.
 - Estos proyectos de arte público deben reconocer y ofrecer información del artista/ creador, del tema y la historia del proyecto.

LIMITACIONES

El equipo de trabajo reconoce sus limitaciones a la hora de abordar todas las historias que impregnan nuestra ciudad y su gente. Los siguientes grupos, entre otros, no han sido representados plenamente en estas recomendaciones: Los nativos americanos/indígenas en cuyas tierras residimos actualmente⁹, hispanos, Latin(os)(x), judíos, musulmanes, LGBTQIA+ y personas con discapacidades. Recomendamos que en las siguientes fases del equipo de trabajo se involucre a estos grupos y se desarrollen planes y políticas de historia pública que reflejen estas identidades interseccionales. Nos hemos visto limitados como grupo para responder profundamente en este momento, ya que las protestas lideradas por las personas Negras y las historias de Black Lives Matter están emergiendo casi todos los días en nuestra ciudad y en el país. Incluimos estas experiencias en nuestras recomendaciones para contar públicamente las poderosas historias de nuestro momento.

Por último, debe producirse una discusión honesta, un verdadero ajuste y rendición de cuentas por parte de las instituciones de Durham, como Duke University y Duke Health, en lo que respecta a su implicación con Jim Crow y la desigualdad racial en el lugar de trabajo.

RESUMEN

Durham es un rico mosaico de historias, sin embargo, con el tiempo muchas de ellas no han sido visibles para todos. Para honrar todo lo que ha sucedido en Durham, consideramos importante que la Ciudad proporcione tanto una manera para conservar éticamente esa historia, como financiamiento a diferentes artistas para que la relaten en nuestros espacios públicos. El Equipo de Trabajo de Equidad Racial reconoce que parte de nuestro crecimiento como comunidad es la necesidad de hablar con la verdad. Un ajuste de cuentas de esa magnitud necesita disculpas para que la sanación se pueda dar. El espacio público y el acceso al mismo es una cuestión de equidad. El arte público que cuenta la historia de nuestro Durham como colectivo es otra forma de inspirar e invitar a la comunidad a participar en este proceso.

Como nos recuerda la activista Janelle Treibitz¹⁰, "Serán los artistas quienes pinten el panorama de la nueva normalidad que nos permitirá despertar a una mejor versión de nosotros mismos y de nuestras comunidades, donde la justicia y la compasión sean una realidad, donde nos valoremos unos a otros y construyamos una red de seguridad social que nos sostenga a todos, y donde vivamos en relaciones regenerativas entre nosotros y con la Tierra". Tenemos la esperanza que la próxima iteración del Equipo de Trabajo en Equidad Racial tenga en cuenta el

⁹ <https://native-land.ca/>

¹⁰ Janelle Treibitz, "[No Going Back. Guía de Activación de Estrategias Culturales para Artistas y Activistas durante el Covid-19](#)", Centro para el Poder Cultural, 2008.

movimiento en el que nos encontramos y recomiende el uso del arte para comunicar sus historias y las de los impactos del Covid-19 en nuestras comunidades.

Qué está incluido en el kit de herramientas: Elementos básicos de la Equidad Racial

Con el fin de integrar plenamente la equidad racial en la política de la Ciudad, necesitamos un sistema de evaluaciones exhaustivas en materia de equidad racial, una lista de verificación de equidad racial y una herramienta de impacto racial para ser utilizada por la Ciudad y el Condado. Necesitamos métodos consistentes de formulación y evaluación de políticas que presten atención explícita a la equidad racial. Esto requiere:

1. Una lista de verificación de equidad racial para las políticas que están directamente diseñadas para remediar las desigualdades raciales. Recomendamos que la Ciudad utilice esta lista como una herramienta de evaluación para las soluciones que sugerimos en este informe y para futuras políticas.
2. Una herramienta de impacto racial para la elaboración de políticas en la Ciudad. Reconocemos que todas las políticas de la Ciudad, ya sea que estén directamente diseñadas para remediar desigualdades raciales o no, tienen grandes impactos a nivel racial y necesitarían seguir el protocolo sugerido por nuestra herramienta de impacto racial.

Lista de Verificación de Equidad Racial:

Por cada política de la Ciudad diseñada para remediar la desigualdad racial, se deben abordar, como mínimo, las siguientes preguntas:

1. ¿A quiénes está destinada a beneficiar esta política?
2. ¿Cómo se promovió realmente la participación de la comunidad en todas las etapas de la elaboración del proyecto?
3. ¿Cuáles son los principales resultados esperados? ¿Cuáles son los criterios de éxito? ¿Qué pasa si los criterios de éxito no se consiguen? ¿Cómo se van a gestionar las situaciones imprevistas?
4. ¿Cuáles son las estructuras y mecanismos de evaluación y rendición de cuentas? Estas deben llevarse a cabo a lo largo de todo el proyecto, no solo al final.
5. ¿Cómo se va a mantener la política a lo largo del tiempo? ¿Cómo se va a garantizar la continuidad de la financiación?

Herramienta de Impacto Racial:

Para todas las políticas principales de la Ciudad, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

1. La política debe tener una clara declaración de propósito.
2. Se debe considerar seriamente quiénes se verán afectados por la política, quiénes son los interesados, quiénes se beneficiarán, quiénes soportarán la carga y quiénes tienen oportunidades avanzadas y limitadas.
3. Asegurarse de que las comunidades afectadas participen desde el principio y de manera continua. Es necesario el reconocimiento de un liderazgo y unas voces diversas y arraigadas en la comunidad. Esto exige comprender los modelos de liderazgo que no están arraigados en la supremacía blanca. La riqueza de las voces de la comunidad necesita ser enaltecida y resaltada.

Pregunte cómo se conecta uno con cada comunidad y cómo se negocian los desacuerdos en la comunidad.

4. Considerar los efectos de la política sobre la salud, el medio ambiente, la vivienda, el valor de las propiedades, los negocios locales, el acceso al idioma, el transporte y el [acceso a alimentos](#).
5. Toda política recomendada debe incluir posibles alternativas, además de una alternativa de no acción.
6. Asegurar la rendición de cuentas por parte de la Ciudad y el condado a las comunidades correspondientes durante todo el proceso.

El RETF recomienda que se exija a cada departamento de la Ciudad que utilice la herramienta de impacto racial a la hora de tomar decisiones relevantes en las políticas relativas a ascensos, toma de decisiones y retroalimentación por parte del personal de la Ciudad. Se necesita una oficina dedicada a incorporar estas herramientas internamente y para afrontar las iniciativas que afectan directamente a la comunidad.

Queremos hacer énfasis en que, para alcanzar un estándar de equidad racial, debe desarrollarse un proceso para analizar las propuestas antes de ser presentadas como productos terminados a la comunidad. Las iniciativas como el proyecto Beltline, las políticas policiales, las políticas de vivienda y el compromiso comunitario a fondo y diverso, entre otras, deben estar guiadas por los principios de equidad racial que se describen en el presente informe. **La comunidad debe participar en la revisión de las políticas vigentes, en la creación de nuevas políticas y en los procesos de aplicación y evaluación.**

Por último, cuando surjan asuntos de comportamiento racista en los órganos gubernamentales; en la medida en que la ley lo permita, se necesita un proceso estándar y abierto mediante el cual se resuelvan esos asuntos. No deberían resolverse a puerta cerrada. La transparencia es primordial si queremos realizar un verdadero progreso hacia la equidad racial.

No es una conclusión, es más bien un comienzo:

Reimaginar, realinear y mantener una infraestructura equitativa

¿Cómo podemos volver a imaginar un futuro equitativo en Durham que sea continuo y permanente? Sin la integración intencional de la equidad racial en el desarrollo de políticas y operaciones, las desigualdades raciales persistirán; la equidad racial debe ser explícitamente integrada en la toma de decisiones. Se debe establecer una estructura para institucionalizar el trabajo de equidad racial.

Nuestras recomendaciones son un comienzo. Si no están a la altura de la necesidad y del momento, agradecemos que se nos aporten nuevas y mejores ideas. Si los recursos financieros parecen no estar disponibles, invitamos a la Ciudad a encontrar la voluntad política para encontrarlos. El trabajo en equidad requiere recursos. La Ciudad debe entender que la lucha para acabar con la desigualdad racial es difícil, extensa y requiere visión, coraje y persistencia. No debemos desperdiciar este momento de gran consciencia colectiva y apertura a las ideas antirracistas. Si la Ciudad tiene la intención de generar confianza en las comunidades más afectadas por el racismo institucional, debe demostrarles que tiene la capacidad para rendir cuentas.

Creemos, como equipo de trabajo, que para poner en marcha e institucionalizar el trabajo en equidad racial en la Ciudad de Durham, se debe crear una infraestructura que lo apoye. Para crear sostenibilidad, necesitamos estructuras que perduren más allá de una administración política. Esto requerirá volver a imaginar las piezas fundamentales con el fin de construir una infraestructura equitativa. Buscamos formas para eliminar las barreras y hacer de Durham una Ciudad más equitativa: desde nuestro sistema Jurídico penal, educativo, vivienda, economía y salud.

En la práctica, es necesario crear una comisión permanente en la Ciudad y el Condado para el trabajo futuro en equidad racial y la rendición de cuentas. Además, esto significa proporcionar capacitación sobre equidad racial específica para cada lugar de trabajo a todos los empleados de la Ciudad y Condado. Significa la contratación de más consejeros y enfermeras escolares, cambiar las políticas de disciplina escolar, reducir el exceso de presencia policial en nuestras comunidades al tiempo que se garantiza la seguridad, y apoyar la red de seguridad social. Vemos: una junta asesora conformada por ciudadanos como una estructura de rendición de cuentas que centraría las voces de los miembros de la comunidad; revisando y repasando las formas en que se otorgan los contratos de la Ciudad; y un [programa de reingreso](#) más robusto. Un Durham equitativo integraría la equidad racial en el proceso de contratación, así como en el de ascenso y retención. Queremos un proceso de vivienda asequible racialmente inclusivo que mantenga a la gente en sus hogares y que haga frente a los desalojos, y que considere la revisión de los programas para que sean más equitativos. Imaginamos un plan económico lo suficientemente audaz para enfrentar de manera significativa la brecha de riqueza racial.

Nosotros, como grupo voluntario formado por ciudadanos de Durham, nos hemos dedicado a este trabajo durante los últimos 21 meses, dedicando innumerables horas a tratar de entender el alcance y la profundidad de la desigualdad racial en nuestra ciudad y a averiguar cómo superarla. Pero este es el trabajo de toda la comunidad y no solo de sus funcionarios electos. Este documento está destinado no solo para ser leído, esperamos que sirva de estímulo para la acción. Hemos enumerado una serie de grupos en Durham que realizan una labor antirracista (ver apéndice sobre organizaciones comunitarias). Les hacemos un llamado,

como individuos, vecindarios, instituciones y comunidades, a que apoyen estas organizaciones, se unan a ellas y se conviertan en participantes activos en la lucha para acabar el racismo.

Nuestro objetivo es ser parte de un proceso auténtico, constante, transparente y envolvente destinado a hacer un cambio verdadero que genere un impacto en las vidas de todos los Durhamitas para las generaciones venideras. La riqueza de la historia de Durham en la lucha por la justicia racial ha sido documentada por historiadores locales, narradores de historias familiares, académicos, autores e incluso productores de películas de Hollywood. Nos encontramos en un momento vital y crucial de nuestra historia en el que estamos obligados como ciudad y como vecinos a construir juntos una consciencia colectiva y crear la ciudad justa que nos espera en el futuro; este es un momento en el que debemos alzar nuestras voces y cantar. La situación actual no puede continuar, podemos y tenemos que mejorar. El futuro de nuestra nación, de nuestro estado y nuestra ciudad, está en juego.

Reconocimientos

El Equipo de Trabajo en Equidad Racial quiere agradecer a la Alcaldesa Interina Jillian Johnson por proponer la creación de este grupo y al alcalde Steve Schewel y al Concejo de la Ciudad de Durham por crear el espacio para empezar a trabajar. Estamos agradecidos a Mayme Webb-Bledsoe por su paciencia y experiencia guiándonos a través de dos retiros y ayudándonos a enfocar nuestras ideas para cumplir nuestra misión. Nos gustaría agradecer a Jeremy Rowe por dedicar su tiempo para construir nuestro sitio web con tan poco tiempo de anticipación.

No podríamos haber completado nuestra agenda de participación con la comunidad sin la excelente ayuda del personal de Servicios de Mejoras a los Vecindarios, incluyendo a Constance Stancil, Lynwood Best, Laura Biediger, Pamela Pagan, Tannu Gupta, Alexis John, Carmen Ortiz, Cheryl McDonald, Faith Gardner y James Davis. Queremos agradecer a Kristen Dismukes, una habitante de Durham que dedicó horas de su experiencia a escribir este informe final.

Y finalmente, agradecemos a las personas de todo Durham; a los miembros de la comunidad que asistieron a las reuniones y aportaron sus ideas; a los recursos locales que compartieron sus años de experiencia, con un agradecimiento especial al Dr. Henry McKoy, quien pasó horas con nuestro equipo compartiendo su profundo conocimiento de la desigualdad racial en nuestra ciudad. Todos ustedes nos han ayudado en nuestra comprensión y en nuestro propio crecimiento a lo largo de los últimos 21 meses. Este trabajo es para ustedes, y esperamos que continúen ayudando a nuestra ciudad a encontrar el camino a seguir.

Glosario

Un comentario acerca de este glosario: Esperamos que este glosario sirva a nuestros lectores, tanto para aquellos con algo de conocimiento de equidad racial y lenguaje y terminología antirracista, como para los que no lo tienen.

Creemos que el lenguaje tiene poder. Cuando hablamos de personas y sistemas, tomamos decisiones sobre el lenguaje que pueden o no ser deshumanizantes y estigmatizantes. Este glosario (e informe) se esfuerza por utilizar intencionadamente palabras que respetan la dignidad de todas las personas. Muchas de estas definiciones proceden de fuentes ajenas a nuestro equipo de trabajo; en esos casos proporcionamos enlaces a esas fuentes. Los términos cuya fuente se establece como "RETF" son definiciones que creamos con nuestro conocimiento y experiencia colectiva cuando las definiciones de otras fuentes eran ineficientes. Este informe (y el trabajo realizado en él) representa una responsabilidad y una oportunidad para influenciar la manera en que la Ciudad de Durham -y el público- piensa y habla sobre las personas y los sistemas con los que vivimos. (Fuente: [Centro de Políticas de Justicia de Urban Institute](#))

Definiciones:

Antirracista: Un antirracista es alguien que apoya una política antirracista a través de sus acciones o expresando ideas antirracistas. Esto incluye la expresión o las ideas de que los grupos raciales son iguales y no necesitan desarrollarse, y el apoyo a políticas que reduzcan la desigualdad racial.

(Fuente: [Ibram X Kendi, Cómo ser Antirracista, Random House, 2019](#))

Ban the box (vetar la casilla): Esta campaña desafía los estereotipos de las personas con antecedentes de condenas solicitando a los empleadores que elijan a los mejores candidatos en función de sus habilidades y competencias laborales, y *no* de sus antecedentes penales. Por consiguiente, la campaña promueve no exigir a los solicitantes que marquen la casilla al inicio del proceso de contratación para indicar si se tienen o no antecedentes penales.

Ban the Box es un movimiento para poner fin a la discriminación que sufren millones de personas en los Estados Unidos.

— personas que regresan a sus comunidades después de haber estado en prisión e intentan recuperar sus vidas. Es una campaña para recuperar plenamente nuestros derechos humanos y civiles.

Ban the Box es una campaña que tiene como objetivo poner fin a la discriminación estructural, es decir, la discriminación dirigida contra todos los que tienen una condena en su pasado, sin tener en cuenta las circunstancias individuales. Ban the Box obtuvo su nombre por la casilla que aparece en la mayoría de los formularios de empleo, así como en las solicitudes de vivienda, universidad, beneficios públicos, y el derecho a servir como jurado - la casilla que dice: "¿Alguna vez ha sido condenado por algún delito mayor?" Aunque la redacción puede

cambiar levemente de una situación a otra, el resultado es el mismo: pone una barrera a las personas que quieren trabajar, educarse, mantener a sus familias y llevar una vida sana y productiva.

(Fuentes: <https://bantheboxcampaign.org>, [All of Us or None](#))

BIPOC: Acrónimo en inglés para personas de raza Negra, Indígena o de Color (Black, Indiginous, People of Color) (Fuente: [Webster Dictionary: Blog](#))

Sistema jurídico penal/sistema de "justicia" penal: Se trata del conjunto de instituciones jurídicas y sociales encargadas de hacer cumplir la ley. En los Estados Unidos hay sistemas de justicia penal separados a nivel federal, estatal, tribal y militar; adicionalmente, cada estado tiene sistemas separados para los adultos y los menores de edad. El término "sistema de justicia penal" se ha descrito como inexacto dados los profundos fallos estructurales del sistema potenciados por una vigilancia policial, criminalización, enjuiciamiento y encarcelamiento racializados, lo que dejan muy poco margen para la justicia. El término "sistema jurídico penal" ofrece una descripción más precisa de su estado actual.

(Fuente: [Law.Jrank.org](#))

Comunidad: un organismo unificado de individuos, como:

a: Personas con intereses comunes habitando un área particular

b: Un grupo de personas con características o intereses comunes que se encuentran en una sociedad más grande.

c: Un conjunto de personas o naciones con una historia compartida o características económicas o sociales comunes,

d: Un grupo asociado por una política que los afecta

e: Nación o Estado, commonwealth

(Fuente: [Diccionario Webster](#))

Participación Comunitaria: La participación comunitaria es el proceso de trabajar en colaboración a través de grupos de personas afiliadas por proximidad geográfica, interés especial o situaciones similares para abordar cuestiones que afectan al bienestar de esas personas. Es un poderoso instrumento para generar cambios ambientales y de comportamiento con el objetivo de mejorar la salud de la comunidad y la de sus miembros. A menudo implica crear asociaciones, alianzas o coaliciones con el fin de movilizar recursos e influenciar los sistemas, cambiar las relaciones entre los aliados y servir como catalizadores de cambio en políticas, programas y prácticas (Fuente: [CDC](#)).

Organizaciones de base comunitaria: Grupos formales e informales que pertenecen, son dirigidos y administrados por las personas que viven y trabajan en sus propias comunidades. Estas organizaciones no solo están dirigidas por los más afectados dentro del contexto de la comunidad, sino también rinden cuentas directamente a sus vecinos y miembros. Pueden ser con o sin ánimo de lucro, una comunidad religiosa, u otro tipo de grupo comunitario organizado

formal o informalmente. La característica principal es que la Junta, el personal y la misión y la visión fueron creados y son propiedad de quienes viven en la comunidad en la que están centrando su labor, o han sido directamente afectados por el área o contexto en el que prestan sus servicios.

(Fuente: Smith, et. al. Camryn Smith y Danielle Spurlock y Aliyah Abdur-Rahman y Kay Jowers, Community-Rooted Organizations: Enhanced Accountability and Capacity Building for Community Development; 10 de Julio de 2020)

Programas alternativos de redirección del tribunal: Los programas alternativos de redirección del tribunal se desarrollaron con el objetivo de reducir al mínimo la participación innecesaria en el sistema jurídico penal, basado en el reconocimiento de que la penalización de problemáticas sistémicas como la pobreza, las enfermedades mentales y el abuso de sustancias alimenta el encarcelamiento masivo y destruye vidas. Los programas redirección crean alternativas de respuesta independientes al sistema de justicia y reconocen que muchas de las infracciones se pueden resolver de una mejor manera por fuera del sistema penal por medio de un enfoque en la salud pública, lo que a su vez mitiga los problemas de exceso de carga en los tribunales y sobrepoblación en las cárceles.

(Fuentes: [El servicio nacional de referencia de justicia penal](#); [Oficina de Soporte Nacional de Lead](#))

Despenalización: Usualmente, la despenalización consiste en no incurrir en arresto, tiempo en prisión o registro en los antecedentes penales por un delito. Existen variaciones dependiendo del delito, cantidad de delitos, estado, etc.

(Fuente: [NORML](#))

Discapacitado: (¿tal vez un término diferente?) Discapacitado (¿tal vez un término diferente?)

- Lenguaje sugerido - Persona con alguna discapacidad

(Fuente: Lineamientos de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990 para escribir acerca de personas con discapacidades (Fuente: <https://adata.org/factsheet/ADANN-writing>))

Justicia Ambiental: La justicia ambiental hace referencia al trato justo y la participación significativa de todas las personas, independientemente de su raza, color, nacionalidad o ingresos; en el desarrollo, la aplicación y el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas ambientales. Este objetivo se alcanzará cuando todos disfruten del mismo grado de protección contra los peligros ambientales y sanitarios, y del mismo acceso al proceso de toma de decisiones para tener un entorno saludable en el cual vivir, aprender y trabajar.

(Fuente: [Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos](#))

Desalojo: Un desalojo es un proceso legal en el que un propietario retira a un inquilino de una propiedad de alquiler.

(Fuente: [The Balance](#))

Expulsión: Exclusión permanente de un estudiante a registrarse, matricularse o asistir a cualquier Escuela Pública de Durham. Esta exclusión también incluye montar en un vehículo que sea propiedad de la escuela u operado por ella y prohíbe al estudiante participar en actividades escolares o entrar en cualquier propiedad de la escuela.

Garantía de empleo federal - La premisa es que todos deben tener derecho a un buen trabajo, uno que pague por lo menos 15 dólares la hora y que incluya beneficios como atención médica, políticas de licencia familiar y cuidado infantil.

El programa sería administrado a nivel local, con fondos federales, y los puestos de trabajo se adaptarían a las personas, y no al contrario. (Fuente: [¿Qué es una garantía de empleo federal?](#))

Acceso a alimentos (página 12): El acceso a alimentos incluye la facilidad de acceso a fuentes de alimentos saludables (medida por la distancia a una tienda o por el número de tiendas en un área), recursos individuales que pueden afectar la accesibilidad (como el ingreso familiar o la disponibilidad de vehículos), e indicadores de recursos a nivel de vecindario (como el ingreso promedio del vecindario y la disponibilidad de transporte público).

(Fuente: [USDA](#))

Desiertos alimentarios: ¿Qué podemos hacer con esta declaración? *Food Empowerment Project (F.E.P.) reconoce el problema que plantea el término desierto alimentario, definido por el Departamento de Agricultura de los EE.UU. como algo que tiene que ver principalmente con la proximidad a proveedores de alimentos, en lugar de considerar otros factores como el racismo, el costo de la vida, el hecho de que la gente no tenga tiempo ni dinero, la pertinencia cultural de los alimentos disponibles, la capacidad de las personas para cultivar sus propios alimentos, etc. F.E.P. considera que términos como apartheid alimentario y opresión alimentaria son más acertados, pero como el término desierto alimentario es el más utilizado, lo hemos adoptado.

(Fuente: <https://foodispower.org/access-health/food-deserts/>)

Pantanos alimentarios: zonas con una alta densidad de establecimientos de venta de comida rápida y comida chatarra alta en calorías, en relación con las opciones de alimentos más saludables.

Sobresaturación de comida rápida

(Fuente: NIH [Los pantanos alimentarios predicen las tasas de obesidad mejor que los desiertos alimentarios en los Estados Unidos](#))

Ley de libertad de información: La función básica de la Ley de libertad de información es garantizar que los ciudadanos se mantengan informados, lo cual es vital para el funcionamiento de una sociedad democrática. (Fuente: [FOIA.gov - Freedom of Information Act](#))

ingresos básicos garantizados (12): también conocido como ingreso básico universal: un ingreso fijo que todo adulto -sin importar su situación económica o laboral- recibe del gobierno automáticamente. Los pagos son normalmente por la misma cantidad y automáticos. Dependiendo de quién diseñe un sistema determinado, podría reemplazar todos los programas de asistencia gubernamentales existentes o simplemente reforzarlos, actuando como una red de apoyo más amplia.

(Fuente: [The New Yorker](#))

Aburguesamiento: El aburguesamiento es el término que generalmente se utiliza para designar la llegada de personas con mayor riqueza, en su mayoría blancas, a un distrito urbano con población mayoritariamente BIPOC y que ha experimentado años de desinversión. Con el aburguesamiento normalmente llega un aumento asociado de los alquileres y del valor de las propiedades, y cambios en el carácter y la cultura del distrito, que a menudo conducen al desplazamiento de las comunidades pobres por parte de las personas adineradas que vienen de afuera. Existe una intención de crear vecindarios de bajo valor inmobiliario y una intención en la revitalización de estos vecindarios para que la gente blanca “adinerada” se mude.

(Fuente: RETF, [PBS](#))

Desigualdades en salud (página 11): Las desigualdades en materia de salud son diferencias que se pueden prevenir en cuanto a la incidencia de enfermedades, lesiones o violencia, u oportunidades para lograr una salud óptima. Estas desigualdades son experimentadas principalmente por las poblaciones socialmente desfavorecidas, ya sea debido a su raza, origen étnico, género, nivel educativo o ingresos, discapacidad, ubicación geográfica (por ejemplo, rural o urbana) u orientación sexual. Las disparidades en materia de salud no son equitativas y están directamente relacionadas con la distribución desigual, histórica y actual, de los recursos sociales, políticos, económicos y ambientales. Las disparidades en salud son el resultado de múltiples factores, tales como pobreza, acceso deficiente a atención médica, desigualdades educativas, entre otros.

(Fuente: [CDC](#))

Váuchers de vivienda: Los váuchers de elección de vivienda permiten a las familias de muy bajos ingresos elegir si arrendar o comprar una vivienda de propiedad particular en alquiler que sea segura, decente y asequible.

(Fuente: [Acerca de los váuchers de elección de vivienda - HUD | HUD.gov | Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos](#))

Infraestructura:

1: el sistema de obras públicas de un país, estado o región
también: los recursos (como personal, instalaciones o equipos) necesarios para una actividad

2: La base o estructura básica subyacente (de un sistema u organización)

3: las instalaciones permanentes necesarias para fines militares

(Fuente: [Diccionario Webster](#))

Interseccionalidad:

1-Exponer las múltiples identidades de un individuo puede ayudar a comprender las formas en que se puede experimentar simultáneamente privilegio y opresión. Por ejemplo, una Mujer Negra en Estados Unidos no experimenta las desigualdades de género de la misma manera que una mujer blanca, ni una opresión racial idéntica a la que experimenta un Hombre Negro. Cada intersección de raza y género produce una vivencia cualitativamente distinta.

2- Para Kimberlé Williams Crenshaw, "La interseccionalidad es simplemente un prisma para ver los efectos interactivos de varias formas de discriminación y desempoderamiento, y observa la forma en que el racismo interactúa, por ejemplo, con el patriarcado, el heterosexismo, el clasismo, la xenofobia- y revela los tipos específicos de desafíos que son creados por la superposición de estas vulnerabilidades. (Nota: Las experiencias de vida que se intersecan son a su vez motivo de celebración. Por lo tanto, "Las vulnerabilidades superpuestas" pueden volverse definir y ser experimentadas como espacios de triunfo bajo una óptica diferente).

"Interseccionalidad 102", por lo tanto, es decir que estas superposiciones crean desafíos para los movimientos que se organizan solamente alrededor de estos problemas separados o individuales. Así que cuando la justicia racial no tiene una visión crítica del patriarcado y la homofobia, la forma particular en que el racismo se experimenta y se exagera por el heterosexismo, el clasismo u otras problemáticas, queda fuera de nuestra visión política. Significa que un número significativo de personas en nuestras comunidades no están siendo atendidas por los marcos de justicia social porque no se contemplan las formas particulares en que estas personas experimentan la discriminación". (Fuentes: [Intergroup Resources](#) y [Kimberlé Williams Crenshaw](#))

Institucionalizado:

1a: creado y controlado por una organización establecida

1b: establecido como canon y aceptado como parte de un sistema o cultura

2a: puesto al cuidado de una institución especializada

(Fuente: [Webster Dictionary](#))

Imperio Invisible: Otro nombre para el Klu Klux Klan

Suspensión dentro de la escuela: (ISS, por sus siglas en inglés) Acción disciplinaria en la que los estudiantes permanecen dentro de la escuela por la duración del castigo. Los estudiantes son retirados de sus entornos de aprendizaje en el aula y colocados en un entorno punitivo donde el propósito principal no es el aprendizaje. (Es interesante que no haya podido encontrar fácilmente una definición en el sitio web de DPS. Siento que es intencional)

[\(Manual del Estudiante de las Escuelas Públicas de Durham\)](#)

La Comisión del Jurado: La Comisión del Jurado es responsable de la preparación de las listas de jurados potenciales y de la selección de los jurados para las cortes.

(Fuente: Sitio web del Condado de Durham)

Personas involucradas con la justicia: Persona que se ha visto involucrada con el sistema de justicia penal. Algunos términos alternativos son recluso, preso, criminal, convicto, delincuente, etc. Sin embargo, la terminología preferida es involucrado con la justicia, ya que es menos deshumanizadora, más afirmativa y considera a la persona en su totalidad, junto con términos como "personas en prisión", "personas en libertad condicional o vigilada", "personas previamente recluidas" o "personas con antecedentes penales". Involucrado con la justicia, al igual que estos términos, describe una condición en lugar de definir una persona.

(Fuente: [Centro de Políticas de Justicia de Urban Institute](#), [All of Us or None / Todos o Nadie](#))

Servicios de acceso al idioma (página 11): Servicios que las agencias utilizan para reducir la barrera de comunicación con personas que no pueden hablar, entender, leer o escribir con fluidez el idioma del país anfitrión (en el caso de Durham, el inglés).

(Fuente: [Instituto de Políticas Migratorias](#))

Latinx: Una denominación que se ha hecho popular en los Estados Unidos en los años recientes, sin embargo, todavía hay mucho debate sobre el término y su uso entre la comunidad Latina. Se utilizó originalmente para intentar adaptarse mejor a la experiencia de las personas de la comunidad LGBTQIA+ que sentían que su experiencia vivida no se veía reflejada por los términos Latino/a, ya sea porque son no conformes al género o por que tienen un género fluido. Recientemente, el término está siendo utilizado por aquellas personas que no necesariamente se identifican como LGBTQIA+ pero prefieren una designación de género neutral. se puede decir que Latinx describe tanto la experiencia de una comunidad históricamente marginada como la de una generación que desea un lenguaje más inclusivo. Aunque el término se utiliza ahora con frecuencia en las redes sociales y en los medios de comunicación para describir a la comunidad Latina, existe cierto rechazo por parte de las personas de ascendencia Latina que creen que la etiqueta no es necesaria, mientras que otros argumentan que el término ignora la experiencia de otros. (RETF)

LGBTQIA+: Acrónimo en inglés de Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex y Asexual, usado para hacer referencia a las comunidades Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer, Intersexual, Asexual

(Fuente: <https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>)

Marginado: Relegar a una posición sin importancia o sin poder dentro de una sociedad o grupo

(Fuente: [Webster Dictionary](#))

Salario mínimo (12): La compensación económica mínima que un empleador debe pagar a los empleados por el trabajo realizado durante un período determinado. El propósito del salario

mínimo es proteger a los trabajadores contra los salarios injustamente bajos. En Carolina del Norte, a partir del 5 de Julio de 2020, el salario mínimo es de 7,25 dólares, el cual coincide con el salario mínimo federal. El salario mínimo está ligado a los umbrales federales de pobreza y es diferente al salario digno, que se refiere a la cantidad mínima necesita para sobrevivir. La calculadora de salario mínimo estipula que el salario digno en Durham es \$16,25.

(Fuentes: [Organización Internacional del Trabajo](#), [La Ciudad de Durham](#), [The New York Times](#))

MOU: Memorando de Entendimiento (MOUs, por sus siglas en inglés) articula explícitamente el rol de las autoridades del orden público y de los oficiales de recursos escolares (SRO) en las escuelas. (Fuente: [Departamentos de Educación y Justicia de los Estados Unidos](#))

Brecha de oportunidad: La brecha de oportunidad describe la manera en que las condiciones y obstáculos a los que se enfrentan los estudiantes a lo largo de sus trayectorias académicas se debe a un sistema no equitativo que no ofrece las oportunidades para que todos los niños prosperen y tengan éxito. Este término es utilizado en lugar de “brecha de logros” (Fuente: [WBUR](#), [Teach for America](#))

Suspensión fuera de la escuela: medida disciplinaria en la que el estudiante debe "cumplir su tiempo" fuera del campus de la escuela. Fuera del campus puede implicar la asistencia a escuelas especializadas o permanecer en casa. (Una definición más específica). **Del manual de DPS:** Exclusión de la escuela a la que fue asignado el estudiante en el momento de la acción disciplinaria y de la participación en actividades o eventos escolares por un período superior a diez días pero que no exceda lo que resta del año escolar, excepto si la ofensa que conlleva a la suspensión ocurre en el último trimestre del año escolar, la exclusión puede extenderse hasta el final del primer semestre del siguiente año escolar. (Fuente: Manual de las DPS)

Historia Pública: Antes llamada Historia Aplicada, la Historia Pública es la disciplina encargada de poner la historia a trabajar; en otras palabras, permitir que la historia sea de fácil acceso para el público, específica y especialmente fuera de la academia. (Inspirado en la definición del término por el [Consejo Nacional de Historia Pública](#))

Asociaciones público-privadas: implican la colaboración entre una agencia gubernamental y una empresa del sector **privado** que puede ser utilizada para financiar, construir y operar proyectos, tales como redes de transporte **público**, parques y centros de convenciones.

Datos cualitativos: Datos no numéricos que incluyen una amplia variedad de tipos de recolección y registro de o datos, por ejemplo, encuestas, entrevistas, grupos de discusión, historia oral, historias de vida, etnografía, observación, etc. Las fuentes de datos cualitativos incluyen el lenguaje oral (por ejemplo, el lenguaje de señas americano) y otras formas de comunicación (por ejemplo, el arte, la música y la escritura). (Fuente: RETF)

Datos cuantitativos: Datos numéricos que pueden incluir estadísticas y otras representaciones de cantidad.

(Fuente: RETF)

Raza: Si bien la raza no es un hecho biológico, tiene un significado cultural para aquellos que se identifican en consecuencia. Las experiencias de lo que llamamos raza en Estados Unidos pueden variar considerablemente. La raza como término y su significado difiere significativamente entre las culturas. El término "raza" en este informe se refiere a una construcción estadounidense del término, su historia y su uso, entendiendo que evoluciona con el tiempo. (RETF)

Racismo:

Racismo = prejuicios raciales + poder social e institucional

Racismo = un sistema de ventaja con base en la raza

Racismo = un sistema de opresión con base en la raza

Racismo = un sistema de supremacía blanca

El racismo es diferente al prejuicio racial, al odio o a la discriminación. El racismo implica que un grupo tiene el poder de llevar a cabo una discriminación sistemática a través de las políticas y prácticas institucionales de la sociedad y además de dar forma a las creencias y valores culturales que apoyan dichas políticas y prácticas racistas.

- También hay que tener en cuenta: La manera en que se aplican las categorizaciones raciales (la forma del racismo) también ha cambiado con el tiempo. Por ejemplo, la designación racial del asiático americano y del isleño del Pacífico cambió cuatro veces en el siglo XIX. Es decir, fueron definidos a veces como blancos y otras veces como no blancos. Los asiático-americanos y los isleños del Pacífico, como grupos designados, han sido utilizados por las personas blancas en diferentes momentos de la historia para competir con la mano de obra afroamericana.

(Fuente: [Libro de trabajo en línea de Dismantling Racism Works](#))

Equidad racial:

- RETF define la equidad racial como el trabajo en comunidad con la meta de crear una ciudad en la cual las experiencias y resultados de nuestros residentes con las instituciones políticas, económicas, sociales y culturales, ya no estén predominadas por la raza.
- La equidad racial es la condición que se lograría si la identidad racial de una persona no predijera, en un sentido estadístico, cómo le va a dicha persona. Cuando utilizamos el término, pensamos en la equidad racial como un componente de la justicia racial y, por lo tanto, también incluimos el trabajo para hacer frente a las causas principales de las

desigualdades (por ejemplo, la supremacía blanca) no sólo su manifestación. Esto incluye la erradicación o el fracaso de eliminar políticas, prácticas, actitudes y mensajes culturales que refuerzan los resultados diferenciados por raza..

(Fuente: [Centro para la Evaluación y Desarrollo de Políticas](#))

Desigualdad racial: La desigualdad racial se da cuando dos o más grupos raciales no tienen más o menos las mismas condiciones, y específicamente para nuestros propósitos nos interesan las desigualdades entre las personas blancas y las BIPOC. Como los porcentajes de cada grupo étnico en cuanto a tasas de deserción escolar, propiedad de viviendas, acceso a atención médica, etc.

(Fuente: [Ibram X Kendi, Cómo ser Antirracista, Random House, 2019](#))

Brecha de riqueza racial: La brecha de riqueza mide la diferencia entre la riqueza promedio de las Personas Negras y la de las blancas. Algunas infografías

(Fuente: [La brecha de riqueza racial: Propiedad de tipos de activos según la raza](#))

Racista: Alguien que apoya una política racista a través de sus acciones o interacción o que expresa alguna idea racista.

(Fuente: [Ibram X Kendi, Cómo ser Antirracista, Random House, 2019](#))

Pruebas: La capacidad de probar o validar que un evento real tuvo lugar. Hacer que alguien rinda cuentas con la exigencia de evidencias. (Fuente:

<https://www.eonline.com/news/789906/the-oral-history-of-memes-where-did-quot-show-me-the-receipts-quot-come-from>)

Redlining (línea roja): la presunta práctica de los prestamistas hipotecarios de dibujar líneas rojas alrededor de partes de un mapa para indicar áreas o vecindarios en los que no quieren hacer préstamos. Los tribunales han declarado que el redlining (línea roja) por motivos raciales es una práctica ilegal.

(Fuente: https://www.federalreserve.gov/boarddocs/supmanual/cch/fair_lend_fhact.pdf)

Programa de reingreso a la sociedad: Programas diseñados para personas que salen de la cárcel o prisión, que incluyen apoyo mientras reconstruyen sus vidas y se reintegran a sus comunidades. Estos apoyos incluyen una coalición de recursos del gobierno, organizaciones sin ánimo de lucro y de las comunidades empresariales para afrontar las problemáticas principales asociadas al reingreso. El objetivo de un reingreso exitoso es brindar apoyo a las personas antes de salir de la cárcel, de manera que cuenten con el apoyo y las herramientas necesarias para seguir construyendo vidas exitosas y seguir siendo miembros productivos de sus comunidades. Los esfuerzos integrales de reingreso reducen las tasas de reincidencia, mejoran la seguridad pública y fortalecen nuestras comunidades locales. En Durham, este programa opera en colaboración con el Departamento de Policía de Durham, los centros Correccionales de Comunitarios, la Comisión de Libertad Condicional y la Coalición Religiosa para un Durham No Violento. Entre los servicios que se prestan se incluye educación, apoyo al empleo y gestión de casos.

(Fuente: [Departamento de Seguridad Pública de Carolina del Norte](#), [Gobierno del Condado de Durham](#))

Reparaciones:

- Los Estados tienen el deber jurídico de reconocer y afrontar las violaciones de los derechos humanos generalizadas o sistemáticas, en los casos en que el Estado haya causado dichas violaciones o no haya tratado seriamente de impedirlos. Las iniciativas de reparación tratan de atender los daños causados por estas violaciones. Pueden adoptar la forma de compensación por las pérdidas sufridas, lo que ayuda a superar algunas de las consecuencias del abuso. También pueden estar diseñadas para el futuro -proporcionando rehabilitación y una vida mejor a las víctimas- al tiempo que se ayuda a cambiar las causas subyacentes del abuso. Las reparaciones afirman públicamente que las víctimas tienen derecho a una indemnización.

(Fuente: [Centro Internacional de Justicia Transicional](#))

- Un programa de reparaciones debe cumplir con tres fines. El primero es *reconocimiento*. El segundo es *restitución*. El tercero es *un sentimiento de cierre*. Hay, de hecho, un acrónimo en inglés para estos tres objetivos - ARC (*Acknowledgement, Restitution, Closure*)
 - *El reconocimiento* implica que los beneficiarios de esa injusticia social acepten que se ha cometido un agravio y que debe haber alguna forma de reparación para las personas que son víctimas de esa injusticia. *La restitución* constituye el programa que se promulga para llevar a cabo la reparación como tal. *Sentimiento de cierre* consiste en el reconocimiento por parte de la comunidad afectada que ha recibido un acto satisfactorio de compensación por parte de los victimarios, y que no tiene motivos para solicitar nada específico para su grupo en el futuro, a menos que haya una nueva ola de injusticias. (Drs. Darity y Mullen en *From Here to Equality*)

Justicia Restaurativa: La justicia restaurativa es una teoría jurídica que enfatiza la reparación del daño causado por el delito y el conflicto. Pone las decisiones en manos de quienes se han visto más afectados por las infracciones, y da igual importancia a la víctima, al delincuente y a la comunidad circundante. Las respuestas restaurativas tienen como objetivo reparar el daño, sanar las relaciones rotas y atender las razones subyacentes de la ofensa. La justicia restaurativa enfatiza la responsabilidad individual y colectiva. La delincuencia y los conflictos generan oportunidades para construir una comunidad y consolidar las bases cuando se emplean prácticas restaurativas.

(Fuente: [Movimiento por las Vidas Negras](#))

Centros de Prácticas Restaurativas: (RPC, por sus siglas en inglés) - Reemplaza las suspensiones dentro de la escuela con prácticas restaurativas.

Del manual del estudiante: El estudiante recibirá apoyo y se le brindará asistencia para completar el trabajo de clase, tendrá la oportunidad de reflexionar sobre su conducta, aprender sobre conducta prosocial y volver a entrar al aula al finalizar su asignación en el Centro.

(Fuente: [2018-19 Estudiante y Familia](#), página 46.)

Los directores no deben remitir a la policía ningún asunto disciplinario habitual de la escuela, como las llegadas tarde, merodear por el plantel, falta de cumplimiento, uso de lenguaje inapropiado, violaciones del código de vestimenta, interrupciones menores en el aula y las conductas irrespetuosas.

recalificación: La acción o el proceso de asignar tierras o propiedades a una categoría diferente de restricciones de uso y desarrollo. (Fuente: Wikipedia)

Oficial de recursos escolares (SROs, por sus siglas en inglés): Los oficiales de policía de las escuelas que forman parte de una colaboración entre las escuelas y las fuerzas del orden público con el fin de "mantener un entorno de aprendizaje seguro y ordenado", según el Departamento de Instrucción Pública de Carolina del Norte (NC DPI, por sus siglas en inglés). NC DPI espera que los SROs desempeñen tres funciones: oficial de la ley, consejero legal y profesor de temas relacionados con la ley. En Durham, estos oficiales hacen parte del Departamento del Sheriff y no del Departamento de Policía.
(Fuente: [Departamento de Educación + Departamento de Justicia de Estados Unidos, NC DPI](#))

conducto de la escuela a la prisión: Gran infografía de la Unión Estadounidense por las Libertades Civiles (ACLU, por sus siglas en inglés) - Me gusta su definición - tendencia nacional en la que los menores son conducidos de las escuelas públicas a los sistemas de justicia juvenil y penal. Proceso en el que el comportamiento de los estudiantes es considerado delictivo por las políticas de la escuela y son puestos en contacto con las fuerzas del orden público. (los Oficiales de recursos escolares) (Fuente: [conducto de la escuela a la prisión](#))

Sección 8: Un tipo de vouchers de elección de vivienda. (Fuente: [Acerca del programa de vouchers de elección de vivienda - HUD | HUD.gov / Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano](#))

Lista de jurados potenciales: Una lista de la población que cumple los requisitos para ser jurado, representativa de la comunidad desde el punto de vista geográfico y demográfico, y precisa con respecto a los nombres y direcciones de los posibles jurados.
Jurytoolbox.org

Racismo Estructural:

1. La normalización y legitimación de una serie de dinámicas (históricas, culturales, institucionales e interpersonales) que regularmente favorecen a las personas blancas y al tiempo producen resultados adversos acumulativos y crónicos para las personas de color. El racismo estructural abarca todo el sistema de dominación de las personas blancas, difundido e impregnado en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo su historia, cultura, política, economía y la totalidad de su tejido social. El racismo estructural es más difícil de ubicar en una institución concreta porque involucra los

efectos de refuerzo de múltiples instituciones y normas culturales, pasadas y actuales, que reproducen viejas formas de racismo y constantemente producen nuevas. El racismo estructural es la forma más profunda y omnipresente de racismo - todas las demás formas de racismo surgen de este tipo de racismo.

2. Por ejemplo, podemos ver un racismo estructural en los numerosos factores institucionales, culturales y estructurales que contribuyen a reducir la expectativa de vida de las personas afroamericanas e indígenas americanas, en comparación con las personas blancas. Entre ellas se incluyen una mayor exposición a toxinas ambientales, trabajos peligrosos y viviendas inadecuadas, una mayor exposición y consecuencias más letales por reaccionar a la violencia, el estrés y el racismo; menores tasas de cobertura, acceso y calidad de atención médica, y el rechazo sistemático de la nación a solucionar estas problemáticas.

(Fuente: [Conferencia de Racismo Estructural por la Raza y las Políticas Públicas, Keith Lawrence, Cambio Comunitario por el Instituto Aspen y Terry Keleher, Centro de Investigación Aplicada. Invirtiendo los roles: Privilegio Blanco y desarrollo de la comunidad, Maggie Potapchuk, Sally Leiderman, Donna Bivens and Barbara Major. 2005.](#))

Estudiantes transitorios (página 11): Cualquier estudiante que cambie de escuela varias veces (a menudo 6 o más veces) durante su trayectoria de K-12. Esto incluye a los hijos de los trabajadores migrantes, a los menores sin hogar, a los menores en hogares de crianza temporal, a los menores que viven en condiciones de extrema pobreza y otros. Una alta movilidad a menudo requiere asistencia especial.

(Fuente: [Instituto Nacional para el Mejoramiento de la Escuela Urbana](#))

Informado por el trauma: Tener conocimiento del impacto y los efectos de largo alcance del trauma en los individuos y las comunidades

(Fuente: [SAMHSA](#) y [TIO](#))

Comunidad desatendida: Comunidad con acceso inadecuado a servicios básicos

(Fuente: RETF)

Renovación urbana: El desplazamiento continuo de los vecindarios mayormente Negros para dar paso a autopistas, obras comerciales o construcción de nuevas viviendas.

(Fuente: <https://dsl.richmond.edu/panorama/renewal/#view=0/0/1&viz=cartogram>)

Blanquitud:

1. Blanquitud: aquellas creencias, comportamientos, normas, principios, políticas y estructuras a menudo no explícitos que personifican todos nuestros sistemas y que están diseñados para atender las necesidades y metas de la gente blanca oprimiendo a la gente de color.
2. El término blanco, para referirse a personas, fue creado por los dueños de esclavos del estado de Virginia y las reglas coloniales del siglo XVII. Reemplazó términos como

Cristiano y Hombre Inglés (Englishman) para distinguir a los colonos europeos de los africanos y los pueblos indígenas. Las potencias coloniales europeas establecieron la blanquitud como concepto jurídico después de la Rebelión de Bacon en 1676, durante la cual sirvientes contratados de ascendencia europea y africana se aliaron contra la élite colonial. La distinción legal de la persona blanca separaba a la clase servil con base en el color de piel y el continente de origen. La creación de la "blanquitud" implicaba otorgar privilegios a algunos, mientras que a otros se los negaba con la justificación de su inferioridad biológica y social.

3. La blanquitud como tal se refiere a las dimensiones específicas del racismo que sirven para elevar a la gente blanca por encima de la gente de color. Esta definición contrarresta la representación dominante de racismo en la educación convencional como aislado en comportamientos discretos que algunos individuos pueden o no manifestar, y va más allá de nombrar privilegios específicos (McIntosh, 1988). Se teoriza que las personas blancas son moldeados, afectados, definidos y elevados activamente a través de su racialización y de la consciencia individual y colectiva formada en ella. La blanquitud es por lo tanto conceptualizada como un conjunto de procesos y prácticas y no como una entidad discreta (es decir, sólo el color de la piel). La blanquitud es dinámica, relacional y operativa en todo momento y en una multitud de niveles. Estos procesos y prácticas incluyen derechos básicos, valores, creencias, perspectivas y experiencias que se supone pueden ser experimentados por todos, pero que en realidad solo se conceden sistemáticamente a las personas blancas.

(Fuente: [Raza: El Poder de una Ilusión, PBS. Fragilidad Blanca, Robin DiAngelo, RETF](#))

Nacionalismo Blanco: Los grupos nacionalistas blancos apoyan las ideologías de supremacía o separatismo blanco, a menudo centrándose en la creencia de que los blancos son superiores a los no blancos. Grupos como el Ku Klux Klan, neo-confederados, neo-nazis, skinheads racistas e identidad cristiana pueden ser descritos como nacionalistas blancos.

(Fuente: [Southern Poverty Law Center](#))

Privilegio blanco: Se refiere al conjunto incuestionable e inmerecido de ventajas, derechos, beneficios y opciones que se otorgan a las personas por el mero hecho de ser blancas. Generalmente las personas blancas que experimentan tal privilegio lo hacen sin ser conscientes de ello.

1. *Privilegio Blanco Estructural:* Un sistema de dominación blanca que crea y mantiene sistemas de creencias que hacen que las ventajas y desventajas raciales actuales parezcan normales. El sistema incluye poderosos incentivos para mantener el privilegio blanco y sus frutos, y grandes efectos negativos por tratar de interrumpirlo o reducir sus consecuencias de manera significativa. El sistema incluye manifestaciones internas y externas a nivel individual, interpersonal, cultural e institucional.
- Las ventajas y desventajas acumuladas e interrelacionadas del privilegio blanco que son reflejadas en las desigualdades raciales/étnicas en cuanto a la expectativa de vida y otros aspectos de la salud, los ingresos y riqueza y otros factores, en parte debido a un acceso diferente a las oportunidades y los recursos. Estas diferencias se mantienen en parte al negar que estas ventajas y desventajas

existen a nivel estructural, institucional, cultural, interpersonal e individual y al negarse a corregirlas o eliminar los sistemas, políticas, prácticas, normas culturales y otros comportamientos y supuestos que las mantienen.

- *Privilegio Blanco Interpersonal*: El comportamiento entre personas que consciente o inconscientemente refleja la superioridad o el derecho de las personas blancas.
- *Privilegio Blanco Cultural*: Un conjunto de supuestos culturales dominantes sobre lo que es bueno, normal o apropiado que refleja las concepciones del mundo de las personas blancas de Europa occidental y que desestima o demoniza otras concepciones del mundo.
- *Privilegio Blanco Institucional*: Las políticas, prácticas y comportamientos de instituciones - como escuelas, bancos, organizaciones sin fines de lucro o la Corte Suprema - que tienen el efecto de mantener o incrementar las ventajas acumuladas para aquellos grupos actualmente definidos como blancos, y mantener o incrementar las desventajas para aquellos grupos raciales o étnicos no definidos como blancos. La capacidad de las instituciones para sobrevivir y prosperar aún cuando sus políticas, prácticas y conductas mantienen, expanden o no corrigen las desventajas acumuladas y/o los resultados no equitativos para las personas de color.

Si bien el racismo proporciona ventajas sistémicas a las personas blancas, no les proporciona a todas un acceso *completo e ilimitado* a dichas ventajas. Estadísticamente sabemos que muchas personas blancas no tienen acceso a atención médica, educación de calidad, propiedad de vivienda, asistencia jurídica y oportunidades de creación de patrimonio. Las razones de esta disparidad en los logros de las personas blancas en los sistemas que fueron diseñados para beneficiarlas son complejas y están fuera del alcance de este informe.

(Fuentes: *Privilegio Blanco y Masculino: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women Studies*. Peggy McIntosh. 1988. *Transformando el Privilegio Blanco: Una competencia de liderazgo del siglo XXI*, CAPD, MP Associates, World Trust Educational Services, 2012, Trabajando para extender la educación antirracista (lo estamos haciendo)).

Supremacía Blanca: La idea (ideología) de que los blancos y sus ideas, pensamientos, creencias y acciones son superiores a las personas de color y sus ideas, pensamientos, creencias y acciones. Mientras que la mayoría de la gente asocia la supremacía blanca con grupos extremistas como el Ku Klux Klan y los neonazis, la supremacía blanca está siempre presente en nuestros valores institucionales y culturales que atribuyen valor, moralidad, bondad y humanidad al grupo blanco, mientras que perciben a las personas y comunidades de color como si no tuvieran valor o fueran inmorales, malos, inhumanos e indignos. Basándose en la teoría crítica de la raza, el término "supremacía blanca" también se refiere a un sistema político o socioeconómico en el que las personas blancas disfrutaban de ventajas y derechos estructurales que otros grupos raciales y étnicos no tienen, tanto a nivel colectivo como individual.

(Fuente: Libro de trabajo en línea de Dismantling Racism Works)

- **Cultura de Supremacía Blanca:** La Cultura de la Supremacía Blanca se refiere a las normas dominantes e incuestionables de comportamiento y formas de funcionamiento arraigadas por la gran mayoría de las instituciones de los Estados Unidos. Estas normas pueden considerarse como prácticas culturales dominantes y generalizadas; han evolucionado de la historia de supremacía blanca de los Estados Unidos. Pueden ser difíciles de ver debido a que están tan normalizadas, lo cual solo suma a su poderoso control. En muchos sentidos, son indistinguibles de lo que podríamos llamar la cultura o las normas de los Estados Unidos: un enfoque en los individuos por encima de los grupos, por ejemplo, o un énfasis en la palabra escrita como forma de comunicación profesional. Pero opera de maneras aún más sutiles, por que de hecho terminan definiendo lo que es "normal" y, del mismo modo, lo que es "profesional", "efectivo" o incluso "bueno". A su vez, la cultura blanca también define lo que no es bueno, "en riesgo" o "insostenible". La cultura blanca valora algunas maneras, más familiares y naturales para aquellos que vienen de una tradición blanca occidental, de pensar, comportarse, decidir y conocer, mientras que devalúa o hace invisibles otras. Y lo hace sin tener que decirlo explícitamente...
 1. La cultura de la supremacía blanca es una cultura artificial, construida históricamente, que expresa, justifica y cohesiona el sistema de supremacía blanca de los Estados Unidos. Es el vínculo que une las instituciones controladas por las personas blancas en sistemas, para que luego hagan parte del sistema de supremacía blanca global.

(Fuentes : "Prestando atención a la cultura y privilegio blanco: Un eslabón perdido en el avance de la equidad racial", por Gita Gulati y Maggie Potapchuk, The Foundation Review, Vol. 6: Número 1 (2014). Sharon Martinas y elTaller Desafiando la Supremacía Blanca)

Servicios integrales o Wraparound: Los servicios wraparound en las escuelas están diseñados para dar al niño el apoyo que necesita a lo largo de la jornada escolar, ya sea académico, social o de comportamiento. En la mayoría de los casos, lo que diferencia a los sistemas wraparound de otros sistemas de apoyo es su enfoque integral

(Fuente: <https://evolvreatment.com/blog/wraparound-services-in-schools/#:~:text=Wraparound%20services%20in%20schools%20are,systems%20is%20its%20comprehensive%20approach.>)

Apéndice

"Como lo hicimos": notas sobre el proceso

A petición de la alcaldesa interina Jillian Johnson, la Ciudad de Durham formó su primer Equipo de trabajo sobre Equidad Racial nombró a 17 miembros voluntarios de toda la Ciudad de Durham en Octubre de 2018. Todos los miembros realizaron una capacitación en equidad racial antes o poco después de su nombramiento. El rol de la Alcaldesa Interina consiste en servir como intermediario con el Concejo de la Ciudad de Durham.

Nuestro equipo ha pasado los últimos veintiún meses construyendo las relaciones de confianza que el trabajo en equidad racial exige y merece. La creación de espacios seguros para el diálogo sobre la raza, racismo, supremacía blanca y equidad racial es un trabajo profundo, reflexivo y sensible con fuertes raíces en la empatía. Este proceso toma tiempo, compromiso y relaciones en las que se pueda confiar. A continuación se presenta una historia de nuestro proceso como equipo de trabajo. Esperamos que el proceso guíe al próximo grupo de residentes de Durham en su propia labor, y a las personas que vengan después de ellos.

Iniciamos la primera de nuestras reuniones mensuales con todos los miembros el 7 de noviembre de 2018. Elaine O'Neal fue designada presidenta por el alcalde Steve Schewel; Kaaren Haldeman fue propuesta como vicepresidenta y aceptada por votación de la mayoría de los miembros del equipo de trabajo. Asignamos un número de co-secretarios por medio de un proceso voluntario. Asimismo, en esa primera reunión, el grupo -algunos de los cuales no se habían conocido nunca- dedicó tiempo aprendiendo unos de otros y se inició el proceso de entendimiento y construcción de confianza mutua. Comenzamos nuestras primeras conversaciones sobre cómo cada uno de nosotros entendía la equidad racial, y cómo podríamos llegar a un consenso sobre la manera en que se utilizaría el término y cómo nos íbamos a entender como grupo. Esto no fue una tarea sencilla, ni lo es ahora; pues aún seguimos lidiando con ello aún mientras elaboramos nuestras recomendaciones para la Ciudad. Si bien podemos estar aún debatiendo una definición consensuada y completa, hemos pasado nuestro tiempo juntos conversando, incorporando las opiniones de Durham y de otras fuentes, aceptando las tensiones que podamos experimentar y, en última instancia, desarrollando y mejorando la riqueza de lo que comprendemos cuando nos referimos a la equidad racial.

Desarrollamos en colaboración cinco áreas iniciales para abordar la desigualdad racial en Durham y establecimos los cinco subcomités originales con la comprensión que cada uno se interrelacionaría con los demás: Vivienda, Patrimonio y Economía, Salud y Ambiente, Justicia Penal y Educación. El subcomité de Historia Pública se estableció en abril de 2019 y el subcomité de Salud y Medio Ambiente fue posteriormente rebautizado como Salud y Justicia Ambiental. Los miembros del equipo de trabajo se inscribieron en el comité o comités de su elección, y se seleccionaron los presidentes.

Otros elementos preliminares del trabajo colaborativo incluyeron la creación de una lista de correos y una unidad en la nube para compartir recursos y actas, que sirvieron de espacios para las comunicaciones internas; y la asistencia a las reuniones de los subcomités además de las reuniones mensuales programadas para todo el equipo de trabajo. Los subcomités también dedicaron tiempo a visitar espacios comunitarios, invitando a expertos y asistiendo a otras reuniones que contribuyeron a su labor (ver apéndice: Participación Comunitaria).

En marzo de 2019, buscamos la orientación de líderes de otras ciudades -Baltimore y Charlottesville- para entender cómo el trabajo sobre equidad racial había sido implementado a nivel municipal en ciudades vecinas en la región. Fue después de estas discusiones que reconocimos que este equipo de trabajo, y lo que nos habíamos propuesto hacer, era único en su organización, alcance y misión.

Continuamos discutiendo la compleja y abrumadora tarea que nos esperaba y decidimos como grupo solicitar ayuda para orientar nuestras conversaciones en el cumplimiento de nuestra misión. Solicitamos al Concejo de la Ciudad financiación para contratar un facilitador de grupo que nos ayudara a decidir cómo avanzar. Nos reunimos dos veces con el facilitador, una vez para una sesión de un día en abril de 2019 y más tarde para una sesión en la tarde en septiembre de 2019.

Después de nuestro primer retiro, sintetizamos gran parte de nuestro trabajo hasta ese momento, co-creamos un cronograma de nuestras actividades (ver Apéndice: Participación Comunitaria), y desarrollamos un informe preliminar que presentamos al Concejo de la Ciudad el 23 de mayo de 2019. Entre los ejercicios críticos en este y el siguiente retiro, e intercalados en reuniones durante nuestro período, se incluyeron: reconocer lo que este trabajo puede costar y afectar a quienes lo realizan; tomarse el tiempo para reflexionar y hacer un balance de lo que se ha logrado; y estar orgullosos de nuestro trabajo, aún sabiendo que siempre se sentirá incompleto. La creación conjunta del cronograma inicial de nuestras actividades fue edificante para nuestro grupo, que había colaborado tan intensamente durante varios meses.

Tras ese informe preliminar, empezamos a reconocer que nos quedaba demasiado trabajo por hacer antes de que se cumpliera el plazo original para el equipo de trabajo (octubre de 2019). Solicitamos y obtuvimos una prórroga de seis meses por parte del Concejo de la Ciudad en agosto de 2019 con una nueva fecha límite del 30 de abril de 2020.

El trabajo realizado en los retiros ayudó a dar forma a los temas que considerábamos necesarios. Esa labor se incorpora ahora en este informe y se vincula a las recomendaciones que hemos presentado. En octubre de 2019, el grupo de trabajo comenzó a centrarse en aquellas recomendaciones sobre las que nos sentíamos más seguros, reduciendo significativamente nuestras listas originales. Los subcomités se reunieron y elaboraron un borrador de las recomendaciones para que todo el equipo de trabajo las discutiera y debatiera. Finalizamos esas recomendaciones en diciembre de 2019.

Es importante señalar que desde el comienzo de nuestro trabajo como equipo en noviembre de 2018, hubo un acuerdo compartido sobre el papel esencial que las voces de la comunidad desempeñarían en nuestro proceso, incluyendo darle forma a nuestro entendimiento en torno a las recomendaciones y hacernos responsables como colegas residentes de Durham en el servicio a nuestra ciudad. Nos reunimos con líderes y grupos de la comunidad para profundizar nuestra comprensión de las problemáticas y aprender sobre las iniciativas comunitarias existentes. A pesar de que los subcomités se esforzaron al máximo de su capacidad, reconocemos que no cumplimos con nuestras expectativas; sin embargo, hemos aceptado que hicimos lo mejor que pudimos con el tiempo y los recursos limitados con que contábamos.

No hacía parte de la misión por parte de la Ciudad, sino más bien un compromiso acordado por el equipo de trabajo en el que se incluiría un componente de participación comunitaria para escuchar las opiniones sobre nuestras recomendaciones antes de finalizar nuestro informe. En diciembre de 2019, enfocamos nuestra atención a estas presentaciones en el tiempo que nos quedaba. El equipo de trabajo decidió construir un [sitio web](#) con la ayuda de un voluntario de la comunidad para albergar las recomendaciones y ofrecer un espacio para que los habitantes de Durham pudieran leer lo que habíamos recopilado y ofrecer sus opiniones y sugerencias. La Ciudad tradujo nuestras recomendaciones al español. Luego comenzamos a formular un plan con la ayuda de los Servicios de Mejora de Vecindarios de la Ciudad (NIS, por sus siglas en inglés) para llevar a cabo el trabajo necesario de involucrar a la comunidad de la mejor manera posible. Nuestra presidenta y vicepresidenta se reunieron con el equipo del NIS así como con los presidentes de cada una de las organizaciones activas de Aliados Contra el Crimen (PAC, por sus siglas en inglés) de la ciudad, incluyendo los PAC de los distritos 1, 2, 3 y 4, para ayudar a planificar los siguientes dos meses de participación comunitaria. Era fundamental que consideráramos primero los calendarios de cada una de las organizaciones y preguntáramos si podíamos ser añadidos a sus agendas.

El equipo de trabajo realizó una lluvia de ideas sobre todas las comunidades a las que queríamos llegar, y el NIS ayudó a crear una lista razonable que abarcara esas comunidades y grupos comunitarios. Pudimos programar un total de nueve reuniones en febrero y marzo.

Tabla de acercamiento a la comunidad del Equipo de Trabajo en Equidad Racial- Febrero y marzo de 2020

Fecha	Hora	Lugar
Martes, 4 de febrero, 2020	7:00 pm	Comisión de Relaciones Humanas, Sala de Conferencias principal de NIS
Sábado, 8 de febrero, 2020	10:00 am	PAC 3, Centro de Recreación de Lyon Park
Sábado, 8 de febrero, 2020	10:00 am	PAC 4, Centro de Recreación de Campus Hill

Lunes, 10 de febrero, 2020	6:00 pm	Reunión conjunta con la Comisión de Juventud de Durham y el Comité de la Red de Juventud; W.G. Pearson Center
Jueves, 13 de febrero, 2020	7:00 pm	Comité Hispano del Alcalde, Sala de Conferencias principal de NIS
Martes, 25 de febrero, 2020	7:00 pm	Consejo Inter-vecindario, Sala de Conferencias principal de NIS
Jueves, 27 de febrero, 2020	6:00 pm	Reunión bilingüe con la comunidad, Sala de Conferencias principal de NIS
Lunes, 9 de marzo, 2020	6:00 pm	PAC 2, Centro de Desarrollo de Personal de DPS
Sábado, 21 de marzo, 2020	9:30 am	PAC 1; Holton Career and Resource Center

El equipo en el NIS imprimió encuestas y nuestras recomendaciones en hojas grandes tipo póster (en inglés y español), nos proporcionó notas adhesivas y pegatinas, y envió una persona a cada una de las reuniones. Su apoyo fue crucial para completar este trabajo. Los integrantes del equipo de trabajo se comprometieron a asistir al menos a una reunión. Comenzamos a recopilar información de cada una de las reuniones y del sitio web, y continuamos nuestras reuniones mensuales y de subcomités hasta el 9 de marzo de 2020. Después de una de nuestras primeras reuniones, una voluntaria de la comunidad ofreció sus servicios de escritura técnica para ayudar en la construcción del informe para la ciudad, y en mayo el grupo votó para aceptar su ayuda.

Cabe mencionar que RETF se habría beneficiado enormemente si hubiese recibido más recursos de la Ciudad. Este trabajo tan crítico ha sido posible gracias a nuestras propias capacidades de asistir a las reuniones durante la semana y los fines de semana, a diferentes horas del día y de la noche, y a que tenemos nuestro propio transporte en el que podemos confiar y compañeros que nos ayudan con el cuidado de los niños. Fondos simples pero importantes para el apoyo al personal como estacionamiento, transporte, comidas y un estipendio facilitarían a que personas de los barrios de Durham más impactados por las injusticias que estamos intentando enfrentar puedan venir a realizar esta labor. En la nueva era del trabajo virtual, y en preparación para lo que pueda venir, el apoyo fundamental para los miembros del equipo de trabajo incluiría equipos (por ejemplo, acceso a una computadora), Internet confiable y suscripciones profesionales a ZoomTM o a otras plataformas de trabajo colaborativo.

COVID19 frenó nuestro trabajo, como lo hizo en toda la ciudad, país y el mundo. Como resultado, no pudimos reunirnos directamente con el PAC 1, que había reprogramado nuestra reunión anterior debido a conflictos. Enviamos información a cada contacto de la reunión con nuestra dirección web y una invitación para ofrecer retroalimentación en línea. Nuestras reuniones mensuales se suspendieron durante marzo y abril mientras la Ciudad trabajaba en

proporcionarnos acceso a las plataformas de reuniones en línea que comenzamos a utilizar en mayo.

Como se ha señalado anteriormente y en otras partes de este informe, en un principio nos interrumpió COVID19; poco después, las protestas a lo largo de todo el país cuestionaron y pusieron al descubierto las consecuencias de la injusticia racial. Nuestro grupo de trabajo respondió con urgencia para avanzar en la redacción del informe y en mayo comenzó a reunirse semanalmente. No podemos recalcar suficientemente la importancia de construir las relaciones de confianza que sirven de base para el trabajo en equidad racial. Mientras nuestro equipo perdía tiempo valioso que habíamos imaginado sería parte de estas últimas fases de nuestro trabajo, fuimos capaces de reconectarnos en línea, comprobar que todos estuviéramos bien y continuar el trabajo mientras comprendíamos que cada uno estaba experimentando los traumas de las nuevas condiciones de nuestro mundo a su manera.

Finalmente, el proceso de redacción comenzó a ser colaborativo e intensivo. Los miembros del equipo de trabajo redactaron y examinaron diferentes partes del informe, ofreciendo comentarios y sugerencias. Ha habido innumerables conversaciones, revisiones y partes en movimiento que finalmente se han combinado en la historia coherente que se encuentra leyendo ahora. Estamos agradecidos más de lo que se puede expresar con palabras por la oportunidad de servir al pueblo de Durham de esta manera y en este momento. Esta ha sido nuestra labor de amor; y esta historia y todo el trabajo que hay consigo es nuestra carta de amor para ustedes.

Apéndice

Lista de Participación Comunitaria)

El Equipo de Trabajo como conjunto

- Joanne Pierce, Directora General de Salud y Bienestar para Todos, Condado de Durham.
- Dr. Henry McKoy, miembro del cuerpo docente y Director de Emprendimiento, School of Business; Director General de Eagle Angel Network, NCCU
- Se reunió con el Dr. West Bellamy, antiguo vicealcalde de Charlottesville, VA | Presidente del Departamento de Ciencias Políticas de VSU. para hablar de equidad en Charlottesville; y Brandon Scott, presidente del Concejo de la Ciudad de Baltimore
- Se reunió con los PAC (PACs 1, 3, 4 y 5. Nuestra reunión con PAC 2 fue cancelada debido al COVID-19.) Los PAC son organizaciones comunitarias voluntarias organizadas en torno a los 5 distritos policiales de Durham que promueven y ejecutan estrategias de seguridad desarrolladas en asociación con DPD para prevenir el crimen en el vecindario.
- La Comisión de Relaciones Humanas, ofrece foros, talleres, conferencias, intervenciones individuales y otras actividades para mejorar las relaciones humanas entre los habitantes de Durham
- El Comité Hispano del Alcalde, grupo que trabaja para mejorar las oportunidades y la calidad de vida de los Hispanos/Latin(os)(x) en la ciudad de Durham a través de la participación cívica, promoviendo los intereses y necesidades de la comunidad en general
- El Consejo Inter-Vecinal, una coalición de asociaciones de vecindarios y propietarios de viviendas de Durham.
- Reunión conjunta con la Comisión de Juventud de Durham (Oficina de Juventud de la Ciudad y el Condado) y la Red de Juventud (Made in Durham)

Vivienda

- Se reunió con Peter Gilbert y Emerson Goldstein del Programa alternativo de redirección del desalojo
- Se reunió con miembros de la comunidad de la asociación comunitaria Walltown
- Se reunió con el Dr. McKoy, la Dra. Spurlock, y con el señor Farad Ali para discutir los Bonos de Vivienda Asequible
- Se reunió con la Coalición de Vivienda Asequible
- Se reunió con John Killeen de Dataworks, NC

Patrimonio y Economía

- Se reunió con el alcalde de Durham, Steve Schewel

- Se reunió con los profesores William A. Darity-Samuel DuBois Cook, distinguido profesor de Políticas Públicas y Kirsten Mullen, Folklorista y fundadora de Artefactual, firma de consultoría en artes, y Carolina Circuit Writers, un consorcio literario que trae escritores expresivos de color a las Carolinas
- Se reunió con el Dr. Henry McKoy (dos veces), miembro del cuerpo docente y Director de Emprendimiento, School of Business; Director General de Eagle Angel Network, NCCU
- Invitó a un visitante de Durham Living Wage

Salud y Ambiente

- Reunión comunitaria con Duke sobre la Iniciativa de Salud Global
- Reunión trimestral con la Alianza para una Durham Saludable

Justicia penal

- Se reunió con el Dr. Kelvin Bullock de la Oficina de Asuntos de Equidad de DPS
- Se reunió con Fatimah Salleh
- Se reunió con Andrea “Muffin” Hudson para hablar de asuntos de excarcelación
- Se reunió con la Oficina del Sheriff del Condado de Durham
- Se reunió con Satana Deberry, Fiscal de Distrito del Condado de Durham
- Se reunió con la profesora Nina Chernoff, de City New York University

El Subcomité de Educación

- Se reunió con la Comisión de Relaciones Humanas (HRC, por sus siglas en inglés)
- Se reunió con el Dr. Kelvin Bullock de la Oficina de Asuntos de Equidad de DPS
- Se reunió con jóvenes de El Centro Hispano
- Se reunió con Fatimah Salleh
- Se reunió con el Equipo de Trabajo en Educación del Gobernador Cooper
- Se reunió en una sesión del Ayuntamiento para hablar acerca de los SROs con Youth Justice Project (Proyecto de Justicia Juvenil)
- Se reunió acerca de temas del preescolar con Alex Livis-Dlott
- Se reunió con Hannah y Michael, estudiantes de DPS, para hablar acerca de las desigualdades en el sistema del proceso selectivo de clases según los logros
- Hizo un recorrido de la prácticas restaurativas de DPS - Dr. Kelvin Bullock
- Se reunió con James Futrell, de Servicios de Apoyo al Estudiante de DPS

Historia Pública

- Habló con Debra de Friends of Geer Cemetery
- Se reunió con Tom Miller y Nick Levy de Friends of Geer Cemetery
- Sostuvo una conversación vía correo electrónico con el Dr. Charles Johnson, Presidente de Historia Pública en la Universidad North Carolina Central

Otros Recursos

[Communities In Partnership](#)

[OAR Durham](#)

[We Are](#)

[Whistle Stop Tours](#)

[Village of Wisdom - Black Genius](#)

[The Beautiful Project](#)

[SURJ Showing Up for Racial Justice](#)

[SpiritHouse Inc](#)

[Bull City 150](#)

[NC Bail Fund](#) (liderado por Andrea (Muffin) Hudson

[BYP100](#)

[Unidos por una Economía Justa](#)

[SONG \(Southerners On New Ground\)](#)

[Alianza por una Durham Saludable](#)

[ReCity and their partners](#)

[William A. Darity y Kirsten Mullen](#)

[Dr. Henry Mckoy](#), Universidad North Carolina Central

[Instituto de Equidad Racial](#)

[Iglesia de las Artes Northstar](#)

[Oficina de Juventud de la Comisión de Juventudes de la Ciudad/Condado](#)

[Youth Network, Made in Durham](#)