

Memorando para el Grupo Asesor de Trabajo

Nombre del Grupo Asesor de Trabajo: GRUPO DE TRABAJO DE UNIDAD

Delineante(s): Ray Sandoval, Valerie Espinoza, Maria Perez, Melynn Schuyler, Joohee Rand, Meredy Talbot-Zorn, Ron Newman, Marci Eannarino

Fecha de Envío:

Por favor, indicar los objetivos de esta política en tres viñetas:

- Identificar los lugares fiscales, geográficos y demográficos dentro del gobierno de la ciudad y la comunidad para pensar en igualdad.
- Todos los Consejos Municipales, comisiones y comités deben ser guiados por requisitos de pautas de igualdad.
- Crear una Oficina de Igualdad e Inclusión.

Situación Actual: ¿Qué problemas está tratando de resolver? ¿Qué oportunidades están claramente presentes? ¿Cómo caracterizaría la situación actual?

- La desigualdad en las prácticas y procesos del gobierno de la alcaldía (contratación, promociones y prioridades de trabajo, contratación y RFPs, presupuesto y apropiaciones, compromiso público y participación)
- Desigualdad en el acceso a servicios y oportunidades para todos los residentes de la ciudad

Acciones a Tomar:

1. **Crear un "Reporte de Impacto de Igualdad"** similar a un Reporte de Impacto Financiero, a ser adjunto a cada resolución u ordenanza. Esto sería no vinculante, pero proporcionaría al Concilio de Gobernación el impacto geográfico y el impacto demográfico de cada acción. Además, una herramienta de igualdad será utilizada por los organismos apropiados para aprobar eventos comunitarios, para asegurar que los requisitos de permiso no actúen como una barrera para los eventos nuevos (**Herramienta Inmediata-Apéndice A**).
- **Desarrollar "Pautas de Igualdad" para las nominaciones/reemplazos a comités, juntas o comisiones municipales.** Las nuevas pautas de igualdad también se centrarán en los módulos de capacitación que garanticen la representación de los distritos marginados. Esto incluirá pensar en las barreras para servir en las comisiones- tales como educación, idioma, horas de reunión y ubicaciones, transporte, etc. (**Pauta comprensiva para formar el esfuerzo continuo de la ciudad para alcanzar igualdad-Apéndice B**).
 - **Crear una Oficina de Igualdad** para asegurar la igualdad en todos los niveles y aspectos del gobierno de la ciudad, desde la adquisición hasta la distribución de recursos, así como la formación e implementación de políticas (**Para institucionalizar el trabajo a largo plazo-Apéndice C**).

Puntos de Vista: ¿Quiénes son los participantes más importantes y cuáles son sus perspectivas sobre este tema? ¿A quién más que trabaje en este área necesitamos involucrar para ayudar a implementar las acciones a tomar?

- A aquellos que normalmente no pueden participar porque no están invitados o porque enfrentan muchas barreras a la participación, incluso si son invitados.
- Los miembros de la comunidad que están involucrados con: Somos un Pueblo Unido,

Proceso: ¿Cuáles son los indicadores a seis, nueve y doce meses? ¿Cuáles son los resultados relacionados con las acciones a tomar?

6-meses:

- La ciudad bosqueja y aprueba el Reporte de Impacto de Igualdad (EIR, por sus siglas en inglés) como una resolución.
- El Alcalde designa a un Director de Igualdad dentro de su administración, encargado de encabezar este trabajo y apoyar directamente al personal apropiado de la alcaldía para la implementación y utilización del EIR, así como con OTAB para considerar soluciones a barreras para grupos comunitarios queriendo crear eventos urbanos nuevos.
- Se recolectan datos sobre los resultados de la utilización de EIR.
- Se realiza una evaluación de igualdad de referencia para todos los departamentos de la alcaldía y otros cuerpos de la alcaldía-en una colaboración de alcaldía/organizaciones sin fines de lucro.
- Las Pautas de Igualdad son finalizadas y usadas por la oficina del Alcalde para todas las citas a los comités, juntas y comisiones de la ciudad.
- Se recopilan datos sobre los resultados de la utilización de las Pautas de Igualdad.

9- meses:

- Continuar recolectando datos sobre EIR y Pautas de Igualdad.
- Cada departamento de la alcaldía designa a un Gerente de Igualdad, quien sirve como enlace entre el Director de Igualdad de la oficina del Alcalde y su propio Departamento. Cada Gerente de Igualdad recibe capacitación y es apoyado por el Director de Igualdad.
- Basándose en los datos recabados tanto en el EIR como en las Pautas de Igualdad, desarrollar una propuesta para la Oficina de Igualdad e Inclusión, para incluir ámbito, autoridad, necesidades de personal, proceso de adquisiciones, etc.

12- meses:

- La propuesta de crear la Oficina de Igualdad e Inclusión estará finalizada e introducida al Concilio.
- Continuar recolectando datos sobre EIR y Pautas de Igualdad.
- Realizar una evaluación básica del impacto de las dos herramientas en la contratación y promociones, prioridades de trabajo, presupuesto y apropiaciones, compromiso y participación públicos, acceso a servicios, eventos comunitarios, etc.

Visión a 4-años: En un párrafo corto, ¿qué se habrá logrado después de 4 años?

En cuatro años, todos los residentes de Santa Fe tendrán oportunidades de inclusión justa en procesos y decisiones públicas y los beneficios de las políticas e inversiones de la alcaldía serán equitativamente compartidos en nuestras comunidades. La igualdad será un principio básico en las decisiones, políticas y funciones de Santa Fe y los datos serán desagregados a través de grupos raciales, geográficos, de edad, de género, sociales y económicos para medir mejor los impactos con un enfoque en alcanzar grupos marginados primero. El porcentaje de niños listos para kindergarten y siendo exitosos en la escuela habrá mejorado dramáticamente, con brechas significativamente reducidas entre diferentes demografías. Las brechas que existen actualmente para nuestras familias en diferentes distritos con respecto al acceso a vivienda económica, tránsito, espacio verde, alimentos frescos y eventos culturales también se reducirán significativamente entre diferentes demografías.

Personas de Recurso: ¿Hay organizaciones y grupos adicionales a los que contactar?

La Fundación Comunitaria de Santa Fe, ya que la igualdad es una parte central de su trabajo.

Varias organizaciones sin fines de lucro que pueden ayudar con los entrenamientos sobre igualdad en

torno a una serie de áreas temáticas: NM HEP, Chainbreaker Collective, Earth Care, Proyecto NM Dreamers, etc.