

MODELO PARA LA EQUIDAD EN EL TRANSPORTE

Parte I: Valores y estrategias





CONTENIDO

- 4 **Carta del Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte del Departamento de Transporte de Seattle**
- 5 **Carta de apoyo del Equipo Intradepartamental (Intradepartmental Team, IDT, por sus siglas en inglés) para Equidad en el Transporte y de la Iniciativa de Justicia Racial y Social (Race and Social Justice Initiative, RSJI, por sus siglas en inglés) del SDOT Equipo de cambio**
- 6 **Glosario de términos clave**
- 10 **Resumen Ejecutivo**
- 13 **Modelo para la Equidad en el Transporte, Parte I: Valores y estrategias**
- 24 **Oportunidades y recomendaciones**
 - 24 Recomendaciones del Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte (TEW) para la estructura a largo plazo del SDOT Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte
 - 25 Oportunidades para la coordinación a nivel de la ciudad, del condado y de la región
- 27 **Apéndices**
 - 28 Apéndice 1: Contexto y proceso de desarrollo del Modelo para la Equidad en el Transporte
 - 33 Apéndice 2: Contexto pasado y presente: Prácticas discriminatorias y gentrificación en Seattle
 - 38 Apéndice 3: Eventos actuales de 2020: Injusticia racial, COVID-19 y el cambio climático
 - 40 Apéndice 4: Trabajo y esfuerzos de equidad actuales en el SDOT
- 43 **Agradecimientos**

CARTA DE GRUPO DE TRABAJO PARA LA EQUIDAD EN EL TRANSPORTE DEL SDOT

Estimado SDOT, líderes de la ciudad, colaboradores y partes interesadas de la comunidad,

Ha sido un viaje muy emocionante formar parte del Grupo de Trabajo para Equidad en el Transporte (Transportation Equity Workgroup, TEW por sus siglas en inglés) y un placer haber sido partícipe del desarrollo del primer Modelo para la Equidad en el Transporte (Transportation Equity Framework, TEF, por sus siglas en inglés) del SDOT. El TEW ha sido una oportunidad para dar voz a las comunidades que tradicionalmente no han estado involucradas en procesos de planificación estratégica y política. Este documento es un paso importante para abordar las disparidades en el transporte y la injusticia que experimentan nuestras comunidades negras, indígenas y de personas de color (Black, Indigenous and People of Color, BIPOC, por sus siglas en inglés) y vulnerables, y nos sentimos honrados de tener la plataforma para contribuir con estrategias de equidad guiadas por la comunidad para el modelo.

Nuestra visión del transporte es holística, en la cual el transporte no es simplemente un medio para trasladar personas o bienes, sino que forma parte de un ecosistema que contribuye a un mayor bienestar y al sustento de las comunidades vulnerables y BIPOC. Todos los elementos e impulsores de la equidad identificados son áreas clave que contribuyen a crear un sistema de transporte equitativo. Estos factores no están aislados, sino que están interrelacionados.

Creemos que la equidad en el transporte se apoya en dos elementos fundamentales: **La participación de la comunidad y la toma de decisiones, la transparencia y la responsabilidad.** Crear confianza y vínculos con la comunidad es fundamental para establecer equidad en el transporte. La participación auténtica e intencional de la comunidad y la toma de decisiones deben realizarse con transparencia y responsabilidad para evaluar el impacto y determinar si se están eliminando las disparidades históricas.

Se han identificado ocho impulsores de la estrategia de equidad como componentes clave de equidad en el transporte:

- **Seguridad**
- **Opciones de movilidad y transporte**
- **Acceso a transporte público**
- **Infraestructura, planificación y mantenimiento**
- **Uso del suelo, vivienda y desplazamiento**
- **Desarrollo económico**
- **Justicia en el transporte**

Si bien algunos de estos impulsores pueden pertenecer al ámbito tradicional de los planificadores e ingenieros de transporte, estas estrategias implican una fuerte coordinación de colaboradores internos y externos para lograr un sistema de transporte holísticamente equitativo para que todos prosperen.

La crisis de la **pandemia del COVID-19** ha exacerbado estas disparidades y ha tenido un impacto desproporcionado en nuestras comunidades BIPOC. Hemos incluido nuestro análisis y recomendaciones basadas en la comunidad sobre las intersecciones de equidad, salud pública y transporte.

Nos hemos comprometido a garantizar la participación de los miembros de la comunidad y del gobierno para crear impactos equitativos. Trabajamos colectivamente por conseguir equidad en el transporte mediante una colaboración continua y aportamos nuestras recomendaciones al SDOT para crear una visión a largo plazo y un cambio estructural.

En solidaridad,
Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte

CARTA DE APOYO DEL EQUIPO INTRADEPARTAMENTAL PARA LA EQUIDAD EN EL TRANSPORTE (IDT) Y DEL EQUIPO DE CAMBIO DE LA INICIATIVA DE JUSTICIA RACIAL Y SOCIAL (RSJI) DEL SDOT

Estimado SDOT, líderes de la ciudad, colaboradores y partes interesadas de la comunidad,

Es con gran honor y propósito que el Equipo de Cambio y el Equipo Intradepartamental para la Equidad en el Transporte del SDOT se unen para apoyar la creación, misión e implementación del Modelo para la Equidad en el Transporte.

Desde principios de la década de 2000, la Ciudad de Seattle ha reconocido que los problemas de justicia racial y social requieren los esfuerzos de organización colectiva de los activistas de la comunidad y los agentes de cambio dentro del gobierno. La Iniciativa de Justicia Racial y Social (RSJI) se puso en marcha con el alcalde Greg Nickels en 2004 y ha sido reafirmada por todos los alcaldes que han asumido el cargo desde entonces. Esta importante legislación convirtió a Seattle en una de las primeras ciudades del país en comprometerse a desmantelar el racismo institucional y las disparidades basadas en la raza en el gobierno de la ciudad.

Junto con otros departamentos de la ciudad, el Departamento de Transporte de Seattle (SDOT) cuenta con un **Equipo de Cambio** para hacer progresar el compromiso de la ciudad con la Iniciativa y desarrollar agentes de cambio dentro de la organización. El Equipo de Cambio del SDOT busca identificar y abordar dónde persisten las disparidades dentro del ámbito del trabajo del SDOT para que nosotros, como empleados de la ciudad, podamos servir mejor al público.

Con raíces en la Iniciativa de Justicia Racial y Social, el Programa para Equidad en el Transporte del SDOT convocó al **Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte (TEW)** en 2019; un grupo de trabajo remunerado formado por partes interesadas de la comunidad, con el fin de formular recomendaciones para el primer Modelo para la Equidad en el Transporte del departamento. El SDOT también estableció un grupo de trabajo interno llamado **Equipo Intradepartamental para Equidad en el Transporte (Transportation Equity Intradepartmental Team, TE-IDT, por sus siglas en inglés)**, con representantes de cada división que han ayudado a familiarizar al TEW

con el trabajo del SDOT, han aportado sus comentarios durante el desarrollo del Modelo y han conseguido el apoyo para el Modelo por parte de la dirección y el personal del SDOT.

Juntos, el Equipo de Cambio y el Equipo Intradepartamental para la Equidad en el Transporte están compuestos por varias docenas de empleados de toda la organización que comparten la pasión de marcar la diferencia y el compromiso de promover la equidad.

Sabemos que muchas de las desigualdades que existen en nuestro sistema de transporte y en otros lugares son el resultado directo de generaciones de desinversión, exclusión legal, deshumanización y violencia racista contra las comunidades negras, indígenas y de personas de color (BIPOC). Como cohorte dinámica y racialmente diversa de empleados que también viven o trabajan en Seattle, nos unimos a nuestros compañeros de la comunidad en el Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte con la determinación de plantar las semillas del árbol que brindará la sombra que generaciones futuras podrán disfrutar. Nos enorgullecemos de nuestro papel cívico y consideramos que es nuestra responsabilidad atender los requerimientos de nuestra comunidad.

El Modelo para la Equidad en el Transporte presenta una vía fundamentada en las necesidades y visiones de la comunidad para transformar nuestro sistema de transporte en un activo que sea verdaderamente equitativo y justo para nuestros vecinos más vulnerables y privados de recursos. A través de los esfuerzos alineados del Equipo de Cambio, el Equipo Intradepartamental para la Equidad en el Transporte, el liderazgo y el personal del SDOT, esperamos integrar en nuestro trabajo las estrategias y las tácticas de implementación descritas en el Modelo para la Equidad en el Transporte.

En solidaridad,
El Equipo de Cambio del SDOT
El Equipo Intradepartamental para Equidad en el Transporte del SDOT

GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

Responsable: que responde a las necesidades e inquietudes de los más afectados por los asuntos en los que se trabaja, en particular de las comunidades negras, indígenas y de personas de color (Black, Indigenous and People of Color, BIPOC) y de aquellos que históricamente se han visto menos representados en el proceso cívico.

Fuente: conjunto de herramientas para la equidad racial de la Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad de Seattle

Estrategias contra el desplazamiento: enfatizan la estabilidad de la comunidad frente a la gentrificación y las presiones de desplazamiento a medida que avanza la urbanización en una comunidad o vecindario. Las estrategias contra el desplazamiento se centran en mejorar e invertir en las comunidades sin echar a la gente, centrándose especialmente en las comunidades negras, indígenas y de personas de color (BIPOC), que históricamente han sido las más afectadas por la gentrificación de Seattle.

BIPOC: son siglas en inglés que significan comunidades negras, indígenas y de todas las personas de color (BIPOC). Es un término usado para hacer visibles las experiencias únicas y específicas de racismo y resiliencia a las que se han enfrentado las comunidades de la diáspora negra o africana y las comunidades indígenas en la estructura de la raza dentro de los Estados Unidos. BIPOC es un término que honra a todas las personas de color y crea la oportunidad de hacer oír las voces de esas comunidades.

Fuente: Race Forward, Moving the Race Conversation Forward

Desplazamiento: cuando los habitantes existentes o las empresas, negocios u otras organizaciones se mudan de su residencia o ubicación actual aunque no deseen hacerlo:

- **el desplazamiento físico** es el resultado de cosas tales como el desalojo, la compraventa, la rehabilitación o la demolición de la propiedad o la caducidad de las cláusulas para viviendas de alquiler o de ingresos restringidos.
- **el desplazamiento económico** ocurre cuando a los residentes y a las empresas ya no les es posible pagar los crecientes alquileres o los costos de adquisición de la propiedad y tienen que mudarse.
- **el desplazamiento cultural** ocurre cuando las personas se mudan porque sus vecinos y las empresas ligadas a la cultura de las que quieren estar cerca se han ido de la zona, o cuando las propias empresas o instituciones ligadas a la cultura se mudan.

Fuente: Proyecto de Desplazamiento Urbano de la Universidad de Berkeley

Igualdad y equidad: la igualdad es la medida de lo que es igual. La equidad es una medida del trato justo, de las oportunidades y de los resultados sin distinción de raza, género, clase y otras dinámicas. Esta distinción es importante. Se nos dice que para ser justos debemos tratar a todos por igual (igualdad); sin embargo, cuando reconocemos el legado del racismo institucionalizado y estructural comprendemos que diferentes personas y comunidades necesitan diferentes recursos (equidad). Para ser equitativos, proporcionamos recursos específicos y únicos que ayuden a las personas y comunidades a satisfacer sus necesidades básicas y lograr su pleno potencial. La igualdad no siempre es justa si el grupo oprimido sigue estando en desventaja.

Fuente: Ellany Kayce. Miembro del Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte.

Poblaciones indígenas: son grupos cultural y políticamente autodeterminados cuyo derecho a la autodeterminación en América del Norte, Hawái y las islas del Pacífico comenzó antes del establecimiento de los Estados Unidos.

Fuente: Poblaciones indígenas: Terminología para la Cuarta Evaluación Nacional del Clima

Racismo individual: prejuicios, sesgos, estereotipos sobre un individuo o grupo basados en la raza. Los impactos del racismo en los individuos, incluyendo la internalización del privilegio por parte de los blancos y la internalización de la opresión por parte de las personas de color.

Fuente: conjunto de herramientas para la equidad racial de la Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad de Seattle

Racismo institucional: programas, políticas o procedimientos organizativos que funcionan en beneficio de los blancos y en detrimento de las personas de color, generalmente involuntaria o inadvertidamente.

Fuente: conjunto de herramientas para la equidad racial de la Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad de Seattle

LGBTQIA+: una abreviatura común para la Comunidad de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Pansexuales, Transgénero, Genderqueer, Queer, Intersexuales, Agénero, Asexuales y Aliados.

Fuente: Servicios Estudiantiles de Género y Sexualidad de la Universidad de Illinois, Springfield

Planificación a largo plazo: proceso para crear una visión para el futuro que incluye metas, estrategias y acciones de implementación.

Multimodal: se refiere a las diversas formas en que las personas usan nuestro sistema de transporte, ya sea viajando a pie, en bicicleta, usando el transporte público o conduciendo una camioneta o un automóvil personal. También puede referirse a un viaje que emplea más de un medio, como caminar hasta la parada de autobús y luego tomar un autobús hasta el destino final. La gran mayoría de los viajes individuales incluyen más de un medio.

Espacio público: lugares abiertos y accesibles para todas las personas, incluido el derecho de paso público (por ejemplo, calles, aceras, plazuelas, parques y plazas que no son de propiedad privada).

Equidad racial: cuando las oportunidades sociales, económicas y políticas no se predicen en función de la raza de una persona.

Fuente: conjunto de herramientas para la equidad racial de la Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad de Seattle

Desigualdad racial: cuando la raza de una persona puede predecir sus oportunidades y resultados sociales, económicos y políticos.

Fuente: conjunto de herramientas para la equidad racial de la Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad de Seattle

Derecho de paso: una franja de terreno establecida por medios legales con el propósito principal de que los peatones y los vehículos transiten por ella.

Racismo: prejuicio, discriminación dirigida contra alguien de otra raza basada en la creencia de que la raza propia es superior. Prejuicio racial + Poder sistémico = Racismo.

Fuente: Diccionario Standard; origen de la fórmula: Dra. Robin DiAngelo.

Iniciativa de Justicia Racial y Social (RSJI): la Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad de Seattle (RSJI) es un esfuerzo a nivel de toda la ciudad para poner fin al racismo institucionalizado y a las disparidades basadas en la raza en el gobierno municipal. La Iniciativa se apoya en el trabajo del movimiento de los derechos civiles y en los esfuerzos continuos de individuos y grupos de Seattle por hacer frente al racismo. La meta a largo plazo de la Iniciativa es cambiar el sistema subyacente que crea disparidades basadas en la raza en nuestra comunidad y lograr la equidad racial.

Fuente: Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad de Seattle

SDOT: el Departamento de Transporte de Seattle.



Racismo estructural: la interacción de políticas, prácticas y programas de múltiples instituciones que conduce a resultados y condiciones adversas para las comunidades de color en comparación con las comunidades blancas y que ocurre en el contexto de condiciones históricas y culturales racializadas.

Fuente: conjunto de herramientas para la equidad racial de la Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad de Seattle

Regiones no incorporadas: estas regiones incluyen zonas que actualmente no están incorporadas dentro de la ciudad de Seattle u otra ciudad, pero que están dentro del condado de King, incluyendo White Center, Skyway, Riverton-Boulevard Park y East Renton Highlands.

Comunidades vulnerables: comunidades que históricamente han sido y son en la actualidad borradas, excluidas intencionadamente o en las que las instituciones gubernamentales no han invertido lo suficiente. El Programa para Equidad en el Transporte y el Grupo de Trabajo para Equidad en el Transporte del SDOT incluyen:

- comunidades BIPOC
- comunidades de menores recursos
- poblaciones de inmigrantes y refugiados
- comunidades indígenas
- personas con discapacidades
- personas LGBTQIA+
- personas que se encuentran sin techo o en situación de inseguridad en la vivienda
- mujeres y poblaciones que se identifican como mujeres
- jóvenes
- adultos mayores
- personas que previamente estaban encarceladas
- vecindarios desplazados o en alto riesgo de desplazamiento

TABLA SOBRE LA DINÁMICA DEL PODER

Categorías de identidad social	Grupos sociales privilegiados	Grupos sociales periféricos	Grupos sociales focalizados	Prejuicios con poder/"ismos"
Raza	Blanco(a)/Caucásico(a)	Birracial/multirracial	Asiático(a), Negro(a), Latinx, Nativo(a)/Indígena	Racismo
Sexo	Asignado masculino al nacer	Intersexual	Asignada femenino al nacer	Sexismo
Género	Conforme al género (cisgénero), se identifica como masculino o femenino	Género ambiguo, genderqueer, agénero	Transgénero, genderqueer, intersexual, género ambiguo, agénero	Transfobia/transopresión
Orientación sexual	Heterosexual	Bisexual, Queer, Lesbiana, Gay, Cuestionando, Aces (asexual/aromántico), Poliamoroso	Bisexual, Queer, Lesbiana, Gay, Cuestionando, Aces (asexual/aromántico), Poliamoroso	Heterosexismo, Homofobia
Estatus social/Clase	Ricos, de clase alta	Clase media	Clase trabajadora, pobre, de menores recursos	Clasismo
Capacidad/discapacidad	Temporalmente de cuerpo capaz	Personas con alguna discapacidad temporales o discapacidades "invisibles"	Personas con alguna discapacidad (a menudo físicamente identificables)	Capacitismo
Religión	Protestante, cristiano	Católico romano (históricamente), espiritual	Judaísmo, musulmán, hindú, ateísmo	Opresión religiosa/Intolerancia
Edad/generacional	Adultos (de 35 a 55 años de edad)	Adultos jóvenes (de 25 a 35 años de edad)	Mayores (más de 55) y adolescentes/niños (25 y menos)	Edadismo/Adultismo

Nota: uno no puede entrar en una habitación como UNA identidad o como una parte de uno mismo. Todas las identidades de una persona trabajan juntas simultáneamente. La experiencia de uno se basa en la interacción de las identidades de cada uno dentro de las múltiples dimensiones de opresión de la sociedad.

Fuente: Matriz de Opresión, Oficina de Equidad, Universidad de Colorado

RESUMEN EJECUTIVO

El Modelo para la Equidad en el Transporte (Transportation Equity Framework, TEF) es una visión guiada por la comunidad que sirve como documento guía del Departamento de Transporte de Seattle (Seattle Department of Transportation, SDOT) al momento de considerar las prioridades de equidad en las políticas, programas y proyectos que más afectan a las comunidades negras, indígenas y de personas de color (Black, Indigenous and People of Color, BIPOC) y a las comunidades en las que históricamente y en la actualidad el gobierno no ha invertido lo suficiente. Esto incluye a las personas de menores recursos, los refugiados, los inmigrantes, las personas con discapacidades, las personas LGBTQIA+, los que se encuentran sin techo o en situación de inseguridad en la vivienda, las mujeres y las personas que se identifican como mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, las personas que anteriormente estaban encarceladas y las comunidades desplazadas o las que corren un alto riesgo de serlo.

El TEF está dirigido a los responsables de la toma de decisiones, a los empleados, a las partes interesadas, a los colaboradores del SDOT y a la comunidad en general para que lo utilicen como una guía que permita crear, en colaboración, un sistema de transporte equitativo. Basándose en la Iniciativa de Justicia Racial y Social (RSJI) de la Ciudad de Seattle, el TEF aborda las disparidades que existen en nuestros sistemas de transporte debido al racismo institucional. La clave para comenzar a deshacer las disparidades de transporte que enfrentan las comunidades es incorporar un esquema de equidad racial en las políticas y operaciones del gobierno.

Comenzamos el proceso de desarrollo del TEF en la primavera de 2019 con la inclusión de:

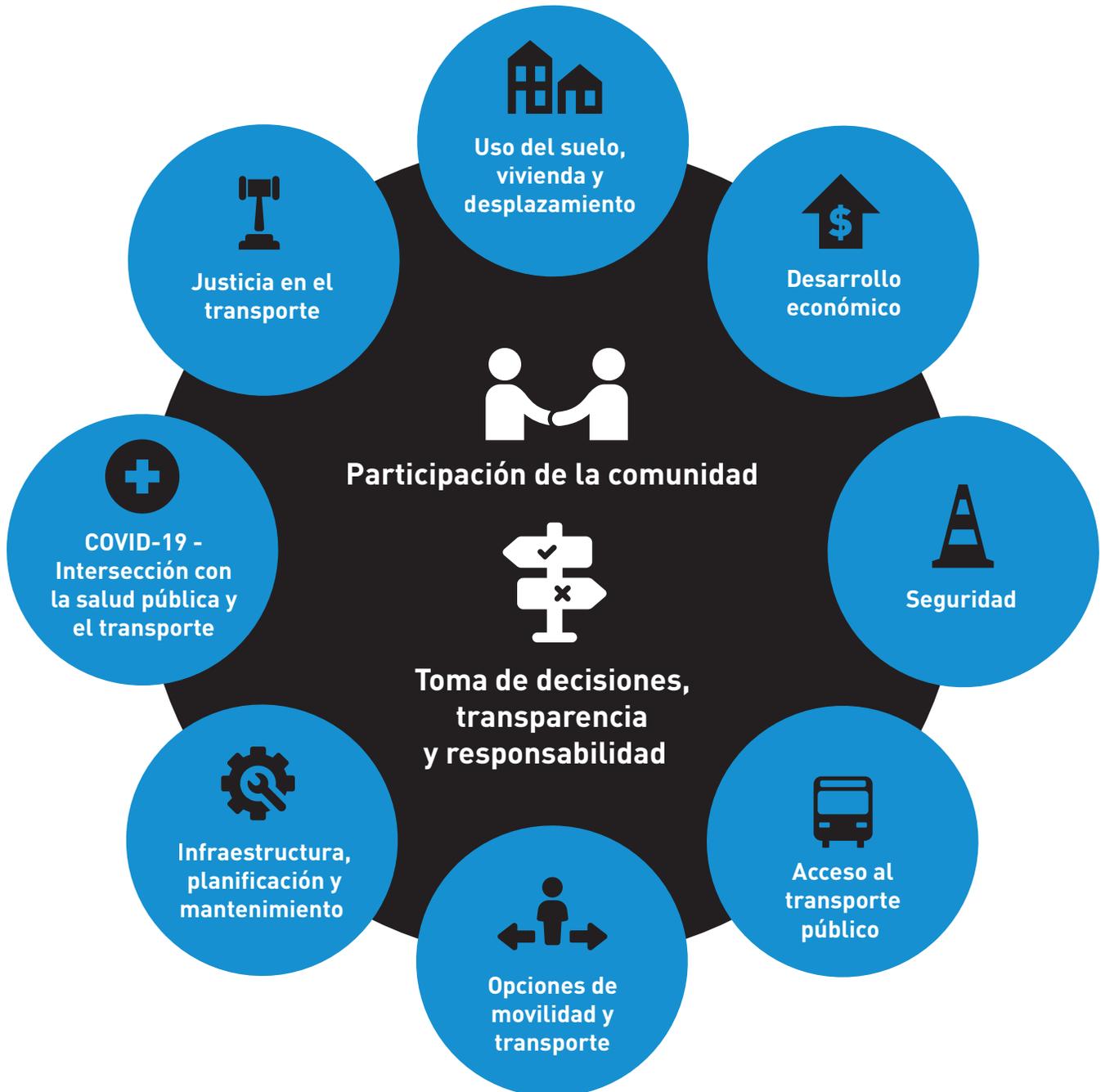
- personal del SDOT, dirigido por el Programa para Equidad en el Transporte del SDOT, con la participación del Equipo Intradepartamental para Equidad en el Transporte (TE-IDT)
- el Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte (TEW), como se describe a continuación
- KAYA strategik LLC, agencia de consultoría de empresas propiedad de mujeres o minorías (WMBE)

Centrando las voces de los más afectados por las disparidades en el transporte, el TEW recibió la tarea de proporcionar al SDOT recomendaciones estratégicas guiadas por la equidad para su incorporación al modelo. El TEW está formado por 10 miembros de la comunidad con afiliaciones personales y profesionales con comunidades negras, indígenas y de personas de color (BIPOC) y con comunidades en las que el gobierno no ha invertido lo suficiente. Los miembros del TEW recibieron un estipendio en reconocimiento del valor de su participación.

Los miembros del TEW identificaron dos elementos fundamentales de la estrategia de equidad y ocho impulsores de la estrategia. Cada uno incluye una declaración de valores y estrategias recomendadas. Estos fueron desarrollados por los miembros del TEW con aportes del público incorporados tras un proceso de alcance comunitario dirigido por el TEW para que la comunidad evaluara y aprobara las estrategias de equidad recomendadas.

En 2021, el SDOT y el TEW continuaron desarrollando conjuntamente el componente de plan de implementación del TEF, a la vez que involucraban a las comunidades y a otros departamentos y agencias de transporte de la ciudad, según fuera pertinente. El Programa para la Equidad en el Transporte del SDOT también continuó proporcionando apoyo para el desarrollo de capacidades al TEW mientras el grupo colabora con el SDOT en una estructura y visión a largo plazo para el TEW.

MODELO DE EQUIDAD PARA EL TRANSPORTE





TRANSPORTE, PARTE I: VALORES Y ESTRATEGIAS

El Modelo para la Equidad en el Transporte (TEF) incluye estrategias de equidad identificadas y desarrolladas conjuntamente por los miembros del Grupo de Trabajo para Equidad en el Transporte (TEW). El TEW definió dos elementos estratégicos fundamentales y ocho impulsores de la estrategia de equidad que son los pilares para lograr la equidad en el transporte; estos centran las voces de las comunidades BIPOC y de aquellas en las que históricamente y en la actualidad el gobierno no ha invertido lo suficiente.

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA ESTRATEGIA DE EQUIDAD

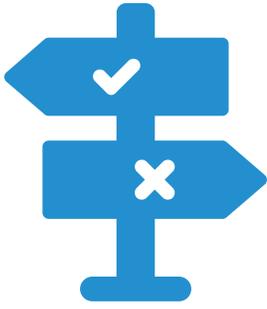


Participación de la comunidad

Declaración de valores del TEW sobre la participación de la comunidad: creemos que la participación de la comunidad es un proceso holístico y continuo de desarrollo de relaciones en el que la colaboración y la asociación con los individuos y las organizaciones de la comunidad son esenciales para las estrategias de alcance y participación con relevancia cultural con las comunidades y los individuos más afectados por el racismo institucional y estructural.

Estrategias de equidad del TEW para la participación comunitaria

- **1 – La participación de la comunidad como práctica normal:** incorporar la participación de la comunidad como una práctica normal dentro del SDOT y tener un sistema de información mutuo con las comunidades BIPOC y vulnerables afectadas, incluyendo informes periódicos, actualizaciones y educación. Un proceso de participación exitoso incluye transparencia sobre cómo las acciones de la comunidad han influido en los resultados positivos.
- **2 – Desarrollo de capacidades:** antes de abordar a las comunidades BIPOC y vulnerables, considerar el nivel de participación significativa que el SDOT busca tener y proporcionar apoyo para el desarrollo de capacidades a las organizaciones comunitarias y a las personas BIPOC para lograr la participación de la comunidad en colaboración con el SDOT. El desarrollo de capacidades incluye ofrecer ayuda de financiación, asistencia técnica, orientación de proyectos y desarrollo de conocimientos para que las comunidades puedan navegar la red y el sistema de transporte.
- **3 – Alianzas y prácticas internas:** crear alianzas continuas y recibir orientación de las organizaciones comunitarias y de los miembros individuales de la comunidad BIPOC y de las comunidades vulnerables sobre una participación culturalmente apropiada y significativa; esto incluye que el SDOT reconozca y se eduque con los valores de la Iniciativa de Justicia Racial y Social de la Ciudad sobre cómo el racismo institucional afecta a las disparidades en el transporte.
- **4 – Desarrollar confianza y dedicar tiempo:** presupuestar y dedicar tiempo a la participación de la comunidad en todas las fases de los proyectos del SDOT, incluida la fase de planificación para mantener informadas a las comunidades afectadas y recopilar opiniones para la definición del proyecto. Desarrollar la confianza de las comunidades en las que históricamente y en la actualidad el gobierno no ha invertido lo suficiente al integrarlas desde el principio y a lo largo de todo el proceso iterativo de la fase de un proyecto y proporcionando herramientas educativas para que las comunidades puedan entender fácilmente y participar plenamente en el proceso de participación.



Toma de decisiones, transparencia y responsabilidad

Declaración de valores del TEW sobre la toma de decisiones, la transparencia y la responsabilidad: creemos que la toma de decisiones transparente e inclusiva en materia de equidad en el transporte significa que la información debe ser culturalmente accesible y que las voces de las comunidades BIPOC, y de aquellos que han sido intencionalmente excluidos, son colocadas en el centro y son educadas para que intervengan en el proceso de participación cívica.

Estrategias de equidad del TEW para la toma de decisiones, la transparencia y la responsabilidad

- **1 - TEW:** el Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte (TEW) está institucionalizado dentro del SDOT como un órgano consultivo permanente para guiar al departamento en la adopción de medidas activas encaminadas a tomar decisiones reflexivas, inclusivas y equitativas. Los miembros del TEW deben ser remunerados y deben incluir a los miembros de la comunidad que se identifican como BIPOC y aquellos de comunidades que han sido históricamente excluidas por el gobierno.
- **2 - Representación:** el liderazgo, la fuerza de trabajo y las juntas consultivas del SDOT reflejan la diversidad de BIPOC y de las comunidades vulnerables que históricamente y en la actualidad acceden a la Ciudad de Seattle para trabajar, acudir a servicios religiosos, divertirse, aprender y vivir; esto incluye cultivar una fuerza laboral que incluya a las comunidades que han sido desplazadas de la ciudad y de las zonas no incorporadas. La representación del personal, el liderazgo y las juntas consultivas del SDOT son importantes para asegurarse de que las experiencias vividas y las perspectivas de las comunidades BIPOC y vulnerables se incluyan en el proceso de toma de decisiones.
- **3 - Liderazgo:** el liderazgo del SDOT no solo debe reflejar la diversidad de las comunidades BIPOC, sino que debe encarnar las creencias fundamentales hacia la equidad racial, responsabilizarse y utilizar su posición para dismantelar el racismo institucional y las disparidades en el transporte.
- **4 - Cultura de transparencia:** reconocer y comprometerse a remediar las disparidades en el sistema de transporte que han afectado a las comunidades BIPOC y vulnerables y restablecer la confianza creando una cultura de transparencia que incluya comunicaciones culturalmente relevantes, educando a las comunidades en los procesos de toma de decisiones del gobierno y estableciendo expectativas realistas tanto para el SDOT como para la comunidad.
- **5 - Datos:** coordinar la evaluación de datos y el intercambio transparente de datos entre las agencias de transporte para asegurarse de que las comunidades BIPOC y vulnerables no sufran una carga desproporcionada y de que se tomen decisiones informadas relacionadas con el gasto de fondos a fin de beneficiar de manera positiva a las comunidades.
- **6 - Herramienta de equidad:** basándose en el conjunto de herramientas de equidad de la RSJI y bajo la orientación del Grupo de Trabajo para Equidad en el Transporte, crear una lista de control de equidad del SDOT como herramienta que permita asegurarse de que los proyectos sigan e incluyan un modelo de participación comunitaria inclusiva que cumpla con los lineamientos de la RSJI.



Uso del suelo, vivienda y desplazamiento

Declaración de valores del TEW sobre el uso del suelo, la vivienda y el desplazamiento: creemos que el uso del suelo y las opciones de vivienda deben apoyar y reducir las barreras para que las personas de menores recursos, las personas BIPOC, las comunidades con discapacidades y las familias puedan vivir en la ciudad. La planificación a largo plazo debe mitigar los impactos adversos a corto plazo que la urbanización rápida y descontrolada puede tener en las comunidades BIPOC de menores recursos que históricamente y actualmente acceden a la ciudad de Seattle para trabajar, asistir a servicios religiosos, divertirse, aprender y vivir. Creemos que las políticas de planificación urbana deben responder a las comunidades BIPOC dentro de la Iniciativa de desarrollo equitativo de la ciudad.

Estrategias de equidad del TEW para el uso del suelo, vivienda y desplazamiento:

- **1 – Viviendas asequibles:** debido a que las políticas de vivienda racistas se ven agravadas por el crecimiento de nuestra región, las políticas integrales de zonificación deben abordar la falta de viviendas asequibles y los riesgos de desplazamiento que sufren las comunidades BIPOC y vulnerables.
- **2 – Mitigación del crecimiento del transporte:** dado que el crecimiento del transporte es un catalizador del desplazamiento de las comunidades BIPOC y vulnerables, las políticas contra el desplazamiento deben ocupar un lugar prioritario en la planificación urbana y del transporte.
- **3 – Opciones de transporte público y privado:** cuando se planifique la urbanización, debe haber una alineación de estrategias entre los grupos de trabajo, las juntas consultivas y los comités de toda la Ciudad para asegurarse de que las comunidades BIPOC y vulnerables tengan acceso equitativo a las opciones de transporte público y privado a medida que ocurre la urbanización en sus vecindarios.
- **4 – Iniciativa de Desarrollo Equitativo (Equitable Development Initiative, EDI, por sus siglas en inglés) y Alineación de Equidad en el Transporte (Transportation Equity, TE, por sus siglas en inglés):** colaboración continua y alineación de resultados en las estrategias y metas de la Junta Consultiva de Desarrollo Equitativo de la Ciudad y el Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte, especialmente en lo que se refiere a los impulsores de la equidad.
- **5 – Desarrollo Equitativo Orientado al Transporte Público (Equitable Transit Oriented Development, ETOD, por sus siglas en inglés):** el desarrollo equitativo orientado al transporte público debe dar prioridad a las opciones de vivienda asequible para las comunidades BIPOC y vulnerables que tienen vínculos históricos y actuales con los vecindarios, dado el crecimiento desproporcionado y los riesgos de desplazamiento.
- **6 – Planificación de vecindarios:** es preciso que se adopte la planificación vecinal informada por la comunidad y se incluya en la toma de decisiones institucionales por parte de los departamentos municipales, las juntas consultivas, los comités y los sectores privados de planificación y desarrollo urbano.
- **7 – Ambientes saludables:** colaborar con la Iniciativa de Equidad y Medio Ambiente de la Ciudad y priorizar e invertir en servicios y proyectos de transporte que promuevan entornos y comunidades saludables, conectando a las comunidades BIPOC y vulnerables con espacios verdes accesibles a todos. Esto incluye parques, senderos para pasear, calles para festivales y otros espacios.

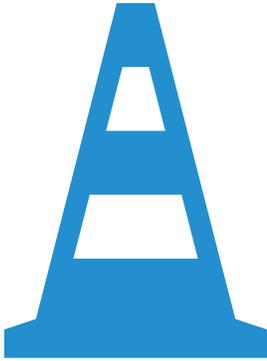


Desarrollo económico

Declaración de valores del TEW sobre el desarrollo económico: creemos que nuestro sistema de transporte debe promover la movilidad económica, las oportunidades y la conectividad para desarrollar vecindarios sanos y seguros y permitir el acceso equitativo de las comunidades BIPOC y vulnerables.

Estrategias de equidad del TEW para el desarrollo económico:

- **1 – Desarrollo y crecimiento del transporte:** dado que el crecimiento del transporte es un catalizador para el desplazamiento de las comunidades BIPOC y vulnerables, es necesario potenciar el desarrollo para expandir una variedad de opciones de viviendas asequibles y oportunidades de empleo para las comunidades BIPOC y vulnerables, reduciendo así los impactos en los activos existentes en el vecindario.
- **2 – Promoción de oportunidades:** promover las oportunidades económicas para las comunidades BIPOC y vulnerables y fortalecer las anclas culturales de la comunidad con el objetivo de proporcionar acceso a una educación de calidad, capacitación y puestos de trabajo con salarios dignos.
- **3 – Prevención:** crear un esquema de movilidad que invierta en la prevención de los desplazamientos residenciales, comerciales y culturales y que ofrezca vías económicas para el retorno de quienes han sido desplazados.
- **4 – Operar y prosperar:** asegurar que los pequeños negocios y empresas BIPOC existentes puedan operar y prosperar en sus esfuerzos por combatir el impacto del desarrollo urbano que se correlaciona con la expansión del transporte.
- **5 – Transporte asequible:** dar prioridad a la inversión en un sistema de transporte eficaz y asequible que apoye a las comunidades BIPOC y vulnerables que dependen del transporte.
- **6 – Bienes culturales locales:** reducir las barreras para que los pequeños negocios y empresas BIPOC nuevos y actuales operen, prosperen y ayuden a crear bienes culturales locales.

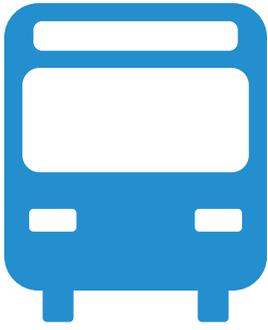


Seguridad

Declaración de valores del TEW sobre la seguridad: creemos que nuestro sistema de transporte debe ser seguro para todos, sin importar la edad, la capacidad, la ubicación, los ingresos, el idioma, la raza o cómo uno decida moverse.

Estrategias de equidad del TEW para la seguridad:

- **1 – Datos cualitativos:** desarrollar métodos culturalmente apropiados y holísticos para recopilar datos cualitativos sobre la seguridad en el transporte público y en el sistema de transporte con un sentido o percepción de la seguridad emocional, mental y física de las comunidades vulnerables, incluidas las personas mayores, las personas con discapacidades y las comunidades BIPOC.
- **2 – Financiación de aceras:** explorar e implementar fuentes progresivas de ingresos para financiar un programa de revitalización de aceras en toda la ciudad, de modo que el Ayuntamiento pueda asumir una mayor responsabilidad en su mantenimiento y reconstrucción y aumentar las inversiones en infraestructuras peatonales en los vecindarios que se han visto discriminados y sufren desigualdades. Esto incluye dirigir las inversiones a los vecindarios y comunidades clave de BIPOC en Rainier Valley, Lake City, el Distrito Central y otros sectores con grandes necesidades peatonales y con una inversión históricamente insuficiente y trabajar con el condado de King para fomentar las mejoras peatonales en las zonas adyacentes a Seattle.
- **3 – Comunicaciones en caso de emergencias:** en situaciones de emergencia, asegurar que la información crítica sobre la seguridad y los servicios de transporte se distribuya oportunamente e incluya comunicaciones étnicas multiculturales.
- **4 – Mejora de los cruces peatonales:** la seguridad de los peatones debe ser prioridad cuando se establezcan y mantengan los cruces peatonales señalizados y se realicen otras mejoras en los cruces, incluyendo en las zonas cercanas a las escuelas, los centros comunitarios y de personas mayores, las instalaciones médicas y los lugares en los que haya una mayor población de comunidades vulnerables.
- **5 – Alcance a las partes interesadas:** crear un sistema comunitario de intercambio de información y colaborar en cuanto a las preocupaciones y temas de seguridad con las partes interesadas de las comunidades vulnerables.

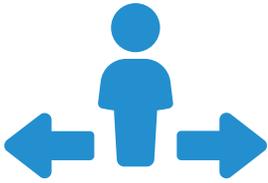


Acceso a transporte público

Declaración de valores del TEW sobre acceso al transporte público: creemos en un sistema de transporte público que es accesible, asequible, inclusivo, respetuoso del tiempo de las personas y provisto de recursos equitativos.

Estrategias de equidad del TEW para el acceso al transporte público:

- **1 – Barreras al transporte público:** abordar las barreras que experimentan las comunidades BIPOC y vulnerables respecto al transporte público desde un punto de vista holístico, lo que incluye los costos financieros, la disponibilidad de rutas, la experiencia de los pasajeros y otras disparidades que impactan a la comunidad.
- **2 – Requisitos de selección:** modificar y ampliar los criterios actuales para poder acceder a la ayuda para el transporte público con el fin de reducir las disparidades.
- **3 – Comunicaciones:** invertir en métodos de comunicación accesibles y específicos para la comunidad en relación con los cambios o impactos del servicio de transporte público; esto incluye la incorporación de opciones accesibles en varios idiomas, así como plataformas digitales y no digitales.
- **4 – Localización:** las indicaciones, la información y la educación sobre el transporte público son integrales y accesibles e incluyen la facilidad de uso, la capacidad de traducción y el lenguaje visual universal.
- **5 – Financiación a largo plazo:** el transporte público es un servicio vital que debe ser coherente y contar con soluciones de financiación a largo plazo que no impongan una carga adicional a las comunidades de menores recursos.



Opciones de movilidad y transporte

Declaración de valores del TEW sobre opciones de movilidad y transporte:

creemos que debe haber múltiples opciones asequibles y accesibles de transporte y movilidad para todas las personas, haciendo hincapié en las más vulnerables.

Estrategias de equidad del TEW para las opciones de movilidad y transporte:

- **1 – Necesidades de movilidad:** crear estrategias multimodales con un enfoque en cómo las personas y comunidades BIPOC y vulnerables pueden acceder a estas opciones de transporte con éxito; la integración multimodal debería adaptarse más a las necesidades de movilidad específicas dentro de las comunidades.
- **2 – Capacidad en los bordillos:** modos innovadores de aumentar las zonas flexibles en las paradas para dejar a pasajeros y la capacidad de estacionamiento en toda la ciudad para los pequeños negocios y pequeñas empresas, las agencias de servicios sociales, las guarderías infantiles, los centros de salud y las personas con discapacidad.
- **3 – Acceso al centro:** el acceso equitativo al centro de la ciudad requiere un estudio más detallado de las opciones de transporte asequibles a las que pueden acceder las poblaciones de menores recursos y de la clase trabajadora mediante múltiples maneras.
- **4 – Multas e infracciones de transporte:** proporcionar opciones no punitivas ni monetarias para hacer cumplir las multas e infracciones relacionadas con el transporte que perjudican significativamente a las comunidades BIPOC y vulnerables.
- **5 – Primera/última milla:** seguir invirtiendo en las conexiones para la primera y última milla y dar prioridad al acceso asequible para las comunidades vulnerables a medida que se amplíen los servicios de transporte público.
- **6 – Mitigar la congestión y la contaminación ambiental:** reducir los viajes en automóvil por una sola persona mediante el desarrollo de estrategias innovadoras, equitativas y basadas en incentivos con el apoyo de la comunidad para mitigar la congestión y la contaminación ambiental, en consonancia con la Iniciativa de Equidad y Medio Ambiente de la ciudad.

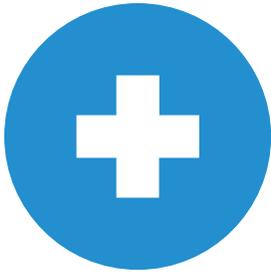


Infraestructura, planificación y mantenimiento

Declaración de los valores del TEW sobre infraestructura, planificación y mantenimiento: creemos que las soluciones en materia de infraestructura, planificación y mantenimiento deberían basarse en datos cuantitativos y cualitativos recopilados de manera equitativa, y que las soluciones deberían provenir del diálogo entre los sectores público y privado.

Estrategias de equidad del TEW para la infraestructura, planificación y mantenimiento

- **1 – Presupuestación participativa:** un enfoque presupuestario participativo sobre cómo se invierten todos los ingresos para los proyectos esenciales de transporte; este plan debería incluir métodos de medición para la toma de decisiones y priorizar el incremento de las asignaciones para el mantenimiento.
- **2 – Infraestructura equitativa:** las políticas de transporte público y de la red de transporte deben centrarse en el ser humano a fin de tomar decisiones equitativas en materia de la infraestructura; esto incluye mitigar el costo para las poblaciones de menores recursos y de la clase trabajadora.
- **3 – Transparencia de datos:** métodos transparentes sobre cómo se usan los datos para tomar decisiones relacionadas con la provisión de múltiples opciones de transporte (multimodal) y el uso compartido del derecho de vía para el flujo de tráfico y los carriles de circulación antes de alterar las carreteras y los paisajes de los vecindarios.
- **4 – Desafíos a corto, medio y largo plazo:** facilitar oportunidades para que los líderes empresariales de los sectores público y privado colaboren con las partes interesadas de la comunidad para abordar los retos relacionados con la infraestructura a corto y largo plazo y las necesidades y prioridades de planificación de las comunidades BIPOC.
- **5 – Colaboración:** involucrar a los líderes de la comunidad antes y durante el inicio de la planificación de la infraestructura previo a tomar decisiones significativas que no se pueden deshacer.
- **6 – Servicios para COVID-19:** identificar los servicios o las prácticas implementadas durante la respuesta al COVID-19 y evaluar la factibilidad de su continuidad; esto incluye analizar los datos relacionados con el uso para la toma de decisiones.
- **7 – Reducción de la contaminación ambiental:** reducir la mala calidad del aire mediante la identificación de prácticas de construcción y mantenimiento respetuosas con la ecología en las comunidades BIPOC y vulnerables que sufren una contaminación desproporcionada.
- **8 – Espacio público centrado en la comunidad:** crear más espacios públicos diseñados intencionalmente para reuniones comunitarias que incorporen fácil acceso al transporte público. Estos espacios deberían crearse usando un esquema centrado en la comunidad que aproveche la experiencia de la comunidad en todas las fases del proceso de diseño.

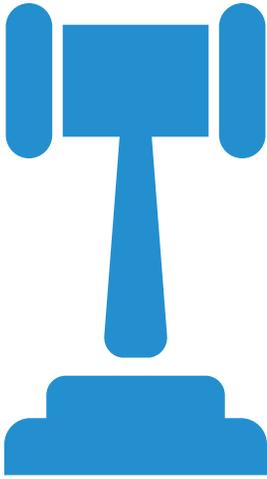


El COVID-19 - Intersección con la salud pública y el transporte

Declaración de valores del TEW sobre el COVID-19: el TEW reconoce que el COVID-19 afecta de manera desproporcionada a las comunidades BIPOC y vulnerables y, por lo tanto, la financiación debería reorientarse a asegurar la seguridad, la protección y la educación. Creemos en un mensaje unificado y en acciones que incluyan la educación, la difusión y la seguridad, a la vez que se restablece la confianza en el uso del transporte público.

Estrategias de equidad del TEW contra el COVID-19:

- **1 – Alcance y educación:** desarrollar estrategias de difusión y educación coordinadas y culturalmente adecuadas con colaboradores de salud pública para asegurar a las comunidades que acceden a las redes multimodales que el SDOT y sus colaboradores de transporte están constantemente haciendo que los sistemas de transporte sean seguros contra el COVID-19. Esto debería incluir tácticas específicas como:
 - i. Uso obligatorio de mascarilla o cubrebocas
 - ii. Incorporar las mejores prácticas de distanciamiento físico
 - iii. Aumentar la desinfección de todas las instalaciones y vehículos de transporte
- **2 – Equipo de protección personal:** proporcionar EPP (equipo de protección personal) como algún tipo de cobertura para la caras y desinfección en los espacios públicos, incluyendo todos los vehículos de transporte público regional, como por ejemplo, entre otros, autobuses, trenes ligeros, centros de transporte público, estaciones de estacionamiento y otros espacios de transporte con un gran volumen de tráfico peatonal.
- **3 – Protocolos de seguridad:** aumentar las pruebas del COVID-19 y asegurar que los protocolos de seguridad sean efectivos para los trabajadores de primera línea relacionados con el transporte que están expuestos al público en general, incluidos los operadores, el personal de mantenimiento y los trabajadores del transporte público mediante esfuerzos de colaboración con las autoridades locales de salud pública y de transporte.
- **4 – Acceso a alternativas:** crear e implementar alternativas para el acceso al transporte que sean equitativas para las comunidades de menores recursos y seguras contra el COVID-19, tales como la admisión gratuita y sin contacto.
- **5 – Comunidades dependientes del transporte público:** preservar y ampliar las rutas del transporte público para atender a las comunidades dependientes del transporte público más afectadas por el COVID-19.
- **6 – Destinos importantes:** evaluar, actualizar y preservar las rutas del transporte público para que incluyan destinos importantes como guarderías infantiles, entidades de atención médica y de servicios sociales, centros educativos, instalaciones para jóvenes y personas mayores.
- **7 – Espacios públicos:** durante la crisis por COVID-19 y después de esta, seguir creando, desarrollando e implementando las calles como espacios públicos que apoyen la vida humana, amplifiquen las voces de las comunidades BIPOC y vulnerables; ampliar el uso de las calles públicas de la comunidad como recursos compartidos y lugares de desarrollo de capacidades comunitarias.



Justicia en el transporte

Declaración de valores del TEW sobre la justicia en el transporte: creemos que el transporte debe ser asequible, accesible y justo, ya que es un derecho esencial de todas las personas. Creemos que las leyes y sanciones de transporte también son el resultado del racismo estructural que históricamente ha perjudicado, causado la muerte e infligido la pobreza a nuestras comunidades BIPOC. También debemos avanzar hacia la despenalización del transporte rediseñando las leyes existentes e implementando políticas no punitivas.

Estrategias de equidad del TEW para la justicia en el transporte:

- **1 – Sistema comunitario:** crear un nuevo sistema de seguridad comunitaria que no sea de naturaleza penal y que proporcione servicios de apoyo a las comunidades en lugar de tipificar como delito o perpetuar los ciclos de disparidades raciales que sufren las poblaciones BIPOC.
- **2 – Políticas de transporte:** crear y modificar las políticas de transporte para tener un esquema antirracista y despenalizado con el objetivo de establecer un sistema de transporte justo y equitativo.
- **3 – Alternativas no monetarias:** desarrollar alternativas de carácter no monetario para las infracciones de tráfico y de tarifas, como opciones de servicio comunitario, para enfrentar el ciclo de pobreza y las dificultades económicas que afectan a las poblaciones BIPOC, de menores recursos y de la clase trabajadora.

OPORTUNIDADES Y RECOMENDACIONES

El TEF ofrece una oportunidad para alinear las estrategias y fomentar el trabajo de equidad en toda la ciudad, el condado y la región, ya que para lograr la equidad en el transporte es necesario colaborar y coordinar con otros departamentos municipales, agencias de transporte y partes interesadas. Además, la continua colaboración con las comunidades BIPOC y las comunidades más afectadas por las disparidades en el transporte debería ser una práctica a largo plazo integrada en las instituciones gubernamentales.

RECOMENDACIONES DEL TEW PARA LA ESTRUCTURA A LARGO PLAZO DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA EQUIDAD EN EL TRANSPORTE DEL SDOT

El Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte (TEW) recomienda que el TEW sea un órgano consultivo financiado permanentemente dentro del SDOT. El TEW prevé continuar la colaboración y la alianza con el SDOT como un conducto comunitario que aboga por tener equidad en el transporte. Esta permanencia no solo ampliaría el papel del TEW en áreas clave, sino que aseguraría un compromiso sostenido de crear resultados más equitativos para las comunidades BIPOC y otras poblaciones vulnerables.

Este trabajo requiere un proceso de colaboración auténtico y deliberado con la comunidad. El TEW aspira a ser un medio altamente visible mediante el cual las comunidades BIPOC y vulnerables puedan crear conciencia, encontrar soluciones y lograr que se adopten medidas sobre cuestiones relevantes que afectan a sus vidas y medios de subsistencia. La presencia del TEW aumentaría la responsabilidad por parte del SDOT ante la comunidad y acrecentaría su capacidad para establecer nuevas y continuas alianzas comunitarias. Estas relaciones reforzarían la capacidad del SDOT de seguir adoptando medidas activas e informadas encaminadas a crear un sistema de transporte más justo mediante un diálogo, asignación de recursos, elaboración de políticas y diversidad de fuerza laboral que sean reflexivos e inclusivos.

El TEW es una coalición de personas y comunidades BIPOC dedicada a promover, aumentar y mejorar la equidad en el transporte, centrada en abordar los problemas que afectan a las comunidades que históricamente han sido y son en la actualidad marginadas por el gobierno. El TEW aboga por los integrantes de su comunidad y responde ante ellos y reconoce que el diálogo abierto y continuo con los responsables de tomar decisiones, encargados de formular políticas, organismos de transporte público asociados y personal de primera línea a nivel local y estatal es fundamental para la eficacia de nuestro trabajo. Esto incluye al Concejo Municipal, al Alcalde y al Gobernador.

El TEW recomienda encarecidamente que el SDOT siga remunerando a los miembros del TEW por su experiencia comunitaria. Esta remuneración debería incluir cualquier función de consultoría solicitada a los miembros del TEW por cualquier departamento o división del SDOT o de la Ciudad de Seattle y debería negociarse en consulta y colaboración con la Oficina de Equidad e Inclusión Económica.

Estos nombramientos:

1. demostrarían que el SDOT valora el tiempo y la experiencia de los miembros de la comunidad que representan a las comunidades BIPOC y aquellas en las que históricamente y en la actualidad el gobierno no ha invertido lo suficiente.
2. servirían como un papel colaborador e influyente en la implementación del Modelo para la Equidad en el Transporte, además de servir como un órgano de supervisión, especialmente cuando surjan circunstancias imprevistas que afecten de manera desproporcionada a las comunidades BIPOC.
3. enviarían una señal a las comunidades BIPOC y a otras poblaciones vulnerables de que tienen defensores dentro de la comunidad que colaboran con el SDOT.
4. reconocerían los desafíos a los que se enfrenta el SDOT y su obligación de responder equitativamente a un paisaje cambiante.

5. facilitarían que el TEW colabore y apoye los esfuerzos de otros órganos impulsados por la comunidad, como el Gabinete de Equidad de King County Metro, a fin de asegurar una mayor equidad en nuestra red de transporte.
6. continuarían el desarrollo de la capacidad de las comunidades y las destrezas de liderazgo de todos los miembros del TEW.

OPORTUNIDADES PARA LA COORDINACIÓN A NIVEL DE LA CIUDAD, DEL CONDADO Y DE LA REGIÓN

El Modelo para la Equidad en el Transporte del SDOT incluye estrategias para la coordinación y toma de decisiones entre el SDOT, otros departamentos municipales y agencias regionales. Hay muchas oportunidades dentro de la Ciudad para incorporar las estrategias del Modelo para la Equidad en el Transporte que sirvan de base para las políticas y las recomendaciones de inversión, como el Plan de Transporte de Seattle, la recuperación del COVID-19 en toda la ciudad y los esfuerzos de justicia climática. El SDOT puede utilizar las estrategias del Modelo para la Equidad en el Transporte como medio para influenciar cambios mediante la relación con las partes interesadas en la ciudad, el condado y la región.

Las estrategias de equidad para el **Desarrollo económico y el uso del suelo, la vivienda y el desplazamiento** requerirán una colaboración y coordinación más estrechas entre el SDOT y los departamentos municipales, tales como la Oficina de Planificación y Desarrollo Comunitario (Office of Planning and Community Development, OPCD), la Oficina de Sostenibilidad y Medio Ambiente (OSE), el Departamento de Vecindarios (Office of Sustainability and the Environment (OSE), Department of Neighborhoods, DON), la Oficina de Vivienda (Office of Housing, OH) y la Oficina de Desarrollo Económico (Office of Economic Development, OED).

Se recomienda una colaboración intersectorial continua entre el SDOT, el personal de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo (EDI) de la OPCD y la Junta Consultiva Interina de la EDI para alinear las soluciones de transporte y la planificación de la red con la Iniciativa de Desarrollo Equitativo de la ciudad.

Además, se recomienda una colaboración continua entre el SDOT, la Iniciativa de Equidad y Medio Ambiente de la OSE y el Comité de Justicia Ambiental de la Ciudad (EJC). Existe la oportunidad de alinear y coordinar las estrategias incluidas tanto en el Modelo para la Equidad en el Transporte como en la Agenda de Equidad y Medio Ambiente para abordar colectivamente las cuestiones medioambientales y las inquietudes de justicia climática que afectan a las comunidades BIPOC.

Las alianzas continuas y deliberadas con los organismos regionales de transporte estatales y federales, como King County Metro (KCM) y Sound Transit, son también fundamentales para alinear y alcanzar las estrategias de equidad en los ámbitos de **Seguridad, acceso al transporte público, la movilidad y las opciones de transporte y la infraestructura, la planificación y el mantenimiento**. Se recomienda seguir reforzando las alianzas y la coordinación de la implementación entre el SDOT, King County Metro, el Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte y el Gabinete de Equidad del Esquema de Movilidad de King County Metro (KCM). El Esquema de Movilidad de KCM y el Modelo para la Equidad en el Transporte del SDOT han compartido objetivos y estrategias de equidad en los que es necesario un esfuerzo coordinado a medida que el SDOT se orienta hacia el desarrollo de un plan de implementación del TEF.

La participación del SDOT en el Grupo de la Red de Equidad en el Transporte (Transportation Equity Network Group, TEN, por sus siglas en inglés) incluye la participación del personal de equidad de King County Metro, Sound Transit, el Puerto de Seattle y la Junta Regional de Puget Sound (Port of Seattle and Puget Sound Regional Council, PSRC, por sus siglas en inglés). Este foro ofrece la oportunidad de incluir las estrategias del Modelo para la Equidad en el Transporte en un espacio en el que se debaten las conversaciones regionales sobre equidad. El grupo de TEN se enfoca en desarrollar una red de líderes de equidad en el transporte en toda la región que se encuentren asentados en los valores de la justicia racial.

12:56pm
Broadway & Marion
Broadway & Terrace
Broadway & Yesler



APÉNDICES

Apéndice 1: Proceso de desarrollo del Modelo para la Equidad en el Transporte y Contexto

La creación y el desarrollo del Programa para la Equidad en el Transporte del SDOT, el Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte y el desarrollo del Modelo para la Equidad en el Transporte están arraigados en los valores de la Iniciativa de Justicia Racial y Social (RSJI) de la Ciudad. En conjunto, estos esfuerzos constituyen una práctica incipiente del SDOT para establecer relaciones deliberadas con las comunidades BIPOC y vulnerables.

PROGRAMA PARA LA EQUIDAD EN EL TRANSPORTE DEL SDOT

En 2004, la Ciudad de Seattle creó la Iniciativa de Justicia Racial y Social (RSJI) para eliminar las disparidades raciales y promover la justicia social mediante políticas, programas y prácticas de planificación equitativas. El compromiso de la Ciudad con la RSJI ha llevado a la creación de varias iniciativas y programas de equidad a lo largo de los años, incluido el Programa de Equidad en el Transporte del Departamento de Transporte de Seattle (SDOT), establecido en 2017.

La visión del SDOT es que Seattle sea una comunidad próspera y equitativa impulsada por una red de transporte fiable y la misión del departamento es brindar un sistema de transporte que ofrezca acceso seguro y asequible a lugares y oportunidades. El SDOT reconoce que la equidad es un valor fundamental y cree que el transporte tiene que satisfacer las necesidades de todas las personas y comunidades, independientemente de su color, sus ingresos, capacidades y edades. Nuestro objetivo es colaborar con las comunidades para construir un sistema de transporte racialmente equitativo y socialmente justo.

El Programa de Equidad en el Transporte del SDOT ofrece asesoramiento en materia de políticas y estrategias a nivel de todo el departamento sobre sistemas de transporte equitativos, seguros, sostenibles ecológicamente, accesibles y asequibles que apoyen a las comunidades negras, indígenas y de personas de color (BIPOC), a las poblaciones de menores recursos, a las personas con discapacidades y a otras comunidades en las que históricamente y en la actualidad el gobierno no ha invertido lo suficiente. Los principios del programa

se centran en generar confianza en la comunidad mediante participación y asunción de responsabilidades, eliminando las disparidades raciales y mitigando los efectos del desplazamiento debido a las disparidades en el transporte.

El 28 de noviembre de 2017, la alcaldesa Durkan promulgó un Decreto Ejecutivo en el que reiteraba su compromiso con la RSJI, incluida la equidad en el transporte. El 2 de enero de 2018, el Concejo Municipal adoptó por unanimidad la Resolución 31773, brindando su apoyo a la equidad en el transporte y ordenando a SDOT que integre un comité compuesto por los miembros de la comunidad más afectados por las disparidades en el transporte.

GRUPO DE TRABAJO PARA LA EQUIDAD EN EL TRANSPORTE

En abril de 2019, el SDOT creó el Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte (Transportation Equity Workgroup, TEW, por sus siglas en inglés), un grupo remunerado de diez miembros de la comunidad con afiliaciones personales y profesionales con comunidades negras, indígenas y de personas de color (Black, Indigenous and People of Color, BIPOC, por sus siglas en inglés) y comunidades en las que el gobierno no ha invertido lo suficiente. Todos los miembros del TEW se identifican personalmente como BIPOC y están relacionados con organizaciones sin fines de lucro, organizaciones comunitarias o redes que sirven a las comunidades de Seattle-Condado de King que no reciben suficiente inversión, incluyendo:

- comunidades de menores recursos
- poblaciones de inmigrantes y refugiados
- comunidades indígenas
- personas con discapacidades
- personas LGBTQIA+
- personas que se encuentran sin techo o en situación de inseguridad en la vivienda
- mujeres y quienes se identifican como mujeres
- jóvenes
- adultos mayores
- personas previamente encarceladas
- vecindarios desplazados o en alto riesgo de desplazamiento

Los objetivos del TEW son:

- Desarrollar alianzas y confianza de la comunidad mediante la transparencia y responsabilidad entre el SDOT y las comunidades en las que el gobierno no ha invertido lo suficiente.
- Desarrollar la capacidad de liderazgo y un conocimiento más profundo del SDOT y de los sistemas de transporte.
- Aprender y compartir el entendimiento de los valores y prioridades de la equidad en el transporte.

Para el periodo 2019-2020, el TEW colaboró para crear recomendaciones de equidad guiadas por la comunidad a fin de incluirlas en el primer Modelo para la Equidad en el Transporte (TEF) del SDOT, un esquema de los objetivos y prioridades de equidad en el transporte del departamento.

Los siguientes miembros de la comunidad formaron parte del TEW:

- Amir Noir Soultin, Servicios para la Comunidad de África Oriental (East African Community Services) (de 2021 a la actualidad)
- An Huynh, Autoridad para la Preservación y el Desarrollo del Distrito Internacional y Barrio Chino de Seattle (Seattle Chinatown International District Preservation and Development Authority) (de 2019 a la actualidad)
- Analia Bertoni, enlace comunitario del Departamento de Vecindarios (Department of Neighborhoods, DON, por sus siglas en inglés) (2019)
- César García-García, Lake City Collective, exintegrante del Comité de Justicia Ambiental (EJC) de la Ciudad de Seattle y representante de la Junta Consultiva de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo (EDI) de la Ciudad de Seattle (de 2021 a la actualidad)
- Christina Thomas, Rainier Valley Greenways* (2019-2020)
- Ellany Kayce, Tribu Duwamish* y Programa Nakani Native (de 2020 a la actualidad)
- Karia Wong, Centro de Servicios de Información Chino (CISC) y exintegrante del Comité de Justicia Ambiental (EJC) de la ciudad de Seattle (de 2019 a la actualidad)
- Khatami Chau, Equipo de Educación de Empoderamiento y Sostenibilidad Alimentaria (Food Empowerment Education and Sustainability Team) (2019-2020)

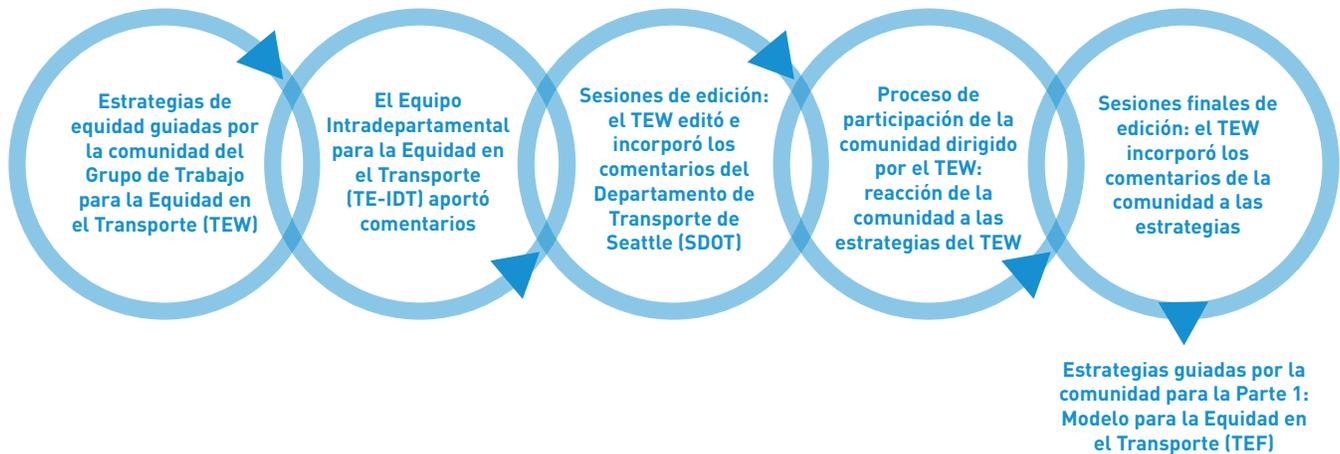
- Kiana Parker, Centro de Aprendizaje Experiencial de la Universidad de Washington (2019-2020)
- Kristina Pearson, Tribu Duwamish* (2019-2020)
- Phyllis Porter, Rainier Valley Greenways* (2020-2021)
- Rizwan Rizwi, Servicios de vivienda para musulmanes y Codirector Emérito del TEW (de 2019 a la actualidad)
- Chris Rhodes, Rainier Valley Corps (2019-2020)
- Steven Sawyer, Red de Personas de Color contra el SIDA (POCAAN) y Codirector Emérito del TEW (de 2019 a la actualidad)
- Sokunthea Ok, enlace comunitario del Departamento de Vecindarios (DON) (2019-2021)
- Yordanos Teferi, Coalición Comunitaria Multicultural y representante de la Junta Consultiva de la Iniciativa de Desarrollo Equitativo (EDI) de la Ciudad de Seattle, Codirector del TEW (de 2019 a la actualidad)
- Yu-Ann Youn, Centro Robinson para Jóvenes Académicos de la Universidad de Washington y representante de los jóvenes (2021 a la actualidad)

*Indica puestos compartidos entre los miembros principales y suplentes del TEW durante el periodo 2019-2020

CENTRADO EN LA COMUNIDAD: PROCESO DE DESARROLLO DEL MODELO PARA LA EQUIDAD EN EL TRANSPORTE (TEF)

El desarrollo de relaciones con los miembros del TEW fue un componente clave del proceso de desarrollo del TEF. Durante más de un año y medio, el personal de Equidad en el Transporte del SDOT fue creando una cultura de comunicación abierta, aprendizaje y colaboración holística con los miembros del TEW. Los miembros del TEW se reunieron con regularidad como grupo al menos una vez al mes a lo largo del proceso de desarrollo del TEF, con el apoyo participativo del personal de Equidad en el Transporte del SDOT y de la agencia consultora, KAYA strategik, una empresa de propiedad de mujeres o minorías (Women or Minority Owned Business Enterprise, WMBE, por sus siglas en inglés).

ILUSTRACIÓN 1. 2019-2020: PROCESO PARA COMPARTIR REACCIONES PARA EL DESARROLLO DEL TEF



Además, el SDOT creó el Equipo Intradepartamental para Equidad en el Transporte (TE-IDT), un grupo interno formado por personal del SDOT con representación de cada división para promover la equidad en el transporte dentro del departamento y abogar por el trabajo del TEW a lo largo del proceso de desarrollo del TEF.

La cartera y la fuerza laboral del SDOT son extensas, con más de 1,000 empleados en todo el departamento y diez divisiones. El TE-IDT fue una estrategia de organización interna para comprender mejor cómo funciona la equidad en la amplia gama de carteras del SDOT, a la vez que creó un proceso para compartir reacciones permitiendo a los miembros del TEW recibir orientación sobre sus estrategias de equidad a medida que se desarrollaban las recomendaciones.

Una pieza fundamental para lograr una auténtica participación de la comunidad es proporcionar las herramientas y los conocimientos necesarios para que los miembros de la comunidad dispongan de la información necesaria para tener éxito en su capacidad consultiva con la Ciudad. Previo a comenzar el proceso de desarrollo del TEF, el TEW participó en un proceso de incorporación como parte de su orientación inicial, de manera que los miembros del TEW tuvieran las herramientas y los conocimientos básicos sobre el SDOT para iniciar sus funciones en el grupo de trabajo.

En colaboración con el personal del TE-IDT, el Programa para la Equidad en el Transporte creó un programa de formación inicial para los miembros del TEW. Se invitó a todos los miembros del TEW a participar en una cumbre de desarrollo profesional de dos días en la que interactuaron con el personal del SDOT y aprendieron contenidos

fundacionales relacionados con el SDOT y el sistema de transporte de Seattle. El plan de estudios se enfocó en información tal como el presupuesto del SDOT, el sistema de transporte público de Seattle, la administración del derecho de vía, los procesos de planificación maestra y otras materias introductorias. Este proceso de incorporación no solo fue beneficioso para los miembros del TEW, sino que fue un buen ejercicio para que el personal del SDOT se involucrara y explicara el trabajo del SDOT sin jerga técnica y en un lenguaje que fuera fácilmente comprensible para la comunidad.

El SDOT comenzó el proceso de desarrollo del TEF en abril de 2019 y finalizó el TEF en diciembre de 2020. Esto incluyó la incorporación de los miembros del TEW, la participación periódica de la comunidad y la elaboración del TEF. La participación de la comunidad y la implementación de un proceso centrado en la comunidad requiere tiempo; una relación auténtica con los miembros de la comunidad implica ser flexible y ágil frente a las limitaciones tradicionales con las que suelen operar los sistemas gubernamentales.

En 2021, el SDOT seguirá colaborando con el TEW para desarrollar conjuntamente un plan de implementación del TEF. El modelo incluirá tácticas a corto, mediano y largo plazo para abordar las estrategias de equidad. El SDOT seguirá fomentando la colaboración comunitaria entre los miembros del TEW y el personal clave del SDOT y también educará al resto del departamento sobre el TEF como parte de nuestro proceso interno para desarrollar el plan de implementación. El SDOT tiene previsto compartir con el público el TEF y el plan de implementación como un documento combinado en el tercer trimestre de 2021.

ILUSTRACIÓN 2. CRONOLOGÍA DEL DESARROLLO DEL TEF

De enero a marzo de 2019

- Se abrió el periodo de solicitud y contratación de los miembros del Grupo de Trabajo para la Equidad en el Transporte (TEW). Se seleccionaron 10 miembros de la comunidad para participar en el TEW.
- El personal del SDOT en el equipo Intradepartamental para Equidad en el Transporte (TE-IDT) comenzó a reunirse con regularidad y trabajaron juntos para crear el contenido de incorporación y el plan de estudios para el TEW.

De abril a mayo de 2019

- Se inició el proceso de incorporación de los miembros al TEW; se realizó una orientación y una cumbre de desarrollo profesional de dos días en el Centro Cultural Centilia, donde los miembros del TEW aprendieron conceptos fundacionales sobre el SDOT y el sistema de transporte de Seattle.
- Los miembros del TEW nombraron los principales problemas de equidad en el transporte que prevalecen en sus comunidades.

De junio a noviembre de 2019

- El TEW estudió los problemas de equidad en el transporte e identificó los temas de equidad para el Modelo para la Equidad en el Transporte.
- El TEW creó subcomités y comenzó a elaborar estrategias y recomendaciones guiadas por la comunidad para cada tema de equidad.
- El TE-IDT del SDOT continuó reuniéndose con regularidad y elaborando estrategias sobre cómo promover la equidad en el transporte dentro de sus respectivas divisiones.

De diciembre de 2019 a febrero de 2020

- Los miembros del TEW participaron en un taller y votaron sobre las declaraciones de valores para cada tema de equidad.
- El personal del TE-IDT del SDOT aportó comentarios sobre los borradores de las declaraciones de valores del TEW y las recomendaciones guiadas por la comunidad.
- El TEW comenzó sesiones periódicas de edición para perfeccionar y convertir las recomendaciones guiadas por la comunidad en estrategias de equidad; se incorporaron los comentarios del personal del TE-IDT del SDOT.

De marzo a mayo de 2020

- El TEW continuó perfeccionando las declaraciones de valores y las estrategias de equidad mediante sesiones periódicas de edición.
- El personal del TE-IDT del SDOT comenzó a debatir las tácticas existentes que actualmente aborda el borrador de las estrategias de equidad del TEW y comenzó a hacer circular el borrador de los valores y las estrategias de equidad del TEW entre las divisiones.
- El TEW comenzó a planificar actividades virtuales de alcance comunitario para recibir la opinión de la comunidad sobre sus recomendaciones de equidad para el Modelo para la Equidad en el Transporte.

De junio a septiembre de 2020

- El TEW creó y publicó su encuesta en línea para los miembros de la comunidad.
- El TEW moderó 6 grupos focales en línea con la comunidad para recibir comentarios y opiniones sobre las estrategias de equidad recomendadas.

De octubre a diciembre de 2020

- El personal clave del SDOT de Equidad en el Transporte, TE-IDT y el Equipo de Cambio de la RSJI proporcionaron edición de contenido escrito al Modelo para la Equidad en el Transporte.
- El TEW incorporó los comentarios de la comunidad y concretó las declaraciones de los valores y las estrategias de equidad del Modelo para la Equidad en el Transporte.

PROCESO Y OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DIRIGIDO POR EL TEW

Los miembros del TEW planificaron e implementaron un proceso de participación comunitaria con sus respectivas comunidades para recibir comentarios sobre las estrategias de equidad recomendadas por el TEW para el TEF. Debido al COVID-19, no fue posible realizar actividades comunitarias en persona, por lo que el TEW cambió a realizar actividades virtuales de alcance mediante grupos focales y encuestas en línea.

Se celebraron dos reuniones en línea con un total de 6 grupos focales simultáneos los días 21 y 24 de septiembre de 2020 con un total de 78 miembros de la comunidad que participaron en la conversación. Los miembros del TEW moderaron los debates de los grupos focales y compartieron temas de alto nivel relacionados con las estrategias que el TEW creó para cada uno de los temas de equidad. Los participantes de los grupos focales se dividieron en salas virtuales y los moderadores del TEW fueron rotando por cada sala.

El TEW también publicó encuestas en línea como parte de la actividad de participación de la comunidad. Los miembros del TEW crearon las encuestas y se tradujeron a 11 idiomas seleccionados de entre los principales idiomas de la Oficina de Asuntos de Inmigrantes y Refugiados de la Ciudad de Seattle

(City of Seattle Office of Immigrants and Refugee Affairs, OIRA, por sus siglas en inglés) y del Plan de Acceso Lingüístico del Condado de King (King County Language Access Plan). Idiomas incluidos en la encuesta: amárico, tigrina, somalí, oromo, tagalo, vietnamita, coreano, jemer, español y chino simplificado y tradicional. Más de 3,300 miembros de la comunidad participaron en la encuesta del TEW.

El SDOT proporcionó a cada una de las organizaciones comunitarias afiliadas con los miembros del TEW un presupuesto de \$4,000 para apoyar los esfuerzos del TEW en el proceso de participación comunitaria. Los miembros del TEW decidieron conjuntamente utilizar este presupuesto para ofrecer incentivos a los participantes de los grupos focales y de la encuesta.

El TEF ofrece al SDOT la oportunidad de reimaginar la forma en que creamos y administramos el sistema de transporte de la ciudad. Lo hace definiendo valores y estrategias de equidad que centran las voces de las comunidades que han sido históricamente marginadas por el gobierno y enfrenta las desigualdades de transporte causadas por el racismo institucional. El Modelo para la Equidad en el Transporte ofrece un plan a seguir para cumplir con los valores de equidad del departamento a fin de satisfacer las necesidades de transporte de las comunidades BIPOC y aquellas de todo tipo de ingresos, capacidades y edades.



Apéndice 2: Contexto pasado y presente: Prácticas discriminatorias y gentrificación en Seattle

El diseño intencional y la desinversión han creado una ciudad cada vez más desigual. Los desafíos, tanto pasados como presentes, también dan paso a oportunidades para reimaginar nuestro sistema de transporte y abordar el desplazamiento de las comunidades negras, indígenas y de personas de color (BIPOC).

EL CRECIMIENTO DE SEATTLE Y EL IMPACTO DEL DESPLAZAMIENTO

El cambio es inevitable en las ciudades y típicamente trae una mezcla de beneficios e impactos negativos. Seattle ha sido una de las ciudades de más rápido crecimiento en las últimas décadas, especialmente desde 2010. La transición de Seattle de una ciudad "Boeing" a una ciudad "Amazon" ha proyectado una imagen de progreso y prosperidad.

Los indicadores de esta prosperidad son difíciles de evitar: nuevos y relucientes rascacielos en el centro de la ciudad, las flamantes oficinas de las empresas de tecnología símbolo del auge en los empleos y nuevas viviendas, muchas de ellas construidas como casas adosadas y condominios de gran altura.

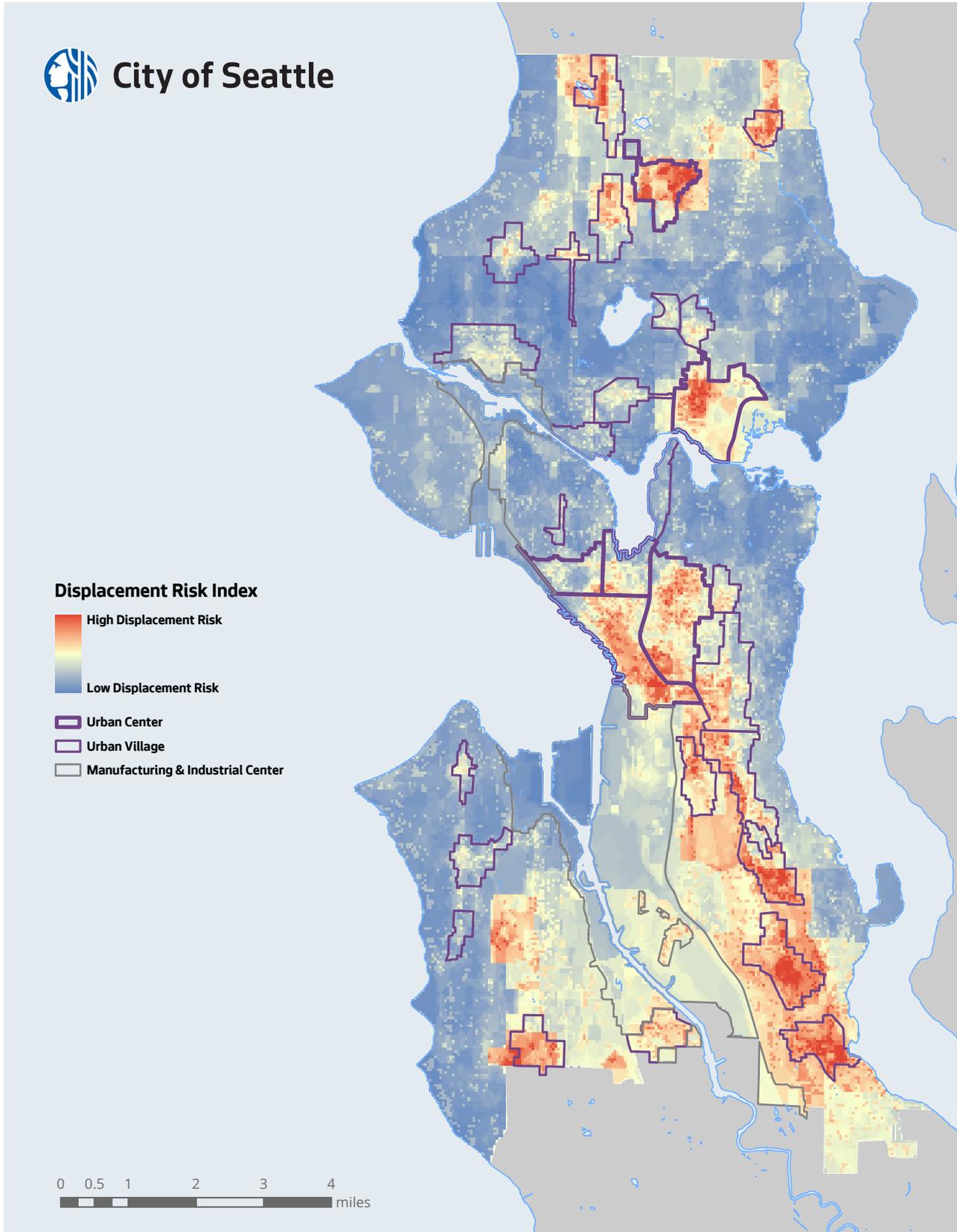
Pero no todos se han beneficiado del cambio; muchos otros han sufrido los inconvenientes de todo este crecimiento y de la nueva riqueza, desde una mayor contaminación ambiental hasta la gentrificación que ha provocado un aumento de los costos de la vivienda y el desplazamiento hasta niveles preocupantes de pobreza y de personas sin techo.

En la década de los 70, los residentes negros constituían el 70 % de la población del Distrito Central. Las prácticas discriminatorias obligaron a muchos residentes a mudarse a esta parte de la ciudad. En las décadas subsiguientes, la población negra del Distrito Central se redujo drásticamente. En la década de 2010, los residentes negros representaban menos del 20 % de la población del distrito.

Hoy en día, las personas negras, indígenas y de color (BIPOC) de Seattle se concentran en la parte sureste de la ciudad. No es de extrañar que el sureste de Seattle sea el hogar de los más vulnerables entre nosotros, que tenga un mayor riesgo de desplazamiento y que tenga un menor acceso a las oportunidades en comparación con otras partes de la ciudad.

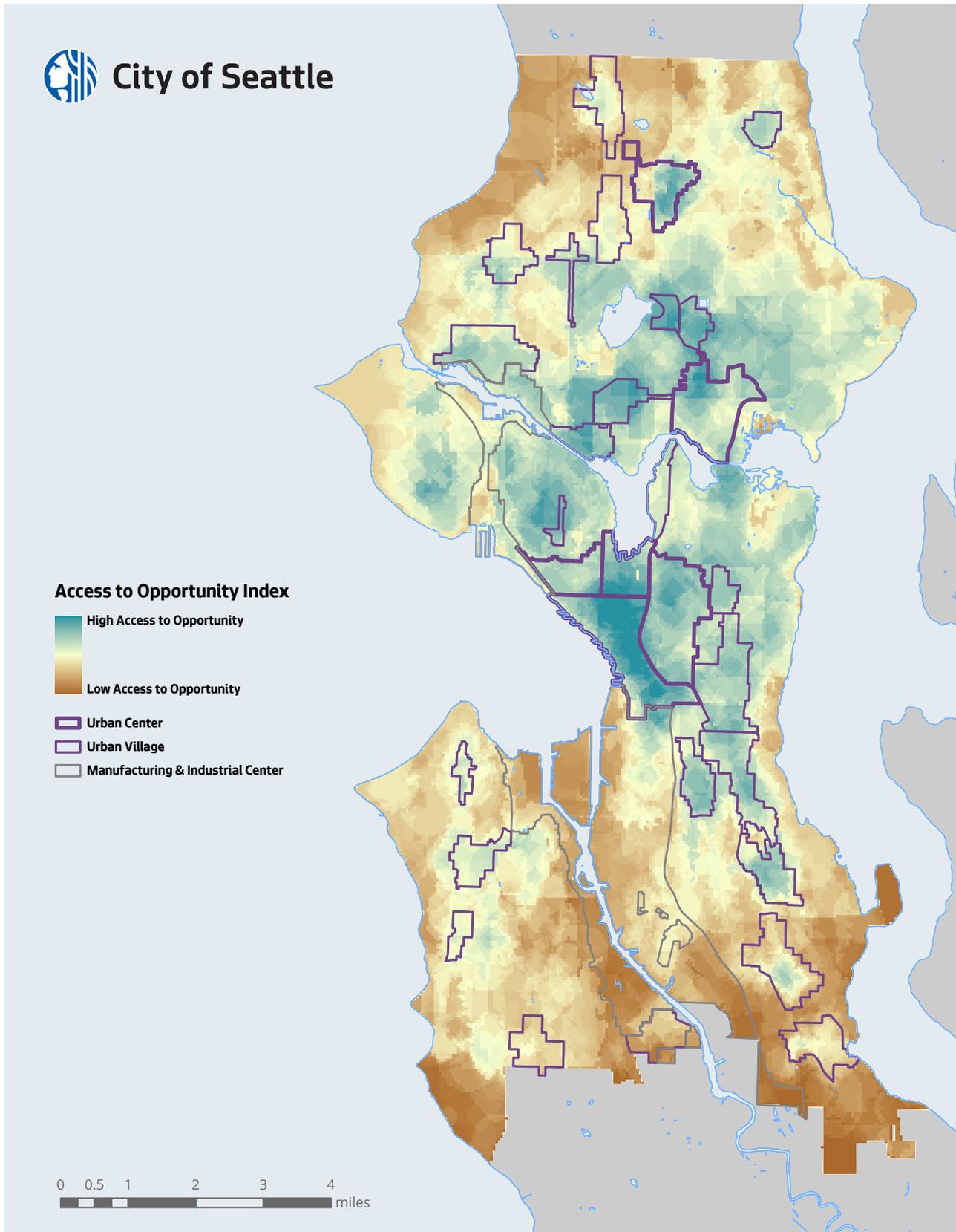
Los siguientes mapas ilustran las zonas de Seattle cuyos residentes experimentan un alto riesgo de desplazamiento en relación con otras partes de la ciudad (Ilustración 3. Mapa del Índice de Riesgo de Desplazamiento) y el nivel de acceso a oportunidades (Ilustración 4. Mapa de acceso a oportunidades). Los mapas ayudan a situar la conversación sobre dónde las inversiones podrían abordar los problemas de equidad en torno al desplazamiento y el acceso a oportunidades. Para más detalles sobre cómo se crearon los mapas, consulte el documento [Seattle 2035: Crecimiento y Equidad \(Seattle 2035: Growth and Equity\) \[2016\]](#).

ILUSTRACIÓN 3. ÍNDICE DE RIESGO DE DESPLAZAMIENTO



Fuente: Informe Seattle 2035: Crecimiento y Equidad, mayo de 2016

ILUSTRACIÓN 4. ACCESO A OPORTUNIDADES



Fuente: Informe Seattle 2035: Crecimiento y Equidad, mayo de 2016

Para muchas comunidades BIPOC, la gentrificación y el desplazamiento han impactado su sentido de comunidad. La gentrificación del Distrito Central es un crudo recordatorio de la tristeza y el dolor del desplazamiento y de las desigualdades que sufren las comunidades BIPOC. Las historias son innumerables. Para algunos que se han mudado y luego han regresado a su antiguo vecindario, el sentido de pertenencia ya no existe.

"Siendo oriundo de Seattle y propietario de una vivienda en el Distrito Central durante toda mi vida, he estado consciente de las barreras de transporte a las que se enfrentan las personas de color en toda nuestra ciudad. Recuerdo claramente cuando de niño acompañaba a mi abuela cuando tomaba el autobús número 2 desde el Distrito Central al centro para pagar sus facturas. Ahora, con la gentrificación, muchos de los mayores de nuestra comunidad se han mudado más lejos, lo que hace que el transporte para acudir a las citas con el médico, realizar transacciones comerciales o simplemente asistir al servicio religioso de los domingos sea mucho más importante".

— Chris Rhodes, exmiembro del Grupo de Trabajo para Equidad en el Transporte (TEW)

CONTEXTO HISTÓRICO DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS Y DE SEGREGACIÓN

La práctica y la historia de las prácticas discriminatorias y de segregación en Seattle pueden trazarse desde principios de la década de 1900 hasta hoy. En las políticas, las leyes, los mapas y las escrituras de propiedad de las viviendas se puede encontrar un lenguaje explícito y límites que manifiestan y refuerzan el sistema de grave discriminación racial en Seattle, que no solo se dirige a los afroamericanos, sino también a los indígenas, a los asiáticos, a los isleños del Pacífico, a las personas de ascendencia latina y también, a veces, a los judíos.

Hay leyes recientes que han empezado a dismantelar la discriminación racial de la segregación y prácticas discriminatorias, tales como el proyecto de ley 6169 del Senado, que hace más fácil que los vecindarios gobernados por las asociaciones de propietarios se

deshagan de las cláusulas de restricción racial; sin embargo, la discriminación en la vivienda sigue siendo prevalente. Aunque ya no se pueden hacer cumplir, muchas escrituras de viviendas unifamiliares siguen teniendo un lenguaje discriminatorio. La Oficina de Derechos Civiles de Seattle sigue examinando los complejos de apartamentos en busca de pruebas de discriminación ilegal y, en 2014, constató que dos tercios no aprobaron (de 124 propiedades seleccionadas), evidenciando el trato ilegal de potenciales inquilinos en función de su raza, origen nacional, género u orientación sexual.

CONDICIONES EXISTENTES Y TENDENCIAS DE GENTRIFICACIÓN Y DESPLAZAMIENTO

Seattle ha sido una de las ciudades de más rápido crecimiento en el país en la última década. En abril de 2010, la población de la ciudad era de 608,661 habitantes. En julio de 2019, la población estimada era de 753,675, lo que representa un aumento del 23.8 % desde 2010.

Seattle es también una de las ciudades menos asequibles del país. En agosto de 2020, el precio mediano de casas unifamiliares y condominios era de \$780,126. Esto es un aumento de más del 7 % con respecto al año anterior.

En la última década, el valor mediano más bajo de las viviendas unifamiliares fue de \$363,000 en marzo de 2012. Desde entonces, el valor mediano de una vivienda en Seattle aumentó más del doble.

El 2018, el ingreso mediano de los hogares era \$85,662. En 2019, el ingreso mediano aumentó a \$102,500. Pero más de una cuarta parte de los hogares en Seattle ganan menos de \$50,000. La mayoría son hogares de comunidades de color no blancas.

Hoy en día, Seattle se encuentra entre las tres ciudades que más rápidamente se están gentrificando en el país. Washington, DC, y Portland, Oregon, son las otras dos ciudades. A lo largo de varias décadas, la segregación, las prácticas discriminatorias y las políticas de renovación urbana sentaron las bases para que los vecindarios históricamente negros y morenos se convirtieran en hogares más adinerados, a menudo de profesionales blancos y jóvenes. Toda esta nueva riqueza, junto con las inversiones de la ciudad en la

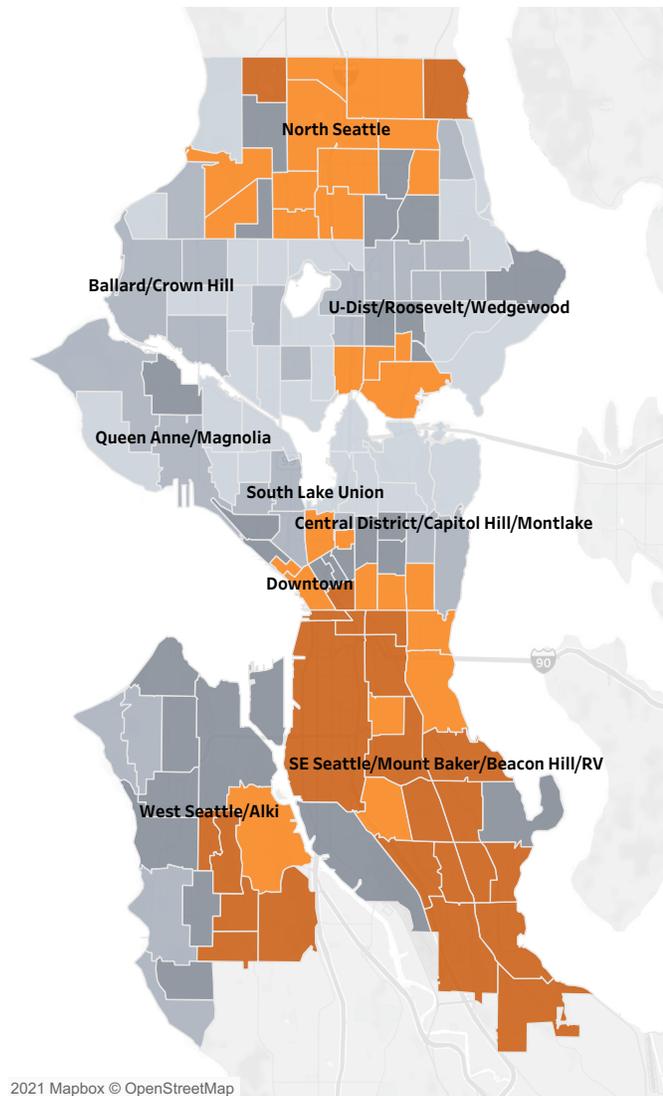
infraestructura, cambia rápidamente la apariencia y la sensación de un vecindario. Para los residentes de siempre y los residentes desplazados del vecindario, puede parecer que sucedió de la noche a la mañana; así es como se siente la gentrificación.

Para visualizar y comprender mejor la distribución demográfica de las poblaciones vulnerables en Seattle, el SDOT preparó un Índice Compuesto de Equidad Racial y Social basado en elementos de los mapas del Índice de Crecimiento y Equidad. Ofrece un vistazo de las áreas que se consideran prioritarias al centrar la equidad en nuestras inversiones.

ÍNDICE COMPUESTO DE EQUIDAD RACIAL Y SOCIAL

El Índice Compuesto de Equidad Racial y Social combina información sobre raza, origen étnico y datos demográficos conexos con datos sobre desventajas socioeconómicas y de salud. El índice clasifica los tramos censales por prioridad y se correlaciona con los porcentajes de personas de color, ingresos y adultos con discapacidades. La clave de color es por quintiles de índice compuesto, cada uno de los cuales representa el 20 % de los tramos censales de Seattle. Las áreas resaltadas en naranja y rojo representan las Áreas Prioritarias del Índice de Equidad Racial y Social.

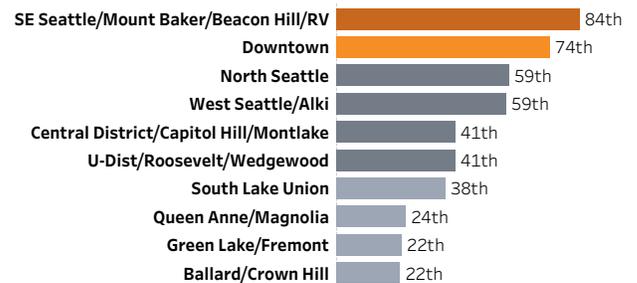
ILUSTRACIÓN 5. ÍNDICE DE EQUIDAD RACIAL Y SOCIAL POR TRAMO CENSAL Y VECINDARIO DE TRAYECTO



Race and Social Equity Index Color Key

RSE Index Quintile	Arterial Miles	Housing Units	Population
Highest	145 (25%)	59K (16%)	128K (18%)
Second Highest	122 (21%)	81K (22%)	148K (21%)
Middle	104 (18%)	80K (21%)	135K (19%)
Second Lowest	101 (17%)	86K (23%)	153K (22%)
Lowest	109 (19%)	67K (18%)	142K (20%)
Total	581 (100%)	373K (100%)	705K (100%)

Average RSE Index by Commute Neighborhood



2021 Mapbox © OpenStreetMap

Apéndice 3: Eventos actuales de 2020: Injusticia racial, COVID-19 y Cambio Climático

Las crisis de 2020 relacionadas con la brutalidad policial, los disturbios civiles, los incendios forestales y el impacto económico y de salud pública de la pandemia de COVID-19 han puesto de manifiesto fisuras en nuestro sistema de transporte. Al mismo tiempo, estos acontecimientos nos brindan la oportunidad de tomar medidas urgentes y responder con un enfoque centrado en la equidad.

IMPACTOS DESPROPORCIONADOS DE LA CRISIS POR COVID-19 Y LA RESPUESTA DEL SDOT

En Seattle, hay una gran variación sobre cuáles son las comunidades que se ven afectadas por el COVID-19. Las tasas de infección en las comunidades de Seattle con el mayor riesgo de desplazamiento y la mayor proporción de identidades marginadas (por ejemplo, las comunidades BIPOC, los inmigrantes, las personas con alguna discapacidad) son tres veces más altas que en las zonas con bajo riesgo de desplazamiento y desventaja comunitaria. Estos impactos se manifiestan a través de un mayor riesgo de exposición debido a las condiciones de vida y de trabajo, así como una mayor vulnerabilidad debido a los problemas de salud subyacentes.

En el condado de King, sabemos que al 28 de septiembre de 2020, las comunidades BIPOC están en particular riesgo de contraer el virus. Entre los grupos de habitantes que contraen el virus con mayor frecuencia, en comparación con la población blanca, se encuentran: nativos hawaianos/isleños del Pacífico (6 veces más probable), Latinx (5 veces más probable), negros (3 veces más probable) e indígenas (2 veces más probable).

La pandemia ha generado toda una serie de nuevos retos a los que el SDOT debe responder, entre los que se incluyen cambios fundamentales en nuestra forma de movilizarnos y de acceder a bienes y servicios; una mayor necesidad de espacio público para cumplir con los protocolos de salud pública; y repercusiones

significativas en nuestra economía local, regional y global. También ha puesto al descubierto y agravado las desigualdades estructurales existentes que afectan de manera desproporcionada a las comunidades marginadas por el gobierno, en particular a las comunidades BIPOC.

Al inicio de la pandemia del COVID-19, SDOT se centró en garantizar opciones seguras para los viajes necesarios y para que las empresas esenciales continuaran operando. Una de las estrategias fue reservar espacio de estacionamiento en los bordillos para recoger y entregar mercancía frente a los negocios esenciales, incluidos los restaurantes, para que pudieran seguir funcionando. El SDOT también implementó rápidamente la iniciativa de las Calles para mantenerse saludable (Stay Healthy Streets) a fin de permitir que más personas accedieran de manera segura al aire libre, manteniendo los protocolos adecuados de distanciamiento físico. Asimismo, el SDOT expidió permisos para permitir colocar mesas para sentarse al aire libre en las zonas de libre derecho de paso a fin de que los restaurantes participantes pudieran volver a abrir sus puertas.

El SDOT también está en proceso de organizar esfuerzos adicionales para responder a los impactos del COVID-19. Estos esfuerzos, que se enfocan en la equidad, en cumplir con los protocolos de salud pública y en acelerar la recuperación, se centran en los siguientes principios:

- dar prioridad al transporte público, especialmente para los trabajadores esenciales
- acelerar el transporte activo y fomentar la creación de "vecindarios de 15 minutos"
- reducir los viajes en automóvil de una sola persona
- maximizar el espacio para las personas
- apoyar a los negocios y empresas locales y a los distritos comerciales
- optimizar el reparto de mercancías y las cadenas de suministro

BRUTALIDAD POLICIAL Y RESPUESTA ANTIRRACISTA

Aunque no suele considerarse en el ámbito de un departamento de transporte, el SDOT ha tomado medidas activas para responder a la brutalidad policial, a las protestas que luego conllevan y a la necesidad de fomentar las prácticas antirracistas. Esta es una práctica transformativa continua en la que nuestro departamento se está involucrando.

En los últimos meses, el SDOT ha fomentado y facilitado diversas oportunidades para que el personal aprenda a combatir el racismo. Entre ellas se incluyen conversaciones más profundas entre los grupos de afinidad racial y étnica, incluido el caucus negro del departamento que reclama la necesidad de responder de forma más profunda y significativa a las cuestiones racializadas.

Otros esfuerzos internos siguen germinando. En la actualidad, un grupo diverso de personal del SDOT está reimaginando activamente la seguridad de la comunidad y replanteándose el papel del cumplimiento de normas, especialmente en lo que se refiere al nivel apropiado de multas e infracciones por actividades en los derechos de paso de la ciudad y explorando acciones no punitivas y oportunidades educativas. El hacer cumplir el pago de las infracciones de tránsito y de las tarifas afectan de manera desproporcionada a las comunidades negras y nuestro departamento está participando activamente en debates internos y explorando maneras de cambiar las políticas que son perjudiciales.

Además, las divisiones están llevando a cabo sesiones periódicas de aprendizaje con los líderes de equidad del departamento en materia de antirracismo y de cómo podemos infundir y fortalecer nuestras prácticas al respecto, no solo en el trabajo que realizamos en el SDOT, sino en la vida diaria.

ACCIÓN CLIMÁTICA Y LA NECESIDAD DE AIRE LIMPIO

Los incendios forestales de 2020 han sido de los más destructivos. Son una manifestación de la crisis del calentamiento global, una emergencia climática. En su esfuerzo continuo por hacer frente al cambio climático, la Ciudad ha preparado su propio "Nuevo Pacto Verde" (Green New Deal, GND, por sus siglas en inglés), una política de base amplia y un conjunto de acciones destinadas a acelerar los esfuerzos para reducir las emisiones de carbono. Por su parte, el SDOT está colaborando con otros

departamentos municipales para llevar a cabo el GND. El SDOT también es un socio clave en el Plan de Electrificación del Transporte, un plan reciente para acelerar la adopción de vehículos eléctricos y ayudar a aumentar el uso del transporte público, los viajes a pie y en bicicleta como alternativas a las opciones de viaje basadas en combustibles fósiles.

Para 2030, la meta de la Ciudad es reducir las emisiones de los vehículos de pasajeros en un 82 % con respecto a la línea de referencia de 2008. Según los datos de emisiones hasta 2018, la Ciudad ha reducido las emisiones de los vehículos de pasajeros solo en un 3 %. Para lograr la meta de emisiones de pasajeros de 2030, esto significa que la ciudad tendría que básicamente reducir las emisiones en un 8 a 9 por ciento cada año entre 2021 y 2030. Un progreso lento y constante no nos permitirá alcanzar nuestra meta. Tenemos que perfeccionar nuestro enfoque y acelerar nuestras intervenciones para reducir drásticamente las emisiones, especialmente en el sector del transporte.

Es ahora cuando tenemos la oportunidad de hacer frente a esta situación y de colaborar con las comunidades para abordar los efectos del cambio climático. Las comunidades BIPOC que viven en zonas con inversiones insuficientes han expresado y abogado por cuestiones clave de justicia medioambiental, tales como la necesidad de un aire limpio, más espacios verdes y la reducción de la contaminación; hay medidas que podemos tomar urgentemente para mitigar más rápidamente los impactos del cambio climático, especialmente en las comunidades más vulnerables a esto.

OPORTUNIDAD DE SEGUIR ACTUANDO

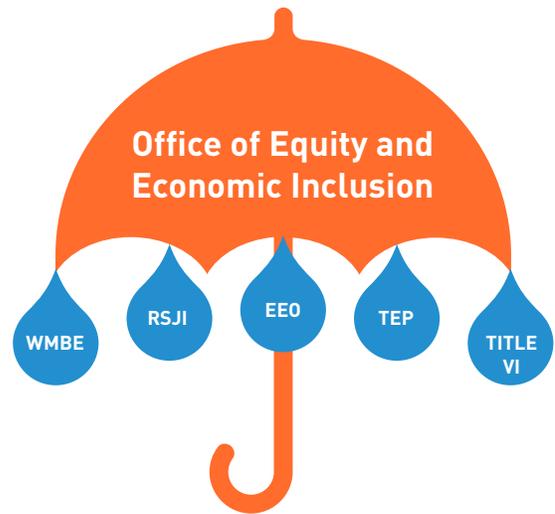
En conjunto, las respuestas del SDOT a las crisis de 2020 forman parte de los esfuerzos continuos en varios frentes para hacer de la ciudad un mejor lugar para todos, pero especialmente para las comunidades que han sido excluidas y en las que el gobierno no ha invertido lo suficiente. Las semillas de estas desigualdades, como en tantas otras ciudades del país, se sembraron hace años, pero existe la oportunidad de tomar medidas. Reconocer que estas desigualdades no son nada nuevo puede ayudarnos a replantear nuestras respuestas y procesos, a asegurar que las comunidades BIPOC y vulnerables se beneficien de las inversiones municipales, y a potencialmente paliar los errores del pasado, al tiempo que nos aseguramos de no repetirlos.

Apéndice 4: Trabajo y esfuerzos de equidad actuales en el SDOT

Actualmente, el SDOT está llevando a cabo varios esfuerzos centrados en la equidad como parte de nuestro compromiso y práctica dedicada a nivel de toda la ciudad de incluir los valores y principios antirracistas de la RSJI en nuestro trabajo diario.

LA INICIATIVA DE JUSTICIA RACIAL Y SOCIAL (RSJI) DE LA CIUDAD DE SEATTLE

La Iniciativa de Justicia Racial y Social (RSJI) es el compromiso de la Ciudad de eliminar las disparidades raciales y lograr la equidad racial en Seattle. Dentro del SDOT, la misión del RSJI es elevar la pertenencia y centrar la mentalidad de la equidad para acabar con la opresión, el racismo y los prejuicios raciales en nuestro sistema de transporte y fuerza laboral. Guiado por el Modelo para la Equidad en el Transporte, el Equipo de Cambio del SDOT da prioridad a la equidad racial y a la cultura centrada en el ser humano en todos los aspectos del SDOT.



OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN ECONÓMICA (OEEI) DEL SDOT

Para consolidar aún más nuestro compromiso con la equidad, el SDOT ha establecido la Oficina de Equidad e Inclusión Económica (OEEI) en el departamento. La OEEI está ubicada en la Oficina del Director.

La Oficina de Equidad e Inclusión Económica (OEEI) se encarga de dirigir la visión estratégica y el liderazgo en la planificación, la promoción y el avance de la equidad y la diversidad y conduce al SDOT a lograr mejoras cuantificables. La OEEI promueve y fomenta la equidad en el SDOT a través de la promoción interna y la colaboración con el equipo de cambio del SDOT. La OEEI abarca varias carteras:

- **Programa de empresas propiedad de mujeres o minorías (WMBE):** el Programa WMBE es un instrumento normativo para aumentar la equidad de los contratos con la Ciudad de Seattle. Se basa en la Iniciativa de Justicia Racial y Social de Seattle, el Código Municipal de Seattle 20.42 y los Decretos Ejecutivos 2010-05, 2014-03 y 2019-06. El Programa WMBE se enfoca en particular en las empresas propiedad de mujeres y de minorías, ya que se ha determinado que están significativamente menos representadas en los contratos de la Ciudad. El Programa WMBE de la Ciudad se implementa dentro de cada Departamento. El



Programa WMBE del SDOT es implementado y gestionado por el Asesor WMBE del SDOT. El Programa WMBE del SDOT busca eliminar las barreras fomentando el apoyo a las WMBE desde dentro del SDOT mediante la promoción interna, las políticas y la formación, así como externamente compartiendo recursos e información con las empresas para facilitar el alcance dentro de la comunidad.

- **Iniciativa de Justicia Racial y Social (RSJI):** la Iniciativa de Justicia Racial y Social (RSJI) es el compromiso de la Ciudad de eliminar las disparidades raciales y lograr la equidad racial en Seattle. El Asesor de la RSJI dentro de la OEEI trabaja en coordinación con el Equipo de Cambio del SDOT y sirve como especialista en la materia para ayudar al Equipo de Cambio a desarrollar estrategias de cambio.

- **Equidad en el transporte:** este programa ofrece opciones de transporte seguras, ambientalmente sostenibles, accesibles y asequibles que apoyan a las comunidades negras, indígenas y de personas de color (BIPOC), a las comunidades de menores recursos, a las comunidades de inmigrantes y refugiados, a las personas con alguna discapacidad, a las personas que se encuentran sin techo o en situación de inseguridad en la vivienda, las personas LGBTQIA+, las mujeres y las niñas, los jóvenes y los adultos mayores para que puedan prosperar en sus comunidades vibrantes y saludables y para mitigar las disparidades raciales y los efectos del desplazamiento.

- **Título VI:** la Ciudad de Seattle lleva a cabo sus programas, servicios, empleos, contrataciones o actividades sin distinción de raza, color, origen nacional, discapacidad, sexo o edad, de acuerdo con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, en su versión modificada, el Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, en su versión modificada, y las leyes federales y locales aplicables. Además, la Ciudad de Seattle prohíbe la discriminación en la prestación de programas, servicios o actividades por motivos de orientación sexual, identidad de género, credo, religión, ascendencia, ideología política, condición de veterano dado de baja honrosamente o estatus militar, participación en un programa de la Sección 8, madre que amamanta a su hijo y uso de un animal de servicio en lugares públicos, empleo en la ciudad y contratación.
- **Igualdad de oportunidades en el empleo (Equal Employment Opportunity, EEO, por sus siglas en inglés):** el compromiso del SDOT es ofrecer un lugar de trabajo que trate a todos los empleados, solicitantes de empleo, voluntarios y contratistas de manera equitativa, con dignidad y respeto. El SDOT no tolera la discriminación, el acoso o las represalias basadas en la orientación sexual, la identidad de género, el credo, la religión, la ascendencia, la ideología política, la condición de veterano dado de baja honrosamente o el estatus militar u otras clases protegidas. A todos los empleados se les informa de la intención y los principios de la política de EEO de la Ciudad de Seattle.

GRUPOS DE RECURSOS PARA EMPLEADOS (ERG)

Los Grupos de Recursos para Empleados (ERG) del SDOT se esfuerzan por promover el desarrollo organizativo y de liderazgo en todos los niveles, crear un sistema de apoyo interno para el personal y fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Estos Grupos reúnen a diversas secciones transversales del SDOT, abarcando niveles y unidades, para lograr los objetivos a nivel de todo el SDOT. También se ha demostrado que los ERG mejoran la felicidad y motivación de los empleados, así como el clima cultural de la organización.

El objetivo general compartido de los ERG del SDOT es hacer del SDOT un lugar aún mejor para trabajar. Mediante un esfuerzo conjunto, el POCA del SDOT impulsó y redactó el contenido de la declaración oficial del director del SDOT sobre Las vidas de las personas negras importan (Black Lives Matter) y seguirá interviniendo en la priorización de las voces negras y morenas dentro de la organización y para la Ciudad de Seattle.

Los Grupos de Recursos para Empleados del SDOT incluyen:

- **Equipo de apoyo para los empleados negros (Black Employee Support Team, BEST, por sus siglas en inglés)** - El equipo de apoyo para los empleados negros del SDOT es un caucus que apoya el desarrollo de la Agenda de Equidad de la Fuerza Laboral del SDOT, centrándose especialmente en las perspectivas de los empleados negros del SDOT.
- **RISE API** - RISE API significa Agrupación para la inclusión, la solidaridad y la equidad de los asiáticos e isleños del Pacífico, (Rally for Inclusion, Solidarity, and Equity, Asian Pacific Islanders), por sus siglas en inglés. El RISE API del SDOT es un caucus que proporciona un espacio seguro para que los empleados asiáticos e isleños del Pacífico del SDOT compartan experiencias, aprendan nuevas destrezas, promuevan el avance de sus miembros y sirvan de recurso para sus compañeros de trabajo. Sus actividades incluyen seminarios con ponentes, sesiones de intercambio y eventos sociales.
- **Latinx** - El caucus Latinx del SDOT busca crear una comunidad y conexiones entre las agencias y en toda la ciudad y la región, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional de los miembros y apoyar a la comunidad latina e hispana en general, incluidas las organizaciones sin fines de lucro, las organizaciones comunitarias y las empresas y negocios locales.
- **Aliados Blancos Antirracistas** - Los Aliados Blancos Antirracistas del SDOT son un caucus de empleados del SDOT que se identifican como blancos y trabajan para dismantelar el racismo mediante el desarrollo de competencias de alfabetización racial, la creación de resiliencia y estrategia y entablando conversaciones difíciles sobre la raza blanca y el racismo.

AGRADECIMIENTOS

Equipo de Desarrollo del Modelo para la Equidad en el Transporte

Annya Pintak, Gerente de Equidad en el Transporte / Codirectora del TE-IDT, Oficina de Equidad e Inclusión Económica del SDOT

Radcliffe Dacanay, Planificador Principal / Codirector del TE-IDT, Política y Planificación del SDOT

Cherry Cayabyab, KAYA strategik, LLC

Miembros del Grupo de Trabajo para Equidad en el Transporte del SDOT

Equipo Intradepartamental para Equidad en el Transporte (TE-IDT) del SDOT

Michele Domingo, Gerente de la Oficina de Equidad e Inclusión Económica del SDOT

Kristen Simpson, Promotora Ejecutiva del TE, Jefa de Gabinete del SDOT

Naomi Doerner, ex Gerente de Equidad en el Transporte del SDOT

Contribuyentes del Modelo para la Equidad en el Transporte

Belén Herrera, Nathalie Salazar, Margo Dawes, Jess Kim, Chisaki Muraki-Valdovinos, Allison Schwartz, Viviana Garza, Salma Siddick, Stephen Barham, Equipo de Cambio del RSJI del SDOT

Revisores del Modelo para la Equidad en el Transporte

Michele Domingo, Barbie-Danielle DeCarlo, Tracy Krawczyk, Lizzie Moll, Dawn Schellenberg | SDOT

Un agradecimiento especial a los siguientes colaboradores y partes interesadas por su apoyo a lo largo del proceso de desarrollo del Modelo para la Equidad en el Transporte

Leslie Potts, Asociada, KAYA strategik, LLC

Sokunthea Ok, enlace comunitaria del Departamento de Vecindarios (Department of Neighborhoods, DON, por sus siglas en inglés)

King County Metro

Departamento de Vecindarios de la Ciudad de Seattle

Oficina de Sostenibilidad y Medio Ambiente de la Ciudad de Seattle

Oficina de Planificación y Desarrollo Comunitario de la Ciudad de Seattle

El SDOT agradece a la Oficina de la Alcaldía, a los dirigentes del SDOT, al Concejo Municipal, a los líderes de la comunidad, así como al personal de la Ciudad y de las agencias asociadas, demasiados para ser mencionados aquí individualmente, y que apoyaron el desarrollo del Modelo para la Equidad en el Transporte.

El Departamento de Transporte de Seattle
700 5th Avenue, Suite 3800
PO Box 34996
Seattle, WA 98124-4996
(206) 684-ROAD (7623)
www.seattle.gov/transportation



Seattle
Department of
Transportation

Febrero, 2022