

Resolución N.º \_\_\_\_\_

**RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DEL INFORME DE VALOR LÍQUIDO DE 2013, INCLUYENDO EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA Y LAS CINCO ÁREAS DE ENFOQUE PARA EL DESARROLLO DE RELACIONES SEGÚN LO PRESENTADO POR EL PERSONAL DE LA CIUDAD EN LA SESIÓN DE TRABAJO DEL CONCEJO MUNICIPAL LLEVADA A CABO EL 13 DE ENERO DE 2015 (ASUNTOS DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD RACIAL).**

CONSIDERANDO que crear una comunidad sólida y más incluyente es vital para la prosperidad a largo plazo de Iowa City, y

CONSIDERANDO que el Concejo Municipal está comprometido con eliminar las desigualdades en el Gobierno Municipal, y

CONSIDERANDO que el Concejo Municipal está comprometido con promover la justicia e igualdad racial como un aspecto fundamental de una comunidad sana e incluyente, y

CONSIDERANDO que el 19 de junio de 2012 el Concejo Municipal aprobó una resolución que establecía el Comité Específico para la Diversidad (Ad Hoc Diversity Committee) con el fin de estudiar el cumplimiento de la ley en la Ciudad, la Junta Ciudadana de Revisión Policial (Citizens Police Review Board) y los servicios de transporte en cuanto a la relación con las personas de color para fomentar una interacción de la comunidad justa y armoniosa, y

CONSIDERANDO que el 18 de junio de 2013 el Concejo Municipal aprobó una resolución en la que se implementan las recomendaciones del Comité Específico para la Diversidad y el personal de la ciudad, y

CONSIDERANDO que, conforme con estas recomendaciones, el 18 de agosto de 2014 se publicó un informe de equidad con un plan de acción para reducir la desproporcionalidad étnica y racial en los servicios, programas y operaciones de la Ciudad.

AHORA, POR LO TANTO, SE RESUELVE que el Concejo Municipal por este medio hace un resumen de sus prioridades principales y de las nuevas iniciativas relacionadas generadas por el informe del 2013 sobre la equidad y el plan de acción específico desarrollado por el personal y el Concejo Municipal para fomentar la equidad racial y étnica y mejorar la comunicación y las relaciones con la comunidad.

- Tener centros de comunicación en distintos lugares a lo largo de la comunidad. Dos miembros del Concejo se rotarán en cada centro de comunicación y esos dos miembros del Concejo informarán al resto del Concejo.
- Realizar mesas redondas del personal con los presidentes/directores de organizaciones de la comunidad que enfocan su esfuerzo en eliminar las desigualdades raciales.
- Extender el Café con un policía para rotarlo a distintas áreas de la ciudad.
- Solicitar (el Departamento de Policía) la participación en el programa piloto del Departamento de Justicia de los Estados Unidos de la Iniciativa Nacional para Construir Confianza y Justicia.
- Ofrecer que la Policía lleve a los miembros de la comunidad que desean participar.
- Ampliar en el Departamento de Policía el uso de cámaras que se llevan en el

cuerpo y desarrollar las reglas y reglamentos adecuados para esta tecnología.

- Continuar participando en el estudio de contacto desproporcionado de minorías con el Dr. Barnum y St. Ambrose University.
- Fomentar la ampliación de la Junta Ciudadana de Revisión Policial a otras jurisdicciones.
- Proporcionar recursos financieros y laborales a los Departamentos de la Ciudad para que puedan realizar capacitaciones y actividades sobre la aptitud cultural, conocimiento cultural, conciencia cultural y prejuicio implícito.
- Involucrarse con miembros de la comunidad, específicamente con personas de color y miembros de los grupos históricamente subrepresentados al participar activamente en programas, actividades y extensión a la comunidad.
- Proporcionar apoyo y recursos para un programa regional de identificación en la comunidad.
- Asociarse con Government Alliance on Race and Equity (GARE). GARE es una organización de gobiernos en todo el país comprometida con la equidad racial. GARE proporcionar recursos para la equidad, las mejores prácticas y la experiencia y conocimiento de profesionales en el campo. El personal realizará una revisión después de un año para determinar si la relación está produciendo los resultados esperados.
- Revisar y discutir los informes de comité del Comité Coordinador de la Justicia Penal (Criminal Justice Coordinating Committee) del Condado de Johnson.
- Recopilar y analizar datos de las personas que solicitan empleo en la Ciudad para determinar qué barreras existen para crear la equidad en la fuerza laboral.
- Recopilar y analizar datos de las personas que solicitan cita en las juntas/comisiones de la Ciudad para determinar qué barreras existen para crear la representación proporcional de personas de color en las juntas/comisiones.
- Evaluar una herramienta de revisión del impacto de la equidad racial en los presupuestos, programas, políticas y servicios de la Ciudad.
- Tomar las medidas activas para aumentar la diversidad étnica y racial del grupo de solicitantes para contratación dentro del Departamento de Policía.
- Aumentar la conciencia de las opciones disponibles para presentar quejas contra el Departamento de Policía u otros servicios, programas u operaciones de la Ciudad.

Resolución N.º \_\_\_\_\_  
Página 3

Emitido y aprobado este \_\_\_\_\_ día de \_\_\_\_\_ de 2015.

\_\_\_\_\_  
ALCALDE

Aprobado por

ATESTIGUADO POR: \_\_\_\_\_  
SECRETARIO MUNICIPAL

\_\_\_\_\_  
Oficina del Consejero Jurídico

Fue solicitado por \_\_\_\_\_ y secundado por \_\_\_\_\_ que se adopte la Resolución, y al pasar la lista hubo:

SÍ:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

NO:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

AUSENTES:

\_\_\_\_\_ Botchway  
\_\_\_\_\_ Dickens  
\_\_\_\_\_ Dobyms  
\_\_\_\_\_ Hayek  
\_\_\_\_\_ Mims  
\_\_\_\_\_ Payne  
\_\_\_\_\_ Throgmorton