

توصيات لمكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية في مقاطعة كونترا كوستا



Office of Racial
Equity & Social
Justice

CONTRA COSTA COUNTY



إهداء

هذا التقرير مهدى إلى أحبائنا في مجتمعات كونترا كوستا. وإلى كل من كان جزءاً في عملية المشاركة المجتمعية هذه. ولكل من شارك بإيمان وثقة، وحتى أولئك الذين شاركوا بترددٍ وعدم يقين. ولكل الذين أدركوا وتقبلوا الحاجة إلى النضال الصحيح وجماله رغم هشاشته، وخوض المخاطر، وارتكاب الأخطاء، وقول الحقيقة.

إن هذا التقرير، وهذه الإجراءات، وهذا المكتب المعني بالمساواة العرقية والعدالة الاجتماعية، كلها ملك لنا. عساها تكون كاشفة لجميع الحقائق ومؤكدة لها، وشفافية لجميع مشاكل مجتمعاتنا، وتذكيراً لنا بقوتنا.

جدول المحتويات

3	شكرٌ وتقدير
7	ملخص تنفيذي
11	مقدمة
19	نتائج جلسات الاستماع
20	نتائج الاستبيانات المجتمعية
30	التأملات والآراء
33	أولويات المكتب
35	موظفو المكتب
38	هيكلية المكتب
40	توصيات اللجنة الأساسية أو ملخص عنها
42	الملحق أ، التخطيط الزمني
44	الملحق ب، التوصيات الأولية
45	الملحق ج، تاريخ خطة الوصول إلى اللغة
47	الملحق د، مثال عن الاستخدام

ملاحظة تم تأمين الموارد المالية لعملية المشاركة المجتمعية من خلال شركاء خيريين محليين، وليس عن طريق موازنة المقاطعة، وكان هذا استراتيجية مقصودة لضمان المشاركة المجتمعية العميقة والواسعة. فاعتمادنا على أموال المقاطعة يقينا بأسلوب عمل النظام ونواتجه، بدلاً من الارتباط بأسلوب عمل المجتمع. لقد استخدمنا الأموال الخيرية حتى نتمكن من الاستفادة من الوقت اللازم والمطلوب لجمع المعلومات، والاستماع إلى الآراء، والاستفسار، وكشف الحقائق للوصول إلى صورة أكثر صدقاً وشمولية للموارد التي يحتاجها مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية لتحقيق أهدافه المنشودة. انظر المقدمة في الصفحة (11-12) للمزيد من المعلومات.

شكر وتقدير

الاعتراف بحقوق الأرض

نحن نعتزف بأننا جميعًا نعيش على أراضٍ قبلية عاشت عليها شعوب قبلنا في الماضي الغابر. إننا نقدم احترامنا لأعيان تلك الشعوب في الماضي والحاضر. نرجو منكم قضاء بعض الوقت لتفكروا في ذلك التاريخ الذي اتسم بممارسة العنف ضد تلك الشعوب وتهجيرها، وهجرة شعوب أخرى إلى هذه الأراضي واستيطانهم فيها. نحن نقدر مرونة من عاشوا في الماضي ومن يعيش في الحاضر، وتعاونهم معًا لبناء دولة قوية وذات سيادة يتمكن فيها أفراد القبائل من عيش قيمهم وثقافتهم.

أرسل رمز منطقتك إلى الرقم: 312-5085 (907) 1 لمعرفة المزيد عن الأراضي القبلية في منطقتك.

[/https://nativegov.org/a-guide-to-indigenous-land-acknowledgment](https://nativegov.org/a-guide-to-indigenous-land-acknowledgment)

الاعتراف بحقوق العمال

نحن نعتزف بحقوق جميع العمال من السكان الذين استُعبدوا، وخطفوا، وهُجروا. كما نعتزف بحقوق جميع المهاجرين واللاجئين الذين سُجنوا أو أصبحوا بلا موطن، ولم تُوثق أسماؤهم في أي سجل رسمي. نحن لا ننسى أن بلادنا قد بُنيت على أكتاف الناس المستعبدين الذين أُجبروا على القدوم إلى القارتين الأمريكيتين من القارة الأفريقية. نعتزف بأن ثقافتنا، واقتصادنا، ووطننا بأكمله بُني، وبشكل كبير وأساسي، ولا يزال يُبنى "نتيجة جهود الأفريقيين المستعبدين الذين عانوا من ويلات رحلة الاتجار بهم عبر المحيط الأطلسي، والعبودية الظالمة وقوانين جيم كرو للفصل العنصري. إننا نعتزف بكل العمل الطوعي وغير الطوعي، ونعتزف بحقوق الناس الذين استُعبد أسلافهم، ولا يزالون يخدمون بلادنا بقواهم العاملة." الدكتور تي جي ستينورات.

تفضل بزيارة الروابط التالية لمعرفة المزيد:

www.unpaidlabor.com

[/https://diverseeducation.com/article/206161](https://diverseeducation.com/article/206161)

الإقرار بالضرر

تقر اللجنة الأساسية بمسؤوليتها عن جميع الأضرار التي تسببنا فيها و/أو ساهمنا فيها و/أو سمحنا بحصولها، سواء كانت تلك الأضرار معروفة أم غير معروفة. وعلى الرغم من أن النية السليمة قد تبرر الضرر، إلا أن التأثير الناتج هو ما يهم دائمًا، وخاصة في القضايا المرتبطة بالعدالة. نحن نعتذر لكم عن أي ضرر تعرّض له أي من أعضاء مجتمعنا أثناء القيام بهذه العملية، من إقصاء، أو استخراج للمعلومات، أو ادعاءات، أو إزعاج غير مبرر. نقدر لكم صبركم وتحملكم لنا، وإعطاءنا الوقت والفرصة الكافيين لتصحيح أخطائنا وعثراتنا. سنبقى ملتزمين بإثبات تواجدها لتقديم الدعم، والعمل الصحيح، والسعي في طريق الحق طوال هذه الرحلة.

شكر وتقدير لشركائنا في اجتماع طاولة المضيف وجلسات الاستماع

نقدم شكرنا لشركائنا في اجتماع طاولة المضيف وجلسات الاستماع:

- ♦ تحالف إنهاء الإساءة وتقديم فرص التوظيف والخدمات الإنسانية
- ♦ الشبكة البيئية في آسيا والمحيط الهادئ
- ♦ تحالف عدالة الميزانية كوتترا كوستا
- ♦ مكتب مدير مقاطعة كوتترا كوستا*
- ♦ مركز العدالة الأسرية في مقاطعة كوتترا كوستا
- ♦ مكتب المدافعين العمومي في مقاطعة كوتترا كوستا *
- ♦ كوتترا كوستا للخدمات الصحية *
- ♦ تحالف حقوق المهاجرين في كوتترا كوستا
- ♦ مكتب مقاطعة كوتترا كوستا للعودة والعدالة*
- ♦ مكتب إدارة المخاطر في مقاطعة كوتترا كوستا*
- ♦ النائب العام في المقاطعة*
- ♦ وكالة إيست باي للأطفال/مؤسسة تروما ترانسفورمد غير الربحية
- ♦ تحالف مجتمع شرق كوتترا كوستا
- ♦ منظمة فيرست فايف كوتترا كوستا للخدمات الاجتماعية*
- ♦ مؤسسة هيلثي ريتشموند
- ♦ إيجيتشي بيركنز وشركاه (تسجيل رسومي)
- ♦ M3tagamers (فريق تقني)
- ♦ تحالف العمل متعدد الأديان
- ♦ منظمة NAACP - فرع المقاطعة الشرقية
- ♦ منظمة NAACP - فرع ريتشموند
- ♦ مؤسسة NAMI في كوتترا كوستا
- ♦ الكنيسة المعمدانية الأولى بيتسيرغ
- ♦ مؤسسة ري إيميغين للسلامة العامة في كوتترا كوستا
- ♦ منظمة Rubicon Programs للخدمات الاجتماعية
- ♦ منظمة RYSE الشبابية
- ♦ مشروع العودة الآمنة
- ♦ جمعية الوقوف مع كوتترا كوستا، جمعية كوتترا ديفندر
- ♦ المشرف جون جيوبا *
- ♦ المشرف فيدرال جلوفر *
- ♦ مركز موارد المجتمع القروي
- ♦ *شركاؤنا من الأنظمة

كل الشكر لشركائنا من السكان المحليين الذين عقدوا أكثر من جلسة استماع وهم:

- ♦ تيكى فلو
- إيزابيل لارا
- ♦ كاثرين لي
- ♦ لاتريس مارتين
- ♦ باتريشيا بيركينز
- ♦ أندريا ريوس
- ♦ خوسيه ريزو
- ♦ ساندي سايتورن

نعتر إذا كنا قد أغفلنا ذكر اسم أي من شركائنا. إذا لاحظتم إغفالاً لأي اسم، يُرجى التواصل مع أنجيلا إيرفين-بيكر على البريد الإلكتروني: airvine@cerespolicyresearch.com

ملخص تنفيذي

في فبراير 2021، اجتمع أعضاء طاولة المضيف المكونة من سكان مجتمع السود، والسكان الأصليين، والملونين (BIPOC)، ومجلس المشرفين، وشركاؤنا في الأنظمة الحكومية معًا لتطوير وتسهيل حملة الاستماع المجتمعية لإثراء أولويات وهيكلية مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية (ORESJ)

شكّلت مجموعة مصغرة من قادة طاولة المضيف التزمت بقيادة العمل اليومي من تخطيط ومشاركة مجتمعية وتطوير للتوصيات ما أصبح يعرف الآن باسم "اللجنة الأساسية".

وكُلف أعضاء طاولة المضيف واللجنة الأساسية بثلاث مهام: (1) تطوير الهيكلية النهائية للمكتب، والأدوار، والمسؤوليات المطلوبة منه، (2) وضع خطة تعكس أولويات المجتمع فيما يتعلق بعمل المكتب، (3) وضع خطة لجعل المكتب مسؤولاً بكل شفافية أمام العامة.

وانبثقت التوصيات اللاحقة عن عملية التخطيط القوية والتدرجية هذه.

استخدام نموذج الوظيفتين (TWO-HAT)

نهض عدد من المنظمات بمرور الوقت بوظيفتين أساسيتين على قدم المساواة. هذا يعني بالنسبة لنا باعتبارنا مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية، إجراء تحول في وكالة المقاطعة الداخلية، والمشاركة المجتمعية الخارجية كهدفين متساويين يلامسان جوهر عملنا. يهدف هذا المكتب إلى:

1. تحسين التعليم، وزيادة الموارد، وتعديل السياسات لمعالجة العنصرية الموجودة في بنية المؤسسات والحد من تأثيرها على سكان المجتمع.

2. تقييم الأعمال ودعمها وتنسيقها لتحقيق المساواة العرقية داخل جميع وكالات المقاطعة وإداراتها.

أولويات المكتب للأعوام 3-1

وضعت اللجنة الأساسية قائمة من أولويات المكتب لتحقيق هذين الهدفين المترابطين. فُدمت القائمة الأولية إلى الحاضرين في جلسات المقاهي المجتمعية للوقوف على آرائهم. ونُقحت مسودة الأولويات حيث دُمجت مدخلات المجتمع والتفكير المكثف من قبل أعضاء اللجنة الأساسية، مما أدى إلى الانتقال إلى نطاق العمل التالي الموصى به.

خلال السنوات الثلاث الأولى، ينبغي على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية القيام بما يلي:

1. إنشاء فريق مشترك من مختلف الإدارات في جميع أنحاء المقاطعة. يعمل على تقييم وتنسيق الجهود المبذولة لتحقيق المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية في جميع أنحاء المقاطعة.

2. إرساء بيئة ثقافية آمنة ومرحبة تعزز روح الانتماء في مقاطعة كونترا كوستا. يجب أن يشمل ذلك ما يلي:

- إنشاء آلية لمعالجة المخاوف والشكاوى الفردية والجماعية
- احتضان ثقافات الوكالات في المقاطعة التي تعزز روح المساواة والاندماج في المجتمع والعدالة الاجتماعية
- تطوير وتنفيذ خطة المساواة بين اللغات على مستوى مقاطعة كونترا كوستا لضمان حصول جميع المقيمين والعائلات على فرصة مجدية ومنصفة للتقدم بطلب للحصول على الخدمات التي تقدمها إدارات المقاطعة، والمشاركة فيها، والاستفادة منها. (انظر الملحق ب للتعرف على تاريخ الخطة.)
- بناء قدرات الشباب وإشراكهم في القيادة.

3. تعزيز القدرة على بناء الثقة بين الأفراد بصرف النظر عن الانتماء العرقي والإثني، والدخل، وحالة الهجرة، والتوجه الجنسي، والهوية الجنسية.

4. إجراء تحليل أفقي للعدالة (الإساءة) العرقية.

5. مراجعة مدى توافق مخصصات ميزانية المقاطعة مع مبادئ الإنصاف والعدالة الاجتماعية لمعالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة.

6. مراجعة وتعزيز السياسات داخل وكالات المقاطعة التي تحقق العدالة والإنصاف وتوفر الفرص للجميع.

موجز توصيات اللجنة الأساسية المقدمة إلى مجلس المشرفين

توصي اللجنة الأساسية بما يلي:

1. يتعين على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية في السنة الأولى تعيين موظفين في المناصب التالية:

■ مديريين مشاركين: مدير للتركيز على تحقيق العدالة في أعمال إدارات المقاطعة وتنسيقها وتوسيعها، والمدير الآخر للتركيز على العمل بشكل مباشر أكثر مع المجتمع. ستعمل لجنة المساواة التابعة لمجلس المشرفين (سيتم توسيع نطاق لجنة مراقبة التوظيف الحالية وإعادة تسميتها ليصبح اسمها: لجنة المساواة) مع مكتب مدير المقاطعة لتطوير عملية التوظيف التي سيقوم بها المديران المشاركان على ضوء المدخلات المجتمعية المجدية. سيقود المديران المشاركان الجهود لتشكيل مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية وتعيين باقي الموظفين.

■ منسق المساواة اللغوية الذي يضع خطة لغوية ويعمل على تنفيذها لتحقيق المساواة على مستوى المقاطعة وضمان حصول السكان والأسر على فرص مجدية ومنصفة لتقديم طلب للحصول على الخدمات التي تقدمها إدارات المقاطعة، وتلقيها، والمشاركة فيها، والاستفادة منها.

■ منسق المصالحة للتركيز على الاستراتيجيات والإجراءات لمعالجة الأضرار التاريخية والظلم الاجتماعي

■ محلل بيانات

■ محلل الميزانية والسياسة المالية

2. يجب إنشاء مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية كإدارة منفصلة في المقاطعة تقدم تقاريرها مباشرة إلى مجلس المشرفين مع الإشراف المنتظم من قبل مجلس المشرفين في لجنة المساواة، يجب على لجنة المساواة التأكد من أن مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية يعمل بشكل فعال لتحقيق أهدافه.

3. سينشئ مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية مكتبًا مركزيًا، ومكاتب متنقلة، وأربع مناطق إقليمية للمساواة العرقية يجري تنفيذها على مدار ثلاث سنوات.

4. عند تعيين مديري مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية المشاركين، يجب على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية تشكيل لجنة مشتركة تضم ممثلين عن الإدارات في جميع أنحاء المقاطعة. تعمل هذه اللجنة المشتركة بين الإدارات على تقييم ودعم وتنسيق جهود المساواة الحالية في جميع أنحاء المقاطعة ووضع خطة لتوسيع أعمال المساواة هذه بالشراكة مع مكتب مدير المقاطعة ومجلس المشرفين.

5. يجب أن تعمل اللجنة الأساسية كهيئة استشارية لمكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية ضمًا لاستمرار حسن تسيير شؤونه حتى دمج المكتب بشكل كامل في المجلس الاستشاري للتجارب المجتمعية المُعاشة (كما هو موضح في الصفحة 36) في السنة الثانية لتأسيس المكتب.

6. سيعمل مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية مع مكتب مدير المقاطعة ولجنة المساواة في مجلس المشرفين على وضع خطة لتنفيذ التوصيات الأخرى الواردة في تقرير اللجنة الأساسية.

مقدمة



تفوق العرق الأبيض هو نظام عقائدي وأيديولوجية تصور (زوراً وبهتاناً) الأشخاص البيض، وأصحاب البشرة البيضاء، على أنهم مهيمون ومتفوقون وأكثر قيمة واستحقاقاً من الأشخاص السود والسكان الأصليين والأشخاص الملونين (BIPOC) إنها الأيديولوجية التي تدفع إلى استبعاد السود والسكان الأصليين والملونين، وتشريدهم، واستعمارهم، وتدمير مجتمعاتهم في جميع أنحاء العالم، بالإضافة إلى التهديدات المتطرفة، والعنف المباشر ضد أولئك الأشخاص. وهي ذات الأيديولوجية التي تأسست عليها الولايات المتحدة ولا تزال تسود جميع مؤسساتنا وتشكل أحد سماتنا كامة. يتسبب مفهوم تفوق البيض في خلق ظروف يسودها الأذى، والضيق، والمرض، والتجريد من الإنسانية حيث يتحمل مجتمع السود والسكان الأصليين والأشخاص الملونين عبء عدم المساواة في الجوانب الصحية والاجتماعية والاقتصادية مقارنة بالبيض. في الوقت نفسه، تتكون مفاهيم عن هذه الأعباء على أنها اختيارات، أو سلوكيات، أو ظروف فردية، وإخفاء حقيقة أنها سمات لظروف قمعية.

تتجلى فكرة تفوق البيض في الثقافة التنظيمية، والأنظمة، والقوانين، والسياسات المكتوبة وغير المكتوبة، حيث يتم تفعيلها بعد ذلك كقواعد ومعايير اجتماعية. تفوق البيض والجوانب الأخرى للعنصرية ليست دائماً ظاهرة ملموسة أو صريحة أو يمكن تمييزها بسهولة. في الواقع، «كثير من البيض لا يدركون أن هذا النظام موجود، وهذا أحد أهم نجاحاته». تفوق البيض ثقافة منتشرة في أنظمة ومؤسسات ومجتمعات مقاطعة كونترا كوستا كما أنها منتشرة على الصعيد الوطني والعالمي. تسلط عملية المشاركة المجتمعية التي يسعى لتحقيقها مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية الضوء على بعض الطرق التي يظهر بها تفوق البيض في مجتمعاتنا ويختبرها.. الهدف من إنشاء مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية هو التواصل والمشاركة والاستماع وتعلم أفكار جديدة والتخلص من الأفكار السائدة – لإزاحة ثقافة ترسيخ تفوق البيض حتى تتمكن من تحويل كونترا كوستا إلى مقاطعة عادلة يشعر سكانها بالانتماء إليها ويحافظون عليها.

تقع مقاطعة كونترا كوستا في إقليم مي-ووك وكاركين غير المتنازل عنهما. وهي الموطن الذي انطلق منه الكثير من قادة حركات العدالة الاجتماعية، والناشطين الحقوقيين، والمنظمات الإنسانية.

وقد شهدت تاريخاً غنياً من الأعمال التنظيمية في العديد من الحركات وعلى مدار أجيال متعددة. كما أنها

الموطن الذي تحصّنت فيه ولأعوام عديدة ثقافة تفوق العرق الأبيض، والتي تمثلت بهيمنة البيض، واستغلالهم لمجتمعات السود، والسكان الأصليين، والملونين، وحرمانهم من حقوقهم (BIPOC).

وقد سُحِّح لهذه الثقافة العنصرية بالتغلغل في مؤسسات وإدارات المقاطعة، فغالبًا ما يشعر بها سكانها أو يعيرون عنها.

كشف كلٌّ من تفشي وباء كوفيد-19 وحركة المحاسبة على العنصرية خلال العام 2020 عن كذبة تفوق البيض، وعدم المساواة بين الأعراق داخل أنظمة المقاطعة التي تُعنى بالصحة، والصحة النفسية، والتعليم، والقانون الجنائي، والخدمات الاجتماعية، ورعاية الأطفال، والكثير من الأنظمة الأخرى. حيث تعاضمت بسبب هذين الحدثين القوى المناهضة للعنصرية والمطالبة بتغيير جذري في أنظمة المقاطعة.

¹ وقد أعدت اللجنة الأساسية هذا التقرير لوزارة العدل التي شملت الأشخاص التالية أسماؤهم: كيمي بارنز، سولومون بيليت، دونتي بلو، سونيا بوستامانتي، كانواربال داليوال، تيكي فلو، روكسان كاريلو جاززا، أنجيلا إيرفين، إيزابيل لارا، جين ليلاند، كيربي لينش، لاتريس مارتين، مريانا مور، بيركنز، خوسيه ريزو، علي سعدي، وبلي روبنسون، ومن بين الأعضاء السابقين أيضًا فيكتوريا آدمز وجيجي كراودر وسوسون كيم.

² تفضل بزيارة الموقع: <https://native-land.ca> للحصول على مزيد من المعلومات..

³ تفضل بزيارة الموقع: <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/system-of-white-supremacy-and-white-privilege> يمكن إيجاد المزيد من المعلومات بخصوص ثقافة تفوق الأشخاص البيض على الموقع التالي: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/06/a-reading-list-on-issues-of-race>

في نوفمبر 2020، أذن مجلس المشرفين في مقاطعة كونترا كوستا بإنشاء مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية (ORESJ) والإعلان عنه وإطلاقه بعد عملية المشاركة المجتمعية. الهدف من مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية هو سن المبادئ، والسياسات، والممارسات، والاستثمارات العادلة التي تحقق المساواة العرقية في جميع الإدارات والأقسام.

والجدير بالذكر أن مقاطعة كونترا كوستا هي أول سلطة قضائية تنشئ مكتباً وتطلقه عن طريق عمليات المشاركة المجتمعية، وليس العكس. يقود هذه المبادرة ويشرف عليها كل من المشرفين جون جويوا وفيدرال جلوفر بالتعاون مع مجلس المشرفين وإدارة المقاطعة.

بالإضافة إلى ذلك، تم تأمين الموارد المالية لعملية المشاركة المجتمعية من خلال شركاء خيريين محليين، وليس عن طريق موازنة المقاطعة. وعلى الرغم من أن ذلك قد يبدو مخالفاً للجهود المبدولة في تلبية متطلبات استثمارات المقاطعة وبنيتها التحتية، إلا أنه كان استراتيجية مقصودة لضمان المشاركة المجتمعية العميقة والواسعة.

فاعتادنا على أموال المقاطعة يقيدنا بأسلوب عمل النظم ونواتجه، بدلاً من الارتباط بأسلوب عمل المجتمع. لقد استخدمنا الأموال الخيرية حتى نتمكن من الاستفادة من الوقت اللازم والمطلوب لجمع المعلومات، والاستماع إلى الآراء، والاستفسار، وكشف الحقائق للوصول إلى صورة أكثر صدقاً وشمولية للموارد التي يحتاجها مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية لتحقيق أهدافه المنشودة.

وخلال هذه العملية، لم يغيب عن بالنا أبداً، وحرصنا على تذكير أنفسنا وبعضنا البعض، أن الموارد العامة والخيرية تعود لمجتمعاتنا. فمسؤوليتنا المشتركة هي ضمان توزيع (وإعادة توزيع) وتخصيص جميع مواردنا بغض النظر عن مصادرها.

4 نشكر الممولين التالية أسماؤهم، الذين استثمروا في عملية المشاركة المجتمعية في إنشاء مكتب المساواة العرقية والعدالة المجتمعية: المؤسسة الصحية The CA Endowment، مؤسسة الصحة الإقليمية كونترا كوستا، مؤسسة دين ومارجريت ليشر، مؤسسة مجتمع الخليج الشرقي، مؤسسة جون موير للفائدة المجتمعية، مؤسسة جون موير الصحية، مؤسسة ريتشموند كومونيتي، شركة ريبابليك سيرفيسز، مؤسسة سان فرانسيسكو، مؤسسة YH Soda، مؤسسة Zellerbach

المبادئ والالتزامات

عند إطلاق هذه العملية، فُدمت مجموعة من الالتزامات والمبادئ التوجيهية للتركيز على الدعم المتبادل والحفاظ على المساءلة، تحقيقًا لأهداف المشاركة المجتمعية. وقد صيغت هذه المبادئ والالتزامات عبر المحادثات الميكرة، وبوجود عدد من المبادرات الحالية ودعم من المنظمات في مقاطعة كونترا كوستا. كما عبرت هذه المحادثات عن الحاجة إلى عملية مشاركة مجتمعية للإعلان عن مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية وتوجيه مسيرته.

الالتزامات

- نحن جميعًا نشارك بوعي وانسجام مع بعضنا، وخاصة من تأثر منا بالممارسات العنصرية.
- نحن ندرك أننا جزء من الأنظمة وأن الأنظمة جزء منا.
- نحن نلتزم بالأساليب النضالية السلمية التي تحقق ما نصبو إليه وتدفع الآخرين للتحرك وتغيير مواقفهم.
- نحن ندرك أن البعض منا لم يتحرك، وفي حالات نادرة البعض منا يتباطأ في تحركه، لذلك نحن ملتزمون باتباع الطرق الصحيحة للتعويض عما فات.
- إننا نتذكر دومًا أن الشعور بالضعف وعدم الراحة هي نتائج طبيعية للتغيير الجذري.
- نحن نتذكر أن الاستماع بالنضال والاحتفاء بنتائجه يغذيان الحرية والتحرر.

المبادئ

- إننا نركز على الأولويات، والتجارب التي عاشها السكان والعائلات الأكثر تضررًا من عدم المساواة بسبب الأنظمة القائمة.
- نحن نعمل على الحد من آثار العنصرية والظلم الموجودين في مؤسساتنا وأنظمتنا.
- نحن نركز على التعافي من تلك الآثار، وتعميم العدالة والمساواة.
- نحن نشارك في نضالنا السليم من خلال التزامنا بأن نكون مسؤولين، ومبتكرين، ومبدعين.
- نحن نتعلم ونتكيف عبر الاستماع الجيد والاستقصاء والتأمل.
- نحن ندعم توزيع الموارد من خلال عملية تمتاز بالعدل والإنسانية والشفافية.
- نحن نحتمي بعملنا ونقدر إنجازاتنا.

لقد كانت هذه المبادئ دومًا دليلًا نهتدي به في عملية إشراك المجتمع، يساعدنا على التركيز على أهدافنا، والتأمل وإظهار الأماكن التي علينا العمل فيها، وهي التي ثبتتنا ودعمتنا في لحظات عدم اليقين والتخبط. سيحمل مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية هذه المبادئ والالتزامات كهبة وضمآن للوصول بسكان مقاطعة كونترا كوستا إلى حياة تنعم بالعدالة والمساواة للجميع.

عملية إشراك المجتمع: مجتمع بناء، قوة بناءة

عملية المشاركة المجتمعية هي عملية قائمة على الاستماع وإدلاء الشهادات والمحاسبة.

وهي تهدف إلى تحديد التحولات الجوهرية والتأسيسية والاستثمار فيها وتنفيذها بطرق تمكن مقاطعة كونترا كوستا من توفير كامل الخدمات العامة لجميع سكانها بطريقة عادلة، وبشكل صريح لسكانها من مجتمعات السود، والمقيمين الأصليين، والأشخاص الملونين (BIPOC).

وهذا يرتبط بالتغيير الجذري في الثقافة، وبناء القوى وتحويل مساراتها. بدء العملية وبناء العلاقات هي أولويتنا. يجب الاستجابة لكل من هيكلية العملية وشكلها، والتكيف معها بما يعكس الحاجة لبناء الثقافة والحفاظ عليها.

لقد اتخذنا خطوات هائلة لتحقيق النتائج الجريئة لعملية المشاركة المجتمعية (انظر أدناه). حيث اتخذنا هذه الخطوات في ظل الظروف المستمرة القائمة على عدم المساواة، وعلى الرغم من تزايد حالات الأذى والعنف الذي تعيشه مجتمعات السود والملونين، والسكان الأصليين (BIPOC)، وما زال أماننا الكثير من العمل للحفاظ على هذه الخطوات والتحرك باتجاه التنفيذ الحقيقي لها.

هذا هو عمل مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية.

نحن نكافح للوصول إلى ما يلي:

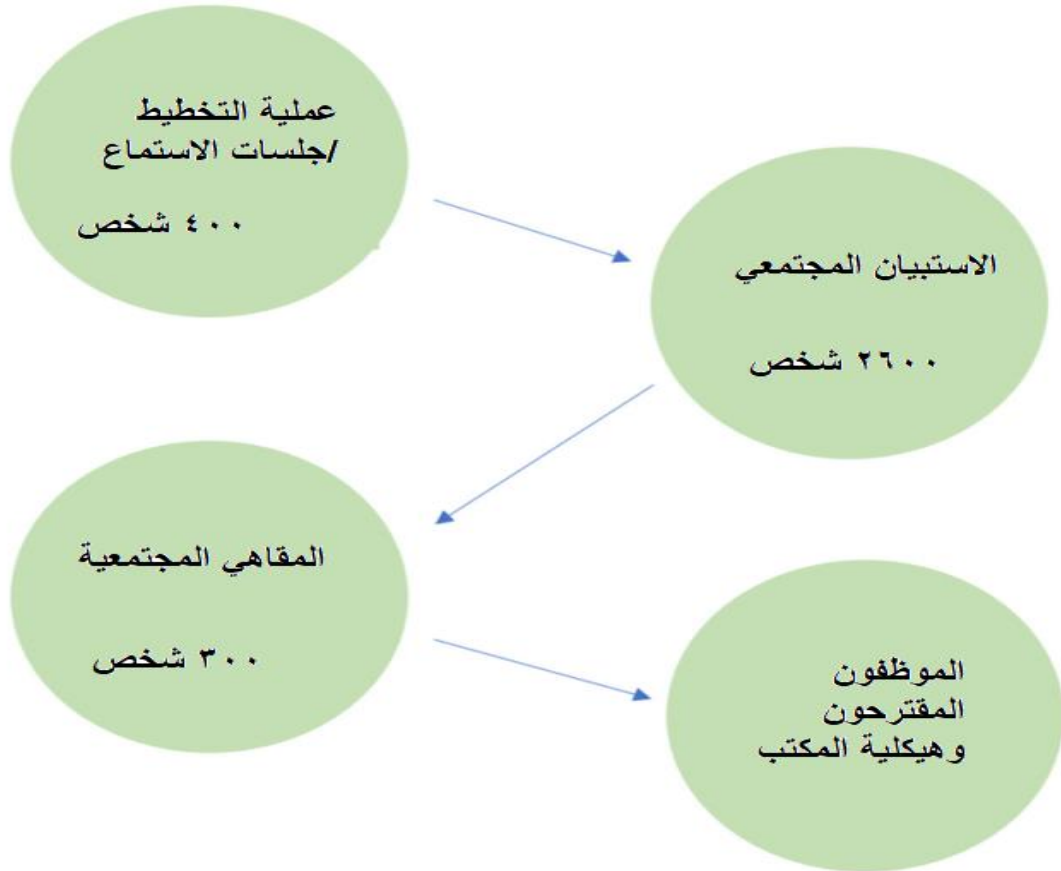
1. الإقرار والفهم المجديان من قبل قادة المقاطعات، والإدارات، والمنظمات، والبرامج لكل الأضرار والأعباء التي يعاني منها سكان ومجتمعات السود، والملونين، والسكان الأصليين في مقاطعة كونترا كوستا بسبب الممارسات العنصرية.
2. نظام حياة متماسك في المقاطعة يركز على التجارب والأولويات والاحتياجات الملحة للسكان الذين يعانون من عدم المساواة العرقية والتمهيش الاجتماعي والاقتصادي، ويستجيب لتلك التجارب والأولويات والاحتياجات بما يلائم جميع الحالات.
3. خطة لإطلاق مكتب مقاطعة كونترا كوستا للمساواة العرقية والعدالة الاجتماعية، لتحقيق أولويات السكان وتوقعاتهم في: تأسيس البنية، وتعيين الموظفين، وتأمين الموارد، وتفعيل نظام المساءلة، إلخ.
4. قاعدة أكثر التزامًا واحتواءً لسكان المقاطعة، وبذل الجهود لضمان المساءلة والشفافية، وحشدّها وتنظيمها للاستجابة للظروف والفرص الناشئة التي تدعم وتحمي المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية.



تتضمن العملية عدة خطوات يمكن وصفها كما يلي.

- في شهر فبراير 2021، اجتمع أعضاء طاولة المضيف من سكان مجتمع السود والملونين والسكان الأصليين، ومجلس المشرفين، وشركائنا في الأنظمة، لإطلاق حملة استماع مجتمعية للتعريف بأولويات وهيكلية مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية.
- والتزمت مجموعة مصغرة مكونة من قادة طاولة المضيف بالإشراف على العمل اليومي للتخطيط، والمشاركة المجتمعية، ووضع التوصيات التي شكلت ما يعرف حاليًا باسم اللجنة الأساسية. تتضمن هذه اللجنة قادة مجتمعات السود والملونين والسكان الأصليين، وممثلي المنظمات التي تقودها مجتمعات السود والملونين والسكان الأصليين بشكل رئيسي. نُظمت اللجنة الأساسية في لجان فرعية تركز على مسارات العمل مثل إدارة المشاريع، والاتصالات، والبحث المستمر وجمع المعلومات.
- وتم تكليف أعضاء طاولة المضيف واللجنة الأساسية بثلاث مهام: (1) تطوير الهيكلية النهائية للمكتب، وأدواره، ومسؤولياته، (2) وضع خطة تعكس أولويات المجتمع فيما يتعلق بعمل المكتب، (3) وضع خطة لجعل المكتب مسؤولاً بكل شفافية أمام العامة.
- قاد أعضاء طاولة المضيف واللجنة الرئيسية 40 جلسة استماع مع أكثر من 400 شخصًا من السكان المحليين، وأصحاب المصالح. كما أجرت اللجنة الأساسية استبيانًا مجتمعيًا يجمع معلومات من أكثر من 2600 شخصًا، وعقدت جلسات المقاهي بحضور 300 شخصًا من أعضاء المجتمع لمشاركة نتائج جلسات الاستماع والاستبيان.

وظهرت النتائج والتوصيات الواردة في هذا التقرير من عملية المشاركة المجتمعية القوية والمتدرجة هذه.





جلسات الاستماع

منهجية جلسات الاستماع

أجرى أعضاء طاولة المضيف واللجنة الأساسية 40 جلسة استماع مع أكثر من 400 مشاركًا. ولُخصت تلك الجلسات كتابيًا من قبل منسقي الجلسات. بعد ذلك راجعت وكالة سيريس للأبحاث السياسية ملاحظات المنسقين وتتبع الموضوعات المشتركة.

1. راجعت وكالة سيريس الإجابات على سؤالين محددتين: "هل تعرّضت للعنصرية في مقاطعة كونترا كوستا؟ و"ما الذي تحتاج إليه الآن، بشكل عام، من مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية؟"
2. رُمزت الإجابات في فئتين: "الأضرار" و "الاحتياجات".
3. كانت الأضرار الأكثر شيوعًا ناتجة عن الممارسات في الأنظمة الجنائية والقانونية، ونظامي التعليم والإسكان.⁵
4. بينما تضمنت الاحتياجات الأكثر شيوعًا: المشاركة المجتمعية، والدعم القانوني، وتقديم العلاج والغذاء، وتوفير العدالة، وتنمية الشباب وإشراكهم، وتعويض الأضرار، وتنمية الفنون والثقافة.

⁵ في عدد قليل من جلسات المقاهي المجتمعية التي عقدت في يوليو 2022 التي تمت فيها مشاركة نتائج الاستبيان، سأل بعض أفراد المجتمع عن سبب استخدام مصطلح "ضرر". وبالتحديد، شارك الناس شعورهم بعدم فهم المقصود بكلمة "الضرر" وأعربوا عن قلقهم من أن حذف أنواع وحوادث محددة تحت مسمى "الضرر" قد يجعل من الصعب على إدارات المقاطعة وأقسامها معالجة الأضرار والتعامل معها. تم الإعلام بأن فئة الضرر في الترميز تعني التجارب التي تمت مشاركتها في جلسات الاستماع.

نتائج جلسات الاستماع

سلطت جلسات الاستماع الضوء على قدر هائل من القضايا المؤسفة، بالإضافة إلى الرغبة الشديدة والأمل في أن يحقق مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية أهدافه. يمكن تلخيص الدروس المستفادة من الجلسات بما يلي:

- ♦ أهمية الاستماع بعمق وفعالية من أجل التغيير والتحول الجذري
- ♦ كلما استمعنا، شعرنا بالحاجة للاستماع أكثر.
- ♦ سكان مجتمعنا يشعرون بالحاجة الملحة لأن يستمع إليهم قادة المقاطعة.
- ♦ يحمل سكان مجتمعنا في قلوبهم الكثير من الألم والقلق، فهم لا يشعرون بالأمان.
- ♦ لا يعبر السكان عن آرائهم خوفاً من العقاب
- ♦ نحن بحاجة إلى المزيد من الوقت لنضمن أننا نتواصل مع السكان بشكل أوسع وأعمق.
- ♦ بعض السكان يشعرون بالأمل، ولكن الكثير منهم يغلبهم الشك. يطمح الجميع لوجود قادة في المقاطعة قادرين على تغيير الوضع الحالي.

عندما حلل فريق وكالة سيريس معلومات جلسات الاستماع مع نتائجها، أوصوا بإجراء استبيان يضم المجتمع بأكمله. سيعتمد هذا الاستبيان على نتائج جلسات الاستماع، ويسمح للجنة الأساسية بربط آراء وتجارب محددة من التعرض للأذى والعنف بالبيانات الديموغرافية مثل: العرق، والتوجه الجنسي، والعمر، والتشرد، ورمز المنطقة، والمنطقة الإشراافية.

خلال هذه الجلسات، سمعنا أشخاصًا يشاركون مرارًا وتكرارًا الحوادث، والظروف التي تعرضوا لها، ويصفون حالات الأذى (النفسي والجسدي)، والإقصاء، والاستهداف، واللوم، والحرمان وداخل من الخدمات والموارد، والعنف المباشر الممارس من قبل أنظمة ومؤسسات المقاطعة. كما شارك السكان الطرق التي أثرت بها هذه الممارسات على تجارب العنف في أسرهم ومجتمعاتهم. حدد الاستبيان بعد ذلك حالات الضرر والعنف. يعبر مستوى ومدى الضرر والعنف الذي عانى منه المستجيبون في الاستبيان عن مدى تفشي الضرر الموجود في جميع أنحاء المقاطعة بيناتها. يتوجب إجراء المزيد من الاستقصاء لأنواع الأذى الذي تعرض له المستجيبون لفهمه بشكل أعمق، إلا أن ذلك لا يقلل ولا ينبغي أن يقلل من أهمية هذه النتائج.

الاستبيان المجتمعي على مستوى المقاطعة

بيانات اللجنة الأساسية التي استعرضت نتائج جلسات الاستماع وأنشأت استبيانًا. تمت صياغة عبارات هذا الاستبيان بشكل مقصود الاستبيان آمن بالكامل، بهدف الحصول على إجاباتهم الصادقة بشأن تجاربهم. لهذا السبب، قدمت الإجابات التي تلقيناها نظمت وكالة سيريس تعرضوا لها في جميع أنحاء المقاطعة. جمع الاستبيان المعلومات التالية على وجه الخصوص: للإشارة إلى أفراد المجتمع بأن هذا من المستجيبين للاستبيان أفكارًا لا تقدر بثمن عن التجارب التي

■ البيانات الديموغرافية، في هذا القسم طُلب من كل مستجيب أن يشارك معلومات بخصوص: العمر، المدينة (المدن) التي عاش فيها و/أو يعمل فيها، دخل الأسرة، الانتماء العرقي/الإثني، الهوية الجنسية، الميول الجنسية، وفيما إذا كان من أعضاء أحد المجتمعات التالية: أصحاب الهمم، مجتمع الميم LGBTQ+، المسلمون، المشردون.

■ مراجعة الأضرار التي تتسبب بها الأنظمة، في هذا القسم طُرح السؤال التالي: "هل تعرضت للضرر بسبب ممارسات أي من الأنظمة التالية؟ حيث طُرحَت هذه الأسئلة للتأكد من أنه سيتم التركيز على أصوات الأشخاص الذين تعرضوا للضرر بسبب ممارسات الأنظمة عند البحث عن الحلول التي يضعها المكتب نصب عينيه. (حدد كل ما ينطبق على حالتك أو ضع حالتك في خانة "حالات أخرى")."

قُدِّمت للمستجيبين قائمة من ثلاثين نظامًا حكوميًا، وسُئِلوا فيما إذا كانوا قد تضرروا بسبب سياسات تلك الأنظمة. الأنظمة التي تضمنتها القائمة هي: النظام الصحي، نظام الصحة النفسية، نظام التعليم، نظام التعليم المبكر، النظام الجنائي/القانوني/العدلي الخاص بالبالغين، النظام الجنائي/القانوني/العدلي الخاص بالشباب، نظام الخدمات الاجتماعية، نظام الإسكان، نظام العمالة، نظام رعاية الأطفال، نظام التخطيط واستخدام الأراضي، نظام الانتخابات، نظام المواصلات.

سمح هذا الاستبيان لكل شخص بأن يعرف الضرر وفقًا لرؤيته الخاصة (انظر الهامش 5). من الجدير بالملاحظة، أنه وبينما يتضمن استخدام كلمة "نظام" في الاستبيان كلاً من الخدمات التي تقدمها المدينة والمقاطعة، فإن أغلبية الأنظمة المذكورة (مثل الخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية) تُقدم بشكل منفرد أو أساسي من قِبل دوائر المقاطعة. في حالات تطبيق القانون، والتي تؤدي فيها كلٌّ من مؤسسات المدينة والمقاطعة أدوارًا مهمة، يجب أن تركز المقاطعة على هذه الأدوار والأضرار الناتجة عنها ضمن نطاق صلاحياتها حيث تتحمل مسؤوليتها.

■ استعراض حالات التعرض للعنف. طُرح السؤال التالي على المستجيبين: "هل تعرضت يوماً للعنف؟" وقُدِّمت لهم المعلومات التالية لإرشادهم أثناء تقديم إجاباتهم على هذا القسم:

"يمكن أن تتضمن إجابتك العنف الممارس من قبل العائلة/الشريك، أو المجتمع، أو الحكومة. يشير العنف الممارس من قبل الحكومة إلى شعورك أن الحكومة وأنظمتها الحالية لا يهتمون برفاهيتك. قد لا تكون بالضرورة ضحية مباشرة لذلك العنف. قد تكون شهدت حالة عنف، أو تأثرت بحالة عنف تعرض لها شخص من عائلتك، أو صديق لك، أو أحد جيرانك، إلخ."

وأدرج في هذا القسم عشرة أشكال مختلفة من العنف. وطُلب من المستجيبين الإفادة فيما إذا كانوا قد تعرضوا لأي نوع من أنواع العنف التالية: عنف أسري، عنف الشريك، عنف في الحي، عنف الشرطة، عنف الحكومة، عنف عنصري، عنف ضد المهاجرين، عنف ضد المثلية/المتحولين، عنف قائم على الجنس، عنف اقتصادي.

■ توقعات مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية. في القسم الرابع من الاستبيان، حولت لجنة البيانات الأولويات التي ظهرت في جلسات الاستماع إلى أسئلة متابعة. تضمن هذا القسم الأولويات التي حُددت في جلسات الاستماع، وطُرحت على المستجيبين على شكل تساؤلات فيما إذا كانوا يوافقون أو يعارضون كلاً من المواضيع التي عُرضت كأولويات. تضمنت الخيارات ما يلي: الدعم القانوني، المشاركة المجتمعية، النظام التعليمي، العلاج، الأنظمة الجنائية والقانونية، التعويضات، تنمية الشباب وإشراكهم، إمكانية الوصول إلى الغذاء، العدالة، الفنون والثقافة، الإسكان والتشرد.

■ هيكلية مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية. وتضمن القسم الخامس أسئلة طُرحت على المستجيبين عن المكان الذي ينبغي أن يوجد فيه المكتب، ومن الذي ينبغي أن يعمل فيه، وكيفية مساءلة المكتب عن عمله.

نتائج الاستبيان

جمعت اللجنة الأساسية 2655 استبياناً من المجتمع. وجمعت وكالة سيريس للأبحاث السياسية البيانات وحللتها. يمكن تلخيص النتائج كما يلي:

الخصائص الديموغرافية

يمثل المستجيبون للاستبيان وجهات نظر مختلفة ويتحدرون من مناطق مختلفة من المقاطعة. تظهر الأرقام أدناه عدد الأشخاص في كل مجموعة.

منطقة المقاطعة

غرب كونترا كوستا	907
وسط كونترا كوستا	608
جنوب كونترا كوستا	502
شرق كونترا كوستا	367

العمر

123	الشباب في العمر النتقالي
429	قوف رمعي في صاخشلا 56تند

الدخل

322	الفقر تحت خط
2100	دخل السرة في المقاطعة دولر (107 ألف) تحت متوسط

الهوية العرقية أو الإثنية	
أسود / أفريقي أمريكا أو الوسط ، الشرق أو الجنوب أو الغرب الأفريقي	1009
أبيض	612
من أصول لاتينية	415
آسيوي	366
من الشرق الأوسط أو شمال أفريقيا (105 أشخاص إضافيين من المسلمين) عربي أو	134
أمريكي أصلي/ من السكان الأصليين	50

المجتمعات الإضافية	
1396	النساء
1115	الرجال
96	غير محدد
240	مجتمع الميم
180	أصحاب الهمم
355	المشردون منذ وقت طويل
746	الخدمات بسبب حالتهم كمهاجرينالشخاص الذين أفادوا بإمكانية وصول محدودة إلى
69	الشخاص الذين يتحدثون لغة غير الإنجليزية

تُظهر هذه المجموعة من البيانات الديموغرافية أن الاستبيان المجتمعي هذا كان مذهباً. تمكنت اللجنة الأساسية في مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية من اجتذاب آراء الأشخاص في المجتمعات التي تأثرت بشكل أكبر من الظلم الاجتماعي والعنصري. حيث يعاني الباحثون من عدم إجمال مجتمعات السود في الاستبيانات. في هذا الاستبيان، كان العدد الأكبر من السود، أو من الأفريقيين في المناطق المركزية، أو عادة الشرقية، أو الجنوبية، أو الغربية. في نفس الوقت، تمكنا من الوصول إلى الأشخاص في مجتمعات المهاجرين، ومجتمعات الميم، والمشردين، أو أصحاب الهمم.

وقد استخدمنا مستويات مختلفة من هويات المستجيبين لتكوين عجلة من الهويات (انظر أدناه). ووضعت هذه العجلة لتذكيرنا دائماً أن لكل شخص هويات مختلفة ومرتبطة ببعضها البعض. واسترشدنا بهذه العجلة عندما استكشفنا الأضرار والعنف لنعرف ما هي المجتمعات التي تأثرت أكثر من غيرها



إفادات الأضرار الناتجة عن ممارسات الأنظمة

أفاد الأشخاص من جميع أنحاء المقاطعة تعرضهم للضرر بسبب ممارسات جميع أنظمة المقاطعة الثلاثين المذكورة في الاستبيان. وقد سمح السؤال مفتوح النهاية للمستجيبين بوصف ذلك الضرر الذي تعرضوا له. قُدمت الإفادات التالية عن الأشكال الأربعة الأكثر شيوعاً من الأذى:

- أفاد 21% من المستجيبين عدم قدرتهم على الوصول إلى الموارد لتلقي الخدمات
- أفاد 19% من المستجيبين تعرضهم للتمييز العنصري
- أفاد 10% من المستجيبين تعرضهم للأذى الجسدي أو العاطفي
- أفاد 8% من المستجيبين تعرضهم للمعاملة غير اللائقة أو السيئة من طاقم العمل

معظم هذه الأنظمة هي دوائر تخضع لسلطة المقاطعة. وقد فصلنا النتائج المتعلقة بالأنظمة التي تقدم بلاغات إلى مجلس المشرفين عن تلك المتعلقة بالأنظمة التي لا تقدم بلاغات. أفاد المستجيبون من بين 2655 شخصاً تعرضهم للأذى بسبب ما يلي:

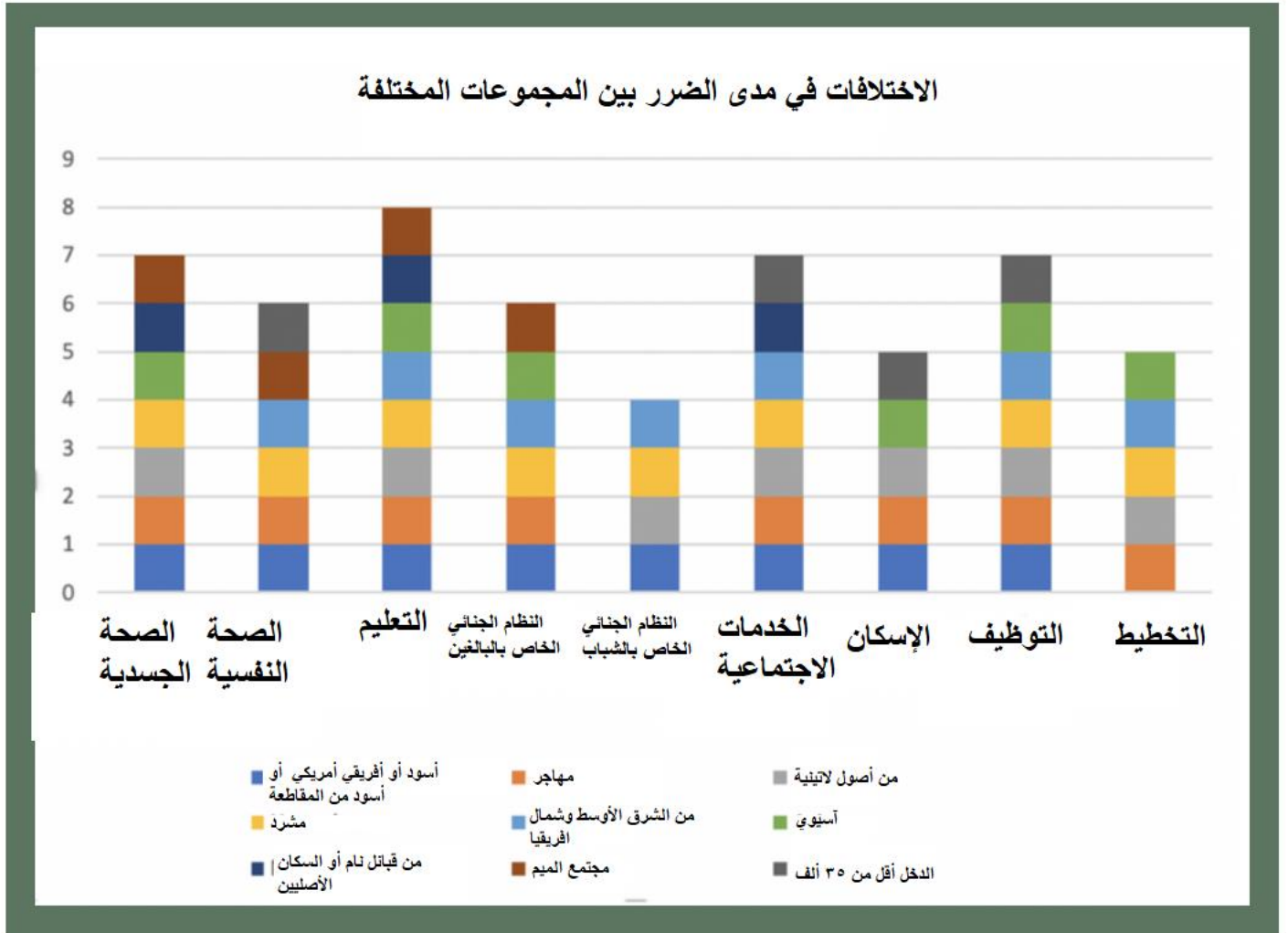
الأنظمة التي تتضمن وكالات تقدم بلاغات إلى مجلس المشرفين

876	خدمات التوظيف
734	نظام الصحة
739	نظام الصحة النفسية
718	الإسكان
655	نظام الخدمات الاجتماعية
593	النظام الجنائي/القانوني/العدلي الخاص بالبالغين
490	النظام الجنائي/القانوني/العدلي الخاص بالشباب
431	نظام رعاية الأطفال
449	نظام التخطيط واستخدام الأراضي
333	نظام الانتخابات

الأنظمة التي لا تتضمن وكالات وتقدم بلاغات إلى مجلس المشرفين

739	نظام التعليم (العام)
400	نظام التعليم المبكر
155	نظام المواصلات

من استكشفت وكالة سيريس أيضًا أيّ من المجموعات التي حُدِّدت ضمن القسم الديموغرافي قد تعرضت لمستويات ضرر أعلى من غيرها. يظهر الأعلى من أنظمة الجدول التالي أن العديد من المجموعات المختلفة قد تعرضت لمستويات متباينة من الضرر. حيث كانت المجتمعات المكوّنة السود والمهاجرين من بين الفئات التي تعرضت لدرجات متباينة من الضرر بسبب ممارسات العدد المقاطعة.



الإبلاغ عن التعرض للعنف

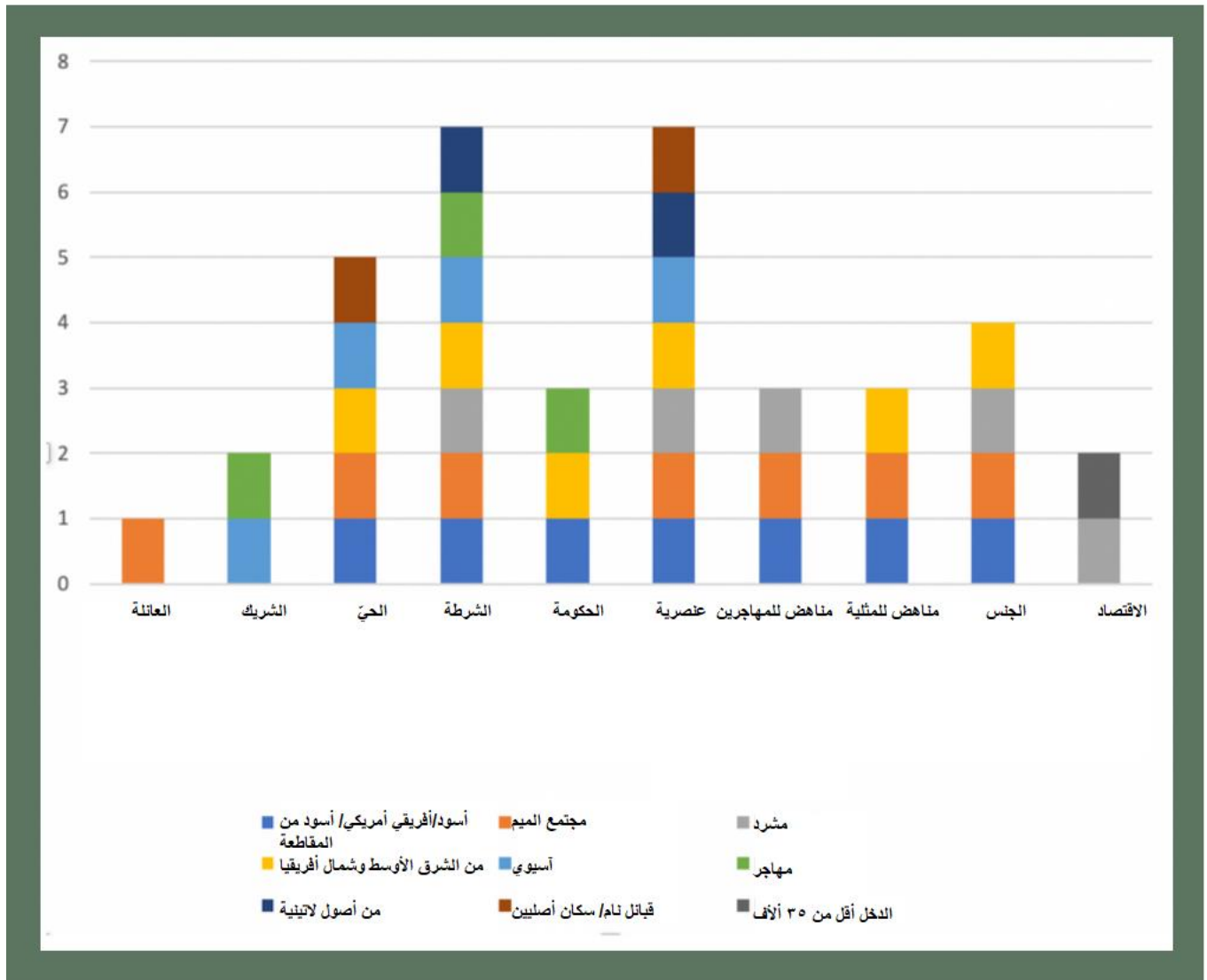
أفاد المستجيبون من جميع أنحاء المقاطعة أنهم تعرّضوا لجميع أشكال العنف العشرة⁶ من بين 2655 شخصًا شارك في الاستبيان:

أفاد المستجيبون التعرض لما يلي:

1028	العنف العرقي
896	عنف عناصر الشرطة
754	العنف ضد المهاجرين
747	العنف في الأحياء
735	العنف ضد الجنس الآخر
609	العنف ضد المثليين/المتحولين جنسيًا
576	العنف ضد الشريك
575	العنف الحكومي
504	العنف الاقتصادي
482	العنف الأسري

6 اختارت اللجنة الفرعية للبيانات تمييز أشكال العنف هذه عن بعضها البعض. بمجرد أن يبدأ المكتب في تحديد أولويات البرمجة، يمكن دمج هذه الفئات بطرق مختلفة. قد ترغب بعض المنظمات في الجمع بين فئتي العنف القائم على النوع الاجتماعي، والعنف ضد المثليين أو المتحولين جنسيًا. قد ترغب بعض المنظمات في الجمع بين فئتي العنف القائم على النوع الاجتماعي، وعنف الشريك، والعنف الأسري. قد ترغب بعض المنظمات في الجمع بين فئتي العنف العنصري، والعنف ضد المهاجرين.

استكشفت وكالة سيريس أيضًا المجموعات التي حُددت في قسم الخصائص الديموغرافية للاستبيان التي من المرجح أن تتعرض للعنف مقارنة بالمجموعات الأخرى. يوضح الرسم البياني التالي أن العديد من المجموعات المختلفة معرضة بشكل أكبر للعنف. حيث تكون مجتمعات الميم (LGBTQ) أكثر عرضة لخطر التعرض لنطاق واسع من العنف.





أولويات المكتب

سأل الاستبيان عما إذا كانت الأولويات التي أُثيرت في مجموعات التركيز أيضًا من أولويات الأشخاص الذين استجابوا للاستبيان.

كيف ينبغي على المكتب أن يؤدي عمله؟

- المشاركة المجتمعية: 1301 شخصًا
- الدفاع: 1019 شخصًا

الأضرار

- النظام الجنائي والقانوني: 1262 شخصًا
- النظام التعليمي: 1,097 شخصًا

المتطلبات

- الاستطباب 1142 شخصًا
- العدالة الغذائية والحصول على الغذاء: 1142 شخصًا
- إشراك الشباب في التنمية: 980 شخصًا
- تعويض الأضرار: 886 شخصًا
- الإسكان: 838 شخصًا
- الفنون والثقافة: 573 شخصًا

هيكلية المكتب

قدم الاستبيان أيضًا معلومات مهمة عن رؤية أعضاء المجتمع لطريقة تنظيم المكتب والتوظيف. وقد دُمجت هذه النتائج مع القسم المتعلق بهيكلية المكتب وطريقة التوظيف أدناه.



تأملات وتعليقات

إضافة من المجتمع بعد جمع بيانات الاستبيان، بحثت اللجنة الأساسية
تنظيمًا تحضيرًا للعرض التقديمي النهائي للنتائج وطلبت تعليقات
وأجرت
وقد شملت الأنشطة اجتماعات اللجان الفرعية، وأكملت بحثًا مكثفًا،
اللجنة الأساسية المغلقة، والمقاهي المجتمعية. لمجلس المشرفين،
 واجتماعات



اللجان الفرعية الأساسية

في بداية عملها، أنشأت اللجنة الأساسية هيكلًا إداريًا شمل لجانًا فرعية متعددة، بما في ذلك:

إدارة المشروع: اجتمعت اللجنة الفرعية لإدارة المشروع مرتين في الأسبوع لإعداد جداول أعمال كامل اجتماعات اللجنة الأساسية التي تتعقد أيضًا مرة كل أسبوعين.

اللجنة الفرعية للبيانات: عملت اللجنة الفرعية للبيانات على تصميم نتائج الاستبيان، وتوزيعها، وتحليلها.

اللجنة الفرعية لبحوث هيكلية المكتب: نظمت اللجنة الفرعية لبحوث هيكلية المكتب بحثًا أساسيًا مكثفًا حول العشرات من مكاتب المساواة العرقية في جميع أنحاء البلاد. فأجرى أعضاؤها مقابلات مع الموظفين في هذه المكاتب وسعوا إلى تحديد نموذج يمكن أن يستخدم مصادر التمويل الحكومية في معالجة شكوك المجتمع ومخاوفه. كانوا يبحثون عن نموذج يمكن أن يولد الثقة لدى الأشخاص الذين أبلغوا عن أضرار لحقت بهم بسبب ممارسات وكالات المقاطعة.

اللجنة الفرعية للمشاركة المجتمعية: اجتمعت اللجنة الفرعية للمشاركة المجتمعية لتطوير استراتيجيات إشراك السكان من جميع أنحاء المقاطعة في فحص التوصيات، وتطويرها، ورفعها إلى مجلس المشرفين فيما يتعلق بهيكلية المكتب وأولوياته.

المقاهي المجتمعية

في يوليو 2022، رعت اللجنة الأساسية خمسة مقاهٍ مجتمعية منفصلة لسكان مقاطعة كونترا كوستا. وقد نُظمت أربعة من هذه المقاهي إقليمياً: الغربية، والجنوبية، والوسطى، والشرقية. أُقيم مقهى إضافي لقادة المنظمات المجتمعية في جميع أنحاء المقاطعة.

استغرق كل حدث من هذه الأحداث ساعتين ونصف الساعة. وقد قُدمت تسهيلات من العديد من أعضاء اللجنة الأساسية وموظفي هيئة سيريس. مع توفير الترجمة بشكل متزامن إلى لغتي الإشارة الأمريكية والإسبانية تطبيقاً لمبادئ العدالة اللغوية.

استعرض مقدمو العروض في كل جلسة الغرض من عملية التخطيط، والمهام الرئيسية، والمبادئ الأساسية، ونتائج الاستبيان ذات الصلة بكل منطقة. تبع استعراض نتائج الاستبيان توفير فرصة للمشاركين في الجلسة لتبادل الأفكار. مع تبادل المسودات الأولية لهيكلية المكتب وألوياته للسنوات الثلاث الأولى، وتشجيع المشاركين على تقديم ملاحظاتهم.

اجتماعات اللجنة المغلقة

عملت اللجنة الأساسية على تجميع العمل المكثف الذي أنجزته اللجان الفرعية الأساسية، جنباً إلى جنب مع أفكار وتعليقات المشاركين في جلسات المقاهي المجتمعية، ومناقشتها في اجتماعين مغلقين لها. سمح هذان الاجتماعان المغلقان للمشاركين فيهما صقل التوصيات المقدمة بخصوص أولويات المكتب على مدى السنوات الثلاث الأولى، وخطة التوظيف في المكتب، والنموذج المقترح لتنظيم هيكلية المكتب.

انبثقت الاستنتاجات والتوصيات التالية من الأفكار والملاحظات التي جُمعت في اجتماعات اللجنة الفرعية وجلسات المقاهي المجتمعية واجتماعات اللجنة الأساسية المغلقة.

استخدام نموذج الوظيفتين "TWO-HAT"

نهض عدد من المنظمات بمرور الوقت بوظيفتين أساسيتين على قدم المساواة. هذا يعني بالنسبة لنا باعتبارنا مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية، إجراء تحول في وكالة المقاطعة الداخلية، والمشاركة المجتمعية الخارجية كهدفين متساويين يلامسان جوهر عملنا. يهدف هذا المكتب إلى:

- 1 تحسين التعليم، وزيادة الموارد، والسياسات لمعالجة العنصرية الممنهجة وتأثيرها على سكان المجتمع.
- 2 تقييم عملنا لتحقيق المساواة العرقية ودعمه وتنسيقه داخل وكالات وإدارات المقاطعة وفيما بينها.

أولويات المكتب للأعوام 1-3

وضعت اللجنة الأساسية قائمة أولويات المكتب لتحقيق هذين الهدفين المترابطين. قُدمت القائمة الأولية إلى الحاضرين في جلسات المقاهي المجتمعية للوقوف على آرائهم. ونُفّحت مسودة الأولويات. حيث دُمجت مدخلات المجتمع والتفكير المكثف من قبل أعضاء اللجنة الأساسية، مما أدى إلى الانتقال إلى نطاق العمل التالي الموصى به.

خلال السنوات الثلاث الأولى، ينبغي على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية القيام بما يلي:

1. إنشاء فريق مشترك من مختلف الإدارات في جميع أنحاء المقاطعة. يعمل على تقييم وتنسيق الجهود المبذولة لتحقيق المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية في جميع أنحاء المقاطعة.
2. إرساء بيئة ثقافية آمنة ومرحبة تعزز روح الانتماء في مقاطعة كونترا كوستا. يجب أن يشمل ذلك ما يلي:

- إنشاء آلية لمعالجة المخاوف والشكاوى الفردية والجماعية
- احتضان ثقافات الوكالات في المقاطعة التي تعزز روح المساواة والاندماج في المجتمع والعدالة الاجتماعية
- وضع وتنفيذ خطة المساواة اللغوية على مستوى مقاطعة كونترا كوستا لضمان حصول جميع المقيمين والعائلات على فرصة مجدية ومنصفة للتقدم بطلب للحصول على الخدمات التي تقدمها إدارات المقاطعة، والمشاركة فيها، والاستفادة منها. (انظر الملحق ج لمعرفة تاريخ الخطة.)
- بناء القدرات الشبابية للقيادة والمشاركة.



3. تعزيز القدرة على بناء الثقة بين الأفراد بصرف النظر عن الانتماء العرقي والإثني والدخل، وحالة الهجرة، والتوجه الجنسي، والهوية الجنسية. يجب أن يشمل ذلك ما يلي:

- إنشاء لوحة معلومات، تتضمن نتائج الاستبيان الخاص بمجتمعنا، والتي تتيح إمكانية تتبع وتجميع البيانات المتعلقة بطلبات المجتمع والشكاوى والاتجاهات.
- تسهيل المحادثات الجارية مع أعضاء المجتمع حول نتائج الاستبيان.
- بناء البنية التحتية للبيانات

4. إجراء تحليل أفقي للعدالة (الإساءة) العرقية. يجب أن يشمل ذلك ما يلي:

- إكمال تدقيق العدالة العرقية عبر إدارات المقاطعة.
- تشكيل "مختبرات التعلم" لأعضاء مجلس المشرفين، ورؤساء الإدارات، والموظفين.
- إطلاق بطاقة تقرير العدالة العرقية في كونترا كوستا **Contra Costa Racial Equity** التي تتضمن معلومات مجمعة حول احتياجات المجتمع وشكاوى السكان.

5. مراجعة مدى توافق مخصصات ميزانية المقاطعة مع مبادئ الإنصاف والعدالة الاجتماعية لمعالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة.

يجب أن يشمل ذلك ما يلي:

- العمل مع ائتلاف عدالة الميزانية لبدء عملية موازنة تشاركية يمكن تمويلها مبدئيًا من خلال قانون خطة الإنقاذ الأمريكية ARPA.

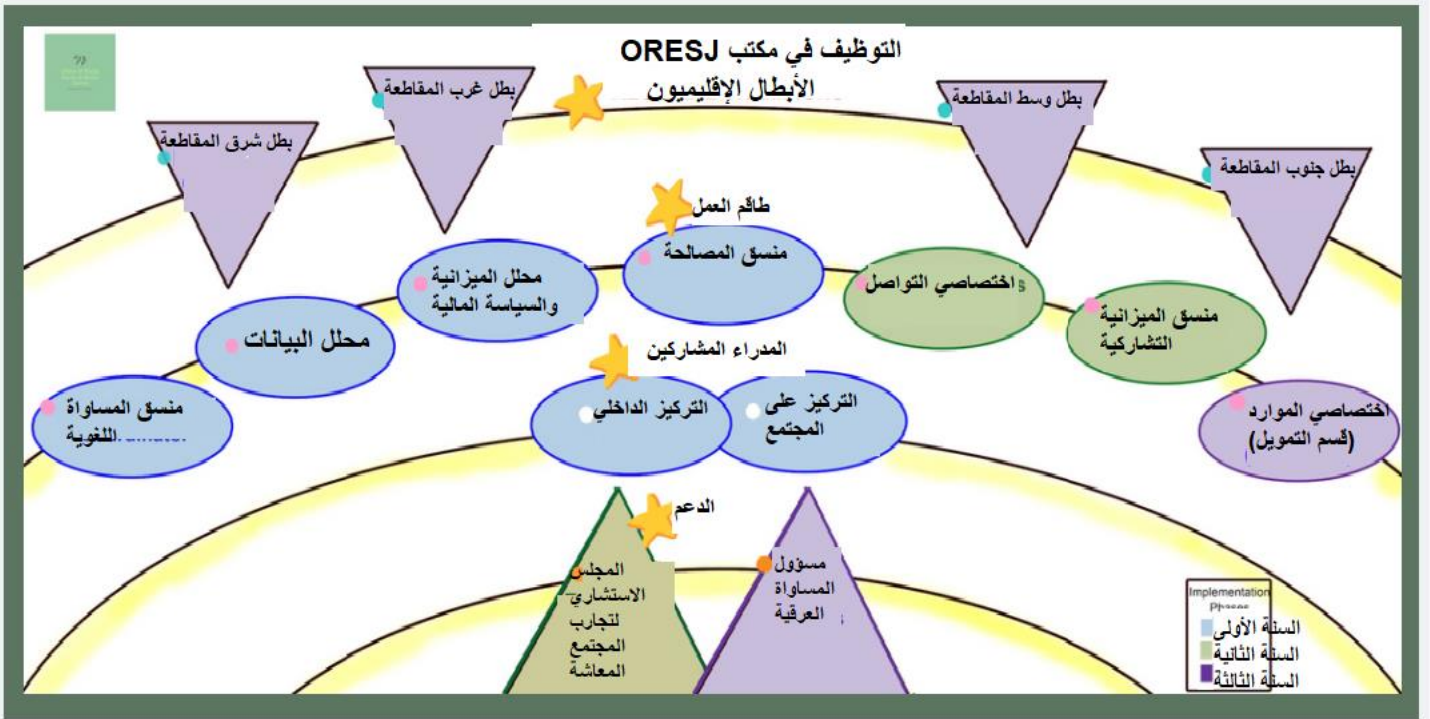
6. مراجعة وتعزيز السياسات داخل وكالات المقاطعة التي تحقق العدالة والإنصاف وتوفر الفرص للجميع.

موظفو المكتب

تضمن الاستبيان الخاص بمجتمعنا أسئلة بخصوص تشكيل فريق موظفي المكتب. وأبدى أغلبية المستجيبين رغبتهم في تعيين موظفي المكتب من أعضاء المجتمع. أعرب 48.2% من المستجيبين عن هذا التفضيل في حين أن 31.9% من المستجيبين فضلوا اختيارهم من موظفي المقاطعة، و16.7% فضلوا اختيارهم من المعينين.

توصي اللجنة الأساسية بأن يقوم مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية ببناء فريق عمل يضم 13 موظفًا بدوام كامل ومجلسين استشاريين بحلول نهاية العام الثالث. عدد الموظفين هذا مشابه لعدد الموظفين في أي مكتب من مكاتب منظمات العدالة والتنوع والشمول (JEDI). مكتب مقاطعة مولنتوماه في ولاية أوريغون (عدد السكان 810,000) يعمل به 7 موظفين. مكتب مقاطعة كينغ في واشنطن (عدد السكان 2.25 مليون) يعمل به 19 موظف. مكتب مقاطعة سونوما (عدد السكان 406,800) يعمل به 5 موظفين.

يوفر الرسم التوضيحي أدناه مخططًا تنظيميًا يوفر المعلومات المطلوبة. الرسم التوضيحي مرمز بالألوان ليعكس رؤية اللجنة الأساسية المتوقعة لفريق العمل الذي شكّل خلال فترة الثلاث سنوات.



السنة الأولى

تشمل الوظائف التي يجب شغلها في السنة الأولى ما يلي:

- مديري مكتب مشاركين: مدير ينسق مع إدارات المقاطعة والآخر ينسق مع فاعليات المجتمع.
- منسق مصالحة
- منسق المساواة اللغوية
- محلل بيانات
- محلل الميزانية والسياسة المالية

يجب تعيين المديرين المشاركين أولاً. سيقودان بعد ذلك عملية تشكيل المكتب وتعيين موظفين إضافيين.

السنة الثالثة

ينشئ مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية أربع مناطق للمساواة العرقية (REZ) في السنة الثالثة. تمثل هذه المناطق على التوالي المناطق الغربية والجنوبية والوسطى والشرقية من المقاطعة. يقوم مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية بتعيين أربعة أبطال إقليميين، واحد لكل منطقة من أجل تزويد هذه المناطق بالموظفين. تتوقع اللجنة الأساسية أن تعمل هذه المناطق مثل مناطق العدالة الصحية في رود آيلاند. تتواصل المناطق مع مجلس المشرفين ولكنها ستعمل ككيانات مستقلة. وتؤدي دورًا استراتيجيًا في تنفيذ سياسات وألويات مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية. كما سيطلبون ردود وتعليقات أعضاء المجتمع في مناطقهم من أجل تحسين نتائج الخدمات المجتمعية. أخيرًا، سيعمل كل بطل من أبطال المساواة العرقية كمدقق في المظالم والشكاوى المقدمة من أفراد المجتمع ضد وكالات المقاطعة.

يجب على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية أيضًا إنشاء برنامج زمالة للمساواة العرقية بين طلاب الجامعات الذين يمكنهم مساعدة المكتب في البحث والتقييم المستمرين. سيتم اختيار هؤلاء الزملاء من المجتمعات المتأثرة بالتمييز العنصري وسيخلقون مسارات للتوظيف ضمن أبحاث السياسات.

السنة الثانية

يجب على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية تعيين أخصائي اتصالات ومنسق ميزانية تشاركي.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية إنشاء مجلس استشاري للتجارب المجتمعية المعاشة

Lived Experience Community Advisory

Board، يتألف من 20 عضوًا من سكان المقاطعة ممن

تضرروا بشكل مباشر من النظام، مع أربعة ممثلين من كل

منطقة في المقاطعة. ستشمل هذه المناصب مقاعد دائمة

لممثلين عن قطاعات الدين والتعليم والعمل والشباب. هذا

المجلس هو محور رئيسي في توجيه المجتمع والرقابة

المركزية. من الأهمية بمكان أن يعمل أعضاء المجتمع - لا

سيما أولئك المتضررين من النظام وأشكال التهميش المتنوعة

- على ترسيخ عمل هذا المكتب وترخيصه وكتابة قواعده. من

أجل التأكد من أن المجلس الاستشاري للتجارب المجتمعية

المعاشة يساعد السكان على إحداث تغيير في ثقافة المقاطعة

الداخلية، نوصي بتبني نموذج التشارك المجتمعي للملكية الذي

طورته روزا غونزاليس ومؤسسة Facilitating Power،

والذي يتم إثباته وتبنيه واستخدامه في مدينة ريتشموند

من قبل فريق المساواة العرقية، وكذلك من خلال مبادرة كونترا

كوستا الصحية Healthy Contra Costa (انظر الملحق

ج).

تتوقع اللجنة الأساسية أن يعمل أعضاؤها كمجلس استشاري خلال

السنة الأولى، وبعد ذلك الوقت سينتقل هذا الدور إلى المجلس

الاستشاري لمجتمع التجارب المعاشة. ويتم التناوب على العضوية

حتى يعكس المجلس الجديد النطاق الموصى به عبر مناطق المجتمع

وقطاعاته.

ميزانية التوظيف المرحلي

بناءً على بحثنا، يجب تعيين الموظفين بمستويات الرواتب التالية.

الرمز	الحد الأعلى	الحد الأدنى	المنصب
NAAI	240000	197000	مدير مشارك (التركيز داخل المقاطعة)
NAAI	240000	197000	مدير مشارك (التركيز على المجتمع)
7AGB	145000	119000	منسق مصالحة
7AGB	145000	119000	منسق المساواة اللغوية
ADVB	120000	77000	محلل بيانات
ADVB	120000	77000	محلل ميزانية وسياسة مالية
7AGB	145000	119000	أخصائي تواصل
7AGB	145000	119000	منسق الميزانية التشاركية
7BFA	164000	128000	أخصائي موارد (تطوير التمويل)
7BFA	164000	128000	بطل المساواة العرقية (المنطقة الغربية)
7BFA	164000	128000	بطل المساواة العرقية (المنطقة الجنوبية)
7BFA	164000	128000	بطل المساواة العرقية (المنطقة الوسطى)
7BFAI	164000	128000	بطل المساواة العرقية (المنطقة الشرقية)

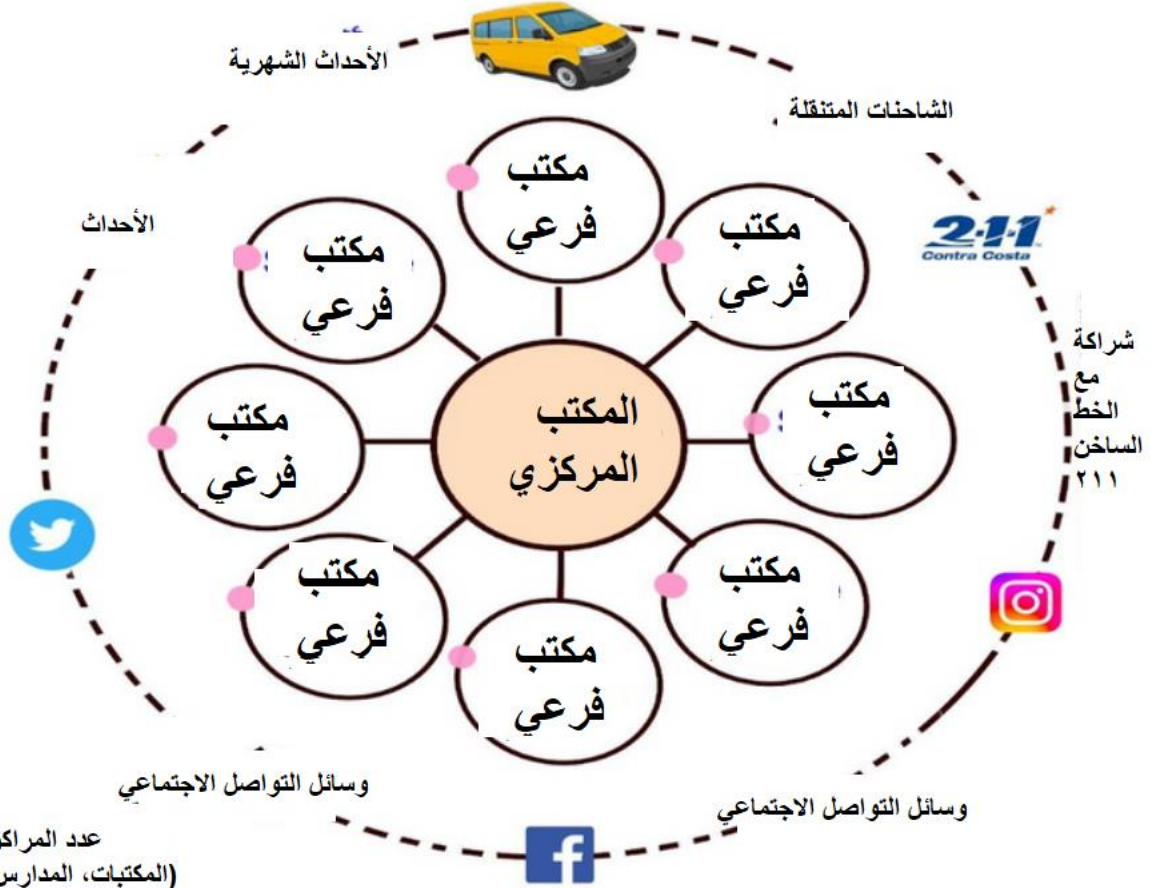
هيكلة المكتب

استنادًا إلى نتائج الاستبيان، انقسم أعضاء المجتمع في آرائهم حول المكان الذي يجب أن يتواجد فيه المكتب. يرغب 39.6% من المشاركين في إنشاء المكاتب داخل مناطقهم الإشرافية، و28.7% يرغبون في إنشاء مكتب مركزي، و12.9% يرغبون في أن تكون المكاتب متنقلة.

استجابةً لهذه المدخلات، يوصي مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية بإنشاء مكتب مركزي، مع بذل الجهود لتحقيق التوعية المجتمعية من خلال:

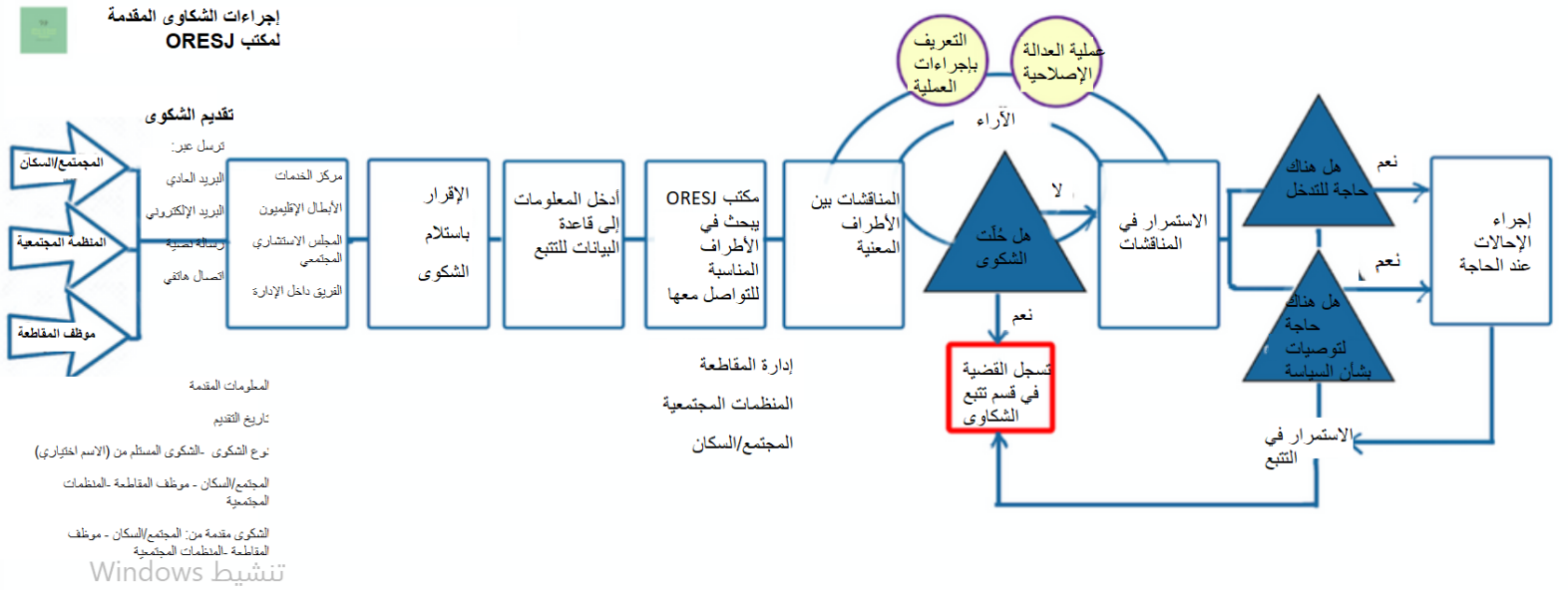
- شاحنات متنقلة
- ساعات العمل في المكاتب الفرعية في المكتبات والمدارس والمنظمات المجتمعية الشريكة
- الفعاليات الاجتماعية المعروفة
- وسائل التواصل الاجتماعي وقنوات الاتصال الشريكة على الخط الساخن 211 في المقاطعة

مواقع المكتب خيارات نماذج مكاتب ORESJ



آلية تقديم شكوى إلى مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية

يمثل إنشاء آلية لتلقي شكاوى المجتمع والعمل وفقاً لها إحدى أكثر المهام أهمية في العام الأول للمكتب. حدد أعضاء المجتمع الذين حضروا جلسات استماع مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية، وأجابوا على الاستبيان، وحضروا جلسات المقاهي المجتمعية، أساليب لتطوير آلية جديدة وقوية لتقديم الشكاوى - وهي آلية يمكنهم الوثوق بها - كأولوية قصوى. في الرسم التوضيحي أدناه خطة أولية لهذه الآلية المتبعة. يجب على المديرين المشاركين في مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية مراجعة هذه الخطة، ومشاركتها لاحقاً في اجتماع عام لالتماس التعليقات من أعضاء المجتمع، وتنفيذها في أقرب وقت ممكن.



ملخص توصيات اللجنة الأساسية لمجلس المشرفين

توصي اللجنة الأساسية بما يلي:

1. يتعين على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية في السنة الأولى تعيين موظفين في المناصب التالية:

- مديرين مشاركين: مدير للتركيز على تحقيق العدالة في أعمال إدارات المقاطعة وتنسيقها وتوسيعها، والمدير الآخر للتركيز على العمل بشكل مباشر أكثر مع المجتمع. ستعمل لجنة المساواة التابعة لمجلس المشرفين (سيتم توسيع نطاق لجنة مراقبة التوظيف الحالية وإعادة تسميتها ليصبح اسمها: لجنة المساواة) مع مكتب مدير المقاطعة لتطوير عملية التوظيف التي سيقوم بها المديران المشاركان على ضوء المدخلات المجتمعية المجدية. سيقود المديران المشاركان الجهود لتشكيل مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية وتعيين باقي الموظفين.

- منسق المساواة اللغوية الذي يضع خطة لغوية ويعمل على تنفيذها لتحقيق المساواة على مستوى المقاطعة وضمان حصول السكان والأسر على فرص مجدية ومنصفة لتقديم طلب للحصول على الخدمات التي تقدمها إدارات المقاطعة، وتلقيها، والمشاركة فيها، والاستفادة منها.

- منسق المصالحة للتركيز على الاستراتيجيات والإجراءات لمعالجة الأضرار التاريخية والظلم الاجتماعي

- محلل بيانات

- محلل الميزانية والسياسة المالية

2. يجب إنشاء مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية كإدارة منفصلة في المقاطعة تقدم تقاريرها مباشرة إلى مجلس المشرفين مع الإشراف المنتظم من قبل مجلس المشرفين في لجنة المساواة، يجب على لجنة المساواة التأكد من أن مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية يعمل بشكل فعال لتحقيق أهدافه.

3. سينشئ مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية مكتبًا مركزيًا، ومكاتب متنقلة، وأربع مناطق إقليمية للمساواة العرقية يتم تنفيذها على مدار ثلاث سنوات.

4. عند تعيين مديري مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية المشاركين، يجب على مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية تشكيل لجنة مشتركة تضم ممثلين عن الإدارات في جميع أنحاء المقاطعة. تعمل هذه اللجنة المشتركة بين الإدارات على تقييم ودعم وتنسيق جهود المساواة الحالية في جميع أنحاء المقاطعة ووضع خطة لتوسيع أعمال المساواة هذه بالشراكة مع مكتب مدير المقاطعة ومجلس المشرفين.

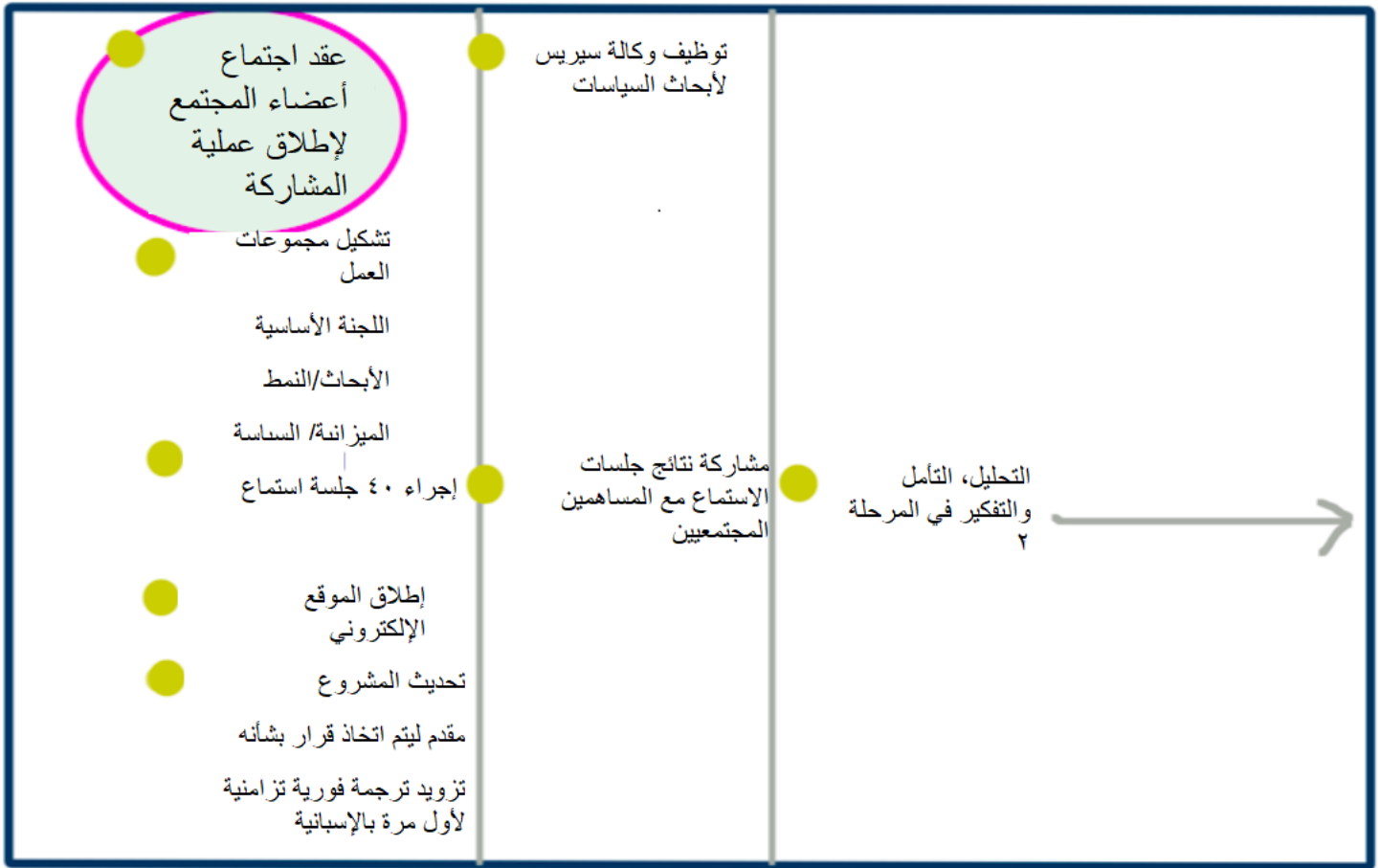
5. يجب أن تعمل اللجنة الأساسية كهيئة استشارية لمكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية ضمًا لاستمرار حسن تسيير شؤونه حتى دمج المكتب بشكل كامل في المجلس الاستشاري للتجارب المجتمعية المُعاشة (كما هو موضح في لصفحة 36) في السنة الثانية لتأسيس المكتب.

6. سيعمل مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية مع مكتب مدير المقاطعة ولجنة المساواة في مجلس المشرفين على وضع خطة لتنفيذ التوصيات الأخرى الواردة في تقرير اللجنة الأساسية.

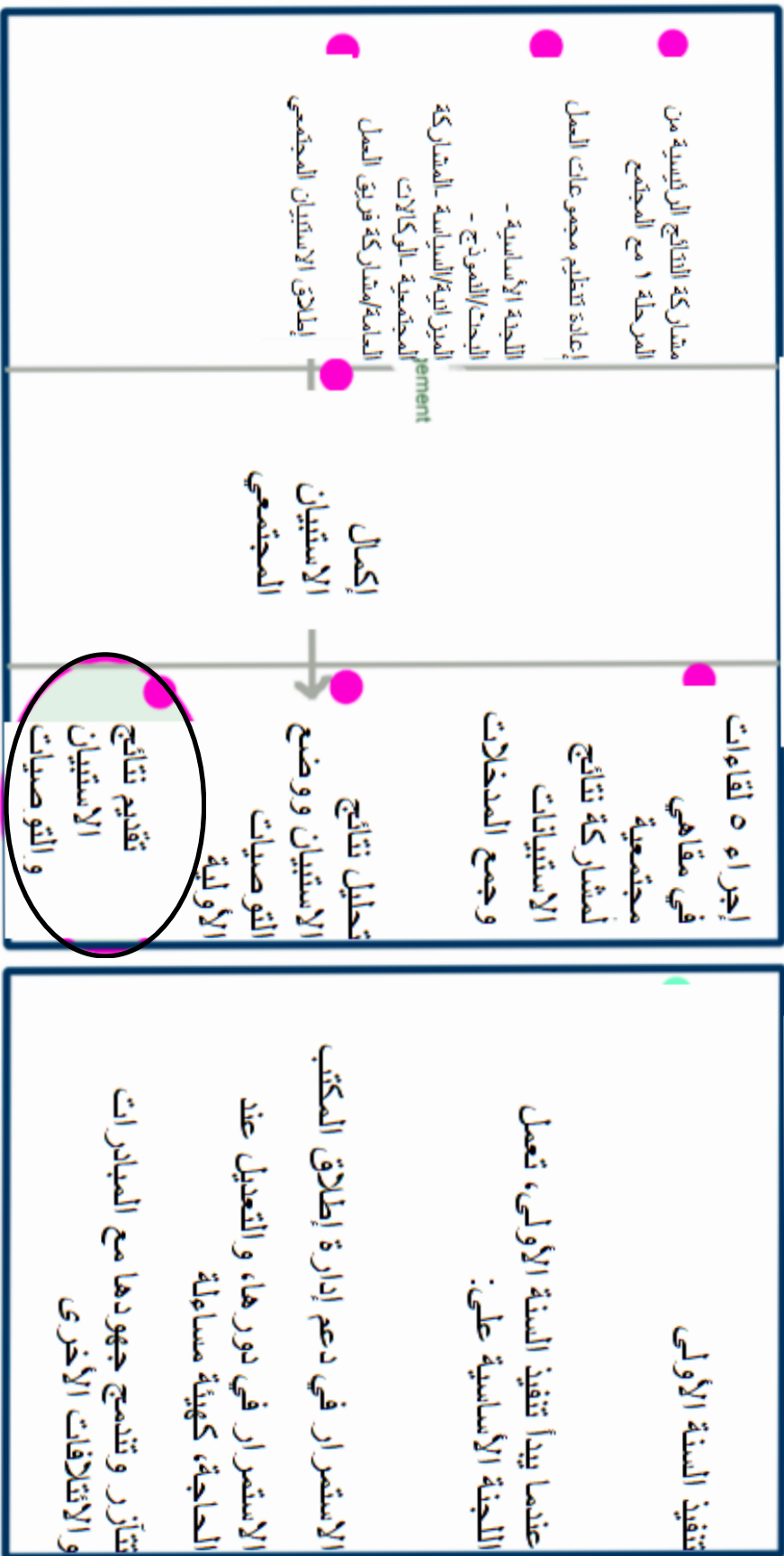
الملحق أ

التخطيط الزمني

التخطيط الزمني لخطط مكتب ORESJ مرحلة التخطيط ١



مرحلة التخطيط ٢



Qtr 1 2022

Qtr 2 2022

Qtr 3 2022

Qtr 4 2022 and Beyond

الملحق ب

توصيات أولية مقدمة إلى مجلس المشرفين في يونيو 2021

قدمت اللجنة الأساسية التوصيات التالية إلى مجلس المشرفين في يونيو 2021.

من أجل تحقيق مقاطعة أكثر عدلاً، أوصت اللجنة الأساسية المشرفين بما يلي:

- ♦ العمل مع أعضاء طاولة المضيف لدعم وحضور جلسات الاستماع المخصصة للمقيمين في المنطقة.
- ♦ إطلاق الترجمة الفورية في جميع اجتماعات مجلس المشرفين، واجتماعات اللجنة (يجب ان يكون الاختيار من لغات السكان الأكثر عددًا).
- ♦ إرساء الاعتراف بحقوق الأرض والعمال في جميع اجتماعات مجلس المشرفين واللجنة.
- ♦ إنشاء فريق عمل خاص بالتعويضات للدراسة وتقديم المقترحات بشأن تقديم تعويض للأفارقة في مقاطعة كونترا كوستا.
- ♦ تكليف الفريق بإجراء دراسة بحثية حول آثار العنصرية القديمة والمعاصرة وتكاليها في مقاطعة كونترا كوستا.
 - يجب أن تشمل الدراسة البحثية مجلس المشرفين، وموظفي مجلس المشرفين، ورؤساء الإدارات أو الأقسام المشاركين في عملية التعليم حول أضرار التمييز العرقي في مناطق وقطاعات العمل التي تشرف عليها المقاطعة، بما في ذلك الأنظمة الصحية، وأنظمة العدل والقانون الجنائي، وإنفاذ القانون، ورعاية الأطفال، والخدمات الاجتماعية، والصحة السلوكية، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والانتخابات، والتخطيط، واستخدام الأراضي، وقطاع المواصلات.
- ♦ العمل مع أعضاء طاولة المضيف للبحث والتعلم من نماذج ومناهج الولايات القضائية الأخرى.

الملحق ج

تاريخ خطة الوصول إلى اللغة

يبلغ عدد سكان مقاطعة كونترا كوستا ما يقرب من 1.1 مليون نسمة، وتُصنف ضمن أكثر المقاطعات تنوعًا في الولايات المتحدة. يتحدث 37% من السكان الذين تزيد أعمارهم عن 5 سنوات بلغة أخرى غير الإنجليزية في المنزل. كونترا كوستا مقاطعة ملتزمة بالترحيب بجميع الناس، وإظهار الكفاءة الثقافية في توفير الوصول إلى جميع برامج المقاطعة.

الهدف من خطة المساواة اللغوية على مستوى المقاطعة (CLEP) هو ضمان حصول المقيمين الحاليين والمستقبليين والعائلات على فرصة مجدية الوصول إلى قائمة الخدمات التي تقدمها وكالات المقاطعة، وتلقيها، والمشاركة فيها، والاستفادة منها. ومنصفة لتقديم طلبات

الذين تلتزم مقاطعة كونترا كوستا بتقديم خدمات عالية الجودة لسكان المقاطعة بلغتهم المفضلة، بغض النظر عن قدرتهم على المدنية. التواصل باللغة الإنجليزية. يجب على جميع وكالات المقاطعة تقديم خدمات لغوية حسب الحاجة للتأكد من أن الأشخاص ذلك على أفضل حال. التواصل بلغة أخرى غير الإنجليزية لديهم إمكانية الوصول الهادف والعاقل إلى خدمات المقاطعة والمشاركة المقاطعة. تُعرّف وكالة المقاطعة بأنها أي دائرة أو كيان خاضع لسلطة المقاطعة، تنظمها وتمولها مقاطعة كونترا كوستا، بما في سبيل المثال لا الحصر جميع الدوائر، والمكاتب، وإدارات

في نوفمبر 2020، أذن مجلس المشرفين في مقاطعة كونترا كوستا بتطوير مكتب للمساواة العرقية والعدالة الاجتماعية (ORESJ) والذي كان سيُطلق بعد التعريف به من خلال عملية مشاركة مجتمعية شاملة. تمثل هدف مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية بسن ودعم المبادئ والسياسات والممارسات والاستثمارات بما يحقق العدالة العرقية، والإنصاف في جميع إدارات المقاطعة وأقسامها.

أيضًا في نوفمبر 2020، مُنحت مقاطعة كونترا كوستا منحة Gateways for Growth للمساعدة الفنية لكتابة خطة ترحيب مقاطعة كونترا كوستا "Contra Costa County Welcoming Plan" لدمج المهاجرين، وإنشاء مسودة خطة الوصول إلى اللغة في مقاطعة كونترا كوستا. قام مجلس المشرفين في مقاطعة كونترا كوستا بتعيين موظفي المقاطعة من أجل استكمال أعمال المنحة بين يناير وديسمبر 2021. نشر مجلس المشرفين النسخ الأولية لخطة الترحيب ومسودة خطة الوصول إلى اللغة في ديسمبر 2021.

بعد الانتهاء من برنامج منح Gateways for Growth، دمجت أعمال مراجعة وتنفيذ خطة المساواة اللغوية على مستوى المقاطعة (CLEP) المجتمعات التي تعاني من ضعف السمع. في مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية عملية التخطيط المجتمعي، حيث سيتحمل مكتب المساواة العرقية والعدالة الاجتماعية المسؤولية عن تنفيذ وتقييم والإشراف على خطة المساواة اللغوية على مستوى المقاطعة (CLEP). تدمج هذه الخطة عملية Gateways for Growth مع النموذج الذي تبنته مدينة لوس أنجلوس مؤخرًا في خطة الوصول اللغوية على مستوى المدينة للسنة المالية 22-24 (انظر مسودة الخطة لشهر أكتوبر 2022 على الرابط التالي https://bit.ly/oresj_final_19oct2022).

أحد العلامات المميزة لتنوع مقاطعة كونترا كوستا هو عدد اللغات المنطوقة في المقاطعة. يقدم هذا التنوع كلاً من الفوائد والتحديات في تعزيز وتطوير الرفاه الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والسياسي لمجتمعات المهاجرين واللادين متعددي اللغات، وكذلك مجتمع الصم والمكفوفين.

يُشار هنا إلى الأفراد الذين لا يتحدثون اللغة الإنجليزية كلغة أساسية ولديهم قدرة محدودة على القراءة أو التحدث أو الكتابة أو فهم اللغة الإنجليزية، على أنهم أشخاص لديهم تفضيل لغوي بخلاف اللغة الإنجليزية (LPOE). تلتزم مقاطعة كونترا كوستا بتعزيز الوصول إلى اللغات والمساواة اللغوية لضمان الدمج والانتماء الكاملين لمجتمعات الأشخاص الذين لديهم تفضيل لغوي بخلاف اللغة الإنجليزية ويتحدثون لغات من جميع أنحاء العالم. من أجل تحقيق هذا الهدف، من الضروري وجود برنامج قوي للمساواة اللغوية للتأكد من أن المقاطعة تنفذ أفضل الممارسات والعمليات لتوفير الوصول العادل إلى جميع برامج وخدمات المقاطعة.

صُممت خطط الوصول إلى اللغة والمساواة اللغوية لخلق فرص الوصول الهادف، والمساواة على مستوى المقاطعة وتوفير الإرشادات لكل إدارة من إدارات المقاطعة في إنشاء أو تحديث خطة المساواة اللغوية الخاصة بها (DLEP)، وكذلك في تصميم طلبات الميزانية المستقبلية لضمان الامتثال لخطة المساواة اللغوية على مستوى المقاطعة.



الملحق د

مثال على استخدام نطاق تشارك الملكية في مجتمع مقاطعة كوستا كونترا:

ورشة عمل مدينة ريتشموند والسفراء المقيمين في فريق المساواة العرقية

في أكتوبر 2020، استضاف فريق المساواة العرقية التابع لمدينة ريتشموند (المعروف أيضاً باسم فريق GARE)، ومؤسسة Healthy Contra Costa (المعروفة سابقاً باسم Healthy Richmond) ورشة عمل افتراضية لمدة نصف يوم بتسهيل من روز غونزاليس من مؤسسة Facilitating Power، التي وضعت نطاق التشارك المجتمعي للملكية بالشراكة مع مجتمعات متعددة لتعزيز المساواة العرقية من خلال تركيز أصوات المقيمين وقواهم. كان الغرض من ورشة العمل هو خلق مساحة للتعلم التعاوني وبناء القدرات لتعزيز المشاركة المدنية المجتمعية وخلق النتائج العادلة لجميع سكان ريتشموند، من خلال التركيز على الفئات المهمشة تاريخياً المتأثرة بالأنظمة العنصرية. الورشة أكثر من 60 شخصاً يمثلون مجموعة متنوعة من أصحاب المصالح، بما في ذلك المنظمات المجتمعية، والإدارات المختلفة في ريتشموند وكونترا كوستا، وقطاع الخدمات الصحية، ودائرة ويست كونترا كوستا التعليمية الموحدة، والقادة المقيمون في المقاطعة.

بناءً على ورشة العمل هذه، سلط المجتمع العام الضوء على العديد من الحواجز التي تحول دون المشاركة الحقيقية بسبب قيود الممارسات والمعتقدات والتحيز والعنصرية، والمعلومات، والتدريب، واللغة، والتكنولوجيا والنقل، والسلطة السياسية، والنموذج الاقتصادي السائد.

على الرغم من هذه التحديات، ومن أجل التغلب على تلك الحواجز وتحسين الممارسات الثقافية، وتغيير/ بناء المؤسسات أو الأنظمة، العرقية يقوم المجتمع أيضاً بتبادل الأفكار والإجراءات والخطوات اللاحقة. وتضمنت توصياته مواضيع تتعلق بتنمية فرص الإسكان العادلة، المتكافئة، وتعزيز ملف العدالة المجتمعية، وتقييم التنوع في المجالس واللجان وتحسينه، واستخدام أدوات الإنصاف في كل ولاية قضائية رئيسية لتحديد الميزانيات المحلية، وتحسين التوظيف والموارد البشرية ووضع إطار عمل للمشاركة المجتمعية وتكريس ممارسات لتطوير السياسات العادلة، وإدارات المساواة العرقية

على وجه الخصوص، كجزء من الأفكار تحت عنوان "تكريس ممارسات لتطوير السياسات العادلة، وإدارات المساواة العرقية في من كل ولاية قضائية رئيسية"، سلط أحد البيانات الضوء على الحاجة إلى "البناء على نموذج Y-PLAN، لدينا علاقة مع الطلاب، سنتشئ هذه العلاقة وكالة في المدرسة، والمعهد، وما إلى ذلك. لا تنتظر مشاركة الطلاب لأن هذه العلاقة ستمتد إلى ما هو أبعد مدارسهم". في فكرة أخرى تحت عنوان "وضع إطار عمل للمشاركة المجتمعية العادلة" سلط الضوء على الحاجة إلى "وضع برامج السماح تسهيل مسارات اتخاذ القرار" و"التدريب لزيادة القدرات والتعويض عن وقت المقيمين في المقاطعة وأصواتهم. والاعتراف بعملهم. ومنحهم الثقة". في الأونة الأخيرة، صاغت مدينة ريتشموند الأسس لبدء خطتها بناءً على هذه التوصيات من خلال للمقيمين بالمشاركة واتخاذ الإجراءات في اجتماعات فريق المساواة العرقية الشهرية.

في أغسطس 2021، من أجل توجيه وتدريب خريجي برنامج Y-PLAN ومحو الأمية لجميع البالغين (LEAP) ضمن فريق المساواة العرقية التابع لمدينة ريتشموند (CoR)، أطلق برنامج السفير المقيم بالتعاون مع مؤسسة "Healthy Contra Costa" وبرنامج LEAP خطة Y-PLAN Bridge، وهي عبارة عن سلسلة تدريبية مدتها أسبوع واحد مع جلسات يومية مدتها 1.5 ساعة. خلال هذه الجلسات، تبادل الميسرون الأدوات العملية والمفاهيم المعرفية لمساعدة المشاركين على فهم طبيعة مناصبهم كسفرأ مقيمين، ورؤى العدالة بجميع أشكالها (الصحة، والعرق، والإسكان، وما إلى ذلك) المرتبطة بالتغيير في المؤسسات/الأنظمة، والمشهد السياسي، والمناصرة السياسية وقوة المجتمع.

بعد الانتهاء من البرنامج في سبتمبر 2021 تمكن السفراء المقيمون أخيراً من الانضمام إلى اجتماعات فريق المساواة العرقية الشهرية. السفراء المقيمون، وأعضاء مؤسسة Healthy Contra Costa والشركاء من برنامج LEAP (مدير برنامج محو الأمية الذي عمل بشكل وثيق مع السفراء المقيمين خلال مشاركتهم في برنامج LEAP ومشاريع البالغين Y-PLAN) ومدير منظمة Advance Peace (موظف سابق في مدينة ريتشموند وعضو مخلص في فريق المساواة العرقية). كانوا يتعلمون وينخرطون في نقاشات حول برنامج عمل المساواة العرقية في مدينة ريتشموند (REAP). للتلخيص، يركز برنامج عمل المساواة العرقية في مدينة ريتشموند على الإصلاح أو إخبار مسؤولي المدينة بكيفية تكييف ممارساتهم وأعمالهم المفيدة للمجتمع بطريقة منصفة وقابلة للتنفيذ. إنه دليل أو أداة تستخدم لتعزيز واحتضان التنوع والإنصاف العرقي بكل ما فيه من نماذج. هناك 4 أهداف لبرنامج عمل المساواة العرقية في مدينة ريتشموند REAP ولكل هدف مجموعة من مؤشرات المجتمع وهي: النتائج/الإجراءات، والجدول الزمني، والمساءلة، ومقاييس الأداء، والتقدم، وتقييم أولويات المشاركين، وقيم المجلس.

من أجل التأثير على هذه الخطة، اجتمع السفراء المقيمون بشكل متكرر مع أعضاء مؤسسة Healthy Contra Costa، وشركائهم في فريق عمل العدالة الاقتصادية "Economic Justice Action Team" لتلقي الدعم والتوجيه، والتخطيط الاستراتيجي لتحسين الممارسات المتعلقة بالمشاركة المجتمعية، بحيث يدرك مجتمع ريتشموند أن السفراء المقيمين وفريق المساواة العرقية حاضرون للمساعدة، وأنه يجب تضمين أصوات المقيمين في المقاطعة ضمن الخطة. كانت إحدى الأفكار التي طرحتها المجموعة هي استضافة مقاهي "community buzz" الافتراضية شهرياً لمناقشة المساواة العرقية، بدءاً من يناير 2022، حيث يخطط فريق السفراء المقيمين وشركاؤهم للمناقشات مع أفراد المجتمع وتسهيلها من خلال طرح الأهداف وإجراءات تنفيذ كل خيار. سيعمل الفريق بناءً على ما سمعه في المقاهي الافتراضية على تجميع الردود ووضع التوصيات لإعلام خطة العمل في مجال التنمية، والسياسات العامة، وممارسات أنظمة الاختصاص القضائي المحلية.

عمل السفراء المقيمون بالإضافة إلى التأثير على برنامج REAP، على بناء قوة الأفراد والمجتمع. من خلال تحديثهم بالحقائق، وتلقيهم اعترافاً حقيقياً من موظفي المدينة بمناصبهم الجديدة كسفراء مقيمين، فقد تمكنوا من توسيع نطاق تأثيرهم واتصالاتهم لتشمل الأشخاص الذين يمكنهم تعزيز جهودهم السابقة في مجال دعم المساواة بين أفراد المقاطعة في مجالات اهتمامهم وشغفهم. على وجه الخصوص، شارك السفراء المقيمون أيضاً في اجتماعات البحث والمساءلة مع موظفي قسم التخطيط في مدينة ريتشموند، الذين يتحملون مستوى رئيسياً من المسؤولية في دمج التوصيات (تهدف إلى تحسين الموارد، والمشاركة المجتمعية الهادفة، والنظافة، والتواصل، والسلامة، والمساحات المجتمعية، وبرامج "الإيجار حتى التملك"، وما إلى ذلك) من الموجز الختامي لسياسة مشاريع البالغين "Y-PLAN Adult Project" بمشروع إسكان قرية نيسستروم 2019، وطلب مقترحات لإعادة تطوير نيسستروم في المستقبل. تمكن السفراء المقيمون أيضاً من تعزيز مصالحتهم لإعطاء الأولوية لرفاهية سكان نيسستروم وغيرهم ممن قد يواجهون مشاكل في الإسكان من خلال الاجتماع ومشاركة التوصيات وطرح الأسئلة على صانعي القرار وأصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة مثل مؤسسة "Richmond Neighborhood Housing Services" الخيرية، ومديري المشاريع في تطوير سياسة المنافع المجتمعية Community Benefits Policy Development.

ظهرت قيم قوية ونتائج إيجابية في جميع أنحاء ولاية كاليفورنيا عند منح أفراد المجتمع فرصة التمرکز في المناصب وتمكينهم من صنع القرار. في دراسة حديثة أجرتها شبكة الصحة العامة في كاليفورنيا (CPEHN) بعنوان "People Power for Public Health"، واستناداً إلى نتائج استبيان على مستوى الولاية (العدد = 913)، وجلسات الاستماع بالمقاطعة (5 مقاطعات، العدد = 416)، ذكر التقرير أن مقابلات قادة المجتمع (العدد = 12)، أظهرت تحليلات شبكة CPEHN للعدالة العرقية في نقات المقاطعات بموجب خطة الإنقاذ الأمريكية (ARPA) أن المشاركة المجتمعية القوية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بمخصصات التمويل فقط. يتمثل أحد المبادئ الرئيسية لسلطة الأشخاص في الصحة العامة في الحاجة إلى تخصيص عادل للإنفاق الحكومي على المستوى المحلي، ومستوى الولاية للمجتمعات الملونة. هذا ضروري لمساعدة المجتمعات على التعافي ليس فقط من الوباء، ولكن أيضاً من عنصرية الأنظمة، والإحجام عن الاستثمار الذي أضر بصحة هذه المجتمعات ورفاهها الاقتصادي ... التخصيص العادل يعني زيادة الاستثمار واستمراره في المجتمعات والمنظمات المستبعدة تاريخياً/حالياً من خطط الاستثمار التي تخدم هذه المجتمعات، وتخفيض الاستثمار في النظم الضارة والعنيفة لصالح المجتمعات المهمشة، (و) إعداد الموازنة التي تشارك بشكل هادف في تشكيل ميزانياتها المحلية". (CPEHN، 2022).



من الممكن تقوية الديمقراطيات المحلية وتحويل مسارها من خلال دعوة أعضاء المجتمع، ودعمهم، وتحفيزهم، وتركيز جهودهم للمشاركة بشكل هادف في عملية صنع القرار. عند إنشاء قاعدة من السكان المحليين للنهوض بهذه الجهود، يجب نشر التوعية بين أفراد المجتمع، وتوظيفهم وتدريبهم بشكل جيد، ويجب إقرار نظام داخلي للرعاية استجابةً للصدمات التي تفرضها الأنظمة العنصرية، والتخفيف من حدتها، والتعافي منها. تسهل هذه الخطوات العلاقة بين أفراد المجتمع وسلطتهم القضائية المحلية وتعزز الثقة بينهما. إن تحسين الفرص الحالية المتاحة لأفراد المجتمع وزيادة عددها للمشاركة بشكل هادف في إدارة الشؤون المدنية سيؤدي أيضًا إلى مضاعفة قوة المجتمع، ومساءلة النظام بطريقة منصفة. السكان هم المتأثرون بشكل مباشر بثقافة مؤسساتنا وقراراتها وممارساتها وسياساتها وبرامجها، والأنظمة التي استبعدت تاريخيًا وحتى يومنا هذا العديد من أولئك الذين يواجهون أعباءً تراكمية وينتمون إلى خلفيات مهمشة. نحتاج إلى تركيز جهود السكان الأكثر تأثرًا وتمكينهم، وخلق فرص جديدة، وتحسين الفرص الحالية المتاحة لهم ليكونوا جزءًا من القيادة ويشاركوا مباشرة في عملية صنع القرار من أجل تحسين نوعية حياة السكان ورفاهيتهم وأسلوب معيشتهم، وتعزيز العدالة لجميع أفراد مجتمعنا. إن إنشاء مسارات تسمح للمقيمين باتخاذ القرار هو عمل وثيق الصلة ب ORESJ و Reimagine Safety CC و Budget Justice و Coalition ومبادرات أخرى.

شكر وتقدير: شكرًا لكم يا: دانتي أنجل ميغيل، روكسان كاريو غارسا، أبيغيل سيمس – إيفلين، ترينا جاكسون- لينكولن، جوهان فراغد على تأليف دراسة الحالة هذه وتقديم نموذج محلي للمقاطعة بأكملها للتعليم منه.

تقييم ورشة عمل مدينة ريتشموند - 2020

https://docs.google.com/document/d/14NM3QZdwkAsn_XYpNXlqSiTFI66dvaOZ/edit#heading=h.tyjcwt

<https://movementstrategy.org/wp-content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf>

مشروع إسكان قرية نيستروم 2019

<https://dl.airtable.com/.attachments/2e9d157b29ea4ed967d6138bb5bbcd11/4c3effa0/Fin alPolicyBriefY-PLANAdultProject-NystromFall2019.pdf>

تطوير سياسة المنافع المجتمعية

<https://www.ci.richmond.ca.us/4126/Community-Benefits-Policy-Development>

شبكة الصحة العرقية لعموم كاليفورنيا - استبيان "People Power for Public Health"، أغسطس 2022

<https://cpehn.org/assets/uploads/2022/08/CPEHN.PeoplePowerForPublicHealthReport-FINAL.pdf>

◦ "أظهرت تحليلات المساواة العرقية التي أجرتها شبكة CPEHN لإنفاق قانون خطة الإنقاذ الأمريكية (ARPA) من قبل المقاطعات أن المشاركة المجتمعية القوية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بمخصصات التمويل فقط (CPEHN ، 2022). يتمثل أحد المبادئ الرئيسية لسلطة الأشخاص في الصحة العامة في الحاجة إلى تخصيص عادل للإنفاق الحكومي على المستوى المحلي وعلى مستوى الولاية للمجتمعات الملونة. هذا ضروري لمساعدة المجتمعات على التعافي ليس فقط من الوباء ولكن أيضًا من عنصرية الأنظمة، وتعطيل خطط الاستثمار الذي أضر بصحة هذه المجتمعات ورفاهها الاقتصادي. بالإضافة إلى ذلك، نوصي بتطبيق إجراءات المساواة على مستوى الولاية للتأكد من أن مخصصات ميزانية المقاطعة تستجيب لاحتياجات المجتمع، وأن أعضاء المجتمع يشاركون في اتخاذ قرارات تخصيص الموازنات".

"التخصيص العادل يعني..."

- زيادة الاستثمار بشكل متواصل للمجتمعات المستغلة تاريخيًا/حاليًا، ودعم المنظمات التي تخدم هذه المجتمعات
- وتخفيض حجم الاستثمار في الأنظمة التي تمارس الضرر العنفي تجاه المجتمعات المهمشة
- التشارك في وضع الموازنة وإدخال أفراد المجتمعات بشكل هادف في إعداد ميزانياتها المحلية."