कॉन्ट्रा कोस्टा के नस्लीय समानता और सामाजिक न्याय के कार्यालय के लिए सिफारिशें

Office of Racial Equity & Social Justice

CONTRA COSTA COUNTY

समर्पण

यह रिपोर्ट हमारे प्यारे कॉन्ट्रा कोस्टा समुदायों को
समर्पित
है। इस सामुदायिक जुड़ाव प्रक्रिया में भाग लेने वाले
प्रत्येक व्यक्ति को। जिन्होंने विश्वास और भरोसे से,
और अस्पष्टता और अनिश्चितता से भाग लिया। जिन्होंने
स्वस्थ संघर्ष, जोखिम लेने, गलती करने और सच
बोलने
की आवश्यकता, भेद्यता और सुंदरता का सामना किया
और अपनाया।

यह रिपोर्ट, यह प्रक्रिया, यह नस्लीय समानता और
सामाजिक न्याय कार्यालय हमारा है। प्राथना है कि यह
पुष्टि करे, प्रकट करे, ज़ख्म भरे और हमें हमारी शक्ति
याद दिलाए।

विषयसूची (Table of Contents)

अभिस्वीकृति	3
कार्यकारी सारांश	7
परिचय	11
श्रवण सत्र से निष्कर्ष	19
समुदाय सर्वेक्षण के निष्कर्ष	20
विचार और प्रतिक्रिया	30
कार्यालय की प्राथमिकताएं	33
कार्यालय स्टाफ की भर्ती	35
कार्यालय संरचना	38
कोर कमेटी की सिफारिशों का सारांश	40
परिशिष्ट A: योजना ए	42
परिशिष्ट B: प्रारंभिक सिफारिशें	44
परिशिष्ट C: भाषा पहुंच योजना इतिहास	45
परिशिष्ट D: उपयोग का उदाहरण	47

अजासिकृजत

भूमि अभिस्वीकृति

हम स्वीकार हैं कि हम में से प्रत्येक उन लोगों की आदिवासी भूमि पर निवास कर रहे हैं जो इस भूमि पर प्राचीन काल से रह रहे हैं।

हम अतीत और वर्तमान के उनके बुजुर्गों का सम्मान करते हैं।

कृपया हिंसा, विस्थापन, प्रवासन और पुनर्वास के उन अनेक परिणामों पर विचार करने के लिएकुछ समय निकालें जो आज हमें एक साथ लाते हैं।

हम उन लोगो के अतीत और तिामान के लचीलेरन को मानता देते है, जो एक ऐसा मजबूतऔर संप्रभु राष्ट्र बनाने के लिए काम कर रहे हैं जहां आदिवासी सदस्य अपने मूल्यों और संस्कृतिको जीएं।

अपने इलाके में मौजूद आदिवासी क्षेत्रों के बारे में अधिक जानने के लिए अपने ज़िप कोड को 1 (907) 312-5085 पर टेक्स्ट करें

https://nativegov.org/a-guide-to-indigenous-land-acknowledgement/

श्रम अभिस्वीकृति

हम गुलाम, अपहृत, विस्थापित लोगों, अप्रवासियों, शरणार्थियों के श्रम को स्वीकार करते हैं, जिन्हें अनडॉक्यूमेंट (गैर प्रमाणित), कैद और राज्यविहीन किया गया। हम उन सभी श्रम के ऋणी हैं जिनके कारण आज हम सभी यहां हैं।

हमें याद है कि हमारा देश उन गुलाम लोगों के श्रम पर बना है जिन्हें अफ्रीकी महाद्वीप से जबरन "अमेरिका" ले जाया गया।

हम उन मूलभूत, असंख्य और हमेशा मौजूद तरीकों को स्वीकार करते हैं जिनमें हमारी संस्कृति, हमारी अर्थव्यवस्था, हमारी राष्ट्रीयता "गुलाम किए गए अफ्रीकियों और पूर्वजों के श्रम से संभव हुई है, जिन्होंने अपने लोगों की ट्रान्साटलांटिक तस्करी, चैटटेल गुलामी और जिम क्रो की भयावहता का सामना किया।

हम स्वैच्छिक, अनैच्छिक, और तस्करी किए गए लोगों सहित सभी श्रम को स्वीकार करते हैं जो हमारे श्रम बल में अभ भी सेवा जारी रखे हुए हैं।" डॉ. टीजे स्टीवर्ड

अधिक जानने के लिए निम्नलिखित लिंक पर जाएं:

www.unpaidlabor.com

https://diverseeducation.com/article/206161/

हानि अभिस्वीकृति

कोर कमेटी किसी भी और सभी हानियों को स्वीकार करती है जिनका यहां आने की प्रक्रिया में हम कारण बने, उनमें योगदान दिया और/या उनकी अनुमति दी, ज्ञात या अज्ञात। जबकि नीयत संदर्भ प्रदान कर सकता है, प्रभाव ही वह चीज है जो मायने रखती है, हमेशा के लिए और विशेष रूप से न्याय के मामलों में। हम इस प्रक्रिया में हमारे समुदाय के सदस्यों पर अधिनियमित और/या उनके द्वारा महसूस किए गए बहिष्करण, निष्कर्षण, टोकनकरण, और/या अनुचित संकट के हानियों के लिए क्षमा चाहते हैं। हम अपने गलत कदमों और गलतियों के लिए अनुग्रह और गुंजाइश की सराहना करते हैं। हम इस यात्रा को जारी रखते हुए खड़े होने, जीने, और न्यायपूर्ण और सही कार्य करने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

होस्ट टेबल और श्रवण सत्र अभिस्वीकृति

- हमारे होस्ट टेबल और श्रवण सत्रों के पार्टनर्स को धन्यवाद:
- दुर्व्यवहार समाप्त करने के लिए गठबंधन, रोजगार और मानव सेवा विभाग*
- एशियाई पसिफ़िक पर्यावरण नेटवर्क
- कॉन्ट्रा कोस्टा बजट न्याय गठबंधन
- कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी प्रशासक का कार्यालय*
- कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी परिवार न्याय केंद्र
- कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी पब्लिक डिफेंडर का कार्यालय*
- कॉन्ट्रा कोस्टा हेल्थ सर्विसेज*
- कॉन्ट्रा कोस्टा आप्रवासी अधिकार गठबंधन
- कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी ऑफ़िस ऑफ़ रीएंट्री एंड जस्टिस*
- कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी रिस्क मैनेजमेंट ऑफ़िस*
- डिस्ट्रिक्ट अटार्नी*
- ईस्ट बे एजेंसी फॉर चिल्ड्रन/ट्रॉमा ट्रांसफॉर्मेड
- ईस्ट कॉन्ट्रा कोस्टा कम्युनिटी अलायंस फर्स्ट 5 कॉन्ट्रा कोस्टा*
- स्वस्थ रिचमंड
- इजिची पर्किन्स एंड एसोसिएट्स (ग्राफिक रिकॉर्डिंग)
- M3tagamers (टेक टीम)
- मल्टी-फेथ एक्शन गठबंधन
- NAACP - ईस्ट काउंटी
- NAACP- रिचमंड
- NAMI कॉन्ट्रा कोस्टा
- पिट्सबर्ग फर्स्ट बैपटिस्ट चर्च
- रीइमेजिन पब्लिक सेफ्टी कॉन्ट्रा कोस्टा
- रूबिकॉन प्रोग्राम
- आरवाईएसई
- सेफ रेतुर्न प्रोजेक्ट
- स्टैंड टुगैदर कॉन्ट्रा कोस्टा, कॉन्ट्रा डिफेंडर एसोसिएशन
- सुपरवाइज़र गियोआ*
- पर्यवेक्षक ग्लोवर *
- ग्राम सामुदायिक संसाधन केंद्र

* सिस्टम पार्टनर्सहमारे निवासी भागीदारों के लिए धन्यवाद जिन्होंने एक से अधिक श्रवण सत्र आयोजितकिए;

- टेकी फ्लो
- इसाबेल लारा
- कैथरीन ली
- लैटेस मार्टिन
- पेट्रीसिया पर्किन्स
- एंड्रिया रियोस
- जोस रिज़ो
- रेतीला शनि

किसी का नाम न लिए जाने के लिए हम क्षमा चाहते हैं। यदि आप ऐसा नोटिस करते हैं, तो कृपया airvine@cerespolicyresearch.com पर एंजेला इरविन-बेकर से संपर्क करें

कार्यकारी सारांश

फरवरी 2021 में, ORESJ की प्राथमिकताओं और संरचना को सूचित करने के लिए एक सामुदायिक श्रवण अभियान को विकसित करने और सुविधा प्रदान करने के लिए BIPOC निवासियों, पर्यवेक्षकों के बोर्ड, और सिस्टम भागीदारों से बनी एक होस्ट टेबल इकठी हुई।

होस्ट टेबल के नेताओं के एक छोटे समूह ने जो नियोजन, सामुदायिक जुड़ाव और सिफारिशों की तैयारी के दिन-प्रतिदिन के काम का नेतृत्व करने के लिए प्रतिबद्ध था, एक कमेटी बनाई जो बाद में कोर कमेटी कहलाई।

होस्ट टेबल और कोर कमेटी को तीन कार्य सौंपे गए थे: 1) कार्यालय की अंतिम संरचना, भूमिकाओं और जिम्मेदारियों का विकास करना, 2) कार्यालय के काम के लिए समुदाय की प्राथमिकताओं को दर्शाते हुए एक योजना विकसित करना, और 3) कार्यालय को जनता के प्रति पारदर्शी रूप से जवाबदेह ठहराने की योजना विकसित करना।

निम्न में दी गयी सिफारिशें इस सुदृढ़ और चरणबद्ध योजना प्रक्रिया से सामने आईं।

"टू-हैट" मॉडल का उरयोग करते हुए

अधिक समय से कई संगठनों ने दो मुख्य कार्यों को समान सम्मान में रखा है। ORESJ के लिए, इसका मतलब आंतरिक काउंटी एजेंसी परिवर्तन और बाहरी सामुदायिक जुड़ाव को हमारे काम के समान लक्ष्यों के रूप में रखना है। इस कार्यालय का लक्ष्य होगा:

11 संरचनात्मक नस्लवाद और सामुदायिक निवासियों पर इसकेप्रभाव को दूर करने के लिए शिक्षा, संसाधनों और नीतियों को बढ़ाना।

और

2. काउंटी एजेंसियों और विभागों के भीतर और बीच में नस्लीय समानता के काम का आकलन, समर्थन और समन्वय करना

कोर कमेटी ने इन दो संयुक्त लक्ष्यों को पूरा करने के लिए कार्यालय की प्राथमिकताओं की एक सूची तैयार की। प्रतिक्रिया के लिए प्रारंभिक सूची को कम्युनिटी कैफे के उपस्थित व्यक्तियों को प्रस्तुत किया गया। इसके बाद सामुदायिक राय और कोर कमेटी के सदस्यों द्वारा गहन सोच-विचार को शामिल करने

के लिए ड्राफ्ट प्राथमिकताओं को संशोधित किया गया, जिसके परिणामस्वरूप कार्य का निम्नलिखित अनुशंसित दायरा तैयार हुआ।

वर्ष 1-3 के लिए कार्यालय की प्राथमिकताएँ

कोख कमीी ने इन दो सोयुख लकोो को पूखा कखने के लिए कायाटलय की पाथमिकताओो की एक सूची तैयाख की।पतिखिया के लिए पाखोभिक सूची को कमुनिीी कै फे के उपकसथत वकखयोो को पसुत किया गया। इसके बाद सामुदायिक खाय औख कोख क मेीीके सदसोो दाखा गहन सोच-विचाख को शामिल कखने केलिए डीिफ पाथमिकताओो को सोशोखितकियागया, जिसक पखिणामसपिकायट का निमलिकखत अनुशोसितदायखा तैयाख हआ ।

पहले तीन वर्षों के दौरान, नस्लीय समानता और सामाजिक न्याय के कार्यालय को निम्नलिखित काम करने चाहिए:

1. काउंटी विभागों में एक अंतर-विभागीय टीम की स्थापना करना। यह समूह काउंटी भर में नस्लीय समानता प्रयासों का आकलन करेगा और उन्हें समन्वय करेगा।

   कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी में एक सुरक्षित, स्वागत करने वाली और अपनेपन वाली संस्कृति स्थापित करना।

- व्यक्तिगत और समग्र चिंताओं/शिकायतों को दूर करने के लिए एक क्रियाविधि बनाना
- समानता, समावेश, और सामाजिक न्याय को बढ़ावा देने वाली काउंटी एजेंसी संस्कृतियों को बढ़ावा देना
- कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटीव्यापी भाषा समानता योजना के विकास और कार्यान्वयन को अंतिम रूप देना, यह सुनिश्चित करने के लिए कि निवासियों और परिवारों के पास काउंटी विभागों द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाओं के लिए आवेदन करने, उन्हें प्राप्त करने, उनमें भाग लेने और लाभ उठाने का एक सार्थक और न्यायसंगत अवसर है। (योजना के इतिहास के लिए परिशिष्ट B को देखें।)
- युवा नेतृत्व और सहभागिता के लिए क्षमता का निर्माण करना।

3. नस्ल, जातीयता, आय, आप्रवास स्थिति, यौन अभिमुखीकरण और लिंग पहचान के बीच विश्वास स्थापित करने की क्षमता का निर्माण करना।

4. नस्लीय न्याय (अन्याय) का भूदृश्य विश्लेषण करना।

5. इसकी समीक्षा करना कि असमानता के मूल कारणों को दूर करने के लिए काउंटी बजट आवंटन समानता और सामाजिक न्याय सिद्धांतों से किस हद तक संरेखित हैं।

6. काउंटी एजेंसियों के भीतर उन नीतियों की समीक्षा करना और उन्हें बढ़ावा देना जो सभी के लिए समानता, निष्पक्षता और अवसर प्राप्त करती करे।

पर्यवेक्षकों के बोर्ड के लिए कोर कमेटी की सिफारिशों कासारांश

कोर कमेटी सिफारिश करती है कि:

1. कार्यालय के पहले वर्ष में, ORESJ निम्नलिखित पदों को नियुक्त करेगा:

   - दो सह-निदेशक: एक निदेशक काउंटी विभागों के समानता के काम को समन्वय करने और विस्तारित करने पर ध्यान केंद्रित करने के लिए और एक निदेशक समुदाय के साथ अधिक सीधे काम करने पर ध्यान केंद्रित करने के लिए। पर्यवेक्षकों के बोर्ड की एक इक्विटी कमेटी (मौजूदा हायरिंग आउटरीच ओवरसाइट कमेटी का दायरा बढ़ाया जाएगा और इसका नाम बदलकर इक्विटी कमेटी रखा जाएगा) काउंटी प्रशासक के कार्यालय के साथ काम करेगी ताकि सार्थक सामुदायिक राय के साथ दो सह-निदेशकों के लिए नियुक्ति प्रक्रिया विकसित की जा सके। सह-निदेशक ORESJ बनाने के प्रयासों का नेतृत्व करेंगे और बाकी स्टाफ को भर्ती करेंगे।
   - लैंग्वेज इक्विटी कोऑर्डिनेटर (भाषा समानता समन्वयक), एक काउंटीवाइड इक्विटी लैंग्वेज प्लान के विकास और कार्यान्वयन को अंतिम रूप देने के लिए, यह सुनिश्चित करने के लिए कि निवासियों और परिवारों के पास काउंटी विभागों द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाओं के लिए आवेदन करने, उन्हें प्राप्त करने, उनमें भाग लेने और उनसे लाभ उठाने का एक सार्थक और समान अवसर है।
   - सुलह समन्वयक, ऐतिहासिक नुकसान और असमानता को सुलझाने के लिए रणनीतियों और कार्यों पर ध्यान केंद्रित करने के लिए
   - डेटा विश्लेषक
   - बजट और पालिसी विश्लेषक

2. ORESJ को एक अलग काउंटी विभाग के रूप में स्थापित किया जाएगा जो पर्यवेक्षकों के बोर्ड की इक्विटी समिति द्वारा नियमित निरीक्षण के साथ पर्यवेक्षकों के बोर्ड को सीधे रिपोर्ट करेगा; इक्विटी समिति यह सुनिश्चित करेगी कि ORESJ कार्यालय के उद्देश्यों को प्राप्त करने हेतु प्रभावी रूप से कर्मचारियों से स्टाफ्ड और संचालित है।
3. ORESJ एक केंद्रीय कार्यालय, मोबाइल कार्यालय, और चार क्षेत्रीय नस्लीय इक्विटी जोन स्थापित करेगा जिन्हें तीन वर्षों में लागू किया जाएगा।

4. ORESJ के सह-निदेशक भर्ती करने के तुरंत बाद, ORESJ प्रत्येक काउंटी विभाग के प्रतिनिधियों की एक अंतर्विभागीय समिति बनाएगा। यह अंतर्विभागीय समिति काउंटी भर में मौजूदा इक्विटी प्रयासों का मूल्यांकन, समर्थन और समन्वय करेगी और काउंटी प्रशासक के कार्यालय और पर्यवेक्षकों के बोर्ड के साथ साझेदारी में इस इक्विटी कार्य को विस्तारित करने की योजना विकसित करेगी।

5. ORESJ शासन के भीतर निरंतरता बनाने के लिए, कोर समिति ORESJ के लिए एक सलाहकार निकाय के रूप में काम करेगी, जब तक कि कार्यालय के दूसरे वर्ष में कार्यालय पूरी तरह से लिव्ड एक्सपीरियंस कम्युनिटी एडवाइजरी बोर्ड (पृष्ठ 36 पर वर्णित) में चरणबद्ध न हो जाए।

6. ORESJ कोर समिति की रिपोर्ट में अन्य सिफारिशों को लागू करने के लिए एक योजना विकसित करने के लिए काउंटी प्रशासक के कार्यालय और पर्यवेक्षकों के बोर्ड की इक्विटी समिति के साथ काम करेगा।

परिचय (Introduction)

कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी बिना मान्यता प्राप्त मी-वोक और कार्किन प्रदेशों में है।[1,2]यह सामाजिक न्याय आंदोलनों के कई नेताओंक्रार्यकर्ताओं और संगठनों का घर है। कईआंदोलनों और पीढ़ियों तक फैला आयोजनका एक समृद्ध इतिहास है। कॉन्ट्रा कोस्टाकाउंटी श्वेत वर्चस्व की एक गहरी संस्कृति काभी घर है, जिसमें अश्वेत, स्वदेशी और रंग के लोगों (BIPOC) के समुदायों की निगरानी,अंडर-सोर्सिंग और शोषण शामिल है। काउंटी प्रशासन और विभागों के भीतर और उनकेद्वारा इस संस्कृति को अक्सर महसूस कियाजाता है, व्यक्त किया जाता है और इसकीअनुमति दी जाती है।

2020 की महामारी और नस्लीय गणना नेहमारे काउंटी के स्वास्थ्य, मानसिक स्वास्थ्य,शिक्षा, आपराधिक कानून, सामाजिक सेवा, बालकल्याण और अन्य प्रणालियों के भीतर श्वेतवर्चस्व और नस्लीय असमानता की कपटपूर्णताको उजागर और उसका वर्णन किया है। इनघटनाओं ने हमारे काउंटी प्रणालियों मेंपरिवर्तन के प्रतिरोध और मांग दोनों को बढ़ादिया है।

श्वत वचस्व सगठनात्मक सस्कति, प्रणालियो, कानूनों, लिखित और अलिखित नीतियों में प्रकट होता है, जिनको फिर मानदंडों और मानकों के रूप में सक्रिय किया जाता हैं। श्वेत वर्चस्व और नस्लवाद के अन्य पहलू हमेशा सचेत, स्पष्ट, या आसानी से दिखाई देने वाले नहीं होते हैं। वास्तव में, "कई गोरे लोग इस बात से अनजान हैं कि यह प्रणाली मौजूद है, जो इसकी सफलताओं में से एक है।"[3] हमारे कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी प्रणालियों, संस्थानों और समुदायों में श्वेत वर्चस्व उसी तरह ही व्याप्त है जैसे यह राष्ट्रीय और विश्व स्तर पर व्याप्त है। ORESJ सामुदायिक जुड़ाव प्रक्रिया कुछ ऐसे तरीकों को उजागर करती है जिसमें सफेद वर्चस्व हमारे समुदायों में प्रकट होता है और अनुभव किया जाता है। ORESJ का उद्देश्य जुड़ना, एंगेज करना, सुनना, सीखना और अनसीखा करना है - गढ़े हुए श्वेत वर्चस्व को हटाना ताकि हम एक न्यायपूर्ण और संबंधित कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी की रचना कर सकें और बनाए रख सकें।

[1] यह रिपोर्ट ORESJ की कोर कमेटी द्वारा तैयार की गई है जिसमें निम्नलिखित लोग शामिल थे: किमी बार्न्स, सोलोमन बेलेट, डोंटे ब्लू, सोनिया बस्टामांटे, कंवरपाल धालीवाल, टेकी फ्लो, रॉक्सैन कैरिलो गरज़ा, एंजेला इरविन, इसाबेल लारा, जेन लेलैंड, केर्बी लिंच , लैट्रेस मार्टिन, मारियाना मूर, करेन पर्किन्स, जोस रिज़ो, अली सैदी, विली रॉबिन्सन और। पिछले सदस्यों में विक्टोरिया एडम्स, गिगी क्राउडर और सुसुन किम भी शामिल हैं

[2] अधिक जानकारी के लिए https://native-land.ca/ देखें

[3] https://www.racialequitytools.org/resource/fundamentals/core-concepts/system-of-white-supremacy-and-white-privilege देखें। श्वेत वर्चस्व के बारे में अतिरिक्त रीडिंग https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/06/a-reading-list-on-issues-of-race पर देखी जा सकती है

नवंबर 2020 में, कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी बोर्ड ऑफ़ सुपरवाइज़र्स ने नस्लीय समानता और सामाजिक न्याय के एक कार्यालय (ORESJ) के विकास को अधिकृत किया, जिसे सामुदायिक सहभागिता प्रक्रिया द्वारा सूचित और उसके बाद लॉन्च किया जाना था। **ORESJ का लक्ष्य ऐसे सिद्धांतों, नीतियों, प्रथाओं और निवेशों को लागू करना और बनाए रखना है जो इसके सभी विभागों और प्रभागों में नस्लीय रूप से निष्पक्ष और न्यायसंगत हों।**

विशेष रूप से, कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी सामुदायिक सहभागिता प्रक्रिया के माध्यम से एक कार्यालय को विकसित करने और लॉन्च करने वाला पहला क्षेत्राधिकार है, न कि इसके विपरीत। पर्यवेक्षक जॉन गियोइया और फ़ेडरल ग्लोवर पर्यवेक्षकों के बोर्ड और काउंटी के साथ इस पहल का नेतृत्व और संचालन कर रहे हैं।

इसके अतिरिक्त, सामुदायिक जुड़ाव प्रक्रिया के लिए वित्तीय संसाधन स्थानीय परोपकारी भागीदारों के माध्यम से प्राप्त किए गए, न कि काउंटी फंड के माध्यम से। हालांकि यह काउंटी निवेश और बुनियादी ढांचे के प्रयासों और आवश्यकता के विपरीत लग सकता है, यह गहन और व्यापक सामुदायिक जुड़ाव सुनिश्चित करने के लिए एक इच्छानुरूप रणनीति थी। काउंटी फंड्स हमें सिस्टम की गति और डिलिवरेबल्स से जोड़ देते, न कि समुदाय की गति से। हमने परोपकारी डॉलर का लाभ उठाया ताकि हम इकट्ठे होने, सुनने, पूछताछ करने और ORESJ को अपने इच्छित लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए आवश्यक संसाधनों की एक सच्ची और पूर्ण तस्वीर प्रकट करने के लिए आवश्यक और उचित समय ले सकें।

इस पूरी प्रक्रिया के दौरान, हमने याद रखा और खुद को और एक दूसरे को याद दिलाया कि सार्वजनिक और परोपकारी संसाधन पहले से ही हमारे समुदायों के हैं। हमारी सामूहिक जिम्मेदारी हमारे सभी संसाधनों का न्यायोचित (पुनः)वितरण और आवंटन सुनिश्चित करना है, चाहे वे जिस भी खजाने में हों।

4 हम निम्नलिखित फंडर्स को धन्यवाद देते हैं जिन्होंने ORESJ कम्युनिटी एंगेजमेंट प्रोसेस में निवेश किया: CA एंडोमेंट, द कॉन्ट्रा कोस्टा रीजनलहेल्थ फाउंडेशन, डीन एंड मार्गरिट लेशर फाउंडेशन, द ईस्ट बे कम्युनिटी फाउंडेशन, जॉन मुइर कम्युनिटी बेनिफिट्स, जॉन मुइर हेल्थ फाउंडेशन,RCF कनेक्ट्स, रिपब्लिक सर्विसेज, सैन फ्रांसिस्को फाउंडेशन, YH सोडा फाउंडेशन, ज़ेलरबैक फाउंडेशन

सिद्धांत और प्रतिबद्धताएँ

इस प्रक्रिया की शुरुआत में, सामुदायिक जुड़ाव प्रक्रिया के उद्देश्यों का सम्मान करने के लिए समर्थन केंद्रित करने और उत्तरदायित्व को बनाए रखने के लिए मार्गदर्शक सिद्धांतों और प्रतिबद्धताओं का एक संग्रह पेश किया गया। कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी में कई मौजूदा पहलों और संगठनों के साथ प्रारंभिक बातचीत के माध्यम से इन सिद्धांतों और प्रतिबद्धताओं को तैयार किया गया। उन वार्तालापों ने ORESJ को सामुदायिक जुड़ाव प्रक्रिया द्वारा सूचित करने और मार्गदर्शन करने की आवश्यकता पर भी आवाज़ उठाई।

सिद्धांत

- हम सिस्टम्स द्वारा नुकसान और असमानता के लिए सबसे अतिसंवेदनशील निवासियों और परिवारों की प्राथमिकताओं और जीवित अनुभवों को केंद्र में रखते हैं।
- हम अपने संस्थानों और व्यवस्थाओं में मौजूद नस्लवाद और अन्याय को रोकते हैं।
- हम जख्म भरने, न्याय और समानता को केंद्र में रखते हैं।
- हम स्वस्थ संघर्ष में भाग लेते हैं ताकि हम जवाबदेह, अभिनव और रचनात्मक हों।
- हम संपूर्ण रूप से सुनने, पूछताछ करने और सोच विचार के माध्यम से सीखते हैं और परिवर्तित होते हैं।
- हम एक न्यायसंगत, मानवीय और पारदर्शी प्रक्रिया के माध्यम से संसाधनों के लिए वकालत करते हैं।
- हम प्रशंसा करते हैं और सराहना करते हैं।

प्रतिबद्धताएँ

- हम अपने सभी स्वयं, विशेष रूप से हमारे नस्लीय स्वयं के साथ जागरूकता और अनुकंपा के साथ भाग लेते हैं।
- हम मानते हैं कि हम ही सिस्टम हैं और सिस्टम हम हैं।
- हम स्वस्थ संघर्ष के लिए प्रतिबद्ध हैं जो उस जगह लोगों से मिलता है जहां हम आगे बढ़ने की उम्मीद के साथ हैं।
- हम पहचानते हैं कि हममें से कुछ को आगे बढ़ना नहीं पड़ा है, और कुछ शायद ही कभी धीमे हो पाते हैं। हम ठीक, नुकसान भरने वाली गति के लिए प्रतिबद्ध हैं।
- हम याद रखते हैं कि अतिसंवेदनशीलता और असहजता परिवर्तन के बीज हैं।
- हम याद रखते हैं कि ख़ुशी और प्रसन्नता हमारी स्वतंत्रता और मुक्ति का पोषण करते हैं।

इन सिद्धांतों और प्रतिबद्धताओं ने सामुदायिक जुड़ाव प्रक्रिया के लिए दिशासूचक के रूप में काम किया है, जो हमें अपने लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित रखने में मदद करता है, यह दर्शाता है और प्रकट करता है कि हमें कहां काम करना बाकी है, और अनिश्चितता और अस्थिरता के क्षणों में हमें सहारा देता है और हमारी पुष्टि करता है। ORESJ इन सिद्धांतों और प्रतिबद्धताओं को एक उपहार और गारंटी के रूप में एक न्यायसंगत और समावेशी कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी की ओर ले जाएगा।

सामुदायिक जुड़ाव (एंगेजमेंट) प्रक्रिया:
समुदाय का निर्माण,शक्ति का निर्माण
(Community Engagement Process)

कम्युनिटी एंगेजमेंट प्रक्रिया सुनने, गवाही देने और गणना करने की है।

यह कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी द्वारा पूरी तरह से अपने सभी निवासियों के लिए, और स्पष्ट रूप से अपनेकाले
निवासियों, स्वदेशी निवासियों, और रंग के समुदायों (BIPOC) के लिए न्यायसंगत सार्वजनिक सेवा को
पूरी
तरह से मूर्त रूप देने और लागू करने के तरीकों में मौलिक और मूलभूत बदलावों की पहचान
करने,उनमें निवेश करने और उन्हें लागू करने की सेवा में है।

यह संस्कृति बदलाव और परिवर्तन, सत्ता के बदलाव और सत्ता के निर्माण से संबंधित है। प्रक्रियाऔरसंबंध प्राथमिकताएं हैं। संरचना और रूप संस्कृति को बनाने और बनाए रखने के लिएआवश्यकतानुसारप्रतिबिंबित हैं, प्रतिक्रिया देते हैं और एडाप्ट करते हैं।

हमने कम्युनिटी एंगेजमेंट प्रक्रिया के साहसिक परिणामों की दिशा में काफी प्रगति की है (नीचेदेखें)। ये प्रगति हमारे BIPOC समुदायों द्वारा अनुभव की जा रही मौजूदा और अन्यायपूर्ण स्थितियों
और हानि, हिंसाऔर पीड़ा में तेजी की रौशनी में और इसके बावजूद की गई है। हमें इस प्रगति को बनाए रखने और पूर्णवास्तविकीकरण की ओर गतिशील होने के लिए कामकरना बाकी है।

यह है ORESJ का काम

हम प्रयास करते हैं:

1. कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी के BIPOC निवासियों और समुदायों द्वारा अनुभव किए गए नस्लीय हानि और बोझ की काउंटी नेताओं, विभागों, संगठनों और कार्यक्रमों द्वारा सार्थक स्वीकृति और समझ।

2. एक अधिक सामंजस्यपूर्ण काउंटी पर्यावरण जो नस्लीय असमानता और सामाजिक और आर्थिक प्रभावहीनता का सबसे अधिक बोझ उठाने वाले अपने निवासियों के निकटवर्ती अनुभवों, प्राथमिकताओं और जरूरतों के साथ जुड़ा हो और उनके प्रति उत्तरदायी हो।

3. नस्लीय समानता और सामाजिक न्याय के कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी कार्यालय को लॉन्च करने की योजना, जो निवासियों की प्राथमिकताओं और अपेक्षाओं को दर्शाए। संरचना, स्टाफिंग, रिसोर्सिंग, जवाबदेही, आदि।

4. काउंटी निवासियों और प्रयासों का एक अधिक प्रतिबद्ध और सामूहिक आधार जो जवाबदेही और पारदर्शिता सुनिश्चित कर सकता हो, और नस्लीय समानता और सामाजिक न्याय का समर्थन और सुरक्षा करने वाली उभरती स्थितियों और अवसरों को प्रोत्साहित, समर्थित, संगठित और उनपर प्रतिक्रिया कर सकता हो।

प्रक्रिया में नीचे वर्णित कई चरण शामिल हैं।

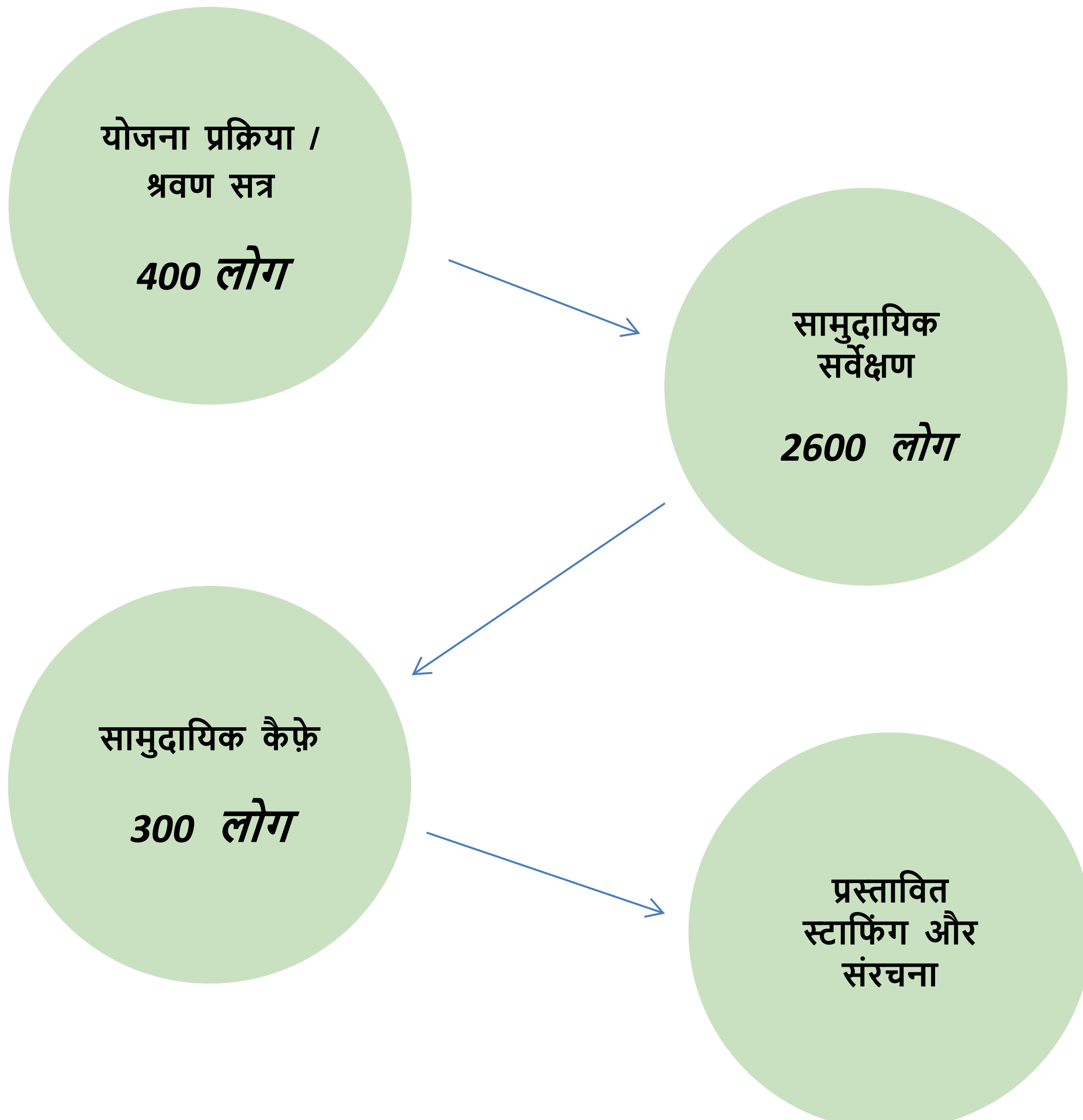
- फरवरी 2021 में, ORESJ की प्राथमिकताओं और संरचना को सूचित करने के लिए एक सामुदायिक श्रवण अभियान को विकसित करने और सुविधा प्रदान करने के लिए BIPOC निवासियों, पर्यवेक्षकों के बोर्ड, और सिस्टम भागीदारों से बनी एक होस्ट टेबल इकठी हुई।

- होस्ट टेबल के नेताओं के एक छोटे समूह ने जो नियोजन, सामुदायिक जुड़ाव और सिफारिशों की तैयारी के दिन-प्रतिदिन के काम का नेतृत्व करने के लिए प्रतिबद्ध था, एक कमेटी बनाई जो बाद में कोर कमेटी कहलाई। इस समिति में मुख्य रूप से BIPOC निवासी नेता और BIPOC के नेतृत्व वाले संगठनों के प्रतिनिधि शामिल हैं। कोर कमेटी को उपसमितियों में संगठित किया गया जो परियोजना प्रबंधन, संचार, और जारी अनुसंधान और सूचना एकत्र करने जैसे कार्य धाराओं पर केंद्रित थीं।

- होस्ट टेबल और कोर कमेटी को तीन कार्य सौंपे गए थे: 1) कार्यालय की अंतिम संरचना, भूमिकाओं और जिम्मेदारियों का विकास करना, 2) कार्यालय के काम के लिए समुदाय की प्राथमिकताओं को दर्शाते हुए एक योजना विकसित करना, और 3) कार्यालय को जनता के प्रति पारदर्शी रूप से जवाबदेह ठहराने की योजना विकसित करना।

- होस्ट टेबल और कोर कमेटी के सदस्यों ने 400 से अधिक सामुदायिक निवासियों और हितधारकों के साथ 40 श्रवण सत्रों का नेतृत्व किया। कोर कमेटी ने एक सामुदायिक सर्वेक्षण किया जिसमें 2,600 से अधिक लोगों से जानकारी एकत्र की गई और श्रवण सत्रों और सर्वेक्षण के निष्कर्षों को साझा करने के लिए 300 उपस्थित व्यक्तियों के साथ पांच कम्युनिटी कैफे का आयोजन किया।

इस रिपोर्ट में मौजूद निष्कर्ष और सिफारिशें इस दृढ़ और चरणबद्ध सामुदायिक जुड़ाव प्रक्रिया से सामनेआयीं हैं।



श्रवण सत्र

श्रवण सत्र कार्यपद्धति

होस्ट टेबल और कोर कमेटी के सदस्यों ने 400 से अधिक प्रतिभागियों के साथ 40 श्रवण सत्र आयोजित किए। प्रत्येक सत्र को बाद में सहायकों द्वारा लिखित रूप में सारांशित किया गया। सेरेस पॉलिसी रिसर्च ने फिर सहायकों के नोट्स की समीक्षा की और सामान्य विषयों पर नज़र रखी।

1. सेरेस ने दो सवालों के जवाबों की समीक्षा की: "आपने कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी में नस्लवाद का अनुभव कैसे किया है*?"* और *"ORESJ* से आपको अभी या सामान्य रूप से क्या चाहिए*?"*

2. उत्तरों को "हानियों" और "जरूरतों" की श्रेणियों के तहत कोडित किया गया।

3. पहचाने गए सबसे आम हानि आपराधिक और कानूनी प्रणालियों, शिक्षा प्रणाली और आवास से संबंधित थे।[6]

4. व्यक्त की जाने वाली सबसे आम जरूरतें सामुदायिक जुड़ाव, वकालत, मरहम रखना, भोजन की पहुंच और न्याय, युवा विकास और जुड़ाव, क्षतिपूर्ति, और कला और संस्कृति थीं।

[6] जुलाई 2022 में आयोजित कुछ कम्युनिटी कैफे में जहां सर्वेक्षण के निष्कर्ष साझा किए गए थे, समुदाय के कुछ सदस्यों ने "हार्म (हानि)" शब्दके उपयोग के बारे में पूछा। अर्थात्, लोगों ने साझा किया कि वे इस बारे में अस्पष्ट महसूस करते हैं कि हानि का क्या मतलब है और चिंताव्यक्त की कि हानि के विशिष्ट प्रकारों और घटनाओं को छोड़ देना काउंटी विभागों और डिवीजनों के लिए हानियों को संबोधित करने औरउपाय करने के लिए चुनौतीपूर्ण है। श्रवण सत्रों में साझा किए गए अनुभवों से हानि की कोडिंग श्रेणी के लिए जानकारी ली गई।

श्रवण सत्र के निष्कर्ष

श्रवण सत्रों ने ORESJ के उद्देश्यों और कार्य के लिए गहरी इच्छा और आशा के साथ-साथ पीड़ा की विशालता को प्रकाशित किया। सत्रों से मुख्य सीख इस प्रकार हैं:

- परिवर्तन और प्रपांतरण के लिए गहराई से और सक्रिय रूप से सुनना मौलिक है।
- जितना अधिक हम सुनते हैं, उतना ही अधिक सुनने की आवश्यकता है।
- हमारे निवासी चाहते हैं और आवश्यकता करते हैं कि काउंटी नेता सुनें।
- हमारे समुदाय बहुत दर्द और पीड़ा महसूस और सहन करते हैं। व्यक्ति सुरक्षित महसूस नहीं करते।
- बोलने पर प्रतिशोध का डर है।
- हमें यह सुनिश्चित करने के लिए कि हम व्यापक रूप से और गहराई से जुड़ रहे हैं और अधिक समय चाहिए।
- हमारे यहाँ ऐसे निवासी हैं जो आशान्वित हैं; कई ऐसे हैं जो संदिग्ध हैं। सभी इस वर्णन को बदलने के लिए काउंटी के नेताओं की ओर देख रहे हैं।

जब सेरेस टीम ने श्रवण सत्र की जानकारी के साथ-साथ सीख का विश्लेषण किया, तो उन्होंने एक पूर्ण सामुदायिक सर्वेक्षण के कार्यान्वयन की सिफारिश की। यह सर्वेक्षण श्रवण सत्र के निष्कर्षों पर आधारित होगा और कोर कमेटी को हानि और हिंसा संबंधित विशिष्ट राय और अनुभवों को जाति, यौन अभिविन्यास, आयु, आवासहीनता के अनुभव, ज़िप कोड और पर्यवेक्षकीय जिले जैसे जनसांख्यिकीय डेटा से जोड़ने की अनुमति देगा।

इन सत्रों के दौरान, हमने लोगों को बार-बार घटनाओं, स्थितियों, संकट की गतिशीलता (भावनात्मक और शारीरिक), बहिष्करण, लक्ष्यीकरण, दोषारोपण, सेवाओं और संसाधनों से इनकार, और काउंटी प्रणालियों और संस्थानों द्वारा और में प्रत्यक्ष हिंसा को साझा करते हुए सुना। यह भी साझा किया गया कि कैसे इन हानियों ने उनके परिवारों और समुदायों में हिंसा के अनुभवों को प्रभावित किया। सर्वेक्षण ने तब नुकसान और हिंसा को चित्रित किया। सर्वेक्षण के उत्तरदाताओं द्वारा अनुभव किए गए हानि और हिंसा का स्तर और सीमा पूरे काउंटी पर्यावरण में और उसके भीतर मौजूद हानि के एक स्थानिकमारी को दर्शाता है। हानि के अनुभव किए जाने वाले प्रकार आगे की जांच और समझ के योग्य हैं लेकिन वे इन निष्कर्षों के महत्व को कम नहीं करते हैं और न ही कम करना चाहिए।

काउंटी-व्यापी सामुदायिक सर्वेक्षण

सेरेस ने एक कोर कमेटी डेटा कमेटी का आयोजन किया जिसने सुनने के सत्र के निष्कर्षों की समीक्षा की और एक सर्वेक्षण बनाया। यह सर्वेक्षण जानबूझकर ऐसे शब्दों में व्यक्त किया गयाकि समुदाय के सदस्यों को संकेत मिले कि यह सुरक्षित है, ताकि वे अपने अनुभवों के बारे मेंखरे हों। इस कारण से, हमें उत्तरदाताओं से प्राप्त उत्तर देश भर के लोगों के अनुभवों के लिए अमूल्य अंतर्दृष्टि प्रदान करते हैं। विशेष रूप से, सर्वेक्षण ने निम्नलिखित जानकारी मांगी:

- **जनसांख्यिकी।** इस खंड में प्रत्येक उत्तरदाता से उनकी आयु, शहर जिसमें वे रहते हैं और/या काम करते हैं, घरेलू आय, जाति/जातीयता, लिंग पहचान, यौन अभिविन्यास को साझा करने के लिए कहा गया और यह कि क्या वे निम्नलिखित समुदायों के सदस्य हैं: विकलांग लोग , LGBTQ+ लोग, मुस्लिम लोग, या बेघर लोग।
- **सिस्टम्स के हानि की समीक्षा।** इस खंड ने पूछा गया, "क्या आपको निम्न में से किसी भी सिस्टम से कभी हानि पहुंचा है? हम यह इसलिए पोछते हैं कि यह सुनिश्चित कर सकें कि सिस्टम द्वारा सबसे ज्यादा हानि पहुंचाने वालों की आवाज उन समाधानों में केंद्रित हो जो कार्यालय प्रस्तुत करता है। (जो भी लागू हों सभी को चेक करें या "अन्य" में वर्णन करें।)

उत्तरदाताओं को तेरह सरकारी व्यवस्थाओं (प्रणालियों) की एक सूची दी गई और पूछा गया कि क्या उन्हें हानि पहुंचा है। व्यवस्थाएँ यह थीं: स्वास्थ्य प्रणाली, मानसिक स्वास्थ्य प्रणाली, शिक्षा प्रणाली, प्रारंभिक शिक्षा प्रणाली, वयस्क आपराधिक / कानूनी / न्याय प्रणाली, युवा आपराधिक / कानूनी / न्याय प्रणाली, सामाजिक सेवा प्रणाली, आवास, रोजगार सेवाएँ, बाल कल्याण प्रणाली, योजना और भूमि प्रयोग प्रणाली, चुनाव प्रणाली और परिवहन प्रणाली।

सर्वेक्षण ने प्रत्येक व्यक्ति को हानि को स्वयं परिभाषित करने की अनुमति दी (फुटनोट 5 देखें)। विशेष रूप से, जबकि "प्रणाली" के सर्वेक्षण द्वारा उपयोग में शहर और काउंटी-प्रदत्त सेवाएं दोनों शामिल हैं, अधिकांश प्रणालियां (जैसे स्वास्थ्य, सामाजिक सेवाएं) केवल या मुख्य रूप से काउंटी विभागों द्वारा प्रदान की जाती हैं। कानून प्रवर्तन जैसे मामलों में, जिनमें शहर और काउंटी दोनों महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, काउंटी को उन सेवाओं और हानियों पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए जो इसके दायरे में आते हैं और जिसके लिए यह जवाबदेह है।

- **हिंसा के संपर्क में आने की समीक्षा।** उत्तरदाताओं से पूछा गया, "क्या आप हिंसा से प्रभावित हुए हैं?" इस खंड में उनके उत्तरों का मार्गदर्शन करने के लिए उन्हें निम्नलिखित जानकारी दी गई:

"इसका मतलब परिवार/अंतरंग पार्टनर हिंसा, सामुदायिक हिंसा, और सरकार की ओर से हिंसा हो सकता है। सरकार की ओर से हिंसा का मतलब यह महसूस करना है कि सरकार और व्यवस्थाएं आपकी भलाई के बारे में परवाह नहीं करती हैं। आपको हिंसा का सीधा शिकार होने की आवश्यकता नहीं है। हो सकता है कि आपने इसे देखा हो या आप परिवार के किसी सदस्य, दोस्त, पड़ोसी आदि के खिलाफ की गई हिंसा से प्रभावित हुए हों"।

इस खंड में हिंसा के दस विभिन्न रूपों को सूचीबद्ध किया गया है। उत्तरदाताओं को यह साझा करने के लिए कहा गया कि क्या उन्होंने निम्नलिखित में से किसी का अनुभव किया है: पारिवारिक हिंसा, अंतरंग साथी हिंसा, अड़ोस-पड़ोस की हिंसा, पुलिस हिंसा, सरकारी हिंसा, नस्लीय हिंसा, अप्रवासी विरोधी हिंसा, होमोफोबिक / ट्रांसफोबिक हिंसा, लिंग आधारित हिंसा और आर्थिक हिंसा।

- **ORESJ कार्यालय की अपेक्षाएँ।** चौथे खंड के लिए, डेटा समिति ने श्रवण सत्रों से सामने आने वाली प्राथमिकताओं को अनुवर्ती प्रश्नों में बदल दिया। इस खंड ने श्रवण सत्रों से पहचानी गई प्राथमिकताओं को सूचीबद्ध किया और प्रत्येक उत्तरदाता से पूछा कि क्या वे इससे सहमत हैं या असहमत हैं कि प्रत्येक विषय को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। विकल्पों में वकालत, सामुदायिक जुड़ाव, शैक्षिक प्रणाली, उपचार, आपराधिक और कानूनी प्रणाली, क्षतिपूर्ति, युवा विकास और सहभागिता, भोजन की पहुंच और न्याय, कला और संस्कृति, आवास और आवासहीनता शामिल हैं।

- **ORESJ कार्यालय संरचना।** पाँचवें खंड ने उत्तरदाताओं से पूछा कि कार्यालय कहाँ स्थित होना चाहिए, कार्यालय में किसको कर्मचारी भर्ती करने चाहिए, और कार्यालय को उसके काम के लिए कैसे जवाबदेह ठहराया जाए।

सखेकण के जनषषा

कोख कर्मोी ने समुदाय से 2655 सवेकण एकत किए। सेखेस पॉलिसी खिसचट ने आोकडोो का सोकलन औख विशेणि किया । निषोी का साखाोश नीचे दिया गया है:

जनसांख्यिकी

सर्वेक्षण उत्तरदाताओं ने कई विभिन्न दृष्टिकोणों और काउंटी क्षेत्रों का प्रतिनिधित्व किया। नीचे दी गई संख्या प्रत्येक समूह में लोगों की संख्या दर्शाती है।

काउंटी क्षेत्र	**वेस्ट कॉन्ट्रा कोस्टा**	907
	सटल कॉन्टा कोस्टा	608
	साउथ कॉन्ट्रा कोस्टा	502
	ईस्ट कॉन्ट्रा कोस्टा	367

आयु	**सक्रमणकालीन आय क यवा**	123
	56 से अधिक आयु के लोग	429

आय	**गरीबी रखा क नीच**	322
	काउंटी के लिए औसत परिवार आय के नीचे ($107K)	2100

नस्ल / जातीय पहचान	
अश्वेत/अफ्रीकी अमेरिकी या मध्य, पूर्व, दक्षिण या पश्चिम अफ्रीकी	1009
श्वेत	612
लातीनी/A /X /E	415
एशियाई	366
अरब या मध्य पूर्व या उत्तर अफ्रीका से (अतिरिक्त 105 लोग मुस्लिम हैं)	134
देशी अमेरिकी/स्वदेशी लोग	50

अतिरिक्त समुदाय	
महिलाएं	1396
पुरुष	1115
नॉन बाइनरी	96
LGBTQ	240
अक्षमताओं वाले लोग	180
बेघर होने का अनुभव करने वाले	355
व लोग जिन्होन अपनी आप्रवासन स्थिति के कारण सेवाओं तक सीमित पहुँच की सूचना दी*	746
अग्रजी क अलावा अन्य प्रमुख भाषा	69

हमने उत्तरदाताओं की पहचान की विभिन्न परतों का उपयोग करके पहचान का पहिया बनाया (नीचे देखें)। यह पहिया हमें यह याद दिलाने के लिए विकसित किया गया कि हर किसी की कई पहचानें होती हैं जोआपस में जुड़ी होती हैं। हम इस पर वापस लौटे जब हमने यह देखने के लिए हानि और हिंसा काअन्वेषण किया कि कौन से समुदाय सबसे अधिक प्रभावित होते हैं।

रिपोर्ट किए गए सिस्टम हानि

काउंटी भर के लोगों ने सर्वेक्षण में सूचीबद्ध सभी तेरह व्यवस्थाओं से हानि पहुंचने की सूचना दी। एक खुले प्रश्न ने लोगों को उनके द्वारा अनुभव किए गए हानि का वर्णन करने की अनुमति दी। हानि के चार सबसे आम प्रकार नीचे बताए गए हैं:

- 21% उत्तरदाताओं ने सेवा प्राप्त करने के लिए पहुँच या संसाधन न होने की सूचना दी
- 19% ने नस्लीय भेदभाव की सूचना दी
- 10% ने शारीरिक या भावनात्मक रूप से आहत होने की सूचना दी
- 8% ने कर्मचारियों से अपर्याप्त या खराब बरताव की सूचना दी

इनमें से अधिकांश व्यवस्थाएं काउंटी शासन के भीतर विभाग हैं। हमने पर्यवेक्षकों के बोर्ड को रिपोर्ट करने वाली प्रणालियों से संबंधित निष्कर्षों को उन निष्कर्षों से अलग किया है जो पार्यवेक्षकों के बोर्ड को रिपोर्ट नहीं करते हैं। 2,655 उत्तरदाताओं में से, लोगों ने जिन प्रणालियों से हानि पहुंचने की सूचना दी:

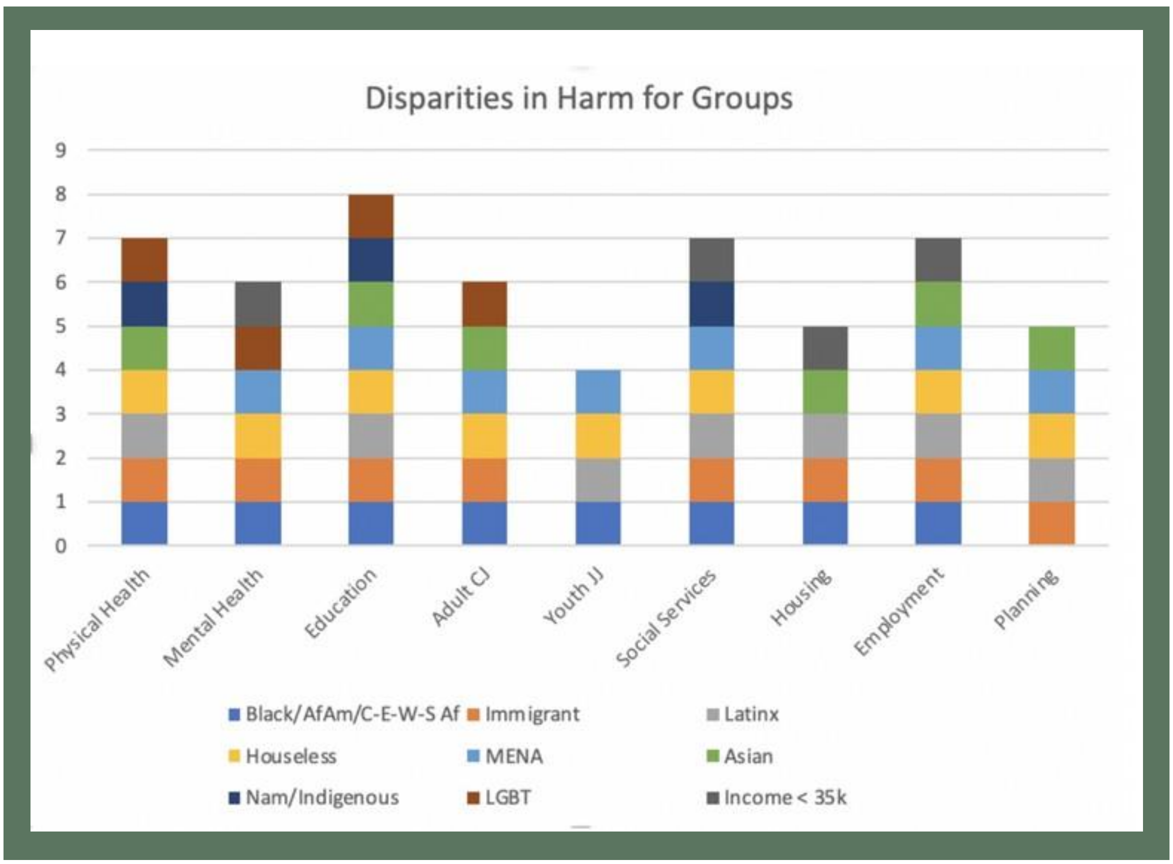
वह प्रणालियाँ जिनमें पर्यवेक्षकों के बोर्ड को रिपोर्ट करने वाली एजेंसियाँ शामिल हैं

रोजगार सेवाएं	876
स्वास्थ्य प्रणाली	734
मानसिक स्वास्थ्य प्रणाली	739
आवास	718
सामाजिक सेवा प्रणाली	655
वयस्क आपराधिक/कानूनी/न्याय प्रणाली	593
युवा आपराधिक/कानूनी/न्याय प्रणाली	490
बाल कल्याण प्रणाली	431
योजनाकरण और भूमि उपयोग प्रणाली	449
चुनाव प्रणाली	333

वह प्रणालियाँ जिनमें पर्यवेक्षकों के बोर्ड को रिपोर्ट करने वाली एजेंसियाँ शामिल नहीं हैं

(सामान्य) शिक्षा प्रणाली	739
प्रारभिक शिक्षा प्रणाली	400
परिवहन प्रणाली	155

सेरेस ने यह भी पता लगाया कि सर्वेक्षण के जनसांख्यिकी अनुभाग में पहचाने गए समूहों में से किस समूह ने दूसरों की तुलना में उच्च स्तर के हानि का अनुभव किया है। निम्नलिखित चार्ट से पता चलता है कि कई विभिन्न समूहों ने हानि के असमान स्तरों का अनुभव किया। अश्वेत और अप्रवासी समुदायों ने एजेंसियों की उच्चतम संख्या से असमान हानि का अनुभव किया।



हिंसा के संपर्क में आने की सूचना दी

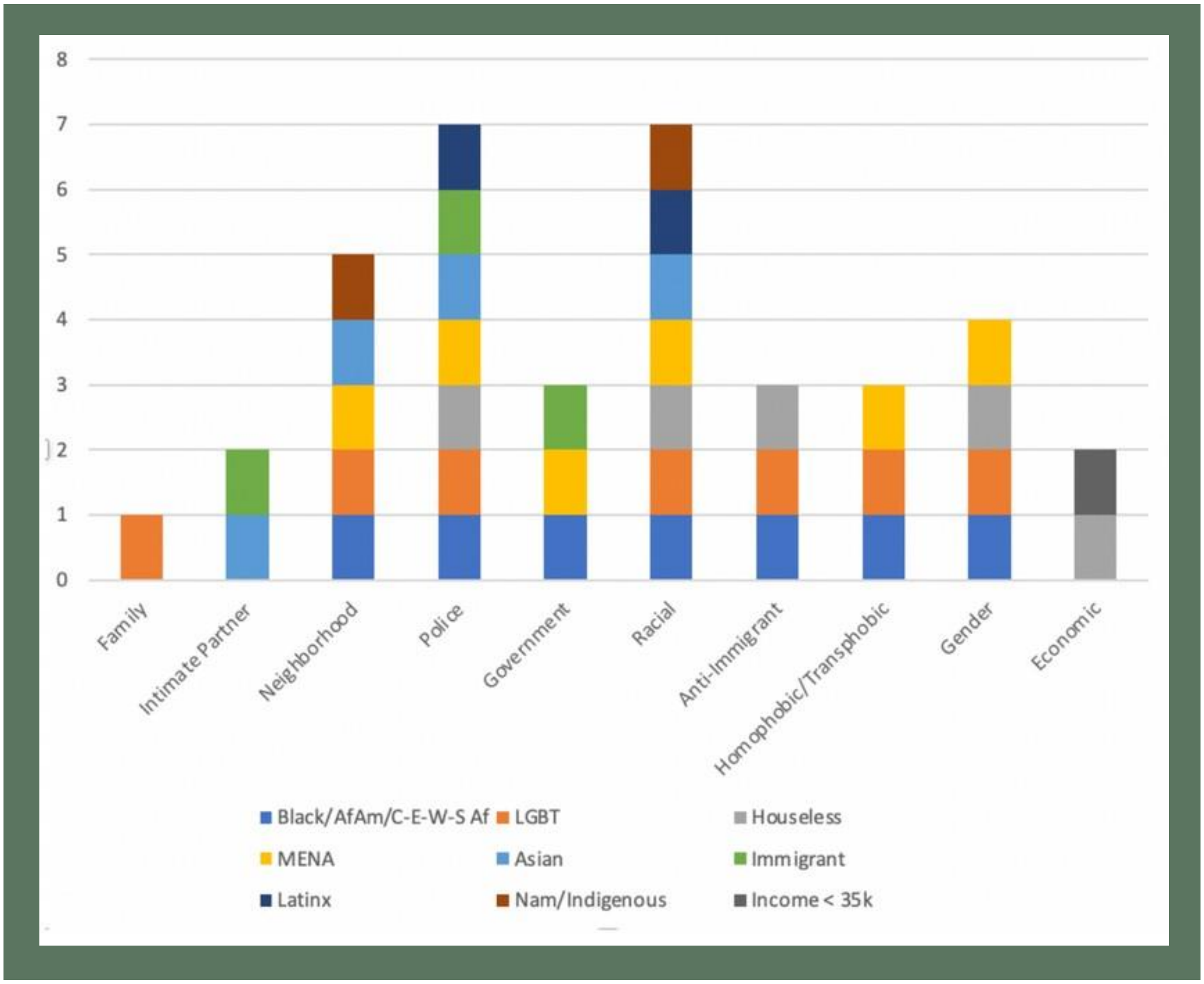
काउंटी भर के लोगों ने हिंसा के सभी दस रूपों के संपर्क में आने की सूचना दी।[6]
2,655 उत्तरदाताओं में से:

लोगों ने निम्नलिखित को अनुभव करने की सूचना दी:

नस्लीय हिसा	1028
पलिस हिसा	896
अप्रवासी विरोधी हिसा	754
पड़ोस की हिसा	747
लिग आधारित हिसा	735
होमोफोबिक/ट्रांसफोबिक हिंसा	609
अन्तरग पाटनर हिसा	576
सरकारी हिसा	575
आथिक हिसा	504
पारिवारिक हिसा	482

[6]डेटा उपसमिति ने इनमें से प्रत्येक प्रकार की हिंसा में अंतर करना चुना। एक बार जब कार्यालय कार्यक्रम बनाने के लिए प्राथमिकताओं की पहचान करना शुरू कर देता है, तो इन श्रेणियों को विभिन्न तरीकों से जोड़ा जा सकता है। कुछ संगठन लिंग आधारित हिंसा और होमोफोबिक/ट्रांसफोबिक हिंसा को जोड़ना चाह सकते हैं। कुछ संगठन लिंग आधारित हिंसा को अंतरंग साथी हिंसा और पारिवारिक हिंसा के साथ जोड़ना चाह सकते हैं। कुछ संगठन नस्लीय हिंसा को अप्रवासी विरोधी हिंसा के साथ जोड़ना चाह सकते हैं

सेरेस ने यह भी पता लगाया कि सर्वेक्षण के जनसांख्यिकी अनुभाग के भीतर पहचाने गए समूहों में से कौन से समूह अन्य समूहों की तुलना में हिंसा का अनुभव करने की अधिक संभावना रखते थे। निम्नलिखित चार्ट से पता चलता है कि कई भिन्न समूहों को हिंसा का सामना करने का अधिक जोखिम है। अश्वेत और LGBTQ+ समुदायों में सबसे विस्तृत रेंज की हिंसा का सामना करने का अधिक जोखिम है।



कायाालय की प्ाथजमकताएँ

सवेक्षण में पूछा गया कि क्या फोकस ग्ुप्स में उठाई गई प्ाथ्मिकताएों सवेक्षण में प्ॉति्खिया देने वाले लोगोों की भी प्ाथ्मिकताएों थीीं।

कायाटलय को अपना काम कै से कखना चाहि्ए?
• सामुदा्यिक जुडाव: 1,301 लोग
• वकालत: 1,019 लोग

हा्नि
• आपखा्खिक औख कानूनी प्णाली: 1,262 लोग
• ्शिक्षा प्णाली: 1,097 लोग

आवश्यकताएों
• ही्लिोंग: 1142 लोग
• भोजन की पहोंच औख न्याय: 1142 लोग
• युवा ्विकास औख जुडाव: 980 लोग
• क्ष्तिपू्तिट: 886 लोग
• आवास: 838 लोग
• कला औख सोंस्कृ ्ति: 573 लोग

कायाालय सोंचिना

सवेक्षण ने इस बाखे में भी महत्वपूणट जानकाखी प्दिान की ्कि समुदाय के सदस्य कायाटलय की सोंखचना औख स्टाफ की भती ्किस प्काख देखना चाहेंगे। ये पखिणाम नीचे ‘कायाटलय सोंखचना’ औख ‘स्टाफ की भती’ के अनुभाग के साथ सोंयुख ्किए गए ह

विचार औरप्रतिक्रिया

सर्वेक्षण डेटा एकत्र करने के बाद, कोर कमेटी ने निष्कर्षोंपर विचार किया, अतिरिक्त सामुदायिक प्रतिक्रिया मांगी, और पर्यवेक्षकों के बोर्ड को अंतिम प्रस्तुति देने की तैयारी करनेके लिए गहन शोध और आयोजन पूरा किया। गतिविधियोंमें उपसमिति की बैठकें, कोर कमेटी रिट्रीट और कम्युनिटीकैफे शामिल थे।

कोर उपसमितियां

अपने काम की शुरुआत में ही, कोर कमेटी ने एक शासन संरचना बनाई जिसमें कई उपसमितियाँ शामिल थीं, जिनमें शामिल हैं:

परियोजना प्रबंधन: पूर्ण कोर समिति बैठकों के लिए, जिनहें सप्ताह में दो बार आयोजित किया जाता था, एजेंडा तैयार करने के लिए परियोजना प्रबंधन उपसमिति की बैठक सप्ताह में दो बार होती थी।

डेटा उपसमिति: डेटा उपसमिति ने सर्वेक्षण के निष्कर्षों को डिज़ाइन किया, वितरित किया और उनका विश्लेषण किया।

कार्यालय संरचना अनुसंधान उपसमिति: कार्यालय संरचना अनुसंधान उपसमिति ने देश भर में दर्जनों नस्लीय समानता कार्यालयों पर व्यापक पृष्ठभूमि अनुसंधान किया। उन्होंने इन कार्यालयों में स्टाफ के सदस्यों के साथ साक्षात्कार आयोजित किए और एक ऐसे मॉडल की पहचान करने का प्रयास किया जो सामुदायिक चिंताओं और संदेह का समाधान करते हुए सरकारी वित्त पोषण स्रोतों का उपयोग कर सके। वे एक ऐसे मॉडल की तलाश कर रहे थे जो काउंटी एजेंसियों से हानि की सूचना देने वाले लोगों में भरोसा पैदा कर सके।[7]

कम्युनिटी एंगेजमेंट उपसमिति: कम्युनिटी एंगेजमेंट उपसमिति ने कार्यालय की संरचना और प्राथमिकताओं के बारे में पर्यवेक्षकों के बोर्ड को सिफारिशें विकसित करने और सिफारिशों की पुनरीक्षण करने में काउंटी भर के निवासियों को शामिल करने के लिए रणनीति विकसित करने के लिए बैठकें कीं।

[7] देश भर में कार्यालयों की पूरी श्रृंखला के बारे में जानकारी के लिए klynch@cerespolicyresearch.com पर डॉ. केर्बी लिंच से संपर्क करें।

कम्युनिटी कैफे

जुलाई 2022 में, कोर कमेटी ने कॉन्ट्रा कोस्टा के निवासियों के लिए पांच अलग-अलग कम्युनिटी कैफे प्रायोजित किए। चार कैफे क्षेत्रीय रूप से आयोजित किए गए: पश्चिम, दक्षिण, मध्य और पूर्व। एक अतिरिक्त कैफे काउंटी भर में समुदाय-आधारित संगठनों के नेताओं के लिए आयोजित किया गया था।

ये कार्यक्रम प्रत्येक ढाई घंटे के थे। उन्हें कई कोर कमेटी के सदस्यों और सेरेस स्टाफ द्वारा सुविधा प्रदान की गई। भाषा न्याय सिद्धांतों का पालन करते हुए, उन्हें एक साथ अमेरिकी सांकेतिक भाषा और स्पेनिश में अनुवादित किया गया।

प्रत्येक सत्र में, प्रस्तुतकर्ताओं ने नियोजन प्रक्रिया के उद्देश्य, प्रमुख कार्यों, हमारे मूल सिद्धांतों, और प्रत्येक क्षेत्र के लिए प्रासंगिक सर्वेक्षण निष्कर्षों की समीक्षा की। सर्वेक्षण के निष्कर्षों के बाद प्रतिभागियों को विचार साझा करने का अवसर मिला। पहले तीन वर्षों के लिए कार्यालय संरचना और प्राथमिकताओं के प्रारंभिक मसौदे साझा किए गए, और प्रतिभागियों को प्रतिक्रिया देने के लिए प्रोत्साहित किया गया।

कोर कमेटी रिट्रीट

कोर उपसमितियों द्वारा पूरे किए गए गहन कार्य को, सामुदायिक कैफे से विचार और प्रतिक्रिया के साथ, दो कोर कमेटी रिट्रीट में संकलित किया गया और उस पर चर्चा की गई। इन रिट्रीट ने प्रतिभागियों को पहले तीन वर्षों में कार्यालय की प्राथमिकताओं के लिए सामूहिक अनुशंसाओं, कार्यालय स्टाफ भर्ती की एक योजना, और कार्यालय की संरचना के लिए एक प्रस्तावित मॉडल को परिशोधित करने की सुविधा दी।

निम्नलिखित निष्कर्ष और सिफारिशें उपसमिति की बैठकों, कम्युनिटी कैफे और कोर कमेटी रिट्रीट में संश्लेषित विचारों और ज्ञान से सामने आयीं।

"टू-हैट" मॉडल का उपयोग करते हुए

अधिक समय से कई संगठनों ने दो मुख्य कार्यों को समान सम्मान में रखा है। ORESJ के लिए,
इसका मतलब आंतरिक काउंटी एजेंसी परिवर्तन और बाहरी सामुदायिक जुड़ाव को हमारे काम के समान लक्ष्यों के रूप में रखना है। इस कार्यालय का लक्ष्य होगा:

1. संरचनात्मक नस्लवाद और सामुदायिक निवासियों पर इसके प्रभाव को दूर करने के लिए शिक्षा, संसाधनों और नीतियों को बढ़ाना।

   और

2. काउंटी एजेंसियों और विभागों के भीतर और बीच में नस्लीय समानता के काम का आकलन, समर्थन और उसे समन्वय करना

वर्ष 1-3 के लिए कार्यालय की प्राथमिकताएँ

कोर कमेटी ने इन दो संयुक्त लक्ष्यों को पूरा करने के लिए कार्यालय की प्राथमिकताओं की एक सूची तैयार की। प्रतिक्रिया के लिए प्रारंभिक सूची को कम्युनिटी कैफे के उपस्थित व्यक्तियों को प्रस्तुत किया गया। इसके बाद सामुदायिक राय और कोर कमेटी के सदस्यों द्वारा गहन सोच-विचार को शामिल करने के लिए ड्राफ्ट प्राथमिकताओं को संशोधित किया गया, जिसके परिणामस्वरूप कार्य का निम्नलिखित अनुशंसित दायरा तैयार हुआ।

पहले तीन वर्षों के दौरान, नस्लीय समानता और सामाजिक न्याय के कार्यालय को:

1. काउंटी विभागों में एक अंतर-विभागीय टीम की स्थापना करना चाहिए। यह समूह काउंटी भर में नस्लीय समानता प्रयासों का आकलन और उन्हें समन्वय करेगा।

2. कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी में एक सुरक्षित, स्वागत करने वाली और अपनेपन वाली संस्कृति स्थापित करना चाहिए। इसमें शामिल होना चाहिए:
   - व्यक्तिगत और समग्र चिंताओं/शिकायतों को दूर करने के लिए एक क्रियाविधि बनाना
   - समानता, समावेश, और सामाजिक न्याय को बढ़ावा देने वाली काउंटी एजेंसी संस्कृतियों को बढ़ावा देना
   - यह सुनिश्चित करने के लिए कि निवासियों और परिवारों के पास काउंटी विभागों द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाओं के लिए आवेदन करने, उन्हें प्राप्त करने, उनमें भाग लेने और लाभ उठाने का एक सार्थक और न्यायसंगत अवसर है, कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटीव्यापी भाषा समानता योजना के विकास और कार्यान्वयन को अंतिम रूप देना। (योजना के इतिहास के लिए परिशिष्ट B को देखें।)

- युवा नेतृत्व और सहभागिता के लिए क्षमता का निर्माण करना।

3. नस्ल, जातीयता, आय, आप्रवास स्थिति, यौन अभिमुखीकरण और लिंग पहचान के बीच विश्वास स्थापित करने की क्षमता का निर्माण करना चाहिए। इसमें शामिल होना चाहिए:
   - एक डेटा डैशबोर्ड बनाना, जिसमें हमारे सामुदायिक सर्वेक्षण के परिणाम हों, जो समुदाय के अनुरोधों, शिकायतों और रुझानों पर डेटा को ट्रैक और एकत्र कर सके।
   - हमारे सर्वेक्षण परिणामों के बारे में समुदाय के सदस्यों के साथ चल रही बातचीत को सुगम बनाना।
   - डेटा इन्फ्रास्ट्रक्चर का निर्माण

4. नस्लीय न्याय (अन्याय) का भूदृश्य विश्लेषण करें। इसमें शामिल होना चाहिए:
   - काउंटी विभागों में नस्लीय न्याय ऑडिट को पूरा करना।
   - पर्यवेक्षकों के बोर्ड के सदस्यों और विभाग प्रमुखों और कर्मचारियों के लिए "सीखने की लैब्स" बनाना।
   - एक कॉन्ट्रा कोस्टा नस्लीय समानता रिपोर्ट कार्ड लॉन्च करना जिसमें समुदाय की जरूरतों और शिकायतों के बारे में समग्र जानकारी शामिल हो

5. इसकी समीक्षा करें कि असमानता के मूल कारणों को दूर करने के लिए काउंटी बजट आवंटन समानता और सामाजिक न्याय सिद्धांतों से किस हद तक संरेखित हैं। इसमें शामिल होना चाहिए:
   - एक सहभागी बजट प्रक्रिया शुरू करने के लिए बजट जस्टिस कोएलिशन के साथ काम करना, जिसे शुरू में ARPA डॉलर के माध्यम से वित्त पोषित किया जा सकता है।

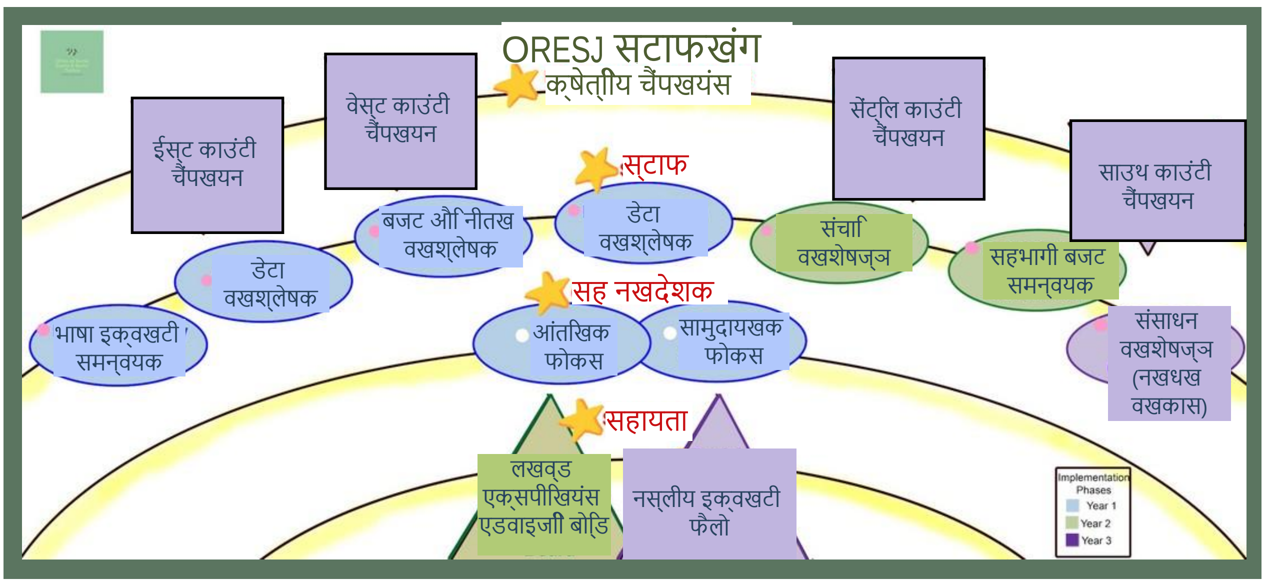
6. काउंटी एजेंसियों के भीतर उन नीतियों की समीक्षा करना और उन्हें बढ़ावा देना जो सभी के लिए समानता, निष्पक्षता और अवसर प्राप्त करती हैं।

कार्यालय स्टाफ की भर्ती

सामुदायिक सर्वेक्षण ने उत्तरदाताओं से कार्यालय कर्मचारियों की संरचना के बारे में पूछा। बहुमत ने समुदाय के सदस्यों के साथ कार्यालय को स्टाफ करने की इच्छा व्यक्त की। 48.2% उत्तरदाताओं ने इस वरीयता को व्यक्त किया, जबकि 31.9% उत्तरदाताओं ने काउंटी कर्मचारियों को वरीयता दी और 16.7% ने नियुक्तियों का समर्थन किया।

कोर कमेटी सिफारिश करती है कि तीसरे वर्ष के अंत तक ORESJ एक स्टाफ का निर्माण करे जिसमें 13 पूर्णकालिक पद और दो सलाहकार बोर्ड शामिल हों। यह स्टाफ आकार अन्य जस्टिस इक्विटी डायवर्सिटी एंड इंक्लूजन (JEDI) कार्यालयों की तुलना का है। ओरेगन की मुल्टनोमाह काउंटी (आबादी 810,000) में 7 लोगों का स्टाफ है। वाशिंगटन की किंग काउंटी (आबादी 2.25 मिलियन) में 19 लोगों का कर्मचारी है। सोनोमा काउंटी (आबादी 406,800) में पांच लोगों का स्टाफ है।

नीचे दिया गया चित्रण एक संगठनात्मक चार्ट प्रदान करता है। इस चित्रण को रंग के साथ कोडित किया गया है ताकि यह दर्शाया जा सके कि कोर कमेटी तीन साल की अवधि में स्टाफ के निर्माण को कैसे देखने की अपेक्षा करती है।



रहला षिा

पहले वर्ष में नियुक्त किये जाने वाले पदों में शामिल हैं:

- दो कार्यालय सह-निदेशक: एक निदेशक काउंटी विभागों के साथ समन्वय करने के लिए और एक निदेशक समुदाय के साथ काम करने के लिए।
- एक सुलह समन्वयक
- एक भाषा समानता समन्वयक
- एक डेटा विश्लेषक
- एक बजट और नीति विश्लेषक

पहले दो सह-निदेशकों को भर्ती किया जाएगा। उसके बाद वह कार्यालय के गठन और अतिरिक्त कर्मचारियों की भर्ती का नेतृत्व करेंगे

दूसरा वर्ष

ORESJ एक संचार विशेषज्ञ और एक सहभागी बजट समन्वयक नियुक्त करेगा।

इसके अतिरिक्त, ORESJ एक लिव्ड एक्सपीरियंस कम्युनिटी एडवाइजरी बोर्ड बनाएगा, जिसमें सिस्टम हानियों से सीधे प्रभावित 20 निवासी शामिल होंगे, जिसमें प्रत्येक काउंटी क्षेत्र से चार प्रतिनिधि होंगे। इन पदों में धर्म, शिक्षा, श्रम और युवा दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करने वाले लोगों के लिए स्थायी सीटें शामिल होंगी। यह बोर्ड सामुदायिक दिशा और निरीक्षण को केन्द्रित करने में एक महत्वपूर्ण धुरी है। यह अत्यन्त महत्वपूर्ण है कि समुदाय के सदस्य - विशेष रूप से वे जो सिस्टम हानियों और प्रभावहीनता के विभिन्न रूपों से प्रभावित हैं - कार्यालय के काम को सहारा दें, तैयार करें, और अधिकृत करें। यह सुनिश्चित करने के लिए कि लिव्ड एक्सपीरियंस कम्युनिटी एडवाइजरी बोर्ड निवासियों को आंतरिक काउंटी संस्कृति में बदलाव लाने के लिए सशक्त बनाता है, हम रोज़ा गोंज़ालेज एंड फेसिलिटेटिंग पावर द्वारा स्पेक्ट्रम ऑफ़ कम्युनिटी एंगेजमेंट टू ओनरशिप को अपनाने की सलाह देते हैं, जिसका रिचमंड शहर की रेस इक्विटी टीम के साथ-साथ हेल्दी कॉन्ट्रा कोस्टा पहल द्वारा उपयोग, प्रदर्शन किया जा रहा है और उसे अपनाया जा रहा है (परिशिष्ट C देखें)।

कोर कमेटी कल्पना करती है कि इसके सदस्य पहले साल तक सलाहकार बोर्ड के रूप में सेवा प्रदान करेंगे, जिसके बाद यह भूमिका लिव्ड एक्सपीरियंस कम्युनिटी एडवाइजरी बोर्ड में परिवर्तित हो जाएगी। सदस्यता तब तक घुमाई जाएगी जब तक कि नया बोर्ड क्षेत्रों और सामुदायिक क्षेत्रों में अनुशंसित सीमा को प्रतिबिंबित न करे।

तीसरा षि

ORESJतीर्सो (REZ)बनाएगा।येकेतमिशःकाउोरीके वरटमेचानिसीयसमानताकेत परमिी,दरकणी,मधऔपिूवीकेतौोकापरतरनरतिकोंगेै। इनकेतौोकेरलएकमटचारयिौोकीभतीकेरलए, ORESJचाकिेतीयचैरपयनरनयुकिोंगेा,पतेककेतकेरल एएक।कोि

कमेटी कल्पना करती है कि ये जोन रोडआइलैंड के हेल्थ इक्विटी जोन की तरह कामकरेंगे। ज़ोन पर्यवेक्षकों के बोर्ड के संपर्क मेंरहेंगे, मगर स्वतंत्र संस्थाओं के रूप में कामकरेंगे। वे ORESJ नीतियों और प्राथमिकताओं कोलागू करने में एक रणनीतिक भूमिका निभाएंगे।सामुदायिक सेवाओं और परिणामों को बेहतरबनाने के लिए वे अपने संबंधित क्षेत्रों के भीतरसमुदाय के सदस्यों से प्रतिक्रिया और फीडबैकभी मांगेंगे। अंत में, प्रत्येक नस्लीय इक्विटी

चैंपियन
एक लोकपाल के रूप में कार्य करेगा जो समुदाय के सदस्यों की ओर से काउंटी एजेंसियों के बारे में शिकायत करने के लिए जिम्मेदार होगा।

ORESJ विश्वविद्यालय के उन छात्रों के लिएएक नस्लीय समानता फैलोशिप कार्यक्रम भी तैयारकरेगा जो चल रहे अनुसंधान और मूल्यांकन में कार्यालय की सहायता कर सकते हैं। ये फेलो प्रभावित समुदायों से चुने जाएंगे और नीति अनुसंधान में एक रोजगार पाइपलाइन बनाएंगे।

स्टाफ की चरणबद्ध भर्ती का बजट

हमारे शोध के आधार पर, कर्मचारियों को निम्नलिखित वेतन स्तरों पर नियुक्त किया जाना चाहिए।

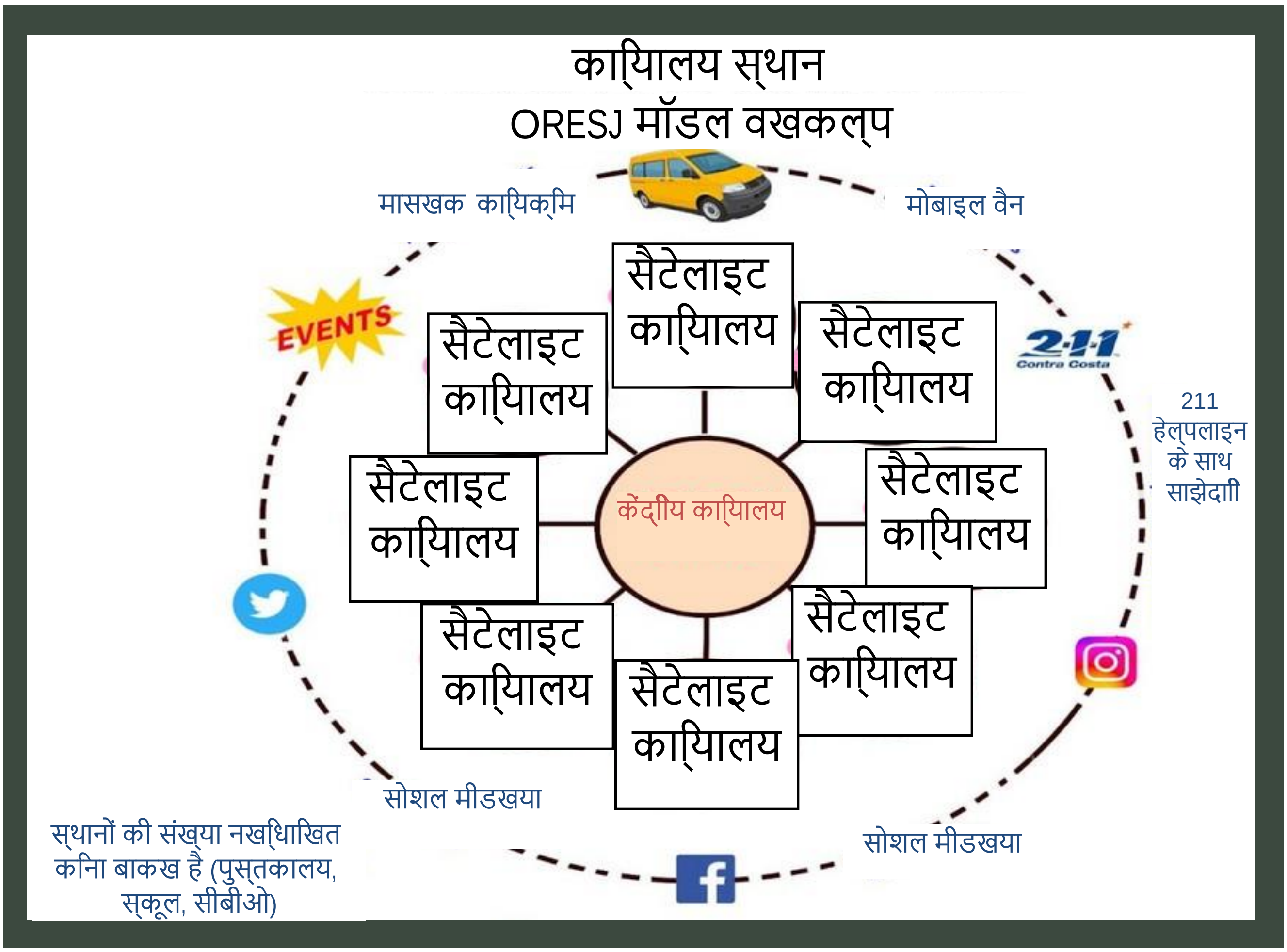
पद	न्यूनतम	अधिकतम	कोड
सह निदेशक (आंतरिक काउंटी फोकस)	197,000	240,000	NAA1
सह निदेशक (सामुदायिक फोकस)	197,000	240,000	NAA1
सलह समन्वयक	119,000	145,000	7AGB
भाषा समानता समन्वयक	119,000	145,000	7AGB
डटा विश्लषक	77,000	120,000	ADVB
बजट और नीति विश्लषक	77,000	120,000	ADVB
सचार विशषज्ञ	119,000	145,000	7AGB
सहभागी बजट समन्वयक	119,000	145,000	7AGB
संसाधन विशेषज्ञ (निधि विकास)	128,000	164,000	7BFA
नस्लीय इक्विटी चैंपियन (वेस्ट)	128,000	164,000	7BFA
नस्लीय इक्विटी चैंपियन (साउथ)	128,000	164,000	7BFA
नस्लीय इक्विटी चैंपियन (सेंट्रल)	128,000	164,000	7BFA
नस्लीय इक्विटी चैंपियन (ईस्ट)	128,000	164,000	7BFAI

कार्यालय संरचना

हमारे सर्वेक्षण के परिणामों के आधार पर, समुदाय के सदस्यों की इस बारे में अलग-अलग राय है कि कार्यालय कहाँ स्थित होना चाहिए। 39.6% उत्तरदाता अपने पर्यवेक्षी जिलों के भीतर कार्यालय की स्थापना देखना चाहेंगे, 28.7% केंद्रीय कार्यालय देखना चाहेंगे, और 12.9% मोबाइल कार्यालय देखना चाहेंगे।

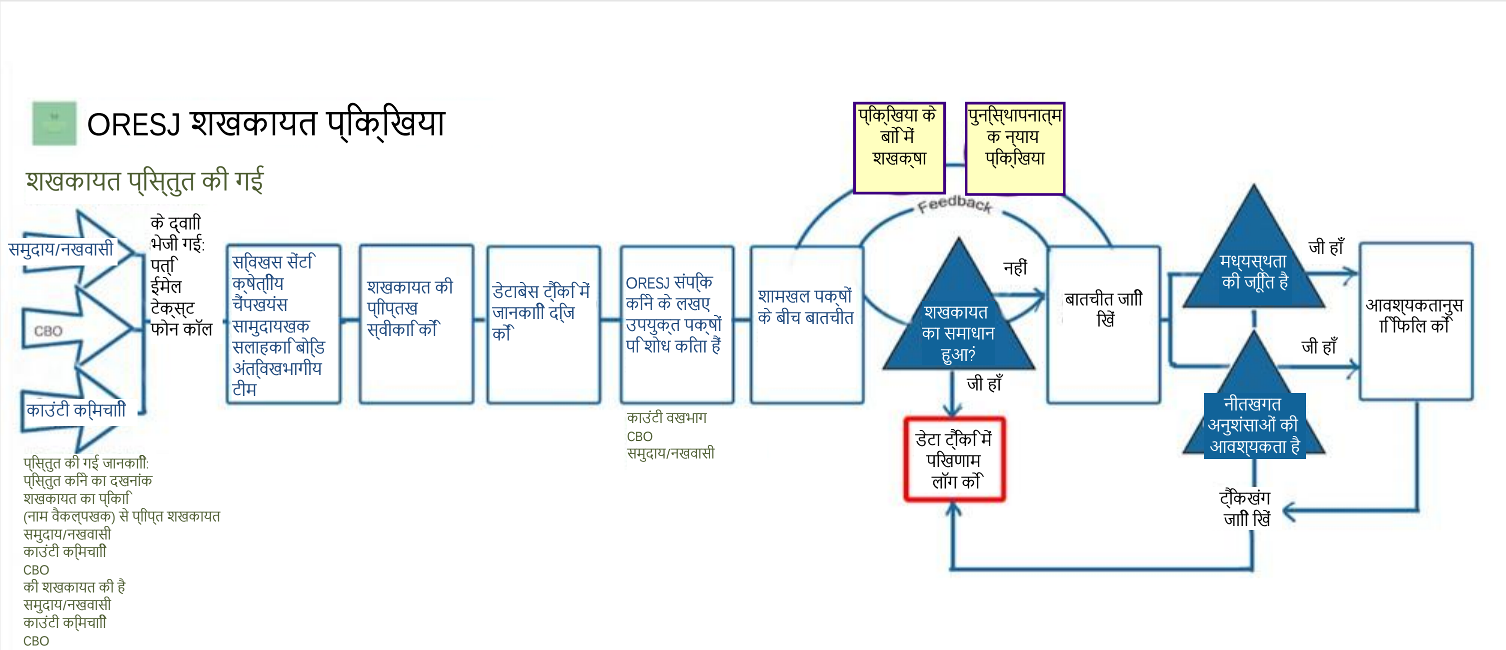
इस राय के जवाब में, ORESJ एक केंद्रीय कार्यालय स्थापित करने की सिफारिश करता है, जबकि सामुदायिक आउटरीच प्रयासों को निम्नलिखित के माध्यम से पूरा किया जाएगा:

- एक मोबाइल वैन
- पुस्तकालयों, स्कूलों और भागीदार समुदाय-आधारित संगठनों में सैटेलाइट कार्यालय समय
- मासिक सामुदायिक कार्यक्रम
- सोशल मीडिया और संचार पाइपलाइन
- काउंटी की 211 हॉटलाइन के साथ साझेदारी



ORESJ शिकायत प्रक्रिया

सामुदायिक शिकायतों को प्राप्त करने और उन पर कार्रवाई करने के लिए एक प्रक्रिया की स्थापना कार्यालय के पहले वर्ष के लिए सबसे महत्वपूर्ण कार्यों में से एक है। समुदाय के सदस्य जिन्होंने ORESJ श्रवण सत्रों में भाग लिया, सर्वेक्षण का उत्तर दिया, और कम्युनिटी कैफे में भाग लिया, ने एक सर्वोच्च प्राथमिकता के रूप में एक मजबूत नई शिकायत प्रक्रिया विकसित करने की पहचान की - जिस पर वे भरोसा कर सकें। इस प्रक्रिया के लिए एक प्रारंभिक योजना नीचे दी गई है। ORESJ के सह-निदेशकों को इस योजना की समीक्षा करनी चाहिए, इसके बाद समुदाय के सदस्यों से प्रतिक्रिया मांगने के लिए इसे एक सार्वजनिक बैठक में साझा करना चाहिए, और इसे जल्द से जल्द लागू करना चाहिए।



पर्यवेक्षकों के बोर्ड के लिए कोर कमेटी की सिफारिशों का सारांश

कोर कमेटी सिफारिश करती है कि:

1. कार्यालय के पहले वर्ष में, ORESJ निम्नलिखित पदों को नियुक्त करेगा:

    - दो सह-निदेशक: एक निदेशक काउंटी विभागों के समानता के काम को समन्वय करने और विस्तारित करने पर ध्यान केंद्रित करने के लिए और एक निदेशक समुदाय के साथ अधिक सीधे काम करने पर ध्यान केंद्रित करने के लिए। पर्यवेक्षकों के बोर्ड की एक इक्विटी कमेटी (मौजूदा हायरिंग आउटरीच ओवरसाइट कमेटी का दायरा बढ़ाया जाएगा और इसका नाम बदलकर इक्विटी कमेटी रखा जाएगा) काउंटी प्रशासक के कार्यालय के साथ काम करेगी ताकि सार्थक सामुदायिक राय के साथ दो सह-निदेशकों के लिए नियुक्ति प्रक्रिया विकसित की जा सके। सह-निदेशक ORESJ बनाने और शेष कर्मचारियों को नियुक्त करने के प्रयासों का नेतृत्व करेंगे।
    - लैंग्वेज इक्विटी कोऑर्डिनेटर, एक काउंटीवाइड इक्विटी लैंग्वेज प्लान के विकास और कार्यान्वयन को अंतिम रूप देने के लिए, यह सुनिश्चित करने के लिए कि निवासियों और परिवारों के पास काउंटी विभागों द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाओं के लिए आवेदन करने, उन्हें प्राप्त करने, उनमें भाग लेने और उनसे लाभ उठाने का एक सार्थक और समान अवसर है।
    - सुलह समन्वयक, ऐतिहासिक नुकसान और असमानता को सुलझाने के लिए रणनीतियों और कार्यों पर ध्यान केंद्रित करने के लिए
    - डेटा विश्लेषक
    - बजट और पालिसी विश्लेषक

2. ORESJ को एक अलग काउंटी विभाग के रूप में स्थापित किया जाएगा जो पर्यवेक्षकों के बोर्ड की इक्विटी समिति द्वारा नियमित निरीक्षण के साथ पर्यवेक्षकों के बोर्ड को सीधे रिपोर्ट करेगा; इक्विटी समिति यह सुनिश्चित करेगी कि ORESJ कार्यालय के उद्देश्यों को प्राप्त करने हेतु प्रभावी रूप से कर्मचारियों से स्टाफ्ड और संचालित है।

3. ORESJ एक केंद्रीय कार्यालय, मोबाइल कार्यालय, और चार क्षेत्रीय नस्लीय इक्विटी जोन स्थापित करेगा जिन्हें तीन वर्षों में कार्यान्वित किया जाएगा।

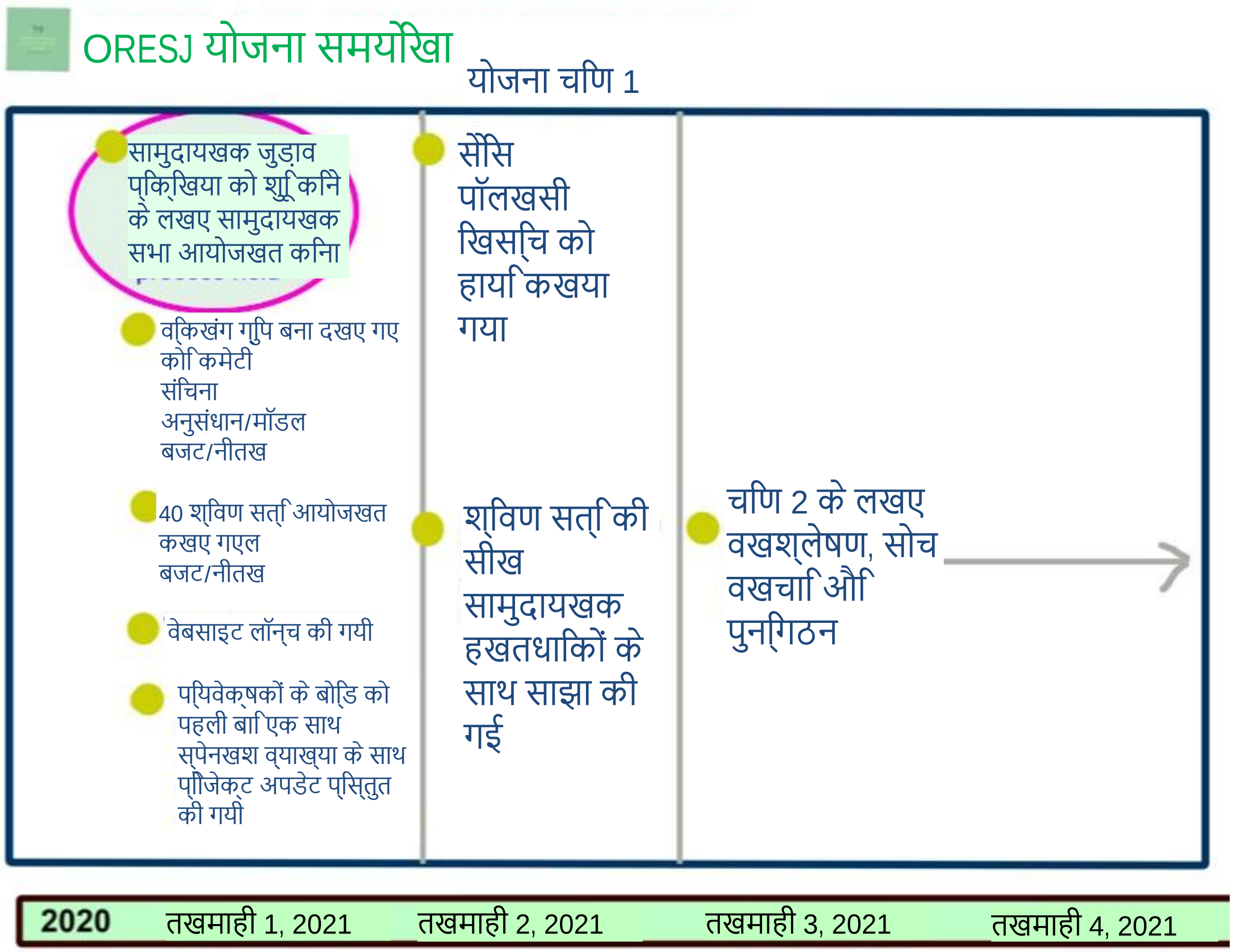
4. ORESJ के सह-निदेशक भर्ती करने के तुरंत बाद, ORESJ प्रत्येक काउंटी विभाग केप्रतिनिधियों की एक अंतर्विभागीय समिति बनाएगा। यह अंतर्विभागीय समिति काउंटी भर मेंमौजूदा इक्विटी प्रयासों का मूल्यांकन, समर्थन और समन्वय करेगी और काउंटी प्रशासक केकार्यालय और पर्यवेक्षकों के बोर्ड के साथ साझेदारी में इस इक्विटी कार्य को विस्तारितकरने की योजना विकसित करेगी।

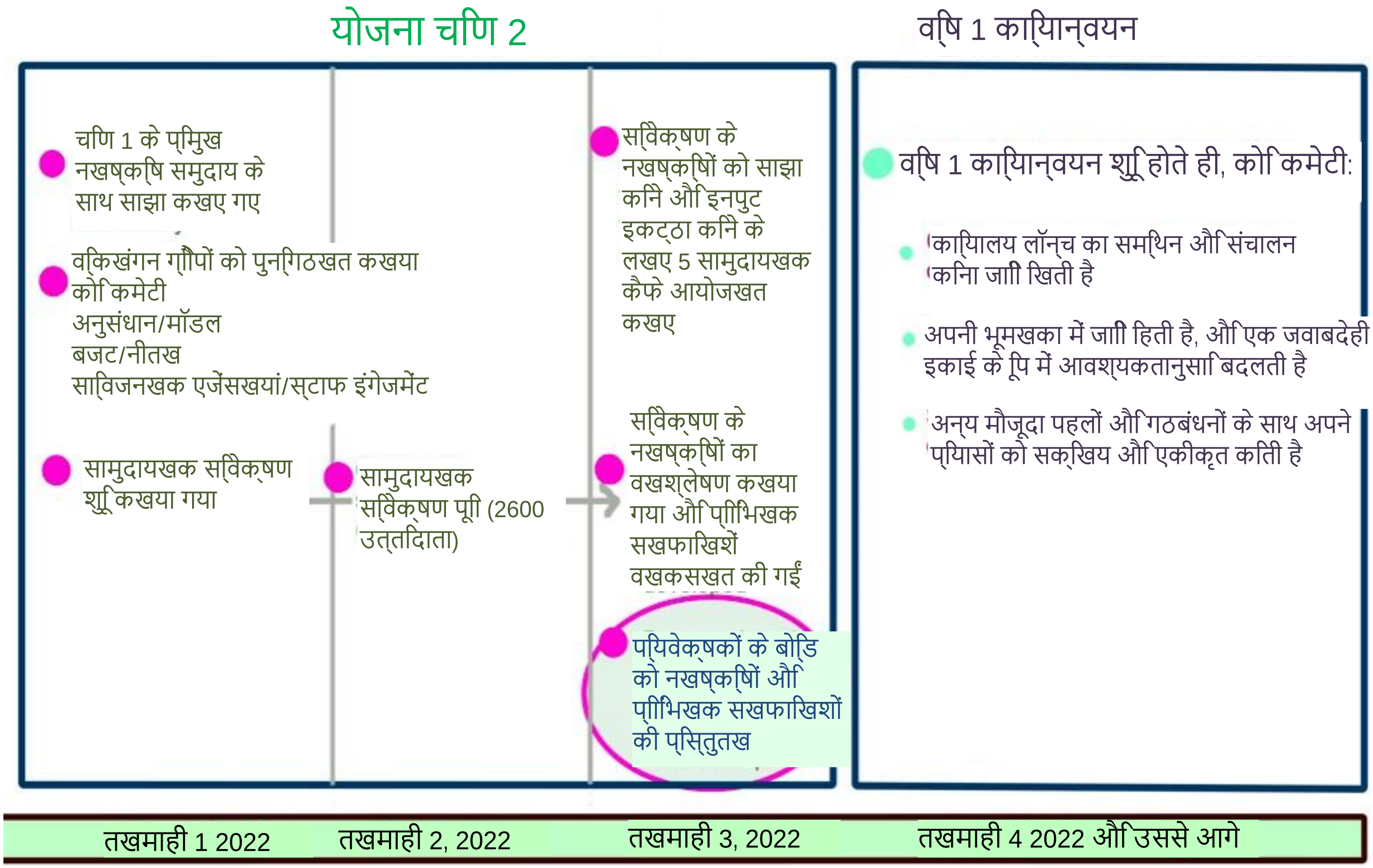
5. ORESJ शासन के भीतर निरंतरता बनाने के लिए, CORE समिति ORESJ के लिए एक सलाहकार निकाय के रूप में काम करेगी, जब तक कि कार्यालय के दूसरे वर्ष में कार्यालय पूरी तरह से लिव्ड एक्सपीरियंस कम्युनिटी एडवाइजरी बोर्ड (पृष्ठ 36 पर वर्णित) में चरणबद्ध न हो जाए।

6. ORESJ कोर समिति की रिपोर्ट में अन्य सिफारिशों को कार्यान्वित करने के लिए एक योजना विकसित करने के लिए काउंटी प्रशासक के कार्यालय और पर्यवेक्षकों के बोर्ड की इक्विटी समिति के साथ काम करेगा।

परिशिष्ट A

योजना समयरेखा




योजना चिण 2
वि्ष 1 का्यािन्वयन
चिण 1 के प्मुिख नखष्कि्ष समुदाय के साथ साझा कखए गए
व्किखंगन ग्ीौपों को पुनग्िठखत कखया
कोि कमेटी
अनुसंधान/मॉडल
बजट/नीतख
साि्वजनखक एजेंसखयां/स्टाफ इंगेजमेंट
सामुदायखक स्विेक्षण शु्ीू कखया गया
सामुदायखक स्विेक्षण पूिी (2600 उत्तिदाता)
स्विेक्षण के नखष्कि्षों को साझा कि्ने औि इनपुट इकट्ठा कि्ने के लखए 5 सामुदायखक कैफे आयोजखत कखए
स्विेक्षण के नखष्कि्षों का वखश्लेषण कखया गया औि प्ािंभिखक सखफाखिशें वखकसखत की गईं
पय्िवेक्षकों के बोि्ड को नखष्कि्षों औि प्ािंभिखक सखफाखिशों की प्स्तिुतख
वि्ष 1 का्यािन्वयन शु्ीू होते ही, कोि कमेटी:
कायािलय लॉन्च का समि्थन औि संचालन कि्ना जािी खिती है
अपनी भूमखका में जािी हिती है, औि एक जवाबदेही इकाई के ूिप में आवश्यकतानुसाि बदलती है
अन्य मौजूदा पहलों औि गठबंधनों के साथ अपने प्यािसों को सक्ख्िय औि एकीकृत कि्ती है
तखमाही 1 2022
तखमाही 2, 2022
तखमाही 3, 2022
तखमाही 4 2022 औि उससे आगे

परिशिष्ट B

जून 2021 में पर्यवेक्षकों के बोर्ड को की गई प्रारंभिक सिफारिशें

कोर कमेटी द्वारा जून 2021 में पर्यवेक्षकों के बोर्ड को निम्नलिखित सिफारिशें प्रस्तुत की गईं।

अधिक न्यायपूर्ण काउंटी प्राप्त करने के लिए, कोर कमेटी ने सिफारिश की कि पर्यवेक्षक:

- अपने जिलों के निवासियों के लिए श्रवण सत्रों में सहायता करने और उनमें भाग लेने के लिए होस्ट टेबल के साथ काम करें।

- पर्यवेक्षकों के बोर्ड की सभी बैठकों और कमीशन बैठकों में भाषा अनुवाद लॉन्च करें (भाषाओं का चुनाव जनगणना थ्रेशोल्ड लैंग्वेज के आधार पर होना चाहिए)।

- सभी बोर्ड ऑफ सुपरवाइजर और कमीशन बैठकों में भूमि और श्रम स्वीकृति स्थापित करें।
- कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी में अफ्रीकी अमेरिकियों के लिए क्षतिपूर्ति के प्रस्तावों का अध्ययन करने और बनाने के लिए एक क्षतिपूर्ति कार्य बल की स्थापना करें।

- कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी में नस्लवाद के ऐतिहासिक और समकालीन प्रभावों और लागतों के बारे में एक शोध अध्ययन कमीशन करें।
    - शोध अध्ययन में बोर्ड ऑफ सुपरवाइजर्स, बोर्ड ऑफ सुपरवाइजर्स स्टाफ, और विभाग/डिवीजन प्रमुखों को शामिल किया जाना चाहिए जो काउंटी द्वारा प्रबंधित क्षेत्रों और कार्यक्षेत्रों के नस्लीय हानियों पर शिक्षा में भाग लेते हैं, जिसमें स्वास्थ्य प्रणाली, आपराधिक कानूनी/न्याय प्रणाली, कानून प्रवर्तन, बाल कल्याण, सामाजिक सेवाएं, व्यवहारिक स्वास्थ्य, बचपन की प्रारंभिक शिक्षा, चुनाव, योजना और भूमि उपयोग, और परिवहन शामिल हैं।

- अन्य अधिकारक्षेत्रमें मॉडलों और दृष्टिकोणों से शोध करने और सीखने के लिए होस्ट टेबल के साथ काम करें।

परिशिष्ट C

भाषा एक्सेस योजना का इतिहास

कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी की जनसंख्या लगभग 1.1 मिलियन निवासियों की है और इसकी गणना संयुक्त राज्य अमेरिका में सबसे विविध काउंटियों में होता है। 5 वर्ष से अधिक आयु के निवासियों में, 37% घर पर अंग्रेजी के अलावा कोई अन्य भाषा बोलते हैं। कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी सभी लोगों के लिए एक स्वागत योग्य काउंटी होने और सभी काउंटी कार्यक्रमों तक पहुंच प्रदान करने में सांस्कृतिक क्षमता का प्रदर्शन करने के लिए प्रतिबद्ध है।

इस काउंटीवाइड लैंग्वेज इक्विटी प्लान (CLEP) का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि वर्तमान और भावी निवासियों और परिवारों के पास काउंटी एजेंसियों द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाओं के मेनू से आवेदन करने, प्राप्त करने, भाग लेने और लाभ उठाने का एक सार्थक और समान अवसर है।

कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी के निवासियों को उनकी पसंदीदा भाषा में गुणवत्तापूर्ण सेवाएं देने के लिए प्रतिबद्ध है, भले ही उनकी अंग्रेजी में संवाद करने की क्षमता कुछ भी हो। सभी काउंटी एजेंसियां यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यकतानुसार भाषा सेवाएं प्रदान करेंगी कि अंग्रेजी के अलावा अन्य भाषा वरीयता वाले लोगों की काउंटी सेवाओं और नागरिक भागीदारी तक सार्थक और समान पहुंच हो। एक काउंटी एजेंसी को किसी भी काउंटी-शासित विभाग या संस्था के रूप में परिभाषित किया जाता है जो कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी द्वारा संगठित और वित्त पोषित होती है, जिसमें सभी काउंटी विभागों और कार्यालयों और काउंटी प्रशासन शामिल हैं, लेकिन इन तक सीमित नहीं है।

नवंबर 2020 में, कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी बोर्ड ऑफ़ सुपरवाइज़र्स ने एक नस्लीय समानता और सामाजिक न्याय कार्यालय (ओआरईएसजे) के विकास को अधिकृत किया, जो एक संपूर्ण सामुदायिक जुड़ाव प्रक्रिया द्वारा सूचित किए जाने के बाद लॉन्च होगा। ORESJ का लक्ष्य सभी काउंटी विभागों और डिवीजनों में नस्लीय रूप से न्यायोचित और न्यायसंगत सिद्धांतों, नीतियों, प्रथाओं और निवेशों को लागू करना और बनाए रखना है।

साथ ही नवंबर 2020 में, कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी को अप्रवासी समावेशन के लिए कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी स्वागत योजना लिखने और कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी भाषा एक्सेस योजना का मसौदा तैयार करने के लिए गेटवे फॉर ग्रोथ तकनीकी सहायता अनुदान से सम्मानित किया गया था। कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी बोर्ड ऑफ़ सुपरवाइज़र्स ने जनवरी और दिसंबर 2021 के बीच अनुदान के काम को पूरा करने के लिए काउंटी कर्मचारियों को नियुक्त किया। पर्यवेक्षकों के बोर्ड ने दिसंबर 2021 में स्वागत योजना और ड्राफ्ट भाषा एक्सेस योजना के शुरुआती संस्करणों को प्रकाशित किया।

गेटवे फॉर ग्रोथ अनुदान कार्यक्रम के समापन के बाद, काउंटीवाइड लैंग्वेज इक्विटी प्लान (CLEP) के संशोधन और कार्यान्वयन के कार्य को नस्लीय समानता और सामाजिक न्याय कार्यालय के समुदाय नियोजन प्रक्रिया में एकीकृत किया गया, क्योंकि ORESJ इस काउंटीवाइड लैंग्वेज इक्विटी प्लान (CLEP) के कार्यान्वयन, मूल्यांकन, और प्रबंधन की जिम्मेदारी संभालेगा। यह योजना गेटवे फॉर ग्रोथ प्रक्रिया के काम को लॉस एंजिल्स शहर द्वारा हाल ही में अपने वित्त वर्ष 22-24 सिटीवाइड लैंग्वेज एक्सेस प्लानमें में अपनाए गए मॉडल के साथ एकीकृत करती है (योजना के अक्टूबर 2022 के मसौदे के लिए https://bit.ly/oresj_final_19oct2022 देखें)।

कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी की विविधता के परिभाषित मार्कर्स में से एक काउंटी में बोली जाने वाली भाषाओं की संख्या है। यह बहुभाषी आप्रवासी और शरणार्थी समुदायों के साथ-साथ बधिर, बधिर और अंधे, और कम सुनने वाले समुदायों के आर्थिक, सांस्कृतिक, सामाजिक और राजनीतिक कल्याण को बढ़ावा देने और आगे बढ़ाने में लाभ और चुनौतियां दोनों प्रस्तुत करता है।

ऐसे व्यक्ति जो अंग्रेजी को अपनी प्राथमिक भाषा के रूप में नहीं बोलते हैं और जिनके पास अंग्रेजी पढ़ने, बोलने, लिखने या समझने की सीमित क्षमता है, उन्हें यहां अंग्रेजी के अलावा अन्य भाषा वरीयता वाले व्यक्ति (LPOE) के रूप में संदर्भित किया जाता है। कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी पूरी दुनिया से भाषाओं का प्रतिनिधित्व करने वाले हमारे LPOE समुदायों के पूर्ण समावेश और संबद्धता को सुनिश्चित करने के लिए भाषा तक पहुंच और समानता को मजबूत करने के लिए प्रतिबद्ध है। इस उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए, एक मजबूत भाषा समानता कार्यक्रम आवश्यक है यह सुनिश्चित करने के लिए कि काउंटी सभी काउंटी कार्यक्रमों और सेवाओं तक सार्थक और न्यायसंगत पहुंच प्रदान करने के लिए सर्वोत्तम प्रथाओं और प्रक्रियाओं को लागू करे।

लैंग्वेज एक्सेस और लैंग्वेज इक्विटी प्लान को काउंटी स्तर पर अर्थपूर्ण पहुंच और समानता के प्रावधान में एकरूपता बनाने के लिए और काउंटी विभागों को उनके व्यक्तिगत डिपार्टमेंट लैंग्वेज इक्विटी प्लान (DLEP) को बनाने या अपडेट करने के साथ-साथ देशव्यापी भाषा इक्विटी योजना का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए भविष्य के बजट अनुरोध डिजाइन करने में मार्गदर्शन प्रदान करने के लिए डिज़ाइन किया गया है।

परिशिष्ट D

कॉन्ट्रा कोस्टा काउंटी में स्पेक्ट्रम ऑफ कम्युनिटी एंगेजमेंट टू ओनरशिप के उपयोग का स्थानीय उदाहरण:

रिचमंड शहर की कार्यशाला और नस्लीय समानता टीम के निवासी राजदूत

अक्टूबर 2020 में, रिचमंड शहर की रेस इक्विटी टीम (जिसे GARE टीम के रूप में भी जाना जाता है) और हेल्दी कॉन्ट्रा कोस्टा (जिसे पहले हेल्दी रिचमंड के नाम से जाना जाता था) ने फैसिलिटेटिंग पावर के रोज़ गोंजालेज द्वारा आयोजित एक आधे दिन की आभासी कार्यशाला की मेजबानी की, जिन्हों ने कई ऐसे समुदायों के साथ साझेदारी में स्पेक्ट्रम ऑफ़ कम्युनिटी एंगेजमेंट टू ओनरशिप का विकास किया जो निवासी आवाज और शक्ति को केंद्रित करने के माध्यम से नस्लीय समानता को आगे बढ़ा रहे हैं। कार्यशाला का उद्देश्य संरचनात्मक नस्लवाद से प्रभावित ऐतिहासिक रूप से अधिकारहीन समूहों पर ध्यान केंद्रित करके सभी रिचमंड निवासियों के लिए समान सामुदायिक जुड़ाव और निष्पक्ष परिणामों को बढ़ावा देने के लिए सहयोगी शिक्षा और क्षमता निर्माण के लिए जगह बनाना था। कार्यशाला में समुदाय आधारित संगठनों, रिचमंड शहर के विभिन्न विभागों, कॉन्ट्रा कोस्टा हेल्थ सर्विसेज, वेस्ट कॉन्ट्रा कोस्टा यूनिफाइड स्कूल डिस्ट्रिक्ट, और निवासी नेताओं सहित विभिन्न प्रकार के हितधारक प्रकारों का प्रतिनिधित्व करने वाले 60 से अधिक प्रतिभागियों ने भाग लिया।

कार्यशाला के आधार पर, सामान्य समुदाय ने **सीमित करने वाली प्रथाओं, मान्यताओं/पूर्वाग्रहों/नस्लवाद, सूचना और प्रशिक्षण, भाषा, प्रौद्योगिकी और परिवहन, राजनीतिक शक्ति, और प्रमुख आर्थिक प्रतिमान** के कारण **प्रामाणिक भागीदारी के लिए कई बाधाओं** पर प्रकाश डाला।

इन चुनौतियों के बावजूद, पहचान की गई बाधाओं को दूर करने और सांस्कृतिक प्रथाओं में सुधार करने और संस्थानों या प्रणालियों को बदलने/बनाने के लिए, समुदाय ने विचारों, कार्यों और अगले कदमों पर विचार-मंथन भी किया। उनकी सिफारिशों में न्यायसंगत आवास अवसरों का निर्माण, सामुदायिक इक्विटी प्रोफाइल में वृद्धि, बोर्डों और आयोगों में विविधता का आकलन और सुधार, स्थानीय बजट निर्धारित करने के लिए एक नस्लीय समानता उपकरण का उपयोग, भर्ती करने और मानव संसाधन प्रथाओं में सुधार के लिए एक नस्लीय समानता लेंस लागु करना, न्यायसंगत सामुदायिक जुड़ाव के लिए एक ढांचे का विकास, और प्रत्येक प्रमुख अधिकारक्षेत्र में न्यायसंगत नीति विकास और नस्लीय समानता विभागों के लिए प्रथाओं की स्थापना से संबंधित विषय शामिल थे।

विशेष रूप से, "प्रत्येक प्रमुख क्षेत्राधिकार में न्यायसंगत नीति विकास और नस्लीय समानता विभागों के लिए प्रथाओं की स्थापना" के तहत विचारों के हिस्से के रूप में, एक ब्यान ने इसकी आवश्यकता पर प्रकाश डाला: "वाई-प्लान मॉडल को विकसित करना; हमारा छात्रों के साथ एक रिश्ता है, यह उनके स्कूल, शिक्षा आदि में एजेंसी की रचना करेगा। छात्रों के शामिल होने का इंतजार न करें क्योंकि यह उनके स्कूलों से आगे जाकर प्रभाव डालेगा। "न्यायसंगत सामुदायिक जुड़ाव के लिए एक ढांचे का विकास" के तहत एक अन्य विचार में इन आवश्यकताओं पर प्रकाश डाला: "कार्यक्रम जो निर्णय लेने के लिए मार्ग की सुविधा प्रदान करते हैं" और "क्षमता प्रशिक्षण और समय और आवाज के लिए मुआवजा। और उनके काम को स्वीकार करें। निवासियों को श्रेय दें।" हाल ही में, रिचमंड शहर ने निवासियों को अपनी मासिक रेस इक्विटी टीम की बैठकों में शामिल होने और कार्रवाई करने की अनुमति देकर इन सिफारिशों पर निर्माण शुरू करने की नींव रखी।

अगस्त 2021 में, Y-प्लान और लिटरेसी फॉर एवरी एडल्ट प्रोग्राम (LEAP) के पूर्व छात्रों को सिटी ऑफ़ रिचमंड्स (CoR) रेस इक्विटी टीम रेजिडेंट एंबेसडर प्रोग्राम में पाइपलाइन और प्रशिक्षित करने के लिए, हेल्दी कॉन्ट्रा कोस्टा और LEAP ने Y-प्लान ब्रिज प्रोग्राम लॉन्च किया, 1.5 घंटे के दैनिक सत्रों के साथ एक सप्ताह की प्रशिक्षण श्रृंखला। इन सत्रों के दौरान, फैसिलिटेटर्स ने प्रतिभागियों को यह समझने में मदद करने के लिए व्यावहारिक उपकरण और वैचारिक ज्ञान साझा किया कि निवासी राजदूतों के रूप में और समानता के सभी रूपों (स्वास्थ्य, नस्लीय, आवास, आदि) के दृष्टि के रूप में कैसे उनके पद संस्थागत / सिस्टम परिवर्तन, राजनीतिक परिदृश्य, नीति वकालत, और सामुदायिक शक्तिके साथ जुड़े हुए हैं।

कार्यक्रम के पूरे होने के बाद, सितंबर 2021 में, निवासी राजदूत आखिरकार मासिक सिटी रेसइक्विटी टीम की बैठकों में शामिल होने में सक्षम थे। निवासी राजदूत, हैल्दी कॉन्ट्रा कोस्टा, और LEAP के भागीदार (साक्षरता कार्यक्रम प्रबंधक जिन्होंने LEAP और Y-प्लान वयस्क परियोजनाओं में अपनी भागीदारी के दौरान निवासी राजदूतों के साथ मिलकर काम किया)और एडवांस पीस (रिचमंड शहर के एक पूर्व कर्मचारी सदस्य और रेस इक्विटी टीम के एक समर्पित सदस्य) सिटी ऑफ़ रिचमंड के रेस इक्विटी एक्शन प्लान (REAP) से संबंधित चर्चाओं में सीख रहे थे और संलग्न थे। संक्षेप में, REAP शहर की प्रथाओं और प्रक्रियाओं को ठीक करने या शहर को यह बताने पर केंद्रित है कि उन्हें कैसे ठीक किया जाए जिससे समुदाय को कार्रवाई योग्य और न्यायसंगत तरीके से लाभ हो। यह एक मार्गदर्शक या साधन है जिसका उपयोग नस्ल और समानता को उसके सभी रूपों में बढ़ावा देने और गले लगाने के लिए किया जाता है। आरईएपी के 4 लक्ष्य हैं और प्रत्येक लक्ष्य में सामुदायिक संकेतकों, परिणामों/कार्यों, समयरेखा, जवाबदेही, प्रदर्शन नाप, प्रगति, प्रतिभागी प्राथमिकता रेटिंग और परिषद मूल्यों का एक संग्रह है।

इस योजना को प्रभावित करने के लिए, निवासी राजदूत हेल्दी कॉन्ट्रा कोस्टा और उनकीआर्थिक न्याय एक्शन टीम भागीदारों के साथ अक्सर मिलते रहे हैं ताकि समर्थन औरमार्गदर्शन प्राप्त किया जा सके, और सामुदायिक जुड़ाव से संबंधित प्रथाओं में सुधार कीरणनीति बनाई जा सके, ताकि रिचमंड समुदाय को पता चले कि निवासी राजदूत और रेसइक्विटी टीम मौजूद हैं और यह कि निवासी आवाजों को योजना में शामिल किया जानाचाहिए। समूह का एक विचार जनवरी 2022 से रेस इक्विटी पर मासिक आभासी "सामुदायिकचर्चा" कैफे की मेजबानी करना था, जहां निवासी राजदूतों
और भागीदारों की टीम लक्ष्यों औरउनके संबंधित कार्यों को खोलकर सामने रखकर समुदाय के सदस्यों के साथ चर्चा कीयोजना बनाए और फैसिलिटेट करे। समुदाय से जो सुना गया उसके आधार पर, टीम कैफे सेप्रतिक्रियाओं को समन्वय करेगी और REAP और स्थानीय क्षेत्राधिकार प्रणाली की समग्रनीतियों और प्रथाओं को सूचित करने के लिए सिफारिशें तैयार करेगी।

REAP को प्रभावित करने के अलावा, निवासी राजदूतों ने व्यक्तिगत और सामूहिक शक्ति का निर्माणकिया है। अपनी सच्चाई बोलने और शहर के कर्मचारियों से निवासी राजदूतों के रूप में अपने नए पदोंके बारे में प्रामाणिक स्वीकृति प्राप्त करने के माध्यम से, वे उन लोगों तक अपने प्रभाव और कनेक्शनके क्षेत्र का विस्तार करने में सक्षम हुए हैं जो रुचि और जुनून वाले क्षेत्रों में उनकी पिछली वकालत औरसमानता के प्रयासों को आगे बढ़ा सकते हैं। विशेष रूप से, निवासी राजदूतों ने सिटी ऑफ़ रिचमंड केय़ोजना प्रभाग के स्टाफ के साथ अनुसंधान और जवाबदेही बैठकों में भी भाग लिया, जो निस्ट्रॉम विलेज हाउसिंग प्रोजेक्ट 2019 के लिए फाइनल पॉलिसी ब्रीफ Y-प्लान एडल्ट प्रोजेक्ट की सिफारिशों (संसाधनोंमें सुधार, सार्थक सामुदायिक जुड़ाव, स्वच्छता, संचार, सुरक्षा, सामुदायिक स्थान) को भविष्य के निस्ट्रॉम पुनर्विकास के प्रस्तावों के अनुरोध में एकीकृत करने में एक प्रमुख स्तर की जिम्मेदारी रखते हैं। निवासीराजदूत बैठक करके, सिफारिशों को साझा करके, और रिचमंड नेबरहुड हाउसिंग सर्विसेज और कम्युनिटीबेनिफिट पालिसी डेवलपमेंट के परियोजना प्रबंधक जैसे अन्य प्रासंगिक निर्णयकर्ताओं और हितधारकों सेप्रश्न पूछकर निस्ट्रॉम निवासियों और अन्य लोग जो आवास संबंधी मुद्दों का सामना कर रहे हैं की भलाईको प्राथमिकता देने के अपने हितों को आगे बढ़ाने में भी सक्षम हुए हैं।

पूरे कैलिफोर्निया राज्य में मजबूत मूल्य और सकारात्मक परिणाम सामने आए हैं जब समुदाय के सदस्यों को निर्णय लेने के स्थानों में केंद्र में रखा जाता है और सशक्त किया जाता है। कैलिफोर्निया पैन-एथनिक हेल्थ नेटवर्क (CPEHN) द्वारा हाल ही में एक राज्यव्यापी सर्वेक्षण (n = 913), काउंटी श्रवण सत्र (5 काउंटी, n=416), और समुदाय के नेताओं के साक्षात्कार (एन = 12) के निष्कर्षों के आधार पर "सार्वजनिक स्वास्थ्य के लिए लोगों की शक्ति" नामक एक अध्ययन म रिपोर्ट किया गया, "अमेरिकन रेस्क्यू प्लान एक्ट (ARPA) काउंटियों द्वारा खर्च के CPEHN के नस्लीय समानता विश्लेषण ने प्रदर्शित किया कि मजबूत सामुदायिक जुड़ाव सकारात्मक रूप से न्यायोचित धन आवंटन से जुड़ा था। सार्वजनिक स्वास्थ्य के लिए पीपल पावर का एक प्रमुख सिद्धांत स्थानीय और राज्यव्यापी स्तर पर रंग के समुदायों के लिए सरकारीखर्च के न्यायोचित आवंटन की आवश्यकता है। यह समुदायों को न केवल महामारी से बल्कि प्रणालीगतनस्लवाद और विनिवेश से भी उबरने में मदद करने के लिए आवश्यक है जिसने इन समुदायों के स्वास्थ्य और आर्थिक कल्याण को हानि पहुंचाया है... न्यायोचित एलोकेशन का अर्थ है ऐतिहासिक रूप से/वर्तमान में विनिवेशित समुदायों और इन समुदायों की सेवा करने वाले संगठनों में निवेश में वृद्धि और निरंतर निवेश, उन प्रणालियों में निवेश में कमी जो वंचित समुदायों के प्रति हानिकारक और हिंसक हैं, (और) सहभागी बजट प्रक्रियाएँ जो सार्थक रूप से समुदायों को उनके स्थानीय बजट को आकार देने में शामिल करती हैं" (CPEHN, 2022)।

निर्णय लेने की मेज पर सार्थक रूप से शामिल और संलग्न होने के लिए समुदाय के सदस्यों को आमंत्रित, केंद्रित, समर्थित, प्रोत्साहित करके और सहारा देकर हमारे स्थानीय लोकतंत्र को मजबूत करना और बदलना संभव है। इन प्रयासों को आगे बढ़ाने के लिए निवासियों की एक बेस बनाते समय, मजबूत आउटरीच, भर्ती और प्रशिक्षण का होना आवश्यक है, और सिस्टम के और संरचनात्मक नस्लवाद द्वारा लगाए गए आघात पर प्रतिक्रिया देने, इसके बारे में बताने और इससे उभरने के लिए देखभाल की एक आंतरिक प्रणाली विकसित की जानी चाहिए। यह समुदाय और उनके स्थानीय क्षेत्राधिकार के बीच संबंध और विश्वास निर्माण कीसुविधा प्रदान करता है। समुदाय के सदस्यों के लिए नागरिक नेतृत्व में सार्थक रूप से शामिल होने औरभाग लेने के मौजूदा अवसरों में सुधार और अवसरों की संख्या में वृद्धि से भी सामुदायिक शक्ति औरप्रणाली की जवाबदेही को न्यायसंगत रूप में बढ़ावा मिलेगा। निवासी ही हमारे संस्थानों और प्रणालियों केनिर्णयों, प्रथाओं, नीतियों, कार्यक्रमों, और संस्कृति से सीधे प्रभावित होते हैं, ऐसी प्रणालियाँ जो ऐतिहासिक रूपसे और आज तक उन लोगों को बाहर रखे हुए हैं जो संचयी बोझ का सामना करते हैं और वंचितपरिस्थितयों से संबंधित हैं। निवासियों के जीवन की गुणवत्ता, स्वास्थ्य, और रहने के माहौल में सुधार करनेऔर हमारे समुदाय के सभी सदस्यों के लिए समानता को आगे बढ़ाने के लिए, हमें सबसे अधिक प्रभावितनिवासियों को केंद्रित करने और उन्हें सशक्त बनाने और उनके लिए नए स्थान बनाने और वर्तमान स्थानोंको बेहतर बनाने की आवश्यकता है ताकि वे प्रत्यक्ष रूप से निर्णय लेने का हिस्सा बन सकें और नेतृत्वकर सकें। निवासियों द्वारा निर्णय लेने की ओर मार्ग बनाने का यह कार्य ORESJ, रीमेजिन सेफ्टी CC, बजटजस्टिस कोएलिशन और अन्य पहलों के लिए प्रासंगिक है।

अभिस्वीकृति: इस केस स्टडी को संलेखित करने और पूरे काउंटी को सीखने के लिए एक स्थानीय मॉडल प्रदान करने के लिए डांटे एंजेल मिगुएल, रौक्सैन कैरिलो-गरज़ा, अबीगैल सिम्स-एवलिन, ट्रिना जैक्सन-लिंकन और जोहान फ्रैग्ड को धन्यवाद।

प्रासंगिक स्रोत:

सिटी ऑफ रिचमंड वर्कशॉप मूल्यांकन 2020
https://docs.google.com/document/d/14NM3QZdwkAsn_XYpNXlgSiTFI66dvaOZ/edit#heading=h.tyjcwt

स्पेक्ट्रम ऑफ कम्युनिटी एंगेजमेंट टू ओनरशिप
https://movementstrategy.org/wp-content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf

निस्ट्रॉम विलेज हाउसिंग प्रोजेक्ट 2019
https://dl.airtable.com/.attachments/2e9d157b29ea4ed967d6138bb5bbcd11/4c3effa0/FinalPolicyBriefY-PLANAdultProject-NystromFall2019.pdf

सामुदायिक लाभ नीति विकास
https://www.ci.richmond.ca.us/4126/Community-Benefits-Policy-Development

कैलिफोर्निया पैन एथनिक हेल्थ नेटवर्क पीपल पावर फॉर पब्लिक हेल्थ अगस्त 2022
https://cpehn.org/assets/uploads/2022/08/CPEHN.PeoplePowerForPublicHealthReport-FINAL.pdf

- "अमेरिकन रेस्क्यू प्लान एक्ट (ARPA) काउंटियों द्वारा खर्च के CPEHN के नस्लीय समानता विश्लेषण ने प्रदर्शित किया कि मजबूत सामुदायिक जुड़ाव सकारात्मक रूप से न्यायोचित धन आवंटन से जुड़ा है (CPEHN, 2022)। सार्वजनिक स्वास्थ्य के लिए पीपल पावर का एक प्रमुख सिद्धांत स्थानीय और राज्यव्यापी स्तर पर रंग के समुदायों के लिए सरकारी खर्च के न्यायोचित आवंटन की आवश्यकता है। यह समुदायों को न केवल महामारी से बल्कि प्रणालीगत नस्लवाद और विनिवेश से भी उभरने में मदद करने के लिए आवश्यक है जिसने इन समुदायों के स्वास्थ्य और आर्थिक कल्याण को हानि पहुंचाया है। इसके अलावा, हम यह सुनिश्चित करने के लिए राज्यव्यापी उत्तरदायित्व उपायों की अनुशंसा करते हैं कि काउंटी बजट आवंटन सामुदायिक आवश्यकताओं के प्रति उत्तरदायी हों और समुदाय के सदस्य धन आवंटन निर्णयों में शामिल हों"।
    - न्यायोचित एलोकेशन का अर्थ है...
        - ऐतिहासिक रूप से/वर्तमान में विनिवेशित समुदायों और इन समुदायों की सेवा करने वाले संगठनों में निवेश में वृद्धि और निरंतर निवेश
        - उन प्रणालियों में निवेश में कमी जो वंचित समुदायों के प्रति हानिकारक और हिंसक हैं
        - सहभागी बजट प्रक्रियाएँ जो सार्थक रूप से समुदायों को उनके स्थानीय बजट को आकार देने में शामिल करती हैं