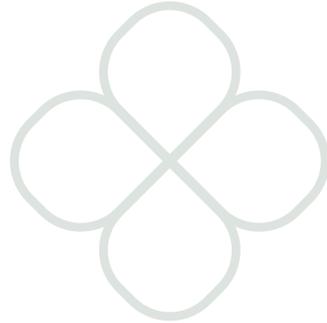


컨트라 코스트 인종 형평성 & 사회 정의 실제안 보고서



Office of Racial
Equity & Social
Justice

CONTRA COSTA COUNTY



헌사

이 보고서를 사랑하는 콘트라 코스타 커뮤니티 공동체에 바칩니다. 이번 커뮤니티의 참여 과정에서 함께한 모든 분. 믿음과 신뢰로 참여하신 분. 상반된 의견과 불확실성에도 불구하고 여러분. 건강한 투쟁, 그에 따른 위험, 실수와 진실에 대한 증언의 아름다움과 그로 인한 취약함, 그럼에도 불구하고 이를 추구해야 하는 필요성을 가지고 참여해 주신 모든 분이 바로 이 보고서의 주인입니다.

이 보고서와 그간의 모든 과정, 인종 형평성 & 사회 정의실은 우리 모두의 것입니다. 이를 통해 우리의 힘을 다시금 자각하고, 확인하며, 드러내는 가운데 치유가 임하기를 바랍니다.

목차

인정	3
개요서	7
서문	11
경청회 결과	19
커뮤니티 설문조사 결과	20
반영과 피드백	30
우선순위	33
ORESJ 직원 구성	35
ORESJ의 조직 체계	38
감독 위원회에 대한 핵심 위원회의 건의 사항	40
부록 A ; A 계획	42
부록 B ; 감독 위원회에 대한 예비 건의 사항	44
부록 C: 언어 액세스 계획 변천	45
부록 D: 활용 사례	47

참고: 커뮤니티 참여 과정과 이 보고서는 카운티 예산이 아닌 커뮤니티의 자선기금의 재정적 지원을 받았습니
다. 이는 커뮤니티의 깊이 있고 광범위한 통합을 위해 의도한 것입니다. 카운티 예산의 지원을 받
으면 전체 과정이 지역사회가 아닌 카운티 시스템의 속도에 맞추어 결과물을 내야 했을 것입니
다. 그러나 지역 자선기금을 지원받음으로 인해 ORESJ는 마땅히 필요한 충분한 시간을 들여 의도한 목표를 달성
하는 데 필요한 자원에 대한 정보를 취합하고 경청하며 질문하여 이에 대한 더욱 진실하고 완전한 큰 그
림을 그릴 수 있었습니다. 더 상세한 정보는 11-12페이지의 서문을 참조하십시오.



인정

토지 인정



노동 인정



피해 인정

저희 핵심 위원회는 이미 알려진 사례는 물론 역사에 묻혀 버린 모든 사례에 이르기까지 우리가 오늘에 이르는 과정에서 유발했거나 참여했거나 허용했던 모든 피해에 대한 책임을 인정합니다. 의도에 따라 맥락이 달라진다 해도 정의의 측면에서 진정으로 중요한 것은 바로 이러한 피해가 미친 영향입니다. 이러한 과정에서 우리 커뮤니티의 구성원이 당했던 배척과 축출, 익명화는 물론 그들이 느꼈던 부당하고 과도한 고통으로 인하여 발생한 모든 피해에 관하여 깊이 사과합니다. 이와 같은 우리의 과오와 실책에 대하여 베풀어 주신 은혜와 아량에 감사드립니다. 저희는 앞으로도 이 길을 가며 바르고 정의로운 자세와 삶을 실천하기 위해 최선을 다하겠습니다.

호스트 테이블 및 경청회 인정

호스트 테이블 및 경청회 파트너 여러분께 감사드립니다

- Alliance to End Abuse, 채용 & 인사 부서*
 - Asian Pacific Environmental Network
 - Contra Costa Budget Justice Coalition
 - Contra Costa County County Administrator's Office*
 - Contra Costa County Family Justice Center
 - Contra Costa County Public Defender's Office*
 - Contra Costa Health Services*
 - Contra Costa Immigrant Rights Alliance
 - Contra Costa County Office of Reentry and Justice*
 - Contra Costa County Risk Management Office*
 - District Attorney*
 - East Bay Agency for Children/Trauma Transformed
 - East Contra Costa Community Alliance
 - First 5 Contra Costa*
 - Healthy Richmond
 - Ijichi Perkins and Associates (그래픽 녹화)
 - M3tagamers (IT 팀)
 - Multi-faith ACTION Coalition
 - NAACP - East County
 - NAACP- Richmond
 - NAMI Contra Costa
 - Pittsburg First Baptist Church
 - Reimagine Public Safety Contra Costa
 - Rubicon Programs
 - RYSE
 - Safe Return project
 - Stand Together Contra Costa, Contra Defender Association
 - Supervisor Gioia*
 - Supervisor Glover*
 - Village Community Resource Center
- *시스템 파트너

복수의 경청회 개최에 협력해 주신 주민 파트너 여러분께 감사드립니다.

- Teki Flow
- Isabel Lara
- Katherine Lee
- Latrece Martin
- Patricia Perkins
- Andrea Rios
- Jose Rizo
- Sandy Saeturn

누락된 분이 있다면 죄송합니다. 누락된 분이 있다면 airvine@cerespolicyresearch.com으로 이메일하여 Angela Irvine-Baker에게 문의하십시오.

개요서

2021년 2월에 열린 BIPOC 주민과 감독 위원회 이사 및 시스템 파트너가 참석한 호스트 테이블 모임에서 ORESJ의 구성과 우선 과제를 알리기 위한 지역사회 공청회를 조직하고 개최할 것을 결의했습니다.¹

이 모임의 리더들이 소규모로 따로 모여 매일 실행할 활동을 계획하고, 커뮤니티의 참여를 유도하며 권장할 메시지를 개발하면서 오늘날의 핵심 위원회(Core Committee)가 형성된 것입니다.²

호스트 테이블과 핵심 위원회는 1) ORESJ의 조직 체계, 역할 및 책임 결정, 2) 커뮤니티에 필요한 사업의 우선순위를 반영한 ORESJ의 활동 계획 구체화, 3) 공공에 ORESJ의 투명성을 담보하는 계획을 기안하고 유지하는 세 가지 역할을 담당했습니다.

이 보고서에 수록된 결과와 건의 사항은 이와 같이 철저하고 단계적인 계획 과정을 통해 수립된 것입니다.

"두 개의 모자(TWO-HAT)" 모델 활용

기관 조직 후 시간이 지나면서 두 가지 핵심 기능을 동일하게 유지하는 기관이 많습니다. ORESJ의 경우에는 카운티 내부의 기관 변화와 외부 지역사회 참여를 동등한 중요성으로 유지하는 것입니다. 따라서 ORESJ의 목표는 다음과 같습니다.

1. 구조적 인종 차별과 그것이 지역사회 주민에게 미치는 영향을 해소하기 위한 교육, 자원 및 정책 강화.
2. 카운티 정부 기관과 부서 내외의 인종 형평성 실태 평가 및 이를 실현하기 위한 지원하기 위한 조정과 지원.

1-3년차 동안의 우선과제

이 두 가지 목표를 달성하기 위해 핵심 위원회는 사무실의 우선 과제를 목록으로 작성했습니다. 작성한 목록의 초안은 커뮤니티 카페(Community Café) 참석자에게 보여드리고 피드백을 받았습니다. 그런 다음 커뮤니티의 의견을 반영하고 핵심 위원회 구성원의 집중 심의를 거쳐 다음과 같은 활동 권한 범위(Scope of work)를 작성했습니다.

처음 3년 동안 인종 형평성 & 사회 정의실(Office of Racial Equity and Social Justice)은 다음과 같은 활동에 집중하겠습니다.

1. 카운티 부서 전반에 걸쳐 부서 간 팀(Inter-departmental team)을 구성하겠습니다. 이 그룹은 카운티 전역의 인종 형평성 노력을 평가하고 조정할 것입니다.
2. 콘트라 코스타 카운티에 안전하고 서로 환대하며 모두 소속감을 느낄 수 있는 문화를 다음과 같이 조성하겠습니다.
 - 개인과 집단의 우려나 불만을 해결할 수 있는 메커니즘 조성
 - 카운티 기관에 형평성과 포용성 및 사회 정의를 증진하는 문화 육성
 - 콘트라 코스타 카운티의 모든 주민과 가족이 카운티의 각 부서가 제공하는 서비스를 신청하고 받으며, 이에 참여하고, 혜택을 받을 수 있는 공평하고 의미 있는 기회를 누릴 수 있도록 카운티 전역을 대상으로 하는 언어 형평성 계획을 최종 확립하고 이를 구현(계획의 변천 과정은 부록 B를 참고)
 - 청소년 리더십과 참여를 위한 역량 구축
3. 인종, 민족, 소득, 이민 신분, 성적 취향 및 성 정체성 전반에 걸쳐 신뢰를 구축할 수 있는 역량을 함양하겠습니다.
4. 인종 불평등에 대한 환경 분석을 수행하겠습니다.
5. 카운티의 예산 배정이 형평성과 사회 정의라는 원칙에 부합하는지를 검토하여 불평등의 근본 원인을 해결하겠습니다.
6. 모두를 위해 공정하고 평등한 기회가 보장되도록 카운티 정부 기관의 정책을 검토하고 이를 홍보하겠습니다.

자

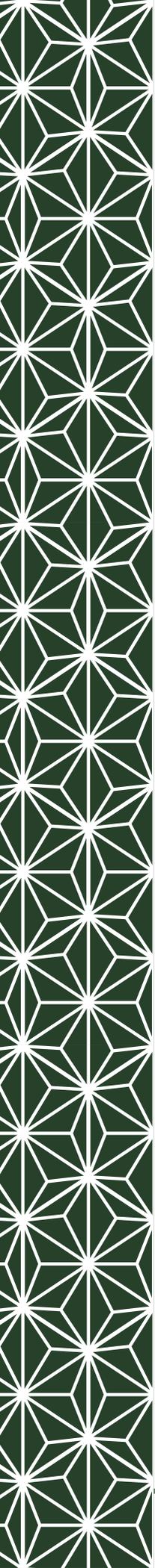
핵심 위원회는 다음과 같은 사항을 건의합니다.

1. 해에 ORESJ는 다음과 같은 직위의 인 을 용합니다.

- 공동 이사(Co-Directors), 두 명: 한 명의 이사는 카운티 정부 부서의 형평성 작업을 조정하고 확장하는 데 집중하고 한 명의 이사는 커뮤니티와 보다 직 적으로 하는 데 집중합니다. 감독 위원회의 형평성 소위원회(E uity Committee of the Board of Supervisors)는 카운티의 행정관실과 하여 커뮤니티의 조 을 참고 하 여 해당 공동 이사 용을 진행할 것입니다. 공동 이사가 ORESJ를 구성하고 나 지 직원을 용할 것입니다.
- 어 형평성 코 이 (Language Equity Coordinator): 콘트라 코스타 카운티의모 든 주민과 가족이 카운티의 부서가 제공하는 서 스를 신청하고 받으며, 이 에 참여하고, 혜 을 받을 수 있는 공평하고 의미 있는 기회를 릴 수 있도록 카 운티 전역을 대상으로 하는 어 형평성 계획을 최종 확립하고 이를 구 합니다.
- 화해 코 이 (Reconciliation Coordinator): 역사적 피해와 불평등을 해결하기 위한 전 과 조치를 담당합니다.
- 데이 분석
- 전문가예산 및 정책 분석 전문가

2. ORESJ는 감독 위원회 산하 형평성 소위원회(E uity Committee of the Board of Supervisors)의 정기적인 감독 아 에 감독 위원회에 직 보고하는 도의 카운티 부서 로 립 니다. 형평성 소위원회는 ORESJ가 그 립 목표를 달성할 수 있도록 직원 을 용하고 ORESJ를 율적으로 운영하도록 합니다.

3. ORESJ는 3년에 걸쳐 중앙 사무실, 모바일 사무실 및 네 군데의 지역 인종 형평성 존 (Racial Equity Zones)을 설립할 것입니다.



4. ORESJ의 공동 이사가 취임하면 ORESJ는 각 카운티 부서의 대표로 구성된 부서 간 팀(Inter-departmental team)을 구성합니다. 여기에서는 카운티 전반에서 시행되어 온 기존의 형평성 실현 노력을 평가, 지원, 조직화하며, 카운티 행정관실 및 감독 위원회와 협력하여 이러한 형평성 정책 확장을 계획합니다.

5. ORESJ가 2년 차에 유경험 자문 위원회(Lived Experience Community Advisory Board)로 완전히 전환될 때까지 ORESJ 거버넌스의 연속성을 위해 핵심 위원회가 ORESJ의 자문 기관 역할을 합니다.

6. ORESJ는 카운티 행정관실 및 감독 위원회 형평성 소위원회와 협력하여 핵심 위원회 보고서의 건의 사항을 실천할 수 있도록 계획을 수립할 것입니다.

서문

콘트라 코스타 카운티는 미양도 지역인 미옥 (Me-wok)과 카킨(Karkin) 지구에 위치하고 있습니다. 수많은 사회 정의 운동 지도자, 활동가, 조직이 이곳에 자리 잡고 있습니다. 또한, 여러 세대에 걸친 여러 사회 운동이 이곳에서 조직되어 풍부한 역사를 자랑합니다. 콘트라 코스타 카운티는 또한 BIPOC(흑인, 원주민 및 유색인종) 커뮤니티에 대한 감시, 수탈, 착취 등을 자행한 백인 우월주의 문화가 확고한 곳이기도 합니다. 카운티 관할 지역과 여러 부서에서도 이러한 문화가 심한 나머지 이를 표현하거나 타인의 표현을 허용하는 일이 너무나도 빈번하게 발생하고 있습니다.

2020년의 팬데믹과 인종 계산을 통해 콘트라 코스타 카운티의 신체 건강, 정신 건강, 교육, 형사 법률, 사회 복지, 아동 복지 및 기타 시스템 내에 만연한 백인 우월주의와 인종적 불평등이 그 민낯을 드러내고 그 강도를 증폭했습니다. 이러한 사건을 통해 콘트라 코스타 카운티 시스템 변화를 촉구하는 저항과 요구가 거세졌습니다.



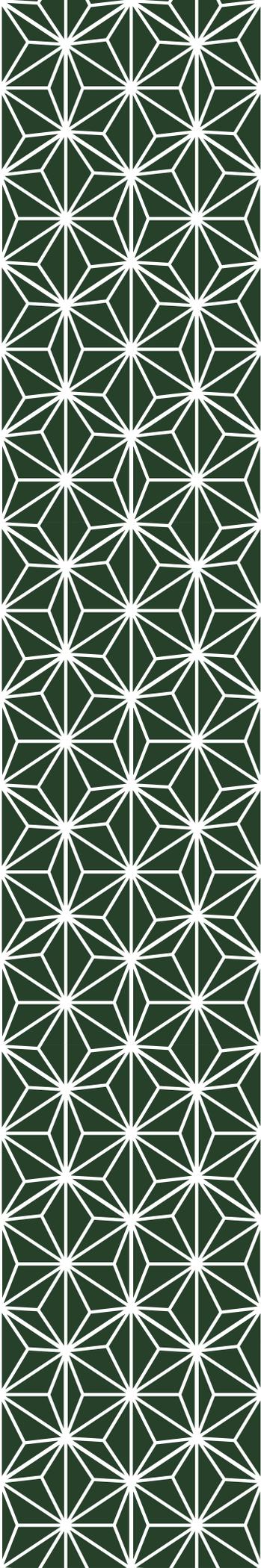
백인 우월주의는 백인과 흰색이 BIPOC(흑인, 원주민, 유색인종)보다 지배적이고, 우월하며, 더 가치 있고, 더 소중하다는 해롭고 잘못된 신념 체계이자 이데올로기입니다. 극단주의적 위협과 BIPOC에 대한 직접적인 폭력을 포함하여 전 세계 BIPOC 커뮤니티의 노예화, 강제 이주, 식민지화 및 근절을 주도하며 BIPOC에 극단적인 위협과 직접적인 폭력을 가합니다. 이것이 바로 미국이 설립된 바탕의 인식이며 국가 단위에서 모든 기관과 이데올로기이며 국가로서 우리의 모든 기관과 미국인의 특성에 계속해서 스며들고 있습니다. 백인 우월주의는 피해, 고통, 질병 및 비인간화를 초래하여 BIPOC가 백인에 비해 더욱 과중한 건강, 사회적, 경제적 불평등의 부담을 지게 됩니다. 이러한 과중함이 결국 개인의 선택, 행동 또는 상황으로 표출되므로 근본 원인인 억압은 표면에 드러나지 않습니다.

백인 우월주의는 조직 문화, 시스템, 법률, 성문 정책 및 불문 정책에 서면 및 불문 정책에 분명하게 드러나며 이를 바탕으로 규범이나 표준이 설정됩니다. 백인 우월주의를 비롯한 다양한 측면의 인종 차별이 항상 의식으로 드러나거나, 노골적으로 표현되거나 쉽게 눈에 보이지는 않습니다. 사실 많은 백인은 "이러한 시스템이 존재한다는 사실을 알지도 못합니다. 이것이 바로 백인 우월주의의 성공 비결입니다."³ 백인 우월주의가 미국 전역이나 전 세계에 널리 퍼져 있는 것처럼 콘트라 코스타 카운티의 시스템, 기관 및 각 커뮤니티에 만연하고 있습니다. ORESJ 지역사회 참여 과정은 이 커뮤니티에 나타나는 백인 우월주의와 이에 대한 경험을 조명하고 있습니다. ORESJ의 목표는 연대와 참여, 경청과 교육, 그리고 해방입니다. 이를 통해 굳건한 백인 우월주의를 깨뜨리고 우리 삶의 터전인 콘트라 코스타 카운티를 변화시키고 유지하는 것입니다.

1. 본 보고서는 ORESJ의 핵심 위원회(Core Committee)가 작성한 것입니다. 위원회 명단은 다음과 같습니다: Kimi Barnes, Solomon Belette, Donté Blue, Sonia Bustamante, Kanwarpal Dhaliwal, Teki Flow, Roxanne Carrillo Garza, Angela Irvine, Isabel Lara, Jen Leland, Kerby Lynch, Latrece Martin, Mariana Moore, Karen Perkins, Jose Rizo, Ali Saidi, Willie Robinson, and. Past members also include Victoria Adams, Gigi Crowder, and Susun Kim

2. 보다 자세한 정보는 <https://native-land.ca/>를 참고하십시오.

3. <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/system-of-white-supremacy-and-white-privilege>도 방문하시기 바랍니다. 백인 우월주의에 대한 더 많은 정보는 <https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/06/a-reading-list-on-issues-of-race>에서 확인할 수 있습니다.



2020년 11월 콘트라 코스타 카운티 감독 위원회는 커뮤니티 참여 과정
론 후 인증 형평성 사회 정의실(ORESJ)의 립을 인했습니다.
**ORESJ의 목표는 모든 부서와 업무팀 간에 인증적으로 공정하고 공평한
원칙, 정책, 관행 및 이를 위한 투자를 제정하고 유지하는 것입니다.**

특히 콘트라 코스타 카운티는 기관을 먼저 만들고 커뮤니티의 참여를
유도한 것이 아니라, 지역사회 참여 과정을 통해 ORESJ를 설립한 최초
의 관할 구역입니다. 존 지오이아(John Gioia)와 페데럴 글로버(Federal
Glover) 감독관이 감독 위원회 및 카운티 위원회와 함께 이 이니셔티브
를 이끌고 관리하고 있습니다.

커뮤니티 참여 과정과 이 보고서는 카운티 예산이 아닌 커뮤니티의 자
선기금의 재정적 지원을 받았습니다. 표면적으로는 카운티 투자 및 인
프라에 대한 노력과 필요성에 반하는 것처럼 보일 수 있지만 이는 커뮤
니티의 깊이 있고 광범위한 통합을 위해 의도한 것입니다. 카운티 예산
의 지원을 받으면 전체 과정이 지역사회가 아닌 카운티 시스템의 속도
에 맞추어 결과물을 내야 했을 것입니다. 그러나 지역 자선기금을 지원
받음으로 인해 ORESJ는 마땅히 필요한 충분한 시간을 들여 의도한 목
표를 달성하는 데 필요한 자원에 대한 정보를 취합하고 경청하며 질문
하여 이에 대한 더욱 진실하고 완전한 큰 그림을 그릴 수 있었습니다.⁴

이 과정을 통해 ORESJ는 이미 우리 커뮤니티에 공공 자원과 자선 자원
이 있다는 사실을 우리 자신과 서로에게 기억하고 상기시키는 계기가
되었습니다. 우리 모두의 책임은 모든 자원이 어느 금고에 있든 이 자원
이 든 공정하게 (재)분배 및 배정되도록 하는 것입니다."

4. ORESJ 커뮤니티 참여 과정을 지원하기 위해 기부해 주신 다음 기관에게 감사의 마음을 전합니다: The CA
Endowment, The Contra Costa Regional Health Foundation, Dean and Margaret Leshner Foundation, The East
Bay Community Foundation, John Muir Community Benefits, John Muir Health Foundation, RCF
Connects, Republic Services, San Francisco Foundation, Soda Foundation, Sollerbach Foundation

원칙과 다짐

이 프로세스가 시작될 때 상호 지원을 중심으로 하고 커뮤니티 참여 과정의 목표를 존중하는 책임을 다하기 위해 일련의 기본 원칙과 다짐을 세웠습니다. 이러한 원칙과 다짐은 콘트라 코스타 카운티의 여러 기존 이니셔티브 및 조직과의 초기 대화를 통해 공식화되었습니다. 이러한 대화를 통해서도 ORESJ에 정보를 제공하고 안내하기 위한 커뮤니티 참여 과정의 필요성이 다시금 강조되었습니다

원칙

- 우리는 시스템의 피해와 불평등에 가장 취약한 주민과 가족의 우선순위와 실제 경험을 중심으로 활동한다.
- 우리는 기관과 시스템에 존재하는 인종 차별과 불의를 해소한다.
- 우리는 치유, 정의 및 형평성을 중심에 둔다.
- 우리는 책임감 있고 혁신적이며 창의적인 세상을 만드는 건전한 투쟁에 참여한다.
- 우리는 급진적인 경청, 탐구, 성찰을 통해 배우고 적응한다.
- 우리는 공평하고 인간적이며 투명한 과정을 통해 우리가 가진 자산을 소중히 한다.
- 우리는 이를 누리고 기념한다.

다짐

- 우리는 우리의 모든 자아, 특히 어떤 인종으로서의 자아를 인식하고 이를 조율한다.
- 우리는 우리가 바로 시스템이고 시스템이 곧 우리임을 인식한다.
- 우리는 행동할 것이라는 기대를 가지고 우리가 있는 곳에서 사람들을 만나는 건강한 투쟁에 헌신한다.
- 어떤 사람은 행동하지 않아도 되고, 어떤 사람은 항상 너무 급하게 행동한다. 우리는 정의로운 회복의 속도를 추구한다.
- 우리는 연약함과 불편함이 변화의 씨앗이 된다는 사실을 기억한다.
- 우리는 기쁨과 축하가 우리에게 자유와 해방을 가져다준다는 사실을 기억한다.

이러한 원칙과 약속은 커뮤니티 참여 과정에서 중요한 이정표의 역할을 하여, 커뮤니티 참여 프로세스의 이정표 역할을 하여 ORESJ가 지속하여 목표에 ORESJ의 역할이 필요한 곳을 밝히고 파악하며, 불확실과 불안정의 순간에 ORESJ에게 확신을 북돋아 주었습니다. ORESJ는 이러한 원칙과 다짐을 항상 소중히 여기며 공정하고 포용적인 콘트라 코스타 카운트로 만들어 나갈 것입니다.

⋮

커뮤니티 참여 프로세스는 경청, 및 평가 중 하나입니다.

콘트라 코스타 카운티는 주민 모두, 특히 명시적으로 흑인 주민, 원주민 및 유색인종 커뮤니티(BIPOC)를 위한 공공 서비스를 완전히 구체화하고 제정하는 식으로 문제를 파악하고 관심을 기여 본적인 변화를 이 어 니다.

이는 문화의 변화와 변혁, 권력의 변화와 권력 구축을 의미합니다. 과정과 관계야말로 가장 중요한 우선순위입니다. 따라서 문화를 구축하고 유지하기 위해 필요에 따라 반영하고 대응하며 적응하는 과정을 구조화하고 형성합니다.

우리는 지역사회 참여 과정을 통해 엄청난 결과와 진전을 이루었습니다(아래 참조). 이러한 진전은 우리 BIPOC 커뮤니티가 겪고 있는 지속적이고 부당한 피해, 폭력, 및 고통의 지속적이고 부당한 상황과 가속화에도 불구하고 빛을 발합니다. 이러한 발전을 유지하고 완전히 실현하기 위해 앞으로도 부단히 노력할 것입니다.



ORESJ의 과제

ORESJ는 다음과 같은 분야를 위해 노력합니다.

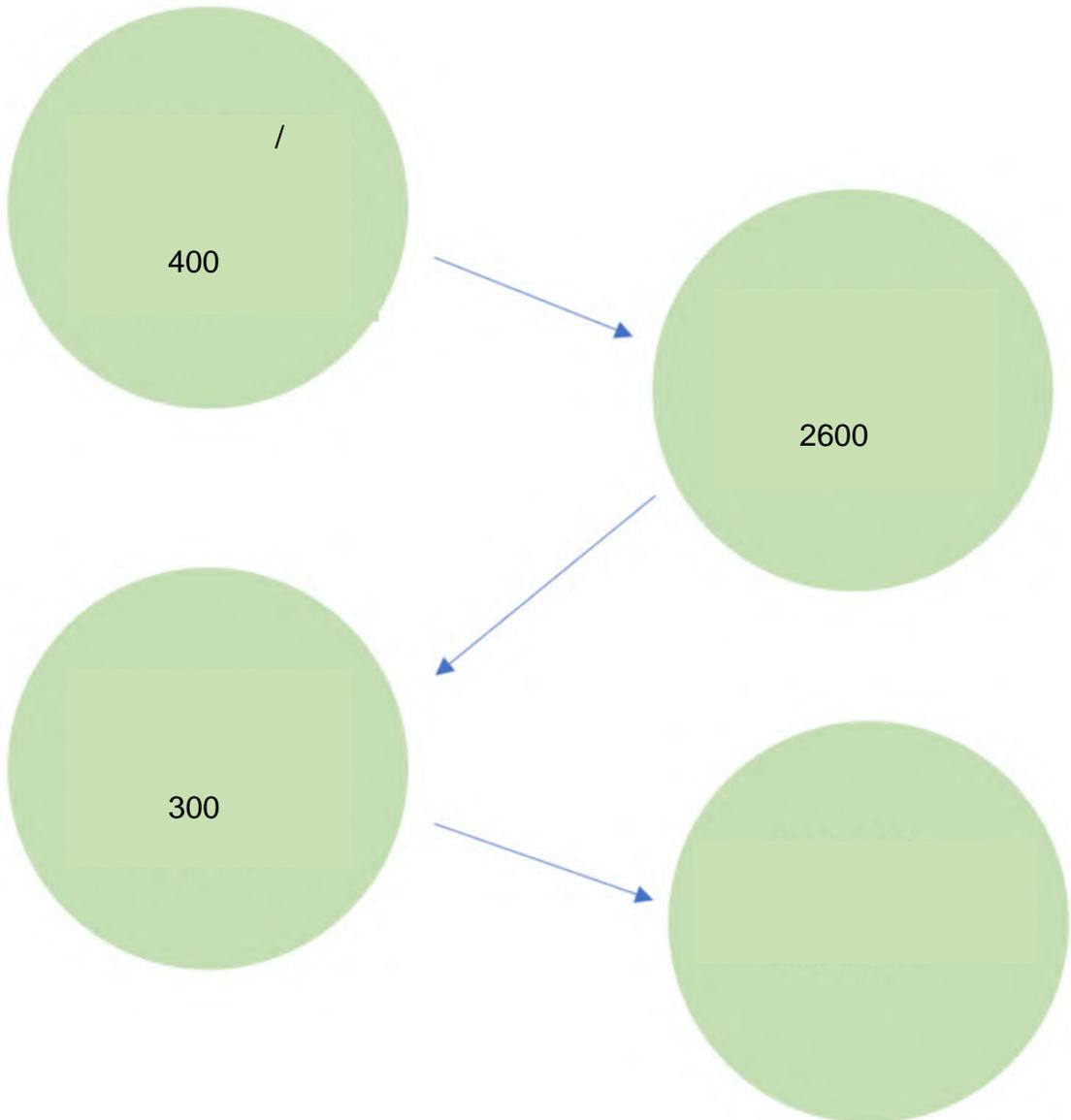
1. BIPOC 주민과 커뮤니티가 경험한 인종적 피해와 부담에 대한 콘트라 코스타 카운티의 지도자, 부서, 조직 및 프로그램의 이해와 인정.
2. 인종적 불평등과 사회적 경제적 소외로 가장 큰 부담을 받는 주민의 근접한 경험, 우선순위 및 필요를 파악하고 이에 대응하는 응집력 있는 카운티 생태계.
3. 주민의 우선순위와 기대치에 부합하는 콘트라 코스타 인종 형평성 & 사회 정의실(ORESJ) 설립 계획. 조직, 직원 구성, 자원 조달, 책임 등.
4. 책임감과 투명성을 갖추고 동원, 옹호, 조직 및 인종 형평성과 사회 정의를 지원하고 보호하는 새로운 환경과 기회에 부응할 수 있는 카운티 주민의 보다 헌신적이고 집단화된 기반과 노력.



이 과정은 다음과 같은 단계로 진행되었습니다.

- 2021년 2월에 열린 BIPOC 주민과 감독 위원회 이사 및 시스템 파트너가 참석한 호스트 테이블 모임에서 ORESJ의 구성과 우선 과제를 알리기 위한 지역사회 공청회를 조직하고 개최할 것을 결의했습니다.
- 이 모임에서 리더들이 소규모로 따로 모여 매일 실행할 활동을 계획하고, 커뮤니티의 참여를 유도하며 권장할 메시지를 개발하면서 오늘날의 핵심 위원회(Core Committee)가 형성된 것입니다. 핵심 위원회는 기본적으로 BIPOC 주민 대표와 BIPOC가 이끄는 조직의 대표가 참여합니다. 핵심 위원회는 핵심 위원회는 프로젝트 관리, 커뮤니케이션, 지속적인 연구 및 정보 수집 등의 작업 흐름에 초점을 맞춘 소위원회로 구성되었습니다.
- 호스트 테이블과 핵심 위원회는 1) ORESJ의 최종 조직 체계, 역할 및 책임 결정, 2) 커뮤니티에 필요한 사업의 우선순위를 반영한 ORESJ의 활동 계획 구체화, 3) 공공에 ORESJ의 투명성을 담보하는 계획을 기안하고 유지하는 세 가지 기획을 담당했습니다.
- 호스트 테이블과 핵심 위원회 구성원은 40회 이상의 경청 세션을 진행했고 400명 이상의 지역 주민과 이해 관계자가 이에 참여했습니다. 핵심위원회는 2,600명 이상으로부터 커뮤니티와 관련된 설문 조사를 실시하고 이로부터 정보를 수집했고 5회의 커뮤니티 카페를 개최하여 300명 가량의 참석자가 경청회와 설문 조사 결과를 공유했습니다.

이 보고서에 수록된 결과와 건의 사항은 이같이 철저하고 단계적인 커뮤니티 참여 과정을 통해 수립된 것입니다.





경청회 세션

경청회 세션 방법론

호스트 테이블과 핵심 위원회 구성원은 40회 이상의 경청 세션을 진행했는데 이때 참가자가 400명 이상이었습니다. 각 세션의 내용은 진행자가 요약하여 서면으로 제출했습니다. 이후 Ceres Policy Research가 진행자의 요약 내용을 검토하여 세션마다 공통으로 나타나는 주제를 파악했습니다.

1. Ceres는 "콘트라 코스타 카운티에서 인종 차별을 어떻게 경험하셨습니까?" 와 "현재 또는 일반적으로 ORESJ에서 필요한 것은 무엇입니까?"라는 두 가지 질문에 대한 답변을 검토했습니다.
2. 각 응답은 "피해" 범주와 "필요" 범주에 따라 분류했습니다.
3. 검토 결과, 가장 일반적인 피해는 범죄 및 법률 시스템, 교육 시스템 및 주택에서 발생했습니다.⁵
4. 검토 결과, 가장 일반적인 필요는 커뮤니티 참여, 옹호, 치유, 음식 및 정의, 청소년 개발 및 참여, 배상, 문화 예술 등이었습니다.

5. 2022년 7월에 설문조사 결과를 공유한 몇몇 커뮤니티 카페에서 어떤 커뮤니티의 주민이 "피해(Harm)"라는 용어 사용에 대해 질문했습니다. 즉, 사람들은 피해가 무엇을 의미하는지 명확하지 않다고 느꼈고 피해의 특정 유형과 사건을 생략하면 카운티 부서와 시행팀에서 피해를 처리하고 시정하는 데 어려움을 겪는다는 우려를 표명했습니다. 경청회에서 공유한 여러 사람의 경험을 토대로 피해의 범주를 코딩했습니다.

경청회 결과

경청회는 ORESJ의 목표와 활동에 대한 주민들의 간절한 열망과 희망을 드러냄과 동시에 엄청난 고통을 조명했습니다. 경청회를 통해 배우게 된 주요 내용은 다음과 같습니다.

- 깊이 있고 적극적인 경청이야말로 변화와 변혁의 기본입니다.
- 들으면 들을수록 더 많은 의견을 들어야 할 필요를 느낍니다.
- 주민들은 카운티 지도자들이 자신들의 이야기를 들어주기 원하고 이를 필요로 합니다.
- 커뮤니티가 많은 고통과 아픔을 절감하며 안고 있으므로 각 개인의 삶도 안전하지 않다고 생각하고 있습니다
- 주민들에게는 자신이 하는 발언 탓에 보복 당할 수도 있다는 두려움이 있습니다.
- 폭넓고 심도 깊은 주민 의견을 들으려면 더 많은 시간이 필요합니다.
- 희망을 품고 있는 주민도 있지만, 의심의 자세를 바꾸지 않는 주민도 많습니다. 그러나 모두가 카운티의 지도자를 만나고 자신의 생각이 바뀌게 되기를 원합니다.

경청회의 모든 자료와 이를 통해 알게 된 모든 사항을 검토한 Ceres 팀은 커뮤니티 전체를 대상으로 설문조사를 시행하도록 권장했습니다. 핵심 위원회는 경청회 결과를 바탕으로 설문조사를 시행하여 피해와 폭력에 대한 구체적인 의견과 경험을 인종, 성적 취향, 연령, 무주택 경험, 우편 번호 및 감독 구역과 같은 인구 통계학적 데이터에 연결할 수 있습니다.

경청회를 진행하는 동안 카운티 시스템과 관련 기관에서 경험한 배척, 표적, 서비스 및 자원 제공 거부, 심지어 카운티 시스템 및 기관에 의한 직접적인 폭력을 공유하는 주민이 많았습니다. 또한 자기 가족이나 커뮤니티에서 발생한 폭력의 피해를 공유하는 경우도 상당했습니다. 시행된 설문조사는 피해와 폭력을 상세하게 드러냈습니다. 카운티 생태계 전체에 걸쳐 설문 조사 응답자가 경험한 피해와 폭력의 정도는 거의 풍토병에 달합니다. 주민들이 경험한 피해의 유형에 대하여 더 자세히 조사하고 이해할 가치가 있지만 이러한 노력이 피해의 심각성을 축소하지는 못하며 축소해서도 안 됩니다.

카운티 전체 커뮤니티 설문조사

Ceres는 핵심 위원회 데이터 소의회를 조직하고 경청회 결과를 검토하며 설문 조사를 작성했습니다. 이 설문 조사는 커뮤니티 구성원에게 자신의 경험에 대해 솔직하게 응답해도 안전하다고 느끼도록 신중하게 작성했습니다. 따라서 해당 설문 조사 응답자로부터 받은 답변은 카운티 주민 전반의 경험에 대한 귀중한 통찰을 제공합니다. 설문조사에서는 특별히 다음과 같은 정보에 대하여 질문했습니다.

- **인구 통계.** 이 섹션에서는 각 응답자에게 자신의 나이와 거주 및/또는 근무하는 도시, 가계 소득, 인종/민족, 성별 정체성, 성적 취향에 대한 정보 및 자신이 장애인, LGBTQ+, 무슬림 또는 노숙자 중 하나라도 자신에게 해당하는 지에 관하여 물었습니다
- **시스템 피해 검토.** 이 섹션에서는 "다음 시스템으로 인해 피해를 입은 적이 있습니까? 이는 시스템에 의한 피해를 입은 사람들의 의견을 중심으로 향후 ORESJ의 문제 해결 정책을 세우기 위함입니다(자신에게 해당하는 모든 항목에 표시하거나 "기타 (Other)"에 클릭하십시오.).

응답자들에게 13개의 정부 시스템 목록을 제공하고 그들이 피해를 입었는지 여부를 물었습니다. 제시한 시스템은 건강 시스템, 정신 건강 시스템, 교육 시스템, 조기 교육 시스템, 성인 범죄/법률/사법 시스템, 청소년범죄/법률/사법 시스템, 사회서비스 시스템, 주택, 고용서비스, 아동복지 제도, 토지 계획 및 이용 시스템, 선거 시스템 및 운송 시스템 등입니다.

이 설문조사에서는 응답자가 스스로 피해를 정의하도록 했습니다(각주 5 참고). 특히, 설문조사에서 "시스템"이라는 단어는 시가 제공하는 서비스와 카운티가 제공하는 서비스를 모두 아우르지만, 건강 시스템, 사회 보장 서비스 시스템 등은 주로 카운티에서만 기본적으로 제공되는 서비스를 지칭합니다. 사법 집행과 같은 경우, 도시와 카운티 모두 상당한 역할을 담당하므로 카운티의 책임이 해당하는 관할 지역의 피해를 집중적으로 살펴야 합니다.

- **폭력에 대한 노출.** 응답자들에게 "폭력의 영향을 받은 적이 있습니까?"라고 질문했습니다. 이 섹션에서 응답을 이끌어 내기 위해 다음과 같은 부가 정보를 제시했습니다.

"여기에는 가족이나 친밀한 파트너의 폭력, 커뮤니티 폭력, 정부의 폭력도 해당합니다. 정부의 폭력이란 마치 정부와 시스템이 나 자신의 안녕에는 관심조차도 없다고 느끼게 만드는 것입니다. 자신이 그런 폭력의 직접 피해자가 아니라도 좋습니다. 주변에서 가족이나 친구 이웃이 폭행당하는 것을 보았거나 그로부터 영향을 받은 적이 있을 수 있습니다."

이 섹션에서는 가정 폭력, 친밀한 파트너 폭력, 이웃 폭력, 경찰 폭력, 정부 폭력, 인종 폭력, 반이민 폭력, 동성애 혐오/ 트랜스젠더 혐오 폭력, 젠더 기반 폭력, 경제적 폭력 등 10가지 폭력을 제시하고 응답자에게 이와 같은 폭력을 경험한 적이 있는지를 물었습니다.

- **ORESJ의 기대치.** 네 번째 섹션의 경우 데이터 위원회는 경청회에서 언급된 우선순위를 후속 질문으로 만들었습니다. 여기서는 경청회에서 식별된 우선순위를 제시하고 응답자에게 각 주제가 우선순위라는 사실에 동의하는지 여부를 물었습니다. 제시한 우선순위는 옹호, 커뮤니티 참여, 교육 시스템, 치유, 범죄 및 법률 시스템, 배상, 청소년 개발 및 참여, 음식 및 정의, 문화 예술, 주택과 무주택 등이었습니다.
- **ORESJ의 조직 체계.** 다섯 번째 섹션은 응답자에게 희망하는 ORESJ의 위치, 어떤 직원이 있었으면 좋겠다고 생각하는지, ORESJ가 어떤 활동을 책임지고 진행하기 원하는지에 관하여 물었습니다.

설문 조사 결과

핵심 위원회는 커뮤니티에서 2655건의 설문 조사 응답 사례를 수집했습니다. Ceres Policy Research는 이 데이터를 수집하고 분석했습니다. 조사 결과를 요약하면 다음과 같습니다.

인구통계

설문 응답자들은 다양한 관점과 카운티 지역의 대표성을 지녔습니다. 아래 숫자는 각 그룹의 응답자 수입입니다.

카운티 지역

서부 콘트라 코스타	907
중앙 콘트라 코스타	608
남부 콘트라 코스타	502
동부 콘트라 코스타	367

연령

과도기 청소년	123
56세 이상	429

수입

빈곤선 이하	322
카운티 중산층 가족 수입 미만 (\$107K)	2100

인종/민족 정체성	
흑인/아프리카계 미국인 또는 중부, 동부, 남부, 서부 아프리카인	1009
백인 ¹	612
라티노/A/X/E	415
동양인	366
아랍, 중동 또는 북아프리카 출신(추가 105명이 무슬림)	134
미국 원주민	50

기타 분류	
여성	1396
남성	1115
논바이너리 ¹	96
LGBTQ	240
장애인	180
무주택 경험자	355
이민자 신분이므로 서비스 제공이 한정적이라는 통지를 받은 자*	746
모국어가 영어가 아닌 자	69

위와 같은 인구통계 데이터 세트는 이번 커뮤니티 설문조사가 획기적이었다는 사실을 잘 보여주고 있습니다. ORESJ 핵심 위원회는 사회적 및 인종적 불공정의 영향을 가장 많이 받는 커뮤니티의 의견을 경청할 수 있었습니다. 일반적인 설문조사 연구원의 경우 흑인 커뮤니티의 협조를 얻기가 가장 어렵다고 하는 경우가 종종 있습니다. 하지만, 이번 설문조사에서는 가장 많은 수의 응답자가 흑인 또는 중부, 동부, 남부 또는 서부 아프리카인이었습니다. 동시에 ORESJ는 이민자, LGBTQ+, 무주택자, 장애인에게 협조를 구할 수 있었습니다.

설문조사에 응답한 다양한 계층의 정체성을 이용하여 정체성의 수레바퀴를 만들었습니다 (아래 그림). 이 수레바퀴는 모든 사람이 서로 연결된 다양한 정체성을 가지고 있음을 환기 시키기 위해 개발한 것입니다. 폭력과 그 피해에 관한 조사 후 어떤 커뮤니티가 가장 큰 영향을 받았는지 이 수레바퀴를 통해 알아보았습니다.



시스템에 의한 피해 보고

카운티 전역의 사람들이 설문 조사에 제시된 13개 시스템 모두에 의해 피해를 입었다고 보고했습니다. 개방형 질문을 통해 응답자들은 자신이 경험한 피해를 설명했습니다. 가장 일반적인 네 가지 형태의 피해는 다음과 같습니다.

- 응답자의 21%는 서비스를 받을 수 있는 액세스 권한이나 리소스가 없다고 보고했습니다.
- 19%는 인종 차별을 보고했습니다.
- 10%는 신체적 또는 정서적 피해를 입었다고 보고했습니다.
- 8%는 직원의 부적절하거나 열악한 처우를 보고했습니다.

대부분의 시스템 관련 응답은 카운티 거버넌스 내의 부서와 관련된 사례였습니다. 이 중 감독 위원회 관할 시스템 관련 사례와 그렇지 않은 사례를 분리했습니다. 2,655명의 응답자는 다음과 같은 이유로 피해를 입었다고 보고했습니다.

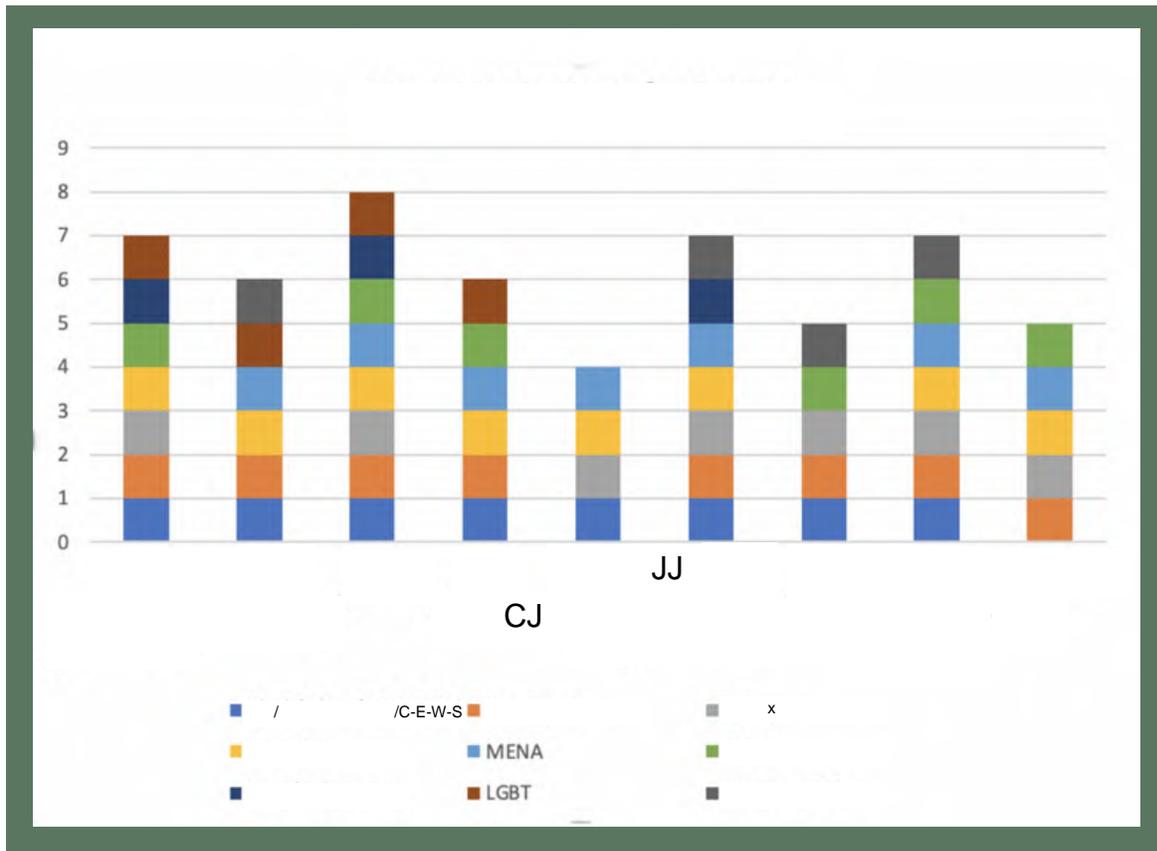
감독 위원회 산하 기관 관련 사례 수

고용 서비스	876
건강 시스템	734
정신 건강 시스템	739
주거	718
사회 서비스 시스템	655
성인 범죄/법률/사법 시스템	593
청소년 범죄/법률/사법 시스템	490
아동 복지 제도	431
토지 계획 및 이용 시스템	449
선거 시스템	333

감독 위원회 비 산하 기관 관련 사례 수

(일반) 교육 시스템	739
조기 교육 시스템	400
운송 시스템	155

Ceres는 또한 설문 조사의 인구 통계 섹션에서 다른 그룹보다 더 높은 수준의 피해를 경험한 그룹을 조사했습니다. 다음 차트는 여러 그룹이 서로 다른 수준의 피해를 경험했음을 보여줍니다. 흑인 및 이민자 커뮤니티가 가장 많은 기관으로부터 다양한 종류의 피해를 경험했습니다.



폭력에 노출된 경험 보고

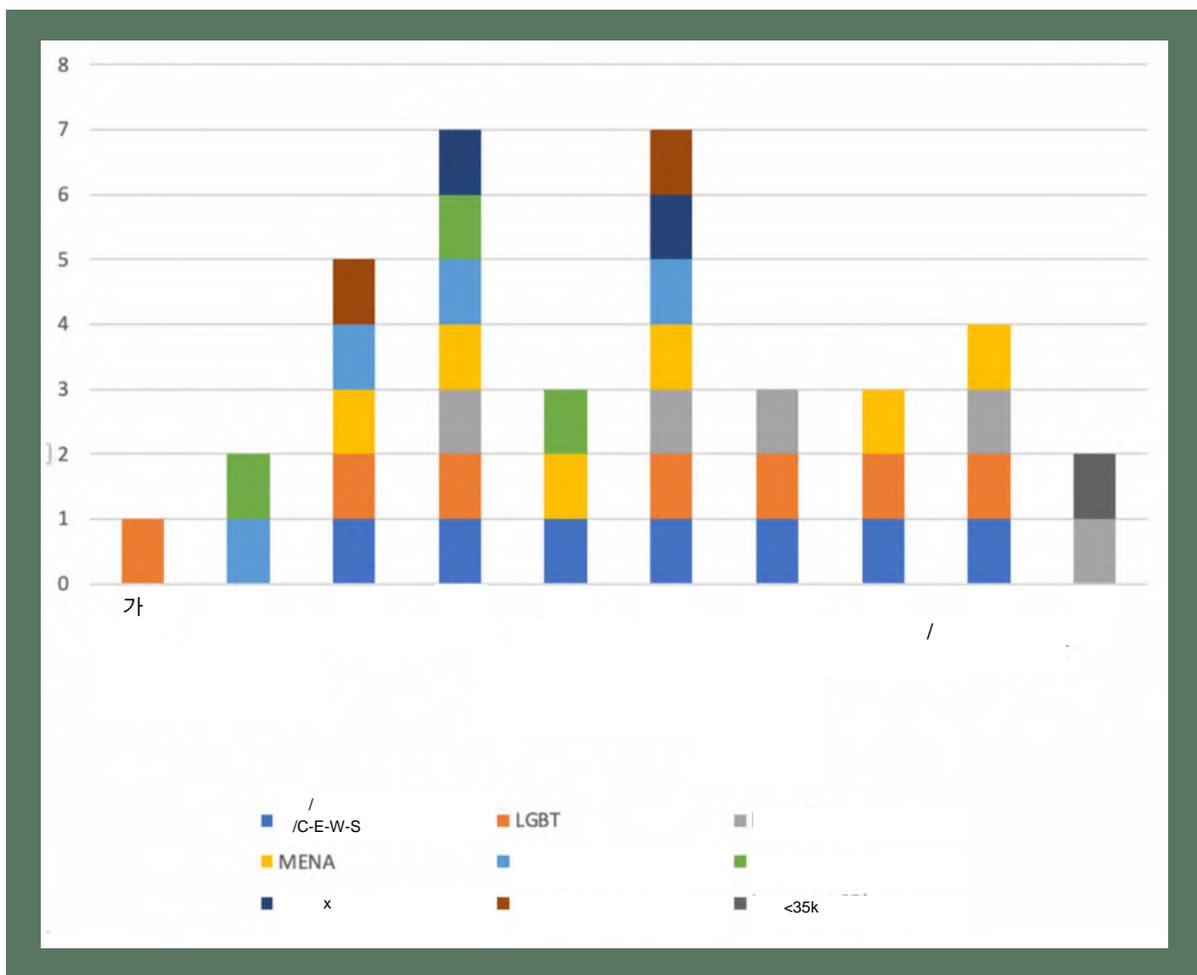
카운티 전역의 사람들이 10가지 형태의 폭력에 모두 노출되었다고 보고했습니다.⁶

2,655명의 응답자 가운데 폭력에 노출된 경험을 보호한 응답자는 다음과 같습니다.

인종 폭력	1028
경찰 폭력	896
반이민 폭력	754
이웃 폭력	747
젠더 기반 폭력	735
동성애 혐오/ 트랜스젠더 혐오 폭력	609
친밀한 파트너 폭력	576
정부 폭력	575
경제적 폭력	504
가정 폭력	482

6. 데이터 소위원회는 이러한 폭력을 각 형태로 구분하기로 했습니다. 이렇게 분류하고 나면 ORESJ가 프로그램에서 시행할 우선순위를 파악했을 때 이를 다양하게 활용할 수 있습니다. 기관에 따라 젠더 기반 폭력과 동성애 혐오/트랜스 혐오 폭력 보고 사례를 결합하여 활용하기 원할 수 있습니다. 어떤 기관은 젠더 기반 폭력과 친밀한 파트너 폭력 및 가정 폭력을 결합하여 활용할 수 있습니다. 인종 폭력과 반 이민 폭력 사례를 결합하여 활용하고자 하는 기관도 있을 수 있습니다.

Ceres는 또한 설문 조사의 인구 통계 부문에서 어떤 그룹이 다른 그룹에 비해 특정 폭력을 더 많이 경험하는지를 알아보았습니다. 다음의 도표는 다양한 그룹이 어떤 폭력에 노출될 위험이 높은지 보여주고 있습니다. 도표를 통해 흑인과 LGBTQ+ 커뮤니티가 가장 광범위한 폭력을 경험할 확률이 높다는 점을 알 수 있습니다.



우선순위

이 설문 조사에서는 포커스 그룹에서 제기된 우선순위를 설문 조사 응답자도 중요하게 생각하는지에 대해 질문했습니다.

ORESJ은 어떤 활동을 해야 할까요?

- 커뮤니티 참여: 1,301명
- 옹호: 1,019명

피해

- 형사 및 법률 시스템: 1,262명
- 교육 시스템: 1,097명

필요 충족

- 치유: 1142명
- 음식 및 정의: 1142명
- 청소년 개발 및 참여: 980명
- 배상: 886명
- 주택: 838명
- 문화 예술: 573명

ORESJ의 조직 체계

또한 설문 조사를 통해 커뮤니티 구성원이 어떤 형태의 조직과 직원의 ORESJ를 바라는지에 대하여 파악할 수 있었습니다. 이러한 결과는 아래 조직 및 직원 섹션에 잘 나타나 있습니다.



반영과 피드백



조사 데이터 수집 후 핵심 위원회는 조사 결과를 반영하고 커뮤니티에 추가 피드백을 요청했으며 집중적인 연구 끝에 감독 위원회에 제출할 최종 발표안을 정했습니다. 이는 소위원회 활동과 핵심 위원회 워크숍 및 커뮤니티 카페의 참여를 통해 이루어졌습니다.

핵심 소위원회

기획 초기 단계에서 핵심 위원회는 다음과 같은 여러 소위원회로 구성된 거버넌스 구조를 계획했습니다.

프로젝트 관리: 프로젝트 관리 소위원회는 격주로 모여 2주에 한 번 열리는 전체 핵심 위원회 회의 의제를 준비합니다.

데이터 소위원회: 데이터 소위원회는 설문 조사를 설계, 배포하고 분석합니다.

사무실 조직 체계 연구 소위원회: 사무실 조직 체계 연구 소위원회는 전국에 분포한 수십 곳의 인종 형평성 기관을 집중적으로 연구하며, 해당 기관의 직원들을 인터뷰하여 기존의 커뮤니티에 만연한 우려와 회의론을 종식시키는 모델을 찾고자 했습니다. 특히 카운티 정부 기관으로부터의 피해를 보고한 사람들로부터도 신뢰를 얻을 수 있는 모델을 수립했습니다.⁷

커뮤니티 참여 소위원회: 커뮤니티 참여 소위원회는 ORESJ의 조직 체계 및 우선순위와 관련하여 카운티 전역의 주민을 참여시켜 감독관 위원회에 건의할 내용을 정했습니다.

7. 카운티 전역 ORESJ 사무소에 관한 정보는 klynch@cerespolicyresearch.com으로 연락하여 커비 박사님(Dr. Kerby Lynch)께 문의하십시오.

커뮤니티 카페

2022년 7월에 핵심 위원회는 콘트라 코스타 주민을 위해 별도 커뮤니티 카페 5군데를 후원했습니다. 4곳의 카페는 카운티의 서쪽, 남쪽, 중앙 및 동쪽에 조직했습니다. 여기에 카운티 전역의 커뮤니티 기반 조직의 리더를 위해 카페를 한 군데 더 열었습니다.

이 카페 행사는 각각 2시간 30분 동안 진행되었습니다. 여러 핵심 위원회 구성원과 Ceres 직원이 이 행사를 주관했습니다. 언어 정의 원칙에 따라 미국 수화와 스페인어로도 동시 통역되었습니다.

각 세션의 발표자는 계획 과정과 주요 활동, 핵심 원칙 및 각 지역과 관련된 설문 조사 결과를 소개했습니다. 설문 조사 결과 발표 후, 이에 관해 참가자들이 의견을 나누는 기회도 이어졌습니다. 처음 3년 동안의 ORESJ 조직 체계 및 우선순위에 대한 예비 초안도 공유하고 참가자에게 의견을 구했습니다.

핵심 위원회 워크숍

핵심 위원회는 두 번의 워크숍을 통해 소위원회가 집중 연구하여 완성한 초안에 핵심 커뮤니티 카페의 피드백을 반영하여 완성되었습니다. 아울러 해당 워크숍에서 참가자들은 처음 3년 동안 시행할 ORESJ의 우선순위, 직원 구성 및 조직 체계 전반에 걸친 계획을 수립했습니다.

소위원회 회의와 커뮤니티 카페, 그리고 핵심 위원회 워크숍에서 아이디어와 생각을 종합하여 다음과 같이 건의합니다.

"두 개의 모자(TWO-HAT)" 모델 활용

기관 조직 후 시간이 지나면서 두 가지 핵심 기능을 동일하게 유지하는 기관이 많습니다. ORESJ의 경우에는 카운티 내부의 기관 변화와 외부 지역사회 참여를 동등한 중요성으로 유지하는 것입니다. 따라서 ORESJ의 목표는 다음과 같습니다.

1. 구조적 인종 차별과 그것이 지역사회 주민에게 미치는 영향을 해소하기 위한 교육, 자원 및 정책 강화.
2. 카운티 정부 기관과 부서 내외의 인종 형평성 실태 평가 및 이를 실현하기 위한 지원하기 위한 조정과 지원.

초기 3년 간의 우선 과제

이 두 가지 목표를 달성하기 위해 핵심 위원회는 사무실의 우선 과제를 목록으로 작성했습니다. 작성한 목록의 초안은 커뮤니티 카페(Community Café) 참석자에게 보여드리고 피드백을 받았습니다. 그런 다음 커뮤니티의 의견을 반영하고 핵심 위원회 구성원의 집중 심의를 거쳐 다음과 같은 활동 권한 범위(Scope of work)를 작성했습니다.

처음 3년 동안 인종 형평성 & 사회 정의실(Office of Racial Equity and Social Justice)는 다음과 같은 활동에 집중하겠습니다.

1. 카운티 부서 전반에 걸쳐 부서 간 팀(Inter-departmental team)을 구성합니다. 이 그룹은 카운티 전역의 인종 형평성 노력을 평가하고 조정할 것입니다.
2. 콘트라 코스타 카운티에 안전하고 서로 환대하며 모두 소속감을 느낄 수 있는 문화를 다음과 같이 조성하겠습니다.
 - 개인과 집단의 우려나 불만을 해결할 수 있는 메커니즘 조성
 - 카운티 기관에 형평성과 포용성 및 사회 정의를 증진하는 문화 육성콘트라 코스타 카운티의 모든 주민과 가족이 카운티의 각 부서가 제공하는 서비스를 신청하고 받으며, 이에 참여하고, 혜택을 받을 수 있는 공평하고 의미 있는 기회를 누릴 수 있도록 카운티 전역을 대상으로 하는 언어 형평성 계획을 최종 확립하고 이를 구현(계획의 변천 과정은 부록 B를 참고)
 - 청소년 리더십과 참여를 위한 역량 구축



3. 다음과 같이 인종, 민족, 소득, 이민 신분, 성적 취향 및 성 정체성 전반에 걸쳐 신뢰를 구축할 수 있는 역량을 함양하겠습니다.

- 커뮤니티 설문조사 의견을 반영하여 커뮤니티의 요청, 불만 및 추세에 대한 데이터를 추적하고 집계할 수 있는 데이터 대시보드 만들기
- 설문 조사 결과에 대해 커뮤니티 구성원과 지속적인 대화를 촉진.
- 데이터 인프라 구축

4. 다음과 같이 인종 불평등에 대한 환경 분석을 수행하겠습니다.

- 카운티 부서 전반에 인종 불평등에 대한 감사를 실시.
- 감독 위원회 구성원과 부서장 및 직원을 위한 “러닝 랩(Learning labs)” 결성
- 커뮤니티의 필요와 불만에 관한 집단 정보가 포함된 콘트라 코스타 인종 형평성 리포트 제도를 론칭.

5. 카운티의 예산 배정이 형평성과 사회 정의라는 원칙에 부합하는지를 검토하여 불평등의 근본 원인을 해결하겠습니다.

- 예산 정의 위원회와 협력하여 참여 예산 절차를 진행. 초기에는 ARPA 달러를 통해 자금을 조달할 수 있을 것입니다.

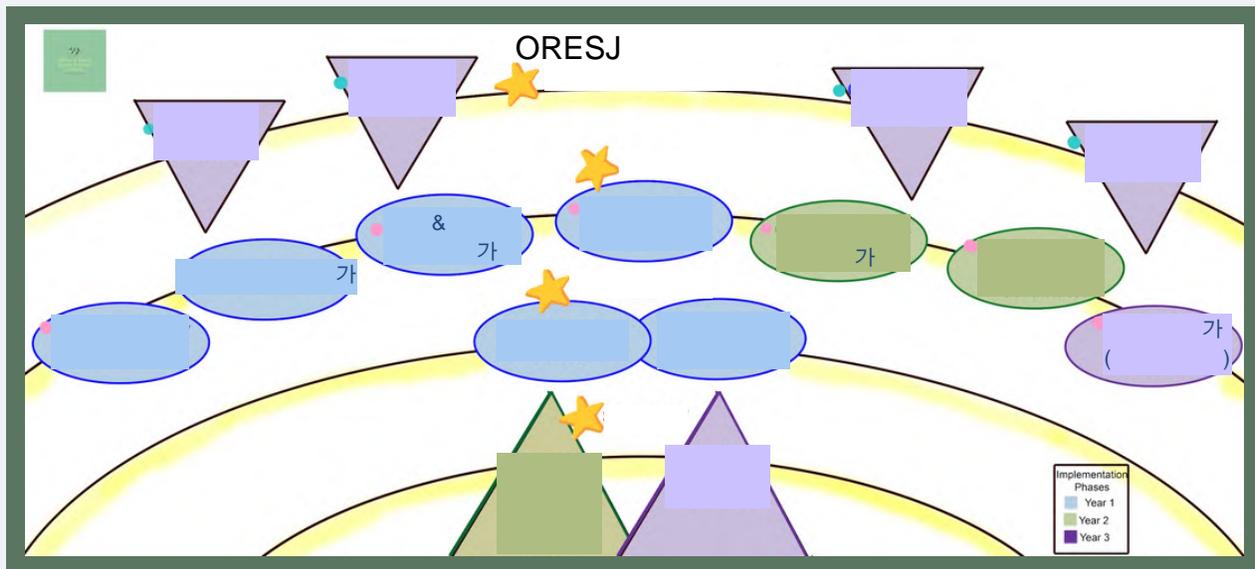
6. 모두를 위해 공정하고 평등한 기회가 보장되도록 카운티 정부 기관의 정책을 검토하고 이를 홍보하겠습니다.

ORESJ 직원 구성

커뮤니티 설문조사를 통해 ORESJ의 직원 구성에 대해서도 물었습니다. 대다수 응답자는 ORESJ의 직원으로 커뮤니티 구성원을 원한다는 바램을 표명했습니다. 응답자의 48.2%가 이 방안을 원했습니다. 카운티 직원을 선호한다는 응답자는 31.9%, 지명직 직원을 선호한다는 응답자도 16.7%였습니다.

핵심 위원회는 3년 차 말까지 2명의 자문 위원과 13명의 정규 직원으로 ORESJ를 구성할 것을 건의합니다. 이는 JEDI(Justice Equity Diversity and Inclusion)와 비슷한 규모입니다. 오리건주의 멀토마 카운티(인구 810,000명)에는 7명의 직원이 있습니다. 워싱턴주의 킹 카운티(인구 225만 명)에는 19명의 직원이 있습니다. 소노마 카운티(인구 406,800명)의 직원 수는 5명입니다.

아래 그림은 ORESJ의 조직도를 제공합니다. 그림은 핵심 위원회가 3년에 걸쳐 직원을 구성한다는 사실을 반영하여 여러 색상으로 구분되어 있습니다.



1년 차

첫해에 구성해야 하는 직위는 다음과 같습니다.

- ORESJ 공동 이사 2명: 한 명은 카운티의 여러 부서와 또 다른 한 명은 커뮤니티를 담당합니다.
- 화해 조정 코디네이터
- 언어 형평성 코디네이터
- 데이터 분석 전문가
- 예산 및 정책 분석 전문가

두 명의 공동 이사를 먼저 채용할 것입니다. 그런 다음 이사들이 ORESJ의 조직을 구성하고 추가 직원의 채용을 주도할 것입니다."

년 차

ORESJ는 커뮤니티 이션 전문가와 참여에 코디네이터를 용할 것입니다.

또한 ORESJ는 시스템으로부터 직접 피해를 받은 20명의 주민과 카운티의 각 지역의 대표 4명으로 구성된 유경험 자문 위원회(Life Experience Community Advisory Board)를 구성할 것입니다. 이러한 직책에는 신앙, 교육, 노동 및 청소년의 관점을 대표하는 사람이 반드시 항상 포함되어 있습니다. 이 위원회는 커뮤니티의 방향성을 아주고 감독하는 핵심축의 역할을 하게 됩니다. 커뮤니티의 구성원, 특히 시스템으로 인해 피해를 입은 사람과 소외된 사람들이 ORESJ의 활동의 기반이 되고 활동의 큰 그림을 그리며, 이를 인하는 것이 중요합니다. 유경험 자문 위원회가 주민들에게 을 아 주어 카운티의 문화를 바 나 수 있도록 로자 잘레스와 acilia in Po er가 개발한 다양한 커뮤니티 참여로부터 주민의 으로의 발전 모(Spectrum Community Engagement Model)을 택할 것을 권 의합니다. 해당 모 은 이미 리치 드시(City of Richmond)에서 택하여 시행 되고 있습니다.

첫해에는 핵심 위원회의 구성원이 자문 위원회 역할을 하게 되나 이후에는 유경험 자문 위원회가 그 역할을 맡게 될 것입니다. 구성원의 자격은 전 지역과 커뮤니티의 분과를 대표하는 새 임원이 선정될 때까지 순환됩니다.

3년 차

ORESJ는 3년차 에 4군데에 인종 형평성(Racial Equity, RE)을 설립할 것입니다. 이는 각각 카운티의 서부, 남부, 중부 및 동부 지역에 설립됩니다. 해당 에 직원을 배치하기 위하여 ORESJ는 각 영역에 한 명 4명의 지역 피언을 용할 것입니다. 핵심 위원회는 인종 형평성이 로드아일랜드의 의 형평성(Health Equity)과 같은 기능할 것으로 기대합니다. 인종 형평성 은 감독 위원회와 통하지만 독립 기관으로 운영됩니다. 인종 형평성 은 ORESJ의 정책과 우선순위를 구현하는 데 전략적 역할을 할 것입니다. 또한 커뮤니티 서비스와 그 결과를 개선하기 위해 해당 지역 내의 커뮤니티 구성원에게 피드백을 구하는 동시에 력을 행사하도록 할 것입니다. 마지 으로, 각 인종 형평성 피언은 카운티의 기관에 대한 커뮤니티 구성원의 불만 사항을 처리하는 부 역할을 할 것입니다.

또한 ORESJ는 인종 형평성 펠로우십 프로그램을 만들어 관련 연구를 진행하고 있는 대학생과 연구실을 지원할 것입니다. 펠로우십 수혜자는 피해 영향을 받는 커뮤니티에서 선발될 것입니다. 이들을 통해 정책 연구로 이어지는 고용 파이프라인이 만들어지는 것입니다.

단계별 직원 예산

위원회의 연구에 따르면 직원은 다음과 같은 급여 체계로 채용되어야 합니다.

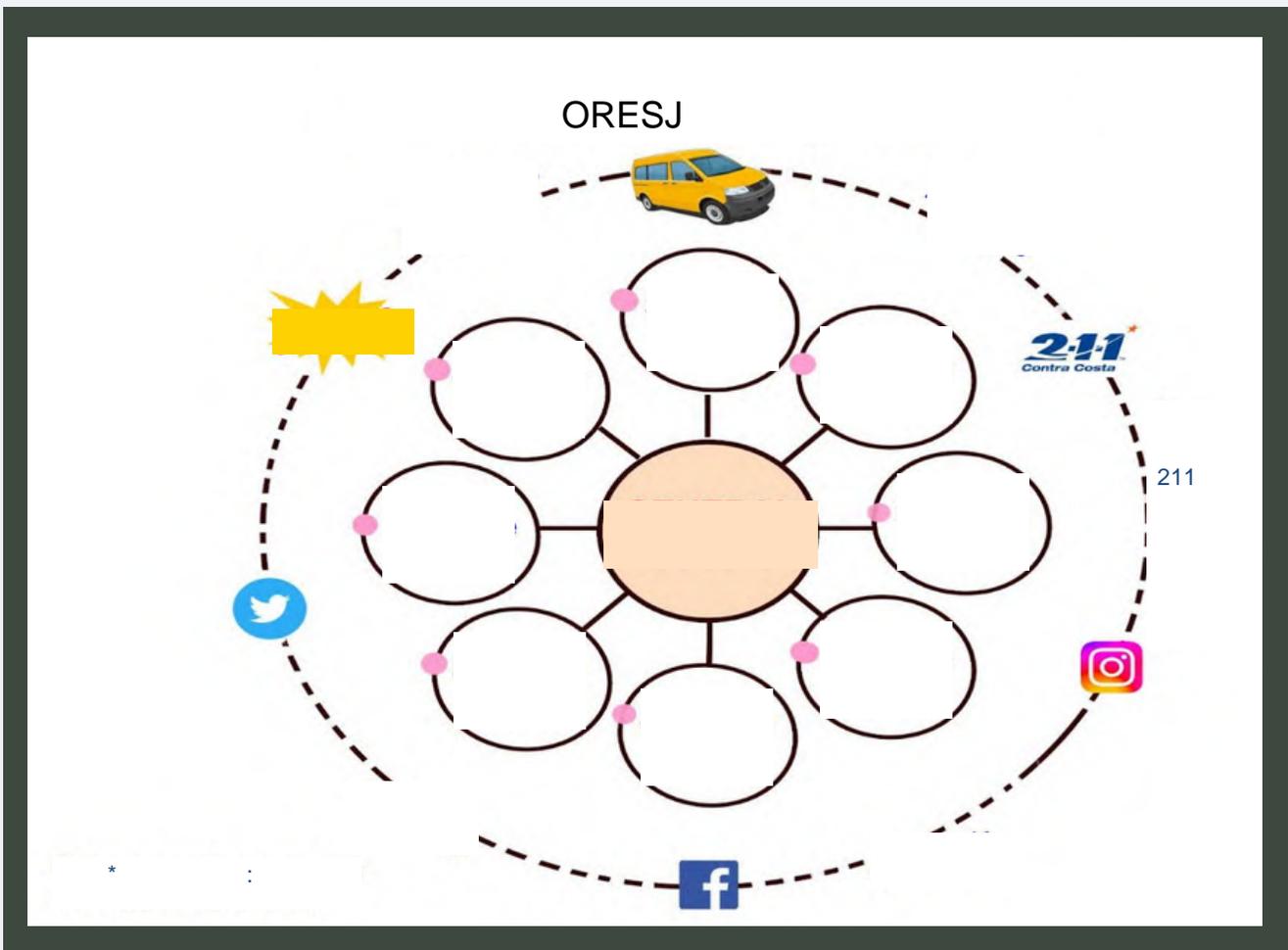
직위	최소	최대	코드
공동 이사 (카운티 내부 담당)	197,000	240,000	NAA1
공동 이사(커뮤니티 담당)	197,000	240,000	NAA1
화해 조정 코디네이터	119,000	145,000	7AGB
언어 형평성 코디네이터	119,000	145,000	7AGB
데이터 분석 전문가	77,000	120,000	ADVB
예산 및 정책 분석 전문가	77,000	120,000	ADVB
커뮤니케이션 전문가	119,000	145,000	7AGB
참여 예산 코디네이터	119,000	145,000	7AGB
자원 전문가(펀드 개발자)	128,000	164,000	7BFA
인종 형평성 챔피언(서부)	128,000	164,000	7BFA
인종 형평성 챔피언(남부)	128,000	164,000	7BFA
인종 형평성 챔피언(중앙)	128,000	164,000	7BFA
인종 형평성 챔피언(동부)	128,000	164,000	7BFAI

ORESJ 조직 체계

설문 조사 결과에 의하면 커뮤니티 구성원은 사무실 위치에 대하여 의견이 분분합니다. 응답자의 39.6%는 자신들의 관할 구역에 사무실이 설립되기를 원했고, 28.7%는 중앙 사무실을, 12.9%는 이동 사무실을 원했습니다.

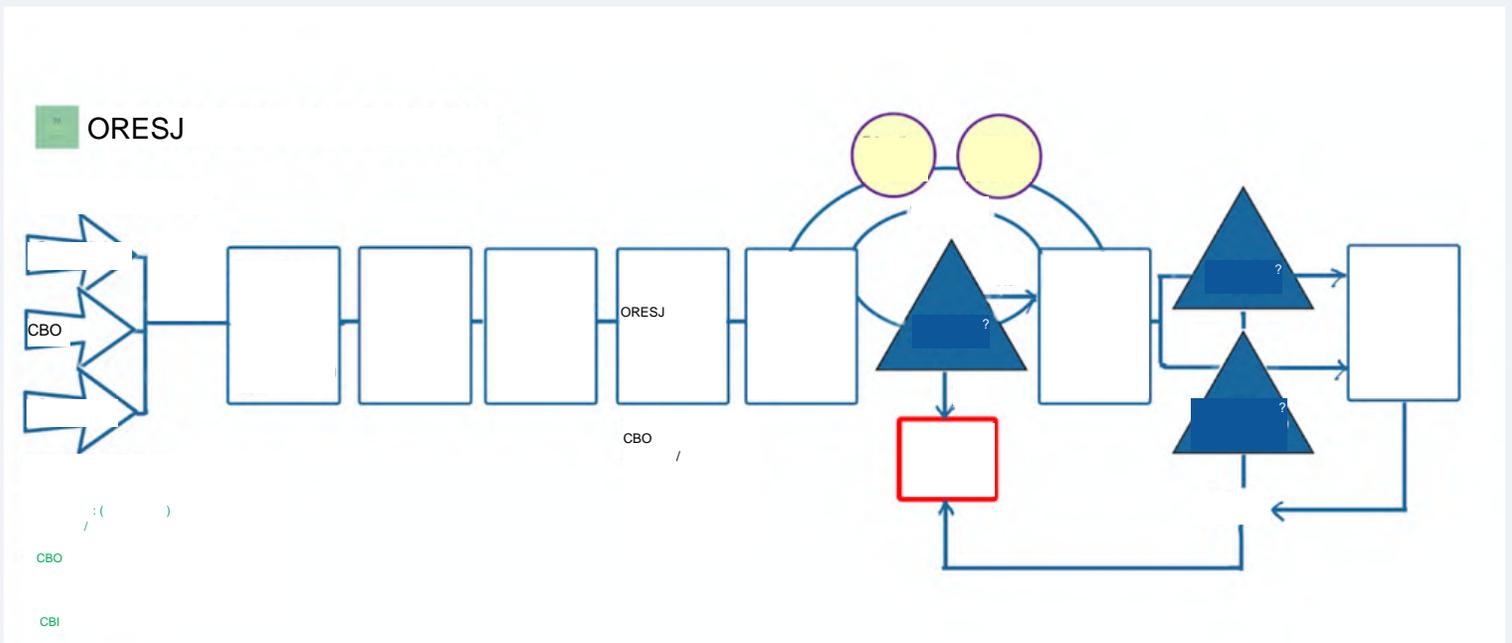
이러한 의견에 부응하여 ORESJ는 중앙 사무실을 설치하고 다음과 같이 커뮤니티 활동을 전개할 것입니다.

- 이동식 밴
- 도서관, 학교 및 파트너 커뮤니티 기반 조직에 파견 사무실 설치
- 월간 커뮤니티 이벤트
- 소셜 미디어 및 커뮤니케이션 파이프라인 카운티의 211 핫라인과 제휴



ORESJ 불만 처리 절차

커뮤니티 불만 사항을 접수하고 조치를 취하는 절차를 수립하는 것이야말로 ORESJ 첫해에 가장 중요한 작업 중 하나입니다. ORESJ 경청회 세션에 참석하고, 설문 조사에 응답하며, 커뮤니티 카페에 참석한 커뮤니티 구성원이야말로 신뢰성 높고 강력하며 새로운 불만 처리 절차 수립의 최적임자입니다. 이 절차에 대한 예비 계획은 다음과 같습니다. ORESJ 공동 이사는 이 계획을 검토한 후 공개 회의에서 공유하여 커뮤니티 구성원의 피드백을 들은 후 가능한 한 빨리 이를 구현해야 합니다.



감독 위원회에 대한 핵심 위원회의 건의 사항

핵심 위원회는 다음과 같은 사항을 건의합니다.

1. 첫 해에 ORESJ는 다음과 같은 직위의 인력을 채용합니다.

- 공동 이사(Co-Directors), 두 명: 한 명의 이사는 카운티 정부 부서의 형평성 작업을 조정하고 확장하는 데 집중하고 한 명의 이사는 커뮤니티와 보다 직접적으로 협력하는 데 집중합니다. 감독 위원회의 형평성 소위원회(Equity Committee of the Board of Supervisors)는 카운티의 행정관실과 협력하여 커뮤니티의 조언을 참고하여 해당 공동 이사 채용을 진행할 것입니다. 공동 이사가 ORESJ를 구성하고 나머지 직원을 채용할 것입니다.
- 언어 형평성 코디네이터(Language Equity Coordinator): 콘트라 코스타 카운티의 모든 주민과 가족이 카운티의 각 부서가 제공하는 서비스를 신청하고 받으며, 이에 참여하고, 혜택을 받을 수 있는 공평하고 의미 있는 기회를 누릴 수 있도록 카운티 전역을 대상으로 하는 언어 형평성 계획을 최종 확립하고 이를 구현합니다.
- 화해 코디네이터(Reconciliation Coordinator): 역사적 피해와 불평등을 해결하기 위한 전략과 조치를 담당합니다.
- 데이터 분석 전문가
- 예산 및 정책 분석 전문가

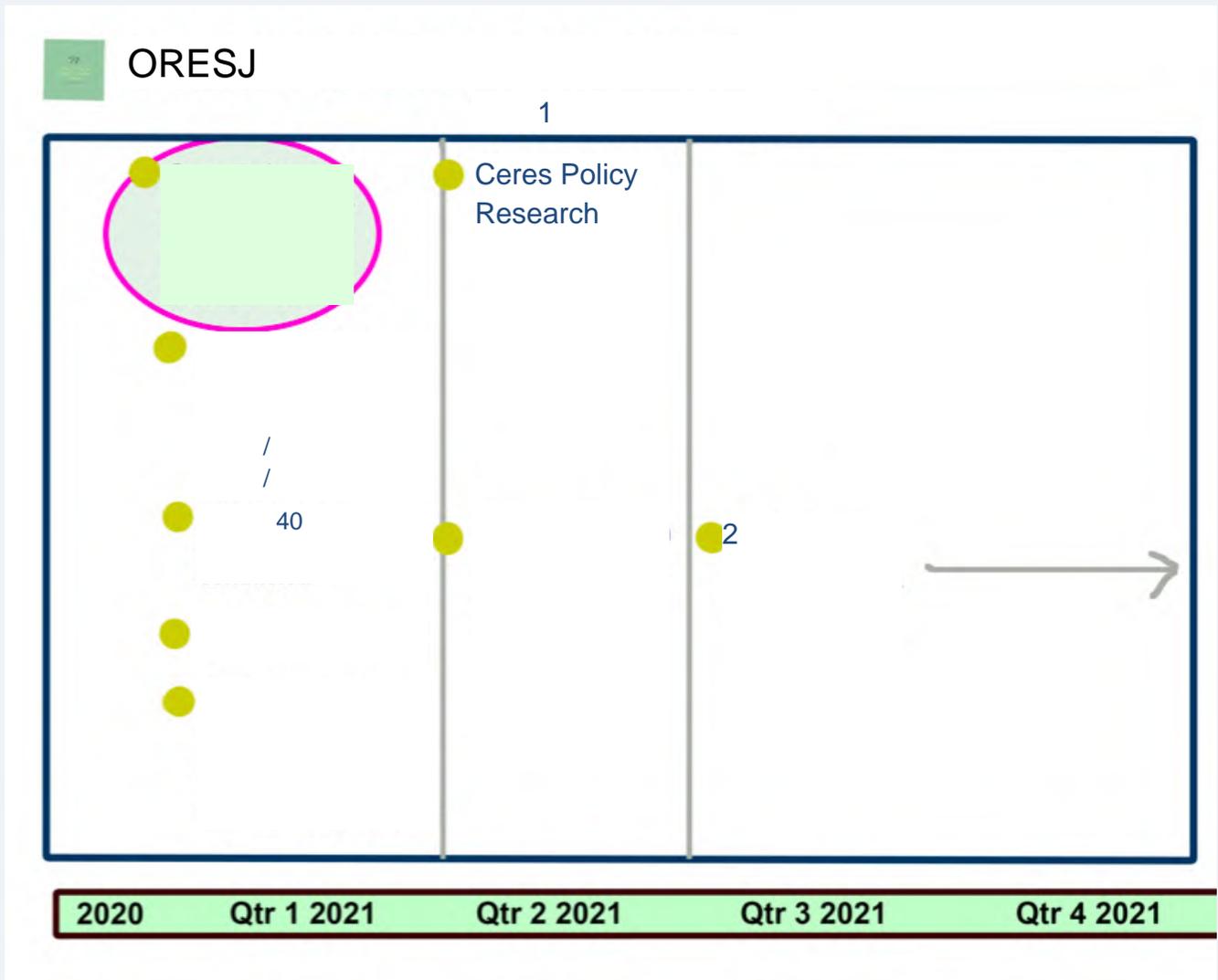
2. ORESJ는 감독 위원회 산하 형평성 소위원회(Equity Committee of the Board of Supervisors)의 정기적인 감독 하에 감독 위원회에 직접 보고하는 별도의 카운티 부서로 설립됩니다. 형평성 소위원회는 ORESJ가 그 설립 목표를 달성할 수 있도록 직원을 채용하고 ORESJ를 효율적으로 운영하도록 합니다.

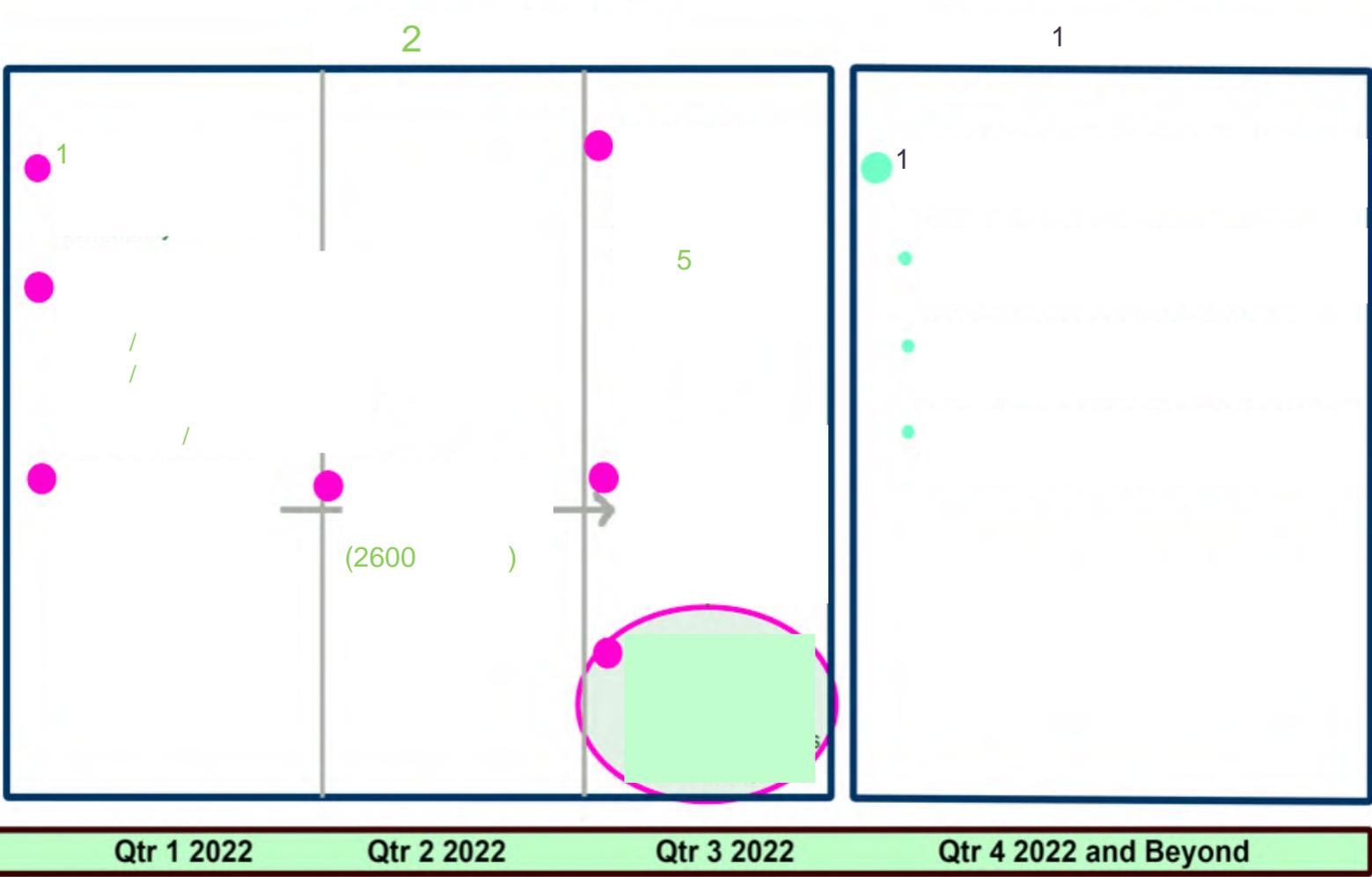


3. ORESJ는 3년에 걸쳐 중앙 사무실, 모바일 사무실 및 네 군데의 지역 인종 평등 존(Racial Equity Zones)을 설립할 것입니다.
4. ORESJ의 공동 이사가 취임하면 ORESJ는 각 카운티 부서의 대표로 구성된 부서 간 팀(inter-departmental team)을 구성합니다. 여기에서는 카운티 전반에서 시행되어 온 기존의 형평성 실현 노력을 평가, 지원, 조직화하며, 카운티 행정관실 및 감독 위원회와 협력하여 이러한 형평성 정책 확장을 계획합니다.
5. ORESJ가 2년 차에 유경험 자문 위원회(Lived Experience Community Advisory Board)로 완전히 전환될 때까지 ORESJ 거버넌스의 연속성을 위해 핵심 위원회가 ORESJ의 자문 기관 역할을 합니다.
6. ORESJ는 카운티 행정관실 및 감독 위원회 형평성 소위원회와 협력하여 핵심 위원회 보고서의 건의 사항을 실천할 수 있도록 계획을 수립할 것입니다.

부록 A

계획 타임라인





부록 B

2021년 6월 감독 위원회에 대한 예비 건의 사항

핵심 위원회는 2021년 6월에 감독 위원회에 다음과 같이 건의했습니다.

더욱 공정한 카운티를 만들기 위해 핵심 위원회가 감독 위원회에 건의합니다.

- 호스트 테이블과 협력하여 관할 지역 주민을 위한 경청회를 지원하고 참석하십시오
- 모든 감독 위원회 회의 및 지원 회의에서 언어 통역을 시작하십시오(통역할 언어는 인구조사를 기준으로 선택해야 합니다).
- 모든 감독 위원회 및 위원 회의에서 토지와 노동 인정을 확립하십시오.
- 콘트라 코스타 카운티의 아프리카계 미국인에 대한 배상을 연구하고 이를 제안하기 위한 배상 태스크포스를 구성하십시오.
- 콘트라 코스타 카운티 인종 차별의 역사적, 현대적 영향과 비용에 대한 연구 조사를 의뢰하십시오.
 - 연구 조사에는 감독 위원회, 감독 위원회 직원 및 카운티가 감독하는 업무 영역 및 부문에서 건강 시스템, 형사 법률/정의 시스템, 법률 집행, 아동 복지, 사회 복지, 행동 건강, 유아 교육, 선거, 계획 및 토지 사용, 교통 등 인종 차별 피해에 대한 교육을 담당하는 부장이나 팀장이 참여해야 합니다.
- 호스트 테이블과 협력하여 다른 관할 지역의 모델을 연구하고 학습하십시오.

부록 C

언어 액세스 계획 변천

콘트라 코스타 카운티의 인구는 약 110만 명이며 미국에서 가장 다양한 카운티에 속합니다. 5세 이상 주민의 37%가 집에서 영어 이외의 언어를 사용합니다. 콘트라 코스타 카운티는 모든 사람을 환영하며 모든 카운티 프로그램에 대한 접근성을 제공하는 문화적 역량을 입증하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

CLEP(Countywide Language Equity Plan, 카운티 언어 형평성 플랜)의 목표는 현재 주민은 물론 장래 주민과 그 가족이 카운티 기관에서 제공하는 서비스 메뉴를 신청, 수령, 참여 및 혜택을 받을 수 있는 의미 있고 공평한 기회를 얻도록 보장하는 것입니다.

콘트라 코스타 카운티의 모든 주민과 가족이 카운티의 각 기관이 제공하는 서비스를 신청하고 받으며, 이에 참여하고, 혜택을 받을 수 있는 공평하고 의미 있는 기회를 누릴 수 있도록 카운티 전역을 대상으로 하는 언어 형평성 계획을 최종 확립하고 이를 구현하는 것입니다. 콘트라 코스타 카운티는 주민들의 영어 소통 능력과 관계없이 선호하는 언어로 양질의 서비스를 제공하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 모든 카운티 기관은 영어 이외의 언어를 선호하는 사람들이 카운티 서비스와 시민 참여 기회에 의미 있고 공평하게 접근할 수 있도록 필요에 따라 언어 서비스를 제공해야 합니다. 카운티 기관이란 콘트라 코스타 카운티에서 조직하고 자금을 지원하는 카운티 관리 부서 또는 법인입니다. 여기에는 모든 카운티 부서와 사무소, 카운티 행정부가 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다.

2020년 11월 콘트라 코스타 카운티 감독 위원회는 커뮤니티 참여 과정 론칭 후 인종 형평성 & 사회 정의실(ORESJ)의 창립을 승인했습니다. ORESJ의 목표는 모든 부서와 업무팀 간에 인종적으로 공정하고 공평한 원칙, 정책, 관행 및 이를 위한 투자를 제정하고 유지하는 것입니다.

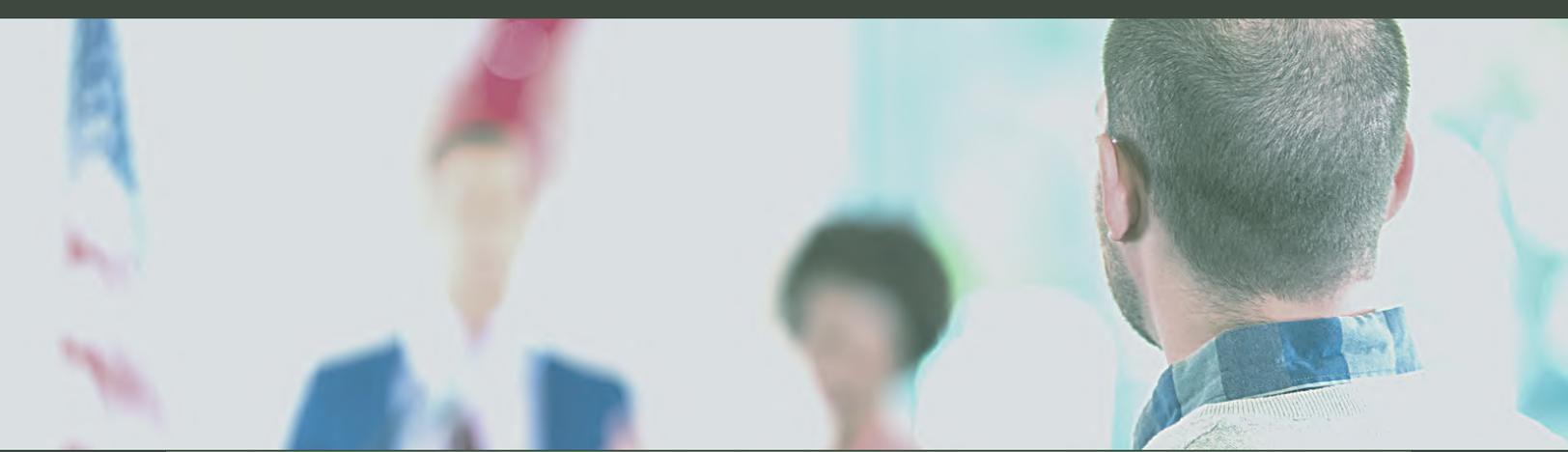
또한 2020년 11월에 콘트라 코스타 카운티는 Gateways for Growth 기술 지원 보조금을 받아 이민자 포용을 위한 콘트라 코스타 카운티 환영 계획(Contra Costa County Welcoming Plan for Immigrant Inclusion)과 콘트라 코스타 카운티 언어 액세스 계획(Contra Costa County Language Access Plan)의 초안을 작성했습니다. 콘트라 코스타 카운티 감독 위원회는 카운티 직원을 배정하여 2021년 1월에서 12월 사이에 보조금 작업이 완료되도록 했습니다. 2021년 12월에 감독 위원회는 환영 계획과 언어 이용 계획의 및 1차 버전을 공시했습니다.

Gateways for Growth 보조금 프로그램 계약 체결 후, ORESJ가 이를 구현, 평가, 관리할 책임을 지게 됨에 따라 카운티의 언어 형평성 계획(CLEP)의 검토와 구현은 인증 형평성 및 사회 정의 커뮤니티 계획 절차와 통합되었습니다. 이 플랜은 FY22-24 까지 LA에서 채택한 도시 언어 액세스 플랜을 Gateways for Growth와 통합한 것입니다.(2022년 10월의 계획 초안은 https://bit.ly/oresj_final_19oct2022 참고).

콘트라 코스타 카운티의 다양성을 정의하는 지표 중 하나는 카운티에서 사용되는 언어의 수입입니다. 이러한 사실은 다국어 사용 이민자 및 난민 커뮤니티는 물론 청각 장애인, 시각 장애인 및 난청 장애 커뮤니티의 경제적, 문화적, 사회적 및 정치적 복지를 증진하고 발전 시켜야 하는 어려움과 함께 이러한 발전이 가져올 장점까지도 모두 시사하고 있습니다.

영어를 모국어로 사용하지 않으며, 영어를 읽고, 말하고, 쓰고, 이해하는 능력이 제한된 개인을 영어 이외의 언어 선호 성향(Language Preference Other than English, LPOE)이 있는 사람이라고 합니다. 콘트라 코스타 카운티는 전 세계 언어를 대표하는 LPOE 커뮤니티의 완전한 포용과 소속감을 위해 언어 접근 및 형평성을 강화하기 위해 노력합니다. 이 목표를 달성하기 위해서는 카운티 정부는 주민 모두가 카운티 프로그램과 서비스를 의미 있고 공평하게 이용할 수 있도록 강력한 언어 형평성 프로그램을 시행해야 합니다.

언어 접근 및 형평성 계획은 카운티 차원에서 언어와 관계 없이 통일적으로 카운티 프로그램과 서비스에 대해 의미 있는 접근성과 형평성을 제공하고, 카운티의 모든 부서가 부서별 언어 형평성 계획(DLEP)을 작성 또는 업데이트하고 카운티 전체에 언어 형평성 계획을 준수하는 데 필요한 향후 예산 신청을 안내하기 위하여 마련된 것입니다.



부록 D

다양한 커뮤니티 참여로부터 주인의식으로의 발전 모델 시행의 콘트라 코스타 카운티 현지 예: 리치몬드시 워크숍 및 인종 차별

2020년 10월, GARE 팀이라고도 하는 리치몬드시의 인종 형평성 팀과 이전에는 건강한 리치몬드(Healthy Richmond)라고 알려진 건강한 콘트라 코스타 팀(Healthy Contra Costa)이 가상 워크숍을 개최했습니다. 해당 워크숍은 주민의 목소리와 힘을 통해 인종 형평성 발전을 이루고 있는 여러 커뮤니티와 협력하여 커뮤니티 참여로부터 주인의식으로의 발전 (Community Engagement to Ownership)이라는 모델을 개발한 Facilitating Power의 로즈 곤잘레스(Rose Gonzalez)가 이끌었습니다. 워크숍의 목적은 구조적인 인종차별의 영향으로 역사적으로 소외되어 있었던 커뮤니티를 중심으로 모든 리치몬드 주민이 공평하게 커뮤니티에 참여하고 이로 인해 공정한 결과가 나타나도록 주민들이 협력하여 학습하고 역량을 구축하는 공간을 마련하는 것이었습니다. 워크숍에는 커뮤니티 기반 조직, 리치몬드시의 여러 부서, 콘트라 코스타 카운티 건강 서비스, 서부 콘트라 코스타 통합 교육구 및 주민 대표 등 다양한 이해관계 그룹을 대표하는 60명 이상의 참가자가 참석했습니다.

워크숍을 통해 일반 커뮤니티에 존재하는 **제한적인 관행, 신념/편견/인종 차별, 정보 및 교육, 언어, 기술 및 교통, 정치권력 및 지배적인 경제 패러다임 등 진정한 참여를 가로막는 여러 장벽에 대하여 실감할 수 있었습니다.**

이러한 어려움이 존재함에도 불구하고 나타난 현실적 장벽을 극복하고 문화적 관행을 개선하며 제도나 시스템을 변화시키고 새로 구축할 수 있도록 여러 커뮤니티가 새로운 아이디어와 관련 조치 및 다음 단계의 실현에 대하여 많은 의견을 나누었습니다. 여기에서 공평한 주택 기회 함양, 지역 사회 형평성 프로파일 강화, 감독 위원회와 지원 회의 차원에서의 다양성 평가 및 개선, 인종 형평성을 위한 방법을 이용한 지역 예산 편성, 인종 형평성의 관점을 적용한 채용 개선 및 인적 자원 관행, 공정한 커뮤니티 참여를 위한 프레임워크 개발, 공정한 정책 개발 및 각 주요 관할 구역의 인종 형평성 부서 관행 확립 등이 제안되었습니다.

특히 "각 주요 관할 구역의 공평한 정책 개발 및 인종 형평성 부서를 설립"을 위한 관행 수립"이라는 아이디어의 일환으로 "Y-PLAN 모델의 발전: 학교나 교육 현장에 기관을 세우고 학생들과의 관계 형성이 필요합니다. 학생들이 참여할 때까지 기다리면 안 됩니다. 언어의 문제는 학교에만 국한된 것이 아닙니다"라는 발언이 주목을 받았습니다. 또한, "공평한 커뮤니티 참여를 위한 프레임워크 개발"이라는 주제에서는 "의사 결정의 과정을 용이하게 하는 프로그램"이 있어야 한다는 점과 "시간과 의견에 대한 역량 교육과 보상이 필요하며 주민의 노력을 인정하고 감사해야 한다"는 의견도 강조되었습니다. 최근 리치몬드시는 주민들이 월례 인종 형평성 팀 회의 참여와 활동을 통해 주민 의견을 기반으로 이에 관한 구축을 시작할 수 있는 토대를 분명히 했습니다.

2021년 8월, Y-PLAN 및 LEAP(Literacy for Every Adult Program, 성인을 위한 언어 교육 프로그램)을 마치는 사람이 리치몬드 시(CoR) 인종 형평성 팀 주민 대사를 맡도록 하는 관행을 정착시키기 위하여 건강한 콘트라 코스타(Healthy Contra Costa)와 LEAP이 Y-PLAN 브리지 프로그램을 시작했습니다. 이는 매일 1시간 30분씩 1주일간 교육을 받는 것입니다. 이 기간 동안 진행자는 참가자들이 주민 대사로서의 지위와 건강, 인종, 주택 등 모든 분야의 형평성이 제도와 시스템, 정치적 지형과 정책 옹호 및 지역 사회 권력의 변화와 어떻게 연관되어 있는지 이해할 수 있도록 개념 지식과 실질적인 수단을 공유했습니다.

프로그램 완료 후인 2021년 9월, 주민 대사가 마침내 월레 인증 형평성 팀 회의에 참여했습니다. 주민 대사와 건강한 콘트라 코스타, 그리고 LEAP의 관계자(주민 대사가 LEAP과 Y-PLAN 성인 프로젝트에 참여할 때 그들과 긴밀히 협력하던 성인 언어 교육 프로그램 매니저) 및 어드밴스 피스(Advance Peace, 인증 형평성 팀원과 리치몬드 시에 헌신적인 전 직원)이 리치몬드의 인증 형평성 액션 플랜(REAP) 관련된 토론에 참여하여 학습하고 있었습니다. 간단히 말해, REAP은 실행 가능하고 공평한 방식으로 커뮤니티에 이익이 되는 방식으로 관행과 절차를 수정하거나, 수정하는 방법을 시에 조언하는 역할을 합니다. 이는 모든 면에서 인증 형평성을 증진하고 포용하는 데 활용할 수 있는 지침과 방법을 제시하는 것입니다. REAP의 목표는 4가지이며, 각 목표는 일련의 커뮤니티 지표, 결과/조치, 타임라인, 책임, 성과 측정, 진행 상황, 참가자 우선순위 등급 및 위원회 가치를 지니고 있습니다.

이러한 프로그램에 기여하기 위해 주민 대사는 건강한 콘트라 코스타 (Healthy Contra Costa) 및 경제 정의 실행 팀 파트너와 자주 만나 지원과 지침을 받고 커뮤니티 참여와 관련된 관행 개선 전략을 수립하여 리치몬드 커뮤니티에 주민 홍보 대사와 인증 형평성 팀을 알리고 주민들의 의견이 프로그램에 반영되도록 해야 합니다. 여기서 나온 아이디어는 2022년 1월부터 인증 평등에 대한 가상 "커뮤니티 버즈" 카페를 매월 개최하는 것이었습니다. 이러한 기회를 통해 주민 대사와 그 파트너 팀은 각자의 행동과 목표를 커뮤니티의 구성원에게 설명하고 그들과의 토론을 계획하고 촉진할 수 있습니다. 커뮤니티에서 들은 내용을 바탕으로 팀은 카페의 반응을 종합하여 REAP 및 지역 관할 시스템의 전반적인 정책 및 관행에 대하여 건의 사항을 전달할 것입니다.

REAP에 참여하는 것 외에도 주민 대사는 개인 및 집단적 힘을 구축할 수 있습니다. 진실을 대변하여 시의 직원들로부터 주민 대사라는 새로운 역할을 진정으로 인정받으며 영향력을 확장하고 관심과 열정이 있는 분야에서 옹호 활동과 형평성 노력을 발전시킬 수 있습니다. 특히 주민 대사는 연구 및 책임 회의에 참여할 수 있습니다. 여기에는 2019 Nystrom 빌리지 주택 프로젝트(Nystrom Village Housing Project 2019)에 대한 최종 정책 브리핑 Y-PLAN 성인 프로젝트에서 제시된 건의 사항을 향후 Nystrom재개발 기획 요청서에 반영하는 업무를 담당하는 리치몬드 시 기획 담당 직원도 참여합니다. 또한 주민 대사는 리치몬드 지역 주택 서비스(Richmond Neighborhood Housing Services)의 주요 의사 결정권자나 이해 관계자 또는 정책 개발 커뮤니티 혜택(Community Benefits Policy Development) 부서의 프로젝트 매니저 등 여러 사람과의 만남을 통해 Nystrom 주민과 기타 주거 문제로 고통 받고 있는 주민을 위해 본인의 관심과 열정을 그들과 나누고, 공유하며, 건의와 질문을 하는 기회도 받을 수 있습니다.

커뮤니티 구성원이 중심이 되어 의사를 결정할 수 있는 여지가 주어졌을 때 캘리포니아주 전역에서 강력한 가치와 긍정적인 결과가 나타났습니다. 캘리포니아 범 인종 건강 네트워크(California Pan-Ethnic Health Network, CPEHN)는 "공중 보건에 미치는 대중의 힘 (People Power for Public Health)"이라는 제목의 최근 연구에서 주 전체 설문 조사(n=913명), 카운티 경청회(5개 카운티, n=416명 참여) 및 지역사회 리더 인터뷰(n=12명)에서 나타난 결과를 바탕으로 "CPEHN이 인종 형평성의 관점에서 카운티별 ARPA(American Rescue Plan Act) 지출을 분석한 결과 커뮤니티의 참여가 강력할수록 공정한 기금 배정에 긍정적인 연관성을 보이는 것으로 나타났습니다. 공중 보건에 미치는 대중의 힘에서 보이는 핵심 원칙은 지역 및 주 차원의 정부 지출이 유색인종 커뮤니티에도 공정하게 배정되어야 한다는 것입니다. 이는 지역사회가 단순히 최근의 팬데믹뿐만 아니라 사회의 건강과 경제적 안녕을 해치는 만성적 인종 차별과 투자 중단으로부터 회복하는 데도 필요한 것입니다..... 공정한 배정이라 역사적으로는 물론 현재에도 제대로 된 투자가 이루어지지 않는 커뮤니티와 이러한 커뮤니티에 봉사하는 단체에 투자 증진을 지속하고, 소외된 커뮤니티에 폭력을 가하고 피해를 입히는 시스템에는 투자 감소를 지속하며, 소외된 커뮤니티를 위한 지역 예산 등 참여 예산 편성에 참여하는 것입니다."라고 보고했습니다(CPEHN, 2022).



커뮤니티의 구성원을 의사 결정 테이블에 초대하여 그들을 중심으로, 커뮤니티를 지원하며 인센티브를 제공하고 이를 유지하면 지역 민주주의를 강화하고 변화시킬 수 있습니다. 이러한 노력을 발전시키기 위한 주민의 기반을 형성하려면 강력한 지역 사회에 봉사, 인력 지원 및 교육이 이루어져야 하며, 시스템과 구조적 인종 차별로 인해 형성된 트라우마에 적절히 대응하여 이를 분출하고 치유하기 위한 내부 관리 시스템이 육성되어야 합니다. 이를 통해 커뮤니티와 관할권 사이에 신뢰와 관계가 쌓이는 것입니다. 현행 기회의 폭을 넓히고 커뮤니티 구성원의 의미 있는 참여와 시민 리더십의 확립도 커뮤니티 권한과 시스템의 책임을 공평한 방식으로 크게 증폭하는 데 기여할 것입니다. 의사 결정과 실행, 정책과 프로그램 및 조직의 문화와 시스템에 가장 직접적인 영향을 받는 주체가 바로 주민입니다. 그러나 이러한 시스템은 역사적인 과거로부터 현재에 이르기까지 누적된 수많은 상처에 직면하고 소외된 배경 출신의 수많은 주민을 배제해 왔습니다. 주민 여러분의 삶의 질, 웰빙 및 생활 환경을 개선하고 모든 커뮤니티 구성원의 형평성을 개선하도록 가장 취약한 커뮤니티의 주민을 중심에 놓고 권한을 부여하며 새로운 세상을 만들고 현재의 세상을 개선하는 의사 결정에 참여하도록 해야 합니다. 주민이 참여하는 의사 결정에 이르는 길을 개척하는 것이 ORESJ, Reimagine Safety CC, Budget Justice Coalition를 비롯한 여러 이니셔티브의 사명입니다.

감사의 글: 이 사례 연구를 승인하고 카운티 전체가 본받을 수 있는 지역 모델을 제공하여 주신 Thank you to Dante Angel Miguel, Roxanne Carrillo-Garza, Abigail Sims-Evelyn, Trina Jackson-Lincoln 및 Johann Fragd에게 감사드립니다.

관련 자료:

2020 리치몬드 시 워크숍(City of Richmond Workshop Evaluation 2020)

https://docs.google.com/document/d/14NM3QZdwkAsn_XYpNXIqSiTFI66dvaOZ/edit#heading=h.tyjcwt

다양한 커뮤니티 참여로부터 주인의식으로의 발전 모델(The Spectrum of Community Engagement to Ownership)

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

2019 Nystrom 빌리지 주택 프로젝트(Nystrom Village Housing Project 2019)

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

커뮤니티 혜택 정책 개발(Community Benefits Policy Development)

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

캘리포니아 범 인종 건강 네트워크(California Pan-Ethnic Health Network, CPEHN)

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

- “CPEHN이 인종 형평성의 관점에서 카운티별 ARPA(American Rescue Plan Act) 지출을 분석한 결과 커뮤니티의 참여가 강력할 수록 공정한 기금 배정에 긍정적인 연관성을 보이는 것으로 나타났습니다(CPEHN, 2022). 공중 보건에 미치는 대중의 힘에서 보이는 핵심 원칙은 지역 및 주 차원의 정부 지출이 유색인종 커뮤니티에도 공정하게 배정되어야 한다는 것입니다. 이는 지역사회가 단순히 최근의 팬데믹뿐만 아니라 지역사회의 건강과 경제적 안녕을 해치는 만성적 인종 차별과 투자 중단으로부터 회복하는 데도 필요한 것입니다. 또한, 카운티 예산 배정이 커뮤니티의 필요에 부응하는 카운티 예산 배정을 위해 커뮤니티의 구성원이 현행 예산 배정 결정에 참여해야 합니다. 이를 위해 주 전체 차원에서 회계 책임을 측정하도록 건의합니다.”

“...공정한 배정이란

- 역사적으로는 물론 현재에도 제대로 된 투자가 이루어지지 않는 커뮤니티와 이러한 커뮤니티에 봉사하는 단체에 투자 증진을 지속하고,
 - 소외된 커뮤니티에 폭력을 가하고 피해를 입히는 시스템에는 투자 감소를 지속하며,
 - 소외된 커뮤니티를 위한 지역 예산 등 참여 예산 편성에 참여하는 것입니다.”(CPEHN, 2022).
-