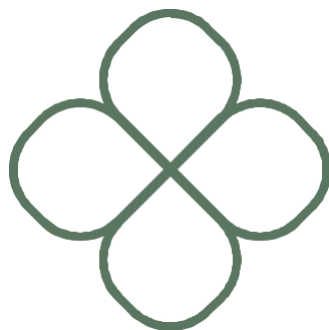


# توصیه‌هایی برای دفتر برابری نژادی و عدالت اجتماعی کنتررا کوستا



Office of Racial  
Equity & Social  
Justice

COSTA COSTA COUNTY



## تقدیم نامه

این گزارش به جوامع محبوب ما در کنترا کوستا تقدیم شده است. به تک تک افرادی که در این فرآیند مشارکت اجتماعی شرکت کردند. افرادی که با اعتقاد و اعتماد و با تردید و عدم اطمینان شرکت کردند. همانهایی که ضرورت، آسیب‌پذیری و زیبایی مبارزه سالم، خطرپذیری، اشتباه کردن و حقیقت‌گویی را درک کردند و پذیرفتند.

این گزارش، این فرآیند، این دفتر برابری نژادی و عدالت اجتماعی به ما تعلق دارد. امیدواریم که تأییدکننده، آشکارکننده و یادآور قدرت ما به خودمان باشد.

# فهرست مطالب

3	قدردانی‌ها
7	چکیده اجرایی
11	مقدمه
19	یافته‌های جلسات گفت و شنود
20	یافته‌های نظرسنجی جامعه
30	بازتاب و بازخورد
33	اولویت‌های دفتر
35	تعداد کارمندان دفتر
38	ساختار دفتر
40	خلاصه یا توصیه‌های اصلی کمیته
42	پیوست الف؛ جدول زمانی برنامه‌ریزی
44	پیوست ب؛ توصیه‌های اولیه
45	پیوست ج؛ تاریخچه طرح دسترسی به زبان
47	پیوست د؛ نمونه کاربردی

توجه: منابع مالی لازم برای فرآیند مشارکت جامعه و این گزارش از طریق بودجه‌های بشردوستانه و خیریه محلی تأمین شده است و ارتباطی با بودجه شهرستان ندارد. این اقدام به صورت عامدانه و جهت اطمینان از مشارکت کامل و گسترده جامعه انجام شده است. زیرا بودجه شهرستان سرعت و دستاوردهای این سیستم را تحت تأثیر قرار می‌دهد، نه سرعت جامعه را. منابع بشردوستانه زمان مورد نیاز و شایسته برای جمع‌آوری، شنیدن، پرس و جو و نشان دادن تصویر واقعی‌تر و کامل‌تری از منابع مورد نیاز **ORESJ** را برای دستیابی به اهداف مورد نظر خود فراهم کرد. برای کسب اطلاعات بیشتر در این باره، به بخش مقدمه (صفحات 11-12) مراجعه کنید.



# تقدير و تشكر

## تشکر از زمین

ما تصدیق می‌کنیم که هر کدام از ما در سرزمین‌های قبیله‌ای کسانی زندگی می‌کنیم که از قدیم‌الایام در این سرزمین زندگی کرده‌اند.

ما به بزرگان گذشته و حال آنها ادای احترام می‌کنیم.

لطفاً لحظه‌ای درنگ کنید و به میراث‌های خشونت، جابجایی، مهاجرت و اسکان که امروز ما را گردهم آورده‌اند، فکر کنید.

ما تاب‌آوری انسان‌های گذشته و حال، که برای ساختن یک کشور قدرتمند و مستقل سخت کار کردند تا اعضای قبیله با ارزش‌ها و فرهنگ خود زندگی کنند، را پاس می‌داریم.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد سرزمین‌های قبیله‌ای در منطقه خود، کدپستی خود را به شماره 312-5085 (907) 1

پیامک کنید.

<https://nativegov.org/a-guide-to-indigenous-land-acknowledgment/>

## تشکر از کار

ما از کار افرادی که برده شدند، ربوده شدند، آواره شدند، مهاجران پناهنده، کسانی که مدارک قانونی آنها مفقود شدند، خودشان زندانی و بی‌تابعیت شدند، تشکر و قدردانی می‌کنیم. ما مدیون این همه زحمت و تلاش هستیم که به همه ما اجازه می‌دهد امروز در این سرزمین زندگی کنیم.

ما به خاطر داریم که کشور ما با کار برده‌هایی ساخته شده است که به اجبار از قاره آفریقا به «آمریکا» آورده شدند.

ما قدردان روش‌های بنیادین، بی‌شمار و همیشگی هستیم که در آن فرهنگ، اقتصاد و ملیت ما «با کار بردگان آفریقایی تبار و اجدادی ممکن شده است که از قاچاق فراقاره‌ای مردمانشان، برده‌داری شخصی و تبعیض نژادی رنج برده‌اند.

ما از کار همه کارگران، از جمله کارگران داوطلب، غیرداوطلب و قاچاق شده که به خدمت در نیروی کار ما ادامه می‌دهند قدردانی می‌کنیم.» دکتر تی جی استورات

برای کسب اطلاعات بیشتر به لینک‌های زیر مراجعه کنید:

[www.unpaidlabor.com](http://www.unpaidlabor.com)

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



# تصدیق آسیب

کمیته مرکزی هر و همه آسیب‌های شناخته‌شده یا ناشناخته‌ای را که ایجاد کرده‌ایم، به ایجاد آن کمک کرده‌ایم و/یا اجازه آن را داده‌ایم تا در این فرآیند به این نقطه برسیم، تصدیق کرده و می‌پذیرد. در حالی که نیت کار حائز اهمیت است، همیشه و علی‌الخصوص در زمینه عدالت، این اثر کار است که مهم است. بدین‌منظور، از آسیب‌های حذف، استخراج، نشانه‌گذاری، و/یا مزاحمت‌های ناب‌جایی که اعضای جامعه ما در این فرآیند احساس کردند یا به آنها تحمیل شده، عذرخواهی می‌کنیم. ما قدردان لطف و بزرگواری شما در تحمل خطاها و اشتباهات خود هستیم. ما همچنان در ادامه این سفر، متعهد می‌مانیم که همواره حضور داشته باشیم و اقدامات خود را منصفانه و به درستی انجام دهیم.

# فهرست میزبانان و تشکر و قدردانی

## بابت جلسه گفت و شنود

بدینوسیله از میزبانان و افرادی که در جلسه گفت و شنود حضور پیدا کردند کمال تشکر را داریم:

- اتحاد برای پایان دادن به سوءاستفاده، بخش خدمات استخدام و انسانی\* شبکه زیست محیطی آسیا و اقیانوسیه، ائتلاف عدالت بودجه کنتر کوستا
- دفتر مدیریت شهرستان کنتر کوستا\*
- مرکز قضایی خانواده شهرستان کنتر کوستا
- دفتر وکیل تسخیری شهرستان کنتر کوستا
- خدمات بهداشتی کنتر کوستا
- اتحاد حقوق مهاجران کنتر کوستا
- دفتر اعاده‌ی تصرف و دادگستری شهرستان کنتر کوستا\*
- دفتر مدیریت ریسک شهرستان کنتر کوستا\*
- دادستان منطقه\*
- سازمان خلیج شرقی برای کودکان/Trauma Transformed
- اتحاد جامعه شرقی کنتر کوستا
- سازمان First 5 (پنج سال اول) کنتر کوستا
- هلثی ریچموند (ریچموند سلامت)
- ایجی پریکنگز و همکاران (ضبط گرافیکی)
- M3tagamers (تیم فناوری)
- ائتلاف چند مذهبی ACTION
- NAACP - شرق شهرستان
- NAACP – ریچموند
- NAMI کنتر کوستا
- اولین کلیسای باب تیست پیترزبورگ
- تصور مجدد امنیت عمومی کنتر کوستا
- برنامه‌های روبیکان
- RYSE
- پروژه بازگشت امن
- با هم بایستیم کنتر کوستا، انجمن مدافع کنتر
- ناظر جیویا\*
- ناظر گلوور\*
- مرکز منابع جامعه روستایی
- شرکای سیستم

با تشکر از شرکای مقیم که در بیش از یک جلسه گفت و شنود شرکت کردند؛

- تکی فلو
- ایزابل لارا
- کاترین لی
- لاترس مارتین
- پاتریشیا پرکینز
- آندریا ریوس
- خوزه ریزو
- سندی ساتورن

اگر کسی از قلم افتاده، عذرخواهی می‌کنیم. اگر متوجه شدید اسم فرد یا سازمانی در این فهرست نیامده، لطفاً با آنجلا ایروین-بیکر به آدرس [airvine@cerespolicyresearch.com](mailto:airvine@cerespolicyresearch.com) تماس بگیرید.

# چکیده اجرایی

در فوریه 2019، یک میز میزبانی متشکل از ساکنان BIPOC، هیئت ناظران، و شرکای سیستم گردهم آمدند تا با ایجاد و تسهیل کمپین شنیدن حرف جامعه، اولویت‌ها و ساختار ORESJ را تعیین کنند.

یک گروه کوچکتر از رهبران میز میزبانی، متعهد به اداره کارهای روزمره برنامه‌ریزی، مشارکت جامعه و اجرای توصیه‌ها شدند که به کمیته مرکزی معروف شدند.

به میز میزبانی و کمیته مرکزی سه وظیفه محول شد: (1) تعیین ساختار نهایی، نقش‌ها و مسئولیت‌های اداره، (2) تهیه طرحی که اولویت‌های جامعه برای وظایف دفتر را منعکس کند، (3) به نحوی برنامه‌ریزی کند که دفتر به صورت شفاف به مردم پاسخگو باشد.

توصیه‌های زیر از این فرآیند برنامه‌ریزی شده قوی و گام به گام پدید آمده‌اند.

## استفاده از مدل «دو کلاه»

تعدادی از سازمان‌ها به مرور دو وظیفه اصلی را به صورت مساوی برعهده گرفته‌اند. در مورد ORESJ، این به معنای تحول اداره داخلی شهرستان و مشارکت خارجی جامعه به عنوان اهداف برابر برای کار ما است. هدف این اداره:

1. افزایش آموزش، منابع و سیاست‌ها برای رسیدگی به نژادپرستی ساختاری و تأثیر آن بر ساکنان جامعه

و

2. ارزیابی، حمایت و هماهنگی برابری نژادی در داخل و سراسر سازمان‌ها و ادارات شهرستان است.



## اولویت‌های دفتر برای سال‌های اول تا سوم

کمیته مرکزی فهرستی از اولویت‌های دفتر را برای تحقق این دو هدف به هم پیوسته تهیه کرد. فهرست اولیه برای دریافت بازخورد به شرکت‌کنندگان در کافه جامعه ارائه شد. سپس پیش‌نویس اولویت‌ها برای یک کاسه کردن نظرات جامعه و بازخورد اعضای کمیته مرکزی مورد تجدید نظر قرار گرفت و منجر به حوزه‌های کاری پیشنهادی زیر گردید.

در طول سه سال اول، دفتر برابری نژادی و عدالت اجتماعی باید:

1. یک تیم بین‌بخشی در سراسر ادارات شهرستان ایجاد کند. این گروه تلاش‌های انجام گرفته برای برابری نژادی در سراسر شهرستان را ارزیابی کرده و هماهنگ خواهد کرد.

2. یک فرهنگ ایمن، خوشایند و عام‌پسند در شهرستان کنترا کوستا ایجاد کند. این فرهنگ باید شامل موارد زیر باشد:

- ایجاد ساز و کاری برای رسیدگی به نگرانی‌ها/شکایات فردی و جمعی
- ایجاد فرهنگ‌های اداری در شهرستان که برابری، شمول و عدالت اجتماعی را ترویج کند.
- نهایی کردن توسعه و اجرای طرح برابری زبان در سراسر شهرستان کنترا کوستا به منظور حصول اطمینان از اینکه ساکنان و خانواده‌های فرصتی هدفمند و برابر برای درخواست، دریافت، مشارکت و بهره‌مندی از خدمات ارائه شده توسط ادارات شهرستان دارند. ( برای دسترسی به تاریخچه طرح به پیوست ب مراجعه کنید.)
- ایجاد ظرفیت برای رهبری و مشارکت جوانان.

3. ایجاد ظرفیت برای خلق اعتماد در بین نژادها، قومیت‌ها، درآمدها، وضعیت‌های مهاجرت، گرایش‌های جنسی و هویت‌های جنسی مختلف.

4. تجزیه و تحلیل چشم‌انداز عدالت/بی‌عدالتی نژادی.

5. بررسی میزان برابری تخصیص بودجه شهرستان با اصول برابری و عدالت اجتماعی برای رسیدگی به علل ریشه‌ای نابرابری.

6. بازنگری و ارتقای خط مشی‌ها در سازمان‌های شهرستان به منظور دستیابی همگان به عدالت، انصاف و فرصت‌های برابر.

## خلاصه‌ای از توصیه‌های کمیته مرکزی به هیئت نظارت

کمیته مرکزی توصیه می‌کند که:

1. در سال اول دفتر، ORESJ باید افراد زیر را استخدام کند:
  - دو مدیر مشترک: یک مدیر برای تمرکز بر هماهنگی و گسترش کار منصفانه ادارات شهرستان و یک مدیر برای تمرکز بر کار مستقیم‌تر با جامعه. کمیته عدالت هیئت نظارت (کمیته نظارت بر توسعه استخدام کنونی به لحاظ آزادی عمل ارتقا پیدا خواهد کرد و به کمیته عدالت تغییر نام خواهد داد) با دفتر مدیریت شهرستان همکاری خواهد کرد تا فرآیند استخدام دو مدیر مشترک با سابقه کار اجرایی مناسب انجام گردد. مدیران مشترک تلاش‌ها برای تشکیل ORESJ و استخدام کارکنان باقی‌مانده را رهبری خواهند کرد.
  - هماهنگ‌کننده برابری زبان: برای نهایی کردن توسعه و اجرای طرح برابری زبانی در سطح شهرستان تا اطمینان حاصل شود که ساکنان و خانواده‌ها از فرصتی معنادار و عادلانه برای درخواست، دریافت، مشارکت و بهره‌مندی از خدماتی که ادارات شهرستان ارائه می‌دهند برخوردارند.
  - هماهنگ‌کننده انطباق: برای تمرکز بر استراتژی‌ها و اقدامات و پرداختن به آسیب‌های تاریخی و نابرابری
  - تحلیلگر داده
  - تحلیلگر بودجه و خط مشی
2. ORESJ باید به صورت یک اداره مجزا در شهرستان ایجاد شود که مستقیماً با نظارت منظم کمیته عدالت هیئت نظارت، به هیئت نظارت گزارش می‌دهد؛ کمیته عدالت باید اطمینان حاصل کند که افراد به طور مؤثری در ORESJ استخدام شده و کار می‌کنند و به اهداف این دفتر دست پیدا می‌کنند.

3. ORESJ در طی سه سال یک دفتر مرکزی، چند دفتر سیار و چهار حوزه برابری نژادی منطقه‌ای تأسیس خواهد کرد.

4. پس از استخدام مدیران مشترک، ORESJ یک کمیته بین‌بخشی از نمایندگان هر اداره شهرستان تشکیل خواهد داد. این کمیته بین‌بخشی باید تلاش‌های انجام شده جهت ایجاد برابری در سراسر شهرستان را ارزیابی، حمایت و هماهنگ کرده و با مشارکت دفتر مدیریت شهرستان و هیئت نظارت طرحی را برای گسترش و توسعه این برابری ایجاد کند.

5. به منظور تداوم حاکمیت ORESJ، تا زمانی که دفتر به طور کامل به تجربه زنده هیئت مشورتی جامعه (همانطور که در صفحه 36 توضیح داده شده است) در سال دوم دفتر تبدیل شود، کمیته مرکزی باید به عنوان یک نهاد مشورتی برای ORESJ عمل کند.

6. ORESJ با همکاری دفتر مدیریت شهرستان و کمیته برابری هیئت نظارت برنامه‌ای تدوین خواهد کرد که سایر توصیه‌های موجود در گزارش کمیته مرکزی اجرایی گردد.



## مقدمه

شهرستان کنترا کوستا در قلمروهای بکر می‌ووک و کارکین واقع شده است.<sup>1</sup> 2. خاستگاه بسیاری از رهبران، فعالان و سازمان‌های جنبش برابری است. این شهرستان تاریخچه‌ای غنی از سازماندهی میان جنبش‌ها و نسل‌های مختلف در دل خود دارد. شهرستان کنترا کوستا همچنین دارای فرهنگ ریشه‌دار برتری سفیدپوستان، از جمله نظارت، کمبود منابع، و بهره‌کشی از جوامع سیاه‌پوستان، بومیان و رنگین‌پوستان (BIPOC) است. این فرهنگ غالباً در داخل و توسط دولت و ادارات شهرستان احساس و بیان شده و مجاز می‌باشد.

همه‌گیری و محاسبه نژادی سال 2020 برتری و نابرابری نژادی سفیدپوستان در بخش سلامت، سلامت روان، آموزش، حقوق کیفری، خدمات اجتماعی، رفاه کودکان و سایر سیستم‌های شهرستان ما را آشکار و تقویت کرده است. این رویدادها مقاومت و تقاضای در سیستم‌های شهرستان ما را تقویت کرده است. تحول

برتری سفیدپوستان یک نظام اعتقادی و ایدئولوژی است که (به غلط و به طور مضر) سفیدپوستان و سفیدی را نسبت به سیاه‌پوستان، مردم بومی و رنگین‌پوستان (BIPOC) مسلط، برتر، شایسته‌تر و ارزشمندتر قرا می‌دهد. این ایدئولوژیست که موجب بردگی، آوارگی، استعمار و نابودی جوامع BIPOC در سراسر جهان، از جمله تهدیدات افراطی و خشونت مستقیم علیه BIPOC می‌شود. ایالات متحده بر اساس این ایدئولوژی شکل گرفت و همچنان در همه نهادها و نمادهای ما به عنوان یک ملت نفوذ کرده است. برتری سفیدپوستان شرایطی از آسیب، درماندگی، بیماری و از دست دادن صفات انسانی را خلق می‌کند که در آن سیاه‌پوستان، مردم بومی و رنگین‌پوستان بار نابرابری بهداشتی، اجتماعی و اقتصادی را در مقایسه با سفیدپوستان به دوش می‌کشند. در عین حال، این نابرابری‌ها به صورت انتخاب، رفتار یا شرایط فردی نمایان شده و به عنوان شرایط ظلم به آنها تحمیل می‌شوند.

برتری سفیدپوستان در فرهنگ سازمانی، سیستم‌ها، قوانین، سیاست‌های مکتوب و نانوشته نمایان شده و سپس به صورت هنجارها و استانداردها به کار گرفته می‌شود. برتری سفیدپوستان و سایر جنبه‌های نژادپرستی همیشه آگاهانه، صریح و به راحتی قابل مشاهده نیستند. در حقیقت، «بسیاری از سفیدپوستان از وجود این سیستم، که یکی از موفقیت‌های آن است، بی‌اطلاع هستند.»<sup>3</sup> برتری سفیدپوستان، همانطور که در سطح ملی و جهانی فراگیر است، در سیستم‌ها، مؤسسات و جوامع شهرستان کنترا کوستا نیز ریشه دوانده است. فرآیند مشارکت جامعه ORESJ، برخی از نمونه‌های برتری سفیدپوستان در جوامع ما را به تصویر می‌کشد. هدف ORESJ این است که با ایجاد ارتباط، تعامل، گوش دادن، آموختن و فراموشی محفوظات، برتری سفیدپوستان را از بین ببرد تا بتوانیم با گذر از این دوره، عدالت و همبستگی را در شهرستان کنترا کوستا زنده نگه داریم.

<sup>1</sup> این گزارش توسط کمیته مرکزی ORESJ تهیه شده است که شامل افراد زیر است: کیمی بارنز، سولومون بلت، دوتنه بلو، سونیا بوستامانت، کانورپال دهلیوال، تکی فلو، روکسان کریلو گارزا، آنجلا ایروین، ایزابل لارا، جن لیلند، کربی لینچ، لاتریس مارتین، ماریانا مور، کارن پرکینز، خوزه ریزو، علی سعیدی، ویلی رابینسون و اعضای قبلی نیز عبارتند از ویکتوریا آدامز، جیجی کرودر و سوزان کیم.  
<sup>2</sup> برای اطلاعات بیشتر به <https://native-land.ca/> مراجعه کنید.

<sup>3</sup> به <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/system-of-white-supremacy-and-white-privilege> مراجعه کنید. مطالب بیشتر در مورد برتری سفیدپوستان را می‌توانید در آدرس <https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/06/a-reading-list-on-issues-of-race> بیابید.

در نوامبر 2020، هیئت نظارت شهرستان کنترا کوستا مجوز ایجاد دفتر برابری نژادی و عدالت اجتماعی (ORESJ) را صادر کرد تا توسط فرآیند مشارکت جامعه اطلاع‌رسانی و راه‌اندازی شود. هدف ORESJ تصویب و حفظ اصول، سیاست‌ها، شیوه‌ها و سرمایه‌گذاری‌هایی است که به لحاظ نژادی در تمام ادارات و بخش‌ها عادلانه و منصفانه هستند.

قابل ذکر است که شهرستان کنترا کوستا اولین حوزه قضایی است که دفتری را از طریق فرآیند مشارکت جامعه ایجاد و راه‌اندازی کرده است، نه برعکس. جان گیوا و فدرال گلوور، ناظران این دفتر، این ابتکار را با همراهی هیئت نظارت و شهرستان رهبری و سرپرستی می‌کنند.

علاوه بر این، منابع مالی لازم برای فرآیند مشارکت جامعه از طریق بودجه‌های بشردوستانه و خیریه محلی تأمین شده است و ارتباطی با بودجه شهرستان ندارد. این اقدام به صورت عامدانه و جهت اطمینان از مشارکت کامل و گسترده جامعه انجام شده است. زیرا بودجه شهرستان سرعت و دستاوردهای این سیستم را تحت تأثیر قرار می‌دهد، نه سرعت جامعه را. منابع بشردوستانه زمان مورد نیاز و شایسته برای جمع‌آوری، شنیدن، پرس و جو و نشان دادن تصویر واقعی‌تر و کامل‌تر از منابع مورد نیاز ORESJ را برای دستیابی به اهداف مورد نظر خود فراهم کرد.

در طول این فرآیند، ما به خود و دیگران یادآوری کرده‌ایم که منابع عمومی و بشردوستانه متعلق به جوامع ما است. بنابراین، مسئولیت جمعی ما اطمینان از (باز) توزیع و تخصیص عادلانه تمام منابع در دسترس می‌باشد.

---

<sup>4</sup> ما از سرمایه‌گذاران زیر که در فرآیند مشارکت جامعه ORESJ سرمایه‌گذاری کردند تشکر می‌کنیم: موقوفه CA، بنیاد بهداشت منطقه‌ای کنترا کوستا، بنیاد دین و مارگارت لشر، بنیاد جامعه خلیج شرقی، مزایای جامعه جان مویر، بنیاد سلامت جان مویر، بنیاد جامعه ریچموند، خدمات جمهوری، بنیاد سانفرانسیسکو، بنیاد YH سودا، بنیاد زلرباخ

## اصول و تعهدات

در آغاز این فرآیند، مجموعه‌ای از اصول و تعهدات راهنما معرفی شدند تا با معطوف کردن توجه به حمایت متقابل و حفظ پاسخگویی، اهداف فرآیند مشارکت جامعه را ارج بنهیم. این اصول و تعهدات از طریق گفتگوهای اولیه با تعدادی از مؤسسات و سازمان‌های موجود در شهرستان کنترکوستا تدوین شدند. این گفتگوها همچنین بیانگر نیاز به فرآیند مشارکت جامعه برای اطلاع‌رسانی و راهنمایی ORESJ بود.

### تعهدات

- ما با آگاهی و هماهنگی تمام، به ویژه خود نژادی‌مان شرکت می‌کنیم.
- ما تصدیق می‌کنیم که ما سیستم‌ها هستیم و سیستم‌ها ما هستند.
- ما در حالی که انتظار حرکت و پیشرفت داریم، متعهد به مبارزه سالمی هستیم که مردم را در نظر می‌گیرد.
- ما تصدیق می‌کنیم که برخی از ما مجبور به حرکت نبوده‌ایم و برخی به ندرت سرعت خود را کاهش می‌دهند. ما به سرعت مناسب و جبران متعهد هستیم.
- ما به یاد داریم که آسیب‌پذیری و ناراحتی بذریه‌های تحول هستند.
- ما به یاد داریم که شادی و جشن، آزادی و رهایی را به ارمغان می‌آورد.

### اصول

- ما تمرکز خود را بر اولویت‌ها و تجربیات زندگی ساکنان و خانواده‌هایی که در برابر آسیب‌ها و نابرابری‌های نظام بیش از همه آسیب‌پذیر هستند قرار می‌دهیم.
- ما نژادپرستی و بی عدالتی را که در نهادها و نظام‌های ما وجود دارد، از بین خواهیم برد.
- ما توجه خود را معطوف به جبران، عدالت و برابری خواهیم کرد.
- ما مشغول مبارزه سالم هستیم تا پاسخگو، مبتکر و خلاق باشیم.
- ما از طریق گوش دادن اصولی، تحقیق و تفکر می‌آموزیم و سازگار می‌شویم. ما طرفدار تخصیص منابع به صورت عادلانه، انسانی و شفاف هستیم.
- ما جشن می‌گیریم و قدردانی می‌کنیم.
- 

این اصول و تعهدات همچون تابلوی راهنمایی در فرآیند مشارکت جامعه عمل کرده و به ما کمک می‌کنند تا بر اهداف خود متمرکز بمانیم، جایی که باید کاری کنیم بیاندیشیم و تعمق کنیم، و در مواقع عدم اطمینان و بی‌ثباتی، ثابت‌قدم بمانیم. ORESJ این اصول و تعهدات را به عنوان هدیه و تضمینی برای نیل به شهرستان برابر و منصفانه کنترکوستا با خود به همراه خواهد داشت.



## فرآیند مشارکت جامعه: ایجاد جامعه، ایجاد قدرت

فرآیند مشارکت جامعه یکی از فرآیندهای گوش‌دادن، شهادت دادن و محاسبات است.

این فرآیند در خدمت شناسایی، سرمایه‌گذاری و اجرای تغییرات اساسی و بنیادی در روش‌هایی است که شهرستان کنترا کوستا خدمات عمومی منصفانه را برای همه ساکنان خود و علی‌الخصوص ساکنان سیاه‌پوست، بومی و رنگین‌پوستان (BIPOC) ارائه می‌کند.

این فرآیند درباره تغییر و تحول فرهنگ، تغییر قدرت و قدرت‌سازی است. فرآیند و روابط در اولویت هستند. برای ساخت و حفظ فرهنگ، نیاز به ساختار و فرم منعکس‌کننده، پاسخ و انطباق است.

ما گام‌های بزرگی به سوی نتایج جسورانه فرآیند مشارکت جامعه برداشته‌ایم (موارد زیر را مشاهده کنید). این گام‌ها با توجه به شرایط جاری و ناعادلانه و تسریع آسیب‌ها، خشونت‌ها و ناراحتی‌هایی که جوامع BIPOC ما تجربه می‌کنند، برداشته شده‌اند. ما برای حفظ این گام‌ها و حرکت در جهت تحقق کامل این اهداف راه زیادی در پیش داریم.



کارهایی که ORESJ انجام می‌دهد به شرح زیر است.

ما در زمینه موارد زیر تلاش می‌کنیم:

1. تصدیق و درک معنادار رهبران، ادارات، سازمان‌ها و برنامه‌های شهرستان از آسیب‌ها و دردهای نژادی که ساکنان و جوامع BIPOC شهرستان کنتررا کوستا تجربه کرده‌اند.

2. راه‌اندازی یک اکوسیستم منسجم‌تر در شهرستان که در مورد تجارب، اولویت‌ها و نیازهای اولیه ساکنانش که بیشترین آسیب ناشی از نابرابری نژادی و کم‌توجهی اجتماعی و اقتصادی را متحمل شده‌اند، پاسخگو باشد.

3. برنامه‌ریزی برای راه‌اندازی دفتر برابری نژادی و عدالت اجتماعی شهرستان کنتررا کوستا که اولویت‌ها و انتظارات ساکنانش، از جمله ساختار، کارکنان، منابع، پاسخگویی و غیره را منعکس کند.

4. پایگاه و تلاش‌های متعهدانه‌تر و همگانی‌تر ساکنان شهرستان که بتواند پاسخگویی و شفافیت را تضمین کند و بتواند با بسیج کردن و حمایت و سازماندهی ساکنین در برابر شرایط و فرصت‌های ناگهانی که از برابری نژادی و عدالت اجتماعی حمایت و محافظت می‌کند، پاسخگو باشد.

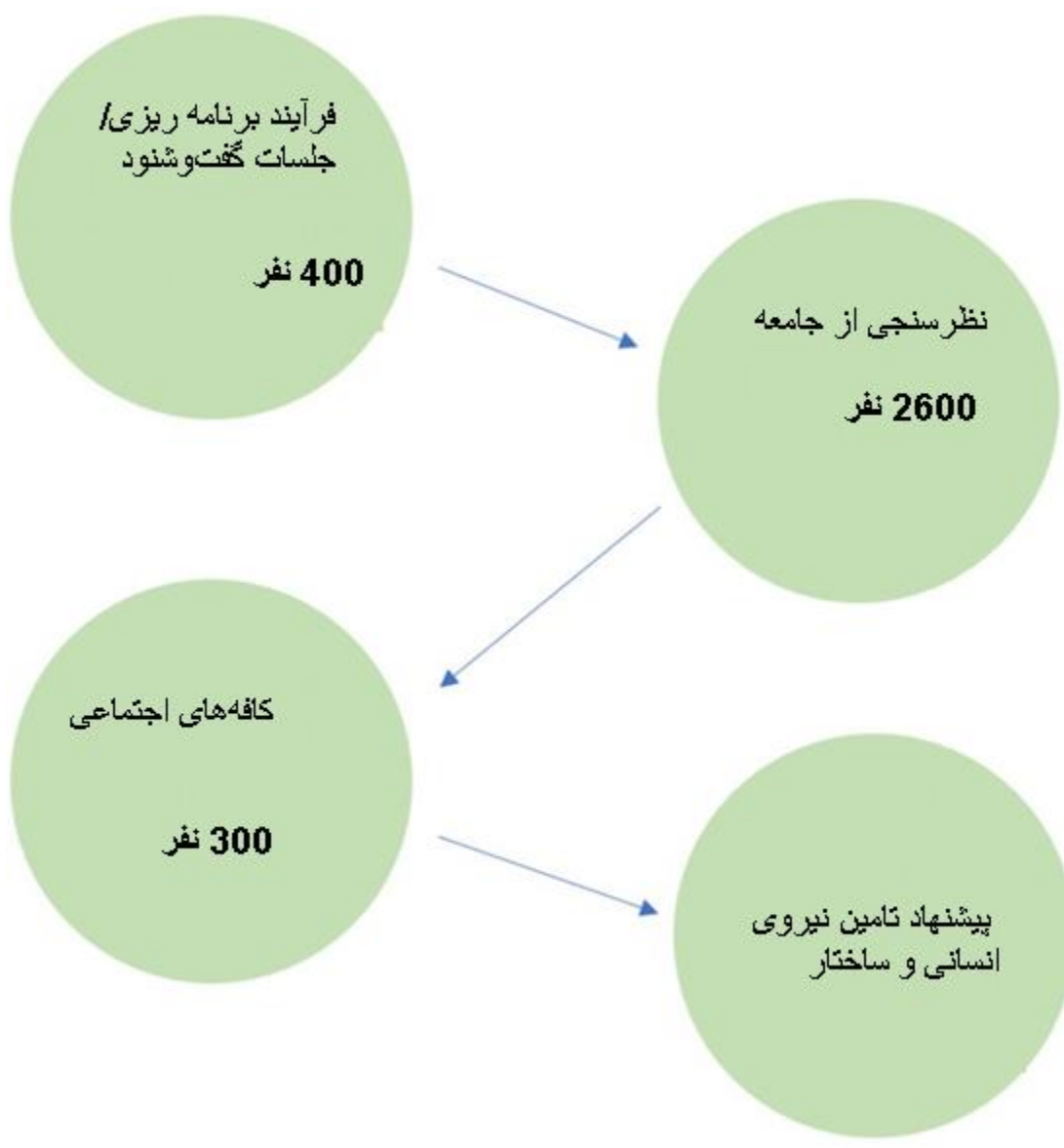




این فرآیند شامل مراحل متعددی است که در زیر شرح داده شده است.

- در فوریه 2021، یک میز میزبانی متشکل از ساکنان BIPOC، هیئت ناظران، و شرکای سیستم گردهم آمدند تا یک با ایجاد و تسهیل کمپین گفت و شنود، اولویت‌ها و ساختار ORESJ را تعیین کنند.
- یک گروه کوچکتر از رهبران میز میزبانی متعهد به اداره کارهای روزمره مانند برنامه‌ریزی، مشارکت جامعه و انجام توصیه‌ها شدند که به کمیته مرکزی معروف شدند. این کمیته در اصل شامل رهبران ساکن BIPOC و نمایندگان سازمان تحت رهبری BIPOC می باشد. کمیته مرکزی به کمیته‌های فرعی سازماندهی شد که بر جریان کارها مانند مدیریت پروژه، ارتباطات و تحقیق و جمع‌آوری مستمر اطلاعات متمرکز بود.
- به میز میزبانی و کمیته مرکزی سه وظیفه محول شد: (1) توسعه ساختار نهایی، نقش‌ها و مسئولیت‌های دفتر، (2) تهیه طرحی که اولویت‌های جامعه برای کار دفتر را منعکس کند، (3) به نحوی برنامه‌ریزی کند که دفتر به صورت شفاف به مردم پاسخگو باشد.
- میز میزبانی و اعضای کمیته مرکزی 40 جلسه گفت و شنود را با بیش از 400 ساکن و ذینفعان جامعه رهبری کردند. کمیته مرکزی یک نظرسنجی اجتماعی انجام داد که اطلاعات بیش از 2600 نفر را جمع‌آوری کرد و پنج کافه اجتماعی را با 300 شرکت‌کننده تشکیل داد تا یافته‌های جلسات گفت و شنود و نظرسنجی را به اشتراک بگذارد.

یافته‌ها و توصیه‌های موجود در این گزارش از این فرآیند قوی و گام به گام مشارکت جامعه پدید آمده است.





# جلسات گفت و شنود

## روش‌شناسی جلسات گفت و شنود

میز میزبانی و اعضای کمیته مرکزی 40 جلسه گفت و شنود با بیش از 400 شرکت‌کننده برگزار کردند. پس از هر جلسه، محتوای هر جلسه توسط تسهیل‌گران به صورت مکتوب خلاصه شد. پس از آن موسسه Ceres Policy Research یادداشت‌های تسهیل‌گران را بررسی کرده و موضوعات رایج را پیگیری کرد.

1. موسسه سیرس پاسخ به دو سوال را بررسی کرد: «چگونه نژادپرستی را در شهرستان کنترا کوستا تجربه کرده‌اید؟» و «در حال حاضر یا به طور کلی چه چیزی از ORESJ می‌خواهید؟»

2. پاسخ‌ها تحت دسته‌بندی‌های «آسیب‌ها» و «نیازها» کدگذاری شدند.

3. بیشترین آسیب‌های شناسایی شده مربوط به نظام‌های کیفری و حقوقی، نظام آموزشی و مسکن بوده است. 5

4. رایج‌ترین نیازهای بیان شده، مشارکت اجتماعی، حمایت، درمان، دسترسی به غذا و عدالت، پیشرفت و مشارکت جوانان، جبران خسارت و هنر و فرهنگ بود.

---

5 در جولای 2022 جلسات گفت و شنود در تعدادی از کافه‌های اجتماعی برگزار شد و یافته‌های نظرسنجی به اشتراک گذاشته شد، بعضی از اعضای جامعه در مورد استفاده از به اشتراک گذاشته اصطلاح «آسیب» سوال کردند. به عبارت دیگر، مردم ابراز کردند که درباره معنی آسیب تردید دارند و ابراز نگرانی کردند که حذف انواع خاص آسیب و حوادث ناشی از آسیب، می‌تواند رسیدگی و جبران آسیب‌ها را برای ادارات و بخش‌های شهرستان چالش‌برانگیز کند. مقوله کدگذاری آسیب باتوجه به تجربیاتی که در جلسات گفت و شنود شد، تعیین گردید.

## یافته‌های جلسات گفت و شنود

جلسات گفت و شنود در کنار یک میل و امید شدید به اهداف و کار ORESJ، رنج و اندوه بسیاری را نمایان کرد. نکات کلیدی آموزنده این جلسات به شرح زیر است:

- گوش دادن عمیق و فعال نقش اساسی در تغییر و تحول دارد.
- هر چه بیشتر گوش می‌کنیم، بیشتر به گوش دادن نیاز پیدا می‌کنیم.
- ساکنین ما می‌خواهند و نیاز دارند که مسئولان شهرستان به حرف آنها گوش کنند.
- جوامع ما درد و ناراحتی زیادی را احساس و تحمل می‌کند.
- افراد احساس امنیت نمی‌کنند.
- افراد از ترس از مجازات صحبت می‌کنند.
- ما به زمان بیشتری نیاز داریم تا مطمئن شویم که به طور گسترده و عمیق با هم ارتباط داریم.
- ما ساکنین بسیاری داریم که در عین امیدواری تردید دارند. همه منتظرند که مسئولان شهرستان این روایت را تغییر دهند.

زمانی که تیم سِرس اطلاعات جلسه گفت و شنود را تجزیه و تحلیل کرد، در کنار نکات آموزنده، توصیه کردند که یک تجربه نظرسنجی جامع انجام شود. این نظرسنجی بر اساس یافته‌های جلسه گفت و شنود خواهد بود و به کمیته مرکزی اجازه می‌دهد تا نظرات و تجربیات خاص مربوط به آسیب و خشونت را با داده‌های جمعیتی مانند نژاد، گرایش جنسی، سن، بی‌خانمانی، کدپستی و منطقه نظارتی تلفیق کند.

---

در طول این جلسات، افراد مکرراً در مورد حوادث، شرایط، پویایی رنج (عاطفی و جسمی) محرومیت، هدف قرار گرفتن، مورد سرزنش قرار گرفتن، عدم اراده کرده‌اند خدمات و منابع و خشونت مستقیم در سیستم‌ها و ادارات شهرستان صحبت می‌کردند. همچنین آنها درباره نحوه تأثیر این آسیب‌ها بر تجربیات خشونت در خانواده‌ها از اهمیت جوامع صحبت می‌کردند. این نظرسنجی سپس وارد جزئیات آسیب و خشونت شد. سطح و میزان آسیب و خشونت که پاسخ‌دهندگان نظرسنجی تجربه گویای وجود یک آسیب بومی در سراسر اکوسیستم شهرستان است. انواع آسیب‌های تجربه شده شایسته بررسی و درک بیشتر است، اما این موضوع این یافته‌ها نمی‌کاهد.

# نظرسنجی در سطح شهرستان

موسسه سیرس یک کمیته داده در کمیته مرکزی سازماندهی کرد که وظیفه آن بررسی یافته‌های جلسه گفت و شنود و ایجاد نظرسنجی بود. این نظرسنجی عामدانه به نحوی تنظیم شد که به اعضای جامعه نشان دهد که نظرسنجی امن بوده و درباه تجربیات خود صادق باشند. به همین دلیل، پاسخ‌هایی که از پاسخ‌دهندگان دریافت کردیم دید ارزشمندی از تجربیات مردم در سراسر شهرستان در اختیار ما گذاشت. به خصوص اینکه، به واسطه این نظرسنجی اطلاعات زیر حاصل شد:

- **جمعیت‌شناسی.** در این بخش از هر پاسخ‌دهنده خواسته شد تا سن، شهر(شهرهای) خود، درآمد خانوار، نژاد/قومیت، جنسیت، گرایش جنسی، و اینکه آیا عضوی از جوامع زیر هستند یا خیر را اعلام کند: افراد دارای معلولیت، دگرباشان جنسی، مسلمانان و بی‌خانمان.

- **بررسی آسیب‌های سیستم:** در این بخش پرسیده شد، «آیا تا به حال توسط هر یک از سیستم‌های زیر آسیب دیده‌اید؟ ما به این دلیل این سوال را پرسیدیم تا اطمینان حاصل کنیم که صدای افرادی که بیشتر از همه توسط سیستم‌ها آسیب دیده‌اند، در راحل‌هایی که دفتر ارائه می‌کند دیده شود. (همه موارد را بررسی کنید یا در بخش «سایر» توضیح دهید)»

به پاسخ‌دهندگان فهرستی از سیزده نظام دولتی داده شد و از آنها پرسیده شد که آیا از این نظام‌ها آسیب دیده‌اند یا خیر. این نظام‌ها عبارتند بودند از: نظام سلامت، نظام سلامت روان، نظام آموزشی، نظام آموزش اولیه، نظام کیفری/حقوقی/دادگستری بزرگسالان، نظام کیفری/حقوقی/دادگستری جوانان، نظام خدمات اجتماعی، مسکن، خدمات استخدامی، نظام رفاه کودکان، نظام برنامه‌ریزی و استفاده از زمین، نظام انتخابات و سیستم حمل و نقل.

این نظرسنجی به هر فرد اجازه می‌داد تا از نظر خود آسیب را تعریف کند (پاورقی 5 را مشاهده کنید). به عبارت دیگر، در حالی که استفاده از «سیستم» در نظرسنجی شامل خدمات ارائه شده در شهر و شهرستان می‌شود، اکثر نظام‌ها (مثل نظام سلامت، خدمات اجتماعی) صرفاً یا عمدتاً در ادارات شهرستان ارائه می‌شوند. در مواردی همچون اجرای قانون، که شهرها و شهرستان‌ها هر دو نقش مهمی در آن ایفا می‌کنند، شهرستان باید بر خدمات و آسیب‌هایی که در حیطه اختیاراتش بوده و در قبال آنها پاسخگو است تمرکز کند.

- **بررسی مواجهه با خشونت.** از پاسخ‌دهندگان پرسیده شد: «آیا تحت تأثیر خشونت قرار گرفته‌اید؟» برای راهنمایی پاسخ‌هایشان به این بخش، اطلاعات زیر به آنها داده شد:

«مواجهه با خشونت می‌تواند به معنی خشونت خانوادگی/شریک صمیمی، خشونت اجتماعی و خشونت از سوی دولت باشد. خشونت از سوی دولت می‌تواند به این احساس اشاره کند که گویی دولت و نظام‌های موجود اهمیتی به رفاه شما نمی‌دهند. لازم نیست حتماً قربانی مستقیم خشونت باشید. ممکن است شاهد این خشونت بوده باشید یا تحت تأثیر خشونتی که علیه یکی از اعضای خانواده، دوست، همسایه یا غیره قرار انجام شده باشید.»

در این بخش ده شکل مختلف خشونت فهرست شدند. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد اعلام کنند آیا هیچ یک از موارد زیر را تجربه کرده‌اند یا خیر: خشونت خانوادگی، خشونت شریک صمیمی، خشونت محله، خشونت پلیس، خشونت دولت، خشونت نژادی، خشونت ضد مهاجری، خشونت همجنسگرا هراسی/ترنس هراسی، خشونت مبتنی بر جنسیت و خشونت اقتصادی.

- **انتظارات دفتر ORESJ.** در بخش چهارم، کمیته داده‌ها اولویت‌هایی را که از جلسات گفت و شنود بدست آمده بودند را تبدیل به سوالات زیر کرد. در این بخش، اولویت‌های شناسایی شده از جلسات گفت و شنود به صورت فهرست آمده است و از هر یک از پاسخ‌دهندگان سؤال می‌شود که موافق یا مخالف در اولویت قرار گرفتن آن موضوع هستند. انتخاب‌های آنها عبارتند بودند از وکالت، مشارکت اجتماعی، نظام آموزشی، درمان، نظام‌های کیفری و حقوقی، جبران خسارت، توسعه و مشارکت جوانان، دسترسی به غذا و عدالت، هنر و فرهنگ، مسکن و بی‌خانمانی.
- **ساختار دفتر ORESJ.** در بخش پنجم از پاسخ‌دهندگان پرسیده شد که دفتر باید کجا واقع شود، چه کسانی باید در دفتر کار کنند و چطور دفتر را در قبال کارهایش پاسخگو کنیم.

## یافته‌های نظرسنجی

کمپنه مرکزی 2655 نظرسنجی را از جامعه جمع‌آوری کرد. موسسه تحقیقاتی Ceres Policy Research داده‌ها را گردآوری و تجزیه و تحلیل کرد. خلاصه یافته‌های این نظرسنجی به شرح زیر است:

### جمعیت‌شناسی

پاسخ‌دهندگان نظرسنجی دیدگاه‌ها و مناطق شهرستانی مختلفی را نمایندگی می‌کردند. اعداد زیر نشان دهنده تعداد افراد هر گروه است.

غرب کنتر کوستا	907
مرکز کنتر کوستا	608
جنوب کنتر کوستا	502
شرق کنتر کوستا	367

### منطقه شهرستان

سن تحول جوانان	123
افراد بالای 56 سال	429

### سن

زیر خط فقر	322
زیر متوسط درآمد خانواده در شهرستان (107 هزار دلار)	2100

### درآمد

هویت نژادی/قومیتی	
سیاه پوست / آفریقایی آمریکایی یا آفریقایی مرکزی، شرقی، جنوبی یا غربی	1009
سفید پوست <sup>1</sup>	612
A/X/E/آمریکای لاتین	415
آسیایی	366
شمالی عرب یا اهل خاورمیانه نفر دیگر مسلمان هستند(یا آفریقایی 105)	134
سرخپوست/ افراد بومی آمریکا	50

جوامع دیگر	
خانم‌ها	1396
آقایان	1115
غیر باینری <sup>1</sup>	96
ال جی بی تی کیو	240
افراد دارای معلولیت	180
دارای تجربه بی‌خانمانی	355
افرادی که گزارش داده اند به دلیل وضعیت مهاجرتی خود دسترسی محدودی به خدمات دارند*	746
دارای زبان غالب به غیر از زبان انگلیسی	69

این مجموعه از داده‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که این نظرسنجی اجتماعی راهگشا بوده است. کمیته مرکزی ORESJ توانست بازخورد جوامعی که بیش از همه تحت تأثیر بی‌عدالتی‌های اجتماعی و نژادی قرار گرفته‌اند را جمع‌آوری کند. محققان نظرسنجی اغلب برای دسترسی به جوامع سیاهپوست با مشکلات بسیاری روبرو هستند. با این حال، در این نظرسنجی بیشتر تعداد پاسخ‌دهندگان سیاهپوست یا اهل آفریقایی مرکزی، شرقی، جنوبی یا غربی بوده‌اند. همچنین در این نظرسنجی توانستیم به مهاجرین، ال‌جی‌بی‌تی‌کیو+، بی‌خانمان‌ها و افراد دارای معلولیت دسترسی پیدا کنیم.



ما برای ایجاد گردونه هویتی (شکل زیر) از لایه‌های مختلف هویت پاسخ‌دهندگان استفاده کردیم. هدف از ساخت این گردونه این بود که به خودمان یادآوری کنیم که هر کسی هویت‌های متعددی دارد که به هم متصل و مرتبط هستند. زمانی که آسیب‌ها و خشونت‌ها را بررسی کردیم، به این گردونه بازگشتیم تا ببینیم چه جوامعی بیشتر تحت تأثیر خشونت قرار گرفته‌اند.



## آسیب‌های گزارش شده سیستم

مردم در سراسر شهرستان اعلام کردند که توسط تمام سیزده سیستم ذکر شده در نظرسنجی آسیب دیده‌اند. یک سؤال تشریحی در نظرسنجی به مردم این امکان را می‌داد تا آسیب‌هایی را که تجربه کرده‌اند توضیح دهند. چهار نوع آسیب متداول شرح داده شده است:

- 21% از پاسخ‌دهندگان گزارش دادند که دسترسی یا منابع لازم برای دریافت خدمات را ندارند
- 19% تبعیض نژادی را گزارش کردند
- 10% گزارش کردند که از نظر جسمی یا روحی آسیب دیده‌اند
- 8% برخورد بد یا ناکافی کارمندان را گزارش کردند

بیشتر این سیستم‌ها ادارات دولتی شهرستان هستند. ما یافته‌های مربوط به سیستم‌ها که به هیئت نظارت گزارش داده‌اند را از گزارش‌هایی که به این هیئت گزارش نداده‌اند جدا کرده‌ایم. از 2655 پاسخ‌دهنده، افراد گزارش کردند که از موارد زیر آسیب دیده‌اند:

سیستم‌هایی که شامل اداراتی که به هیئت نظارت گزارش می‌دهند، می‌شوند

خدمات استخدای	876
نظام سلامت	734
نظام سلامت روان	739
مسکن	718
نظام خدمات اجتماعی	655
نظام کیفری/حقوقی/دادگستری بزرگسالان	593
نظام کیفری/حقوقی/دادگستری جوانان	490
نظام رفاه کودکان	431
نظام برنامه‌ریزی و کاربری اراضی	449
نظام انتخابات	333



## گزارش قرار گرفتن در معرض خشونت

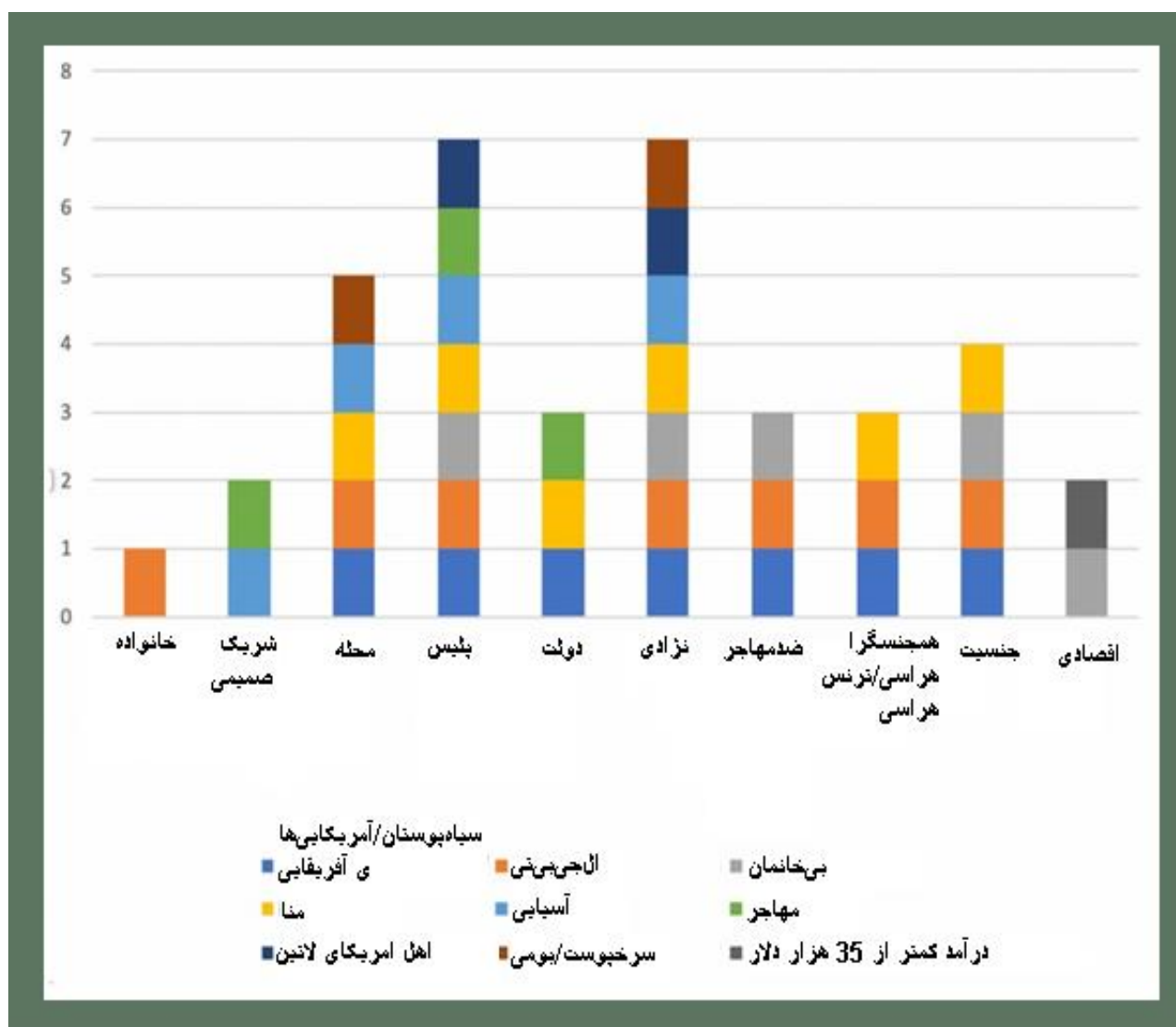
افراد در سراسر شهرستان گزارش کردند که در معرض هر ده نوع خشونت قرار گرفته‌اند<sup>6</sup>.  
از 2655 پاسخ‌دهنده:

افراد گزارش کردند که موارد زیر را تجربه کرده‌اند:

خشونت نژادی	1028
خشونت پلیس	896
خشونت ضد مهاجری	754
خشونت محله	747
خشونت مبتنی بر جنسیت	735
خشونت همجنس‌گرا هراسی/ترنس هراسی	609
خشونت شریک صمیمی	576
خشونت دولتی	575
خشونت اقتصادی	504
خشونت خانوادگی	482

ممکن است 6 کمپنه فرعی داده تصمیم گرفت که هر یک از این اشکال خشونت را متمایز کند. زمانی که دفتر شروع به شناسایی اولویت‌ها و برنامه‌ریزی برای آنها کند، این دسته‌ها ممکن است به روش‌های مختلف ترکیب شوند. برخی از سازمان‌ها ممکن است بخواهند خشونت مبتنی بر جنسیت و خشونت همجنس‌گرا هراسی/ترنس هراسی را با هم ترکیب کنند. برخی سازمان‌ها بخواهند خشونت مبتنی بر جنسیت را با خشونت شریک صمیمی و خشونت خانوادگی ترکیب کنند. برخی از سازمان‌ها ممکن است بخواهند خشونت نژادی را با خشونت ضد مهاجران بخواهند خشونت مبتنی بر جنسیت را با خشونت شریک صمیمی و خشونت خانوادگی ترکیب کنند. برخی از سازمان‌ها ممکن است بخواهند خشونت نژادی را با خشونت ضد مهاجران

در موسسه تحقیقاتی سیرس همچنین بررسی کرد که کدام یک از گروه‌هایی که در بخش جمعیت‌شناسی نظرسنجی شناسایی شدند تجربه‌در مقایسه با گروه‌های دیگر احتمال بیشتری برای تجربه خشونت دارند. نمودار زیر نشان می‌دهد که بسیاری از گروه‌ها هستند. معرض خط بیشتری برای تجربه خشونت هستند. جوامع سیاه‌پوست و ال‌جی‌بی‌تی‌کیو+ در معرض خطر بیشتری برای گسترده‌ترین طیف خشونت



## اولویت‌های دفتر

در این نظرسنجی پرسیده شد که آیا اولویت‌هایی که در گروه‌های اصلی مطرح شده‌اند، برای افرادی که به نظرسنجی پاسخ می‌دهند نیز اولویت دارد یا خیر.

دفتر چطور باید کار خود را انجام دهد؟

- مشارکت اجتماعی: 1301 نفر
- پشتیبانی: 1019 نفر

آسیب‌ها

- نظام کیفری و حقوقی: 1262 نفر
- نظام آموزش: 1097 نفر

نیازها

- درمان: 1142 نفر
- دسترسی به غذا و عدالت: 1142 نفر
- توسعه و مشارکت جوانان: 980 نفر
- جبران خسارت: 886 نفر
- مسکن: 838 نفر
- هنر و فرهنگ: 573 نفر

## ساختار دفتر

این نظرسنجی همچنین اطلاعات مهمی درباره نظر اعضای جامعه در مورد ساختار و کارکنان دفتر ارائه نمود. این نتایج با بخش ساختار دفتر و کارکنان در زیر با یکدیگر ترکیب شده است.



## بازتاب‌ها و بازخوردها

پس از جمع‌آوری داده‌های نظرسنجی، کمیته مرکزی در مورد یافته‌ها اندیشید، بازخورد بیشتری از جامعه خواست و تحقیقات فشرده‌ای انجام داد و با ساماندهی داده‌ها، گزارش را برای ارائه نهایی به هیئت ناظران آماده کرد. فعالیت‌های انجام گرفته عبارتند از جلسات کمیته فرعی، نشست‌های کمیته مرکزی و کافه‌های اجتماعی.

## کمیته‌های فرعی اصلی

کمیته مرکزی در ابتدای کار خود یک ساختار حاکمیتی ایجاد کرد که شامل کمیته‌های فرعی متعدد بود، از جمله:

**مدیریت پروژه:** کمیته فرعی مدیریت پروژه هر دو هفته یکبار برای تهیه دستور کار جلسات کامل کمیته مرکزی تشکیل جلسه می‌دهد؛ کمیته مرکزی نیز هر دو هفته یکبار تشکیل می‌شود.

**کمیته فرعی داده:** کمیته فرعی داده یافته‌های نظرسنجی را طراحی، توزیع و تجزیه و تحلیل می‌کند.

**کمیته فرعی تحقیقات ساختار دفتر:** کمیته فرعی تحقیقات ساختار دفتر، تحقیقات گسترده‌ای را بر روی تاریخچه ده‌ها دفتر برابری نژادی در سراسر کشور انجام داد. آنها با کارمندان این دفاتر مصاحبه کردند و در جستجوی مدلی بودند که بتوانند از منابع مالی دولت استفاده کنند و در عین حال به نگرانی‌ها و تردیدهای جامعه نیز رسیدگی کنند. آنها به دنبال مدلی بودند که بتوانند اعتماد افرادی را که از ادارات شهرستان آسیب دیده بودند، جلب کنند.<sup>7</sup>

**کمیته فرعی مشارکت اجتماعی:** کمیته فرعی مشارکت اجتماعی با تشکیل جلسات متعدد به دنبال ایجاد استراتژی‌هایی برای مشارکت هر چه بیشتر ساکنان سراسر شهرستان در توسعه و بررسی توصیه‌ها به هیئت نظارت در مورد ساختار و اولویت‌های دفتر می‌باشد.

---

<sup>7</sup> برای اطلاعات بیشتر در مورد طیف کامل دفاتر در سراسر کشور، با دکتر کربی لینچ به آدرس [klynch@cerespolicyresearch.com](mailto:klynch@cerespolicyresearch.com) تماس بگیرید.



## کافه‌های اجتماعی

در جولای 2022، کمیته مرکزی از پنج کافه اجتماعی مجزا به نفع ساکنین کنترا کوستا حمایت مالی کرد. چهار کافه به صورت منطقه‌ای در غرب، جنوب، مرکز و شرق کنترا کوستا سازماندهی شدند. یک کافه دیگر نیز برای رهبران سازمان‌های جامعه محور در سراسر شهرستان در نظر گرفته شد.

هر کدام از این رویدادها دو ساعت و نیم به طول می‌انجامید. چندین عضو کمیته مرکزی و کارکنان موسسه تحقیقاتی سیرس در این رویدادها حضور داشتند. به پیروی از اصول عدالت زبانی، مطالب به صورت همزمان به زبان اشاره آمریکایی و اسپانیایی ترجمه می‌شد.

در هر جلسه، ارائه دهندگان هدف فرآیند برنامه‌ریزی، وظایف کلیدی، اصول اصلی ما و یافته‌های نظرسنجی مربوط به هر منطقه را مرور و بررسی می‌کردند. پس از آن مشارکت‌کنندگان از این فرصت برخوردار بودند تا بازخوردهای خود در مورد یافته‌های نظرسنجی را به اشتراک بگذارند. پیش‌نویس‌های اولیه ساختار و اولویت‌های دفتر در سه سال اول به اشتراک گذاشته شد و از شرکت‌کنندگان خواسته شد نظرات خود را اعلام کنند.

## نشست‌های کمیته مرکزی

کار فشرده‌ای که توسط کمیته‌های فرعی انجام شده بود، همراه با بازتاب‌ها و بازخوردهای گرفته شده از کافه‌های اجتماعی، گردآوری و در دو نشست کمیته مرکزی مورد بحث و بررسی قرار گرفت. این نشست‌ها به شرکت‌کنندگان اجازه می‌داد تا به توصیه‌های مشترک در رابطه با اولویت‌های دفتر در سه سال اول، برنامه استخدام دفتر و یک مدل پیشنهادی برای ساختار دفتر دست یابند.

نتایج و توصیه‌های زیر از ایده‌ها و خرد جمعی جلسات کمیته فرعی، کافه‌های اجتماعی و نشست‌های کمیته مرکزی بدست آمده‌اند.

## استفاده از مدل «دو کلاه»

تعدادی از سازمان‌ها به مرور دو وظیفه اصلی را به صورت مساوی بر عهده گرفته‌اند. در مورد ORESJ، این به معنای تحول اداره داخلی شهرستان و مشارکت خارجی جامعه به عنوان اهداف برابر برای کار ما است. هدف این اداره:

1. افزایش آموزش، منابع و سیاست‌ها برای رسیدگی به نژادپرستی ساختاری و تأثیر آن بر ساکنان جامعه

و

2. ارزیابی، حمایت و هماهنگی کار برابری نژادی در داخل و سراسر سازمان‌ها و ادارات شهرستان است.

## اولویت‌های دفتر برای سال‌های اول تا سوم

کمیته مرکزی فهرستی از اولویت‌های دفتر را برای تحقق این دو هدف به هم پیوسته تهیه کرد. فهرست اولیه برای دریافت بازخورد به شرکت‌کنندگان در کافه اجتماعی ارائه شد. سپس پیش‌نویس اولویت‌ها برای یک کاسه کردن نظرات جامعه و بازخورد اعضای کمیته مرکزی مورد تجدید نظر قرار گرفت و منجر به حوزه‌های کاری پیشنهادی زیر گردید.

در طول سه سال اول، دفتر برابری نژادی و عدالت اجتماعی باید:

1. یک تیم بین‌بخشی در سراسر ادارات شهرستان ایجاد کند. این گروه تلاش‌های انجام گرفته برای برابری نژادی در سراسر شهرستان را ارزیابی کرده و هماهنگ خواهد کرد.

2. یک فرهنگ ایمن، خوشایند و عامه‌پسند در شهرستان کنترا کوستا ایجاد کند. این فرهنگ باید شامل موارد زیر باشد:

- ایجاد ساز و کاری برای رسیدگی به نگرانی‌ها/شکایات فردی و جمعی
- ایجاد فرهنگ‌های اداری در شهرستان که برابری، شمول و عدالت اجتماعی را ترویج کند.
- نهایی کردن توسعه و اجرای طرح برابری زبان در سراسر شهرستان کنترا کوستا به منظور حصول اطمینان از اینکه ساکنان و خانواده‌های فرصتی هدفمند و برابر برای درخواست، دریافت، مشارکت و بهره‌مندی از خدمات ارائه شده توسط ادارات شهرستان دارند. ( برای دسترسی به تاریخچه طرح به پیوست ب مراجعه کنید.)
- ایجاد ظرفیت برای رهبری و مشارکت جوانان.



3. ایجاد ظرفیت برای خلق اعتماد در بین نژادها، قومیت‌ها، درآمدها، وضعیت‌های مهاجرت، گرایش‌های جنسی و هویت‌های جنسی مختلف. این مورد باید شامل موارد زیر باشد:

- ایجاد یک پایگاه داده که شامل نتایج نظرسنجی جامعه بوده و بنا بر اقتضای درخواست‌ها، شکایات و روندهای جامعه، بتوان داده‌ها را ردیابی و جمع‌آوری کرد.
- تسهیل گفتگوهای مستمر با اعضای جامعه درباره نتایج نظرسنجی.
- ساخت زیرساخت داده‌ها

4. تجزیه و تحلیل چشم‌انداز عدالت/بی‌عدالتی نژادی. این اولویت باید شامل موارد زیر باشد:

- بررسی دقیق عدالت نژادی در سراسر ادارات شهرستان.
- تشکیل «آزمایشگاه‌های یادگیری» برای اعضای هیئت نظارت و رؤسا و کارمندان ادارات.
- ایجاد کارنامه برابری نژادی کنتررا کوستا که شامل اطلاعات جمع‌آوری شده در مورد نیازها و شکایات جامعه باشد.

5. بررسی میزان تراز تخصیص بودجه شهرستان با اصول برابری و عدالت اجتماعی برای

رسیدگی به علل ریشه‌ای نابرابری. این اولویت باید شامل موارد زیر باشد:

- همکاری با ائتلاف عدالت بودجه برای آغاز فرآیند بودجه مشارکتی که ممکن است در ابتدا از طریق بودجه قانون طرح نجات آمریکا (ARPA) تامین شود.

6. بازنگری و ارتقای خط مشی‌ها در سازمان‌های شهرستان به منظور دستیابی همگان به

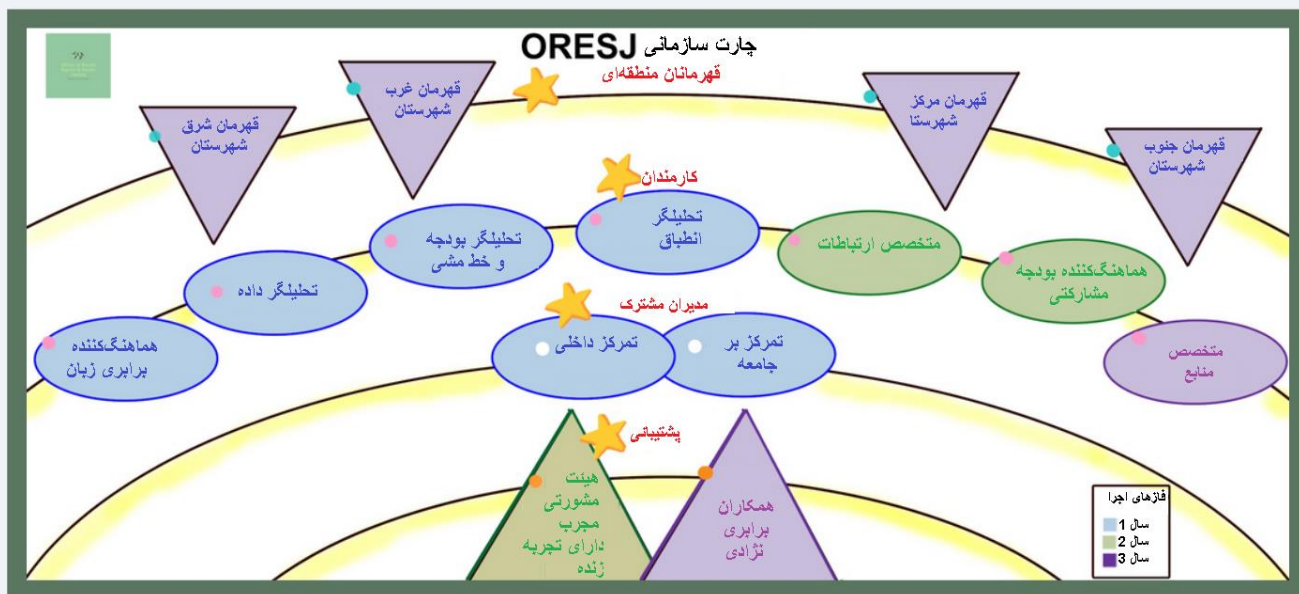
عدالت، انصاف و فرصت‌های برابر.

## تعداد کارمندان دفتر

در نظرسنجی جامعه از پاسخ‌دهندگان درباره ترکیب کارمندان دفتر سوال شد. اکثریت (48.2%) ابراز تمایل کردند که کارمندان دفتر از اعضای جامعه استخدام شوند. 31.9% از پاسخ‌دهندگان کارمندان خود شهرستان را ترجیح می‌دادند و 16.7% از پاسخ‌دهندگان طرفدار منصوبان بودند.

کمیته مرکزی توصیه می‌کند که ORESJ تا پایان سال سوم، 13 کارمند تمام وقت و دو هیئت مشورتی داشته باشد. این تعداد کارمندان با سایر دفاتر عدالت، برابری، تنوع و شمولیت (JEDI) قابل مقایسه است. شهرستان مولتنوما در اورگان (با جمعیت 810 هزار نفر) 7 کارمند دارد. شهرستان کینگ در واشنگتن (با جمعیت 2.25 میلیون نفر) دارای 19 کارمند است. شهرستان سونوما (با جمعیت 406800 نفر) دارای پنج کارمند است.

تصویر زیر یک نمودار سازمانی را نشان می‌دهد. این تصویر دارای کدهای رنگی است که نشان دهنده انتظارات کمیته مرکزی در طول سه سال در رابطه با کارمندان دفتر است.



## سال اول

سیمت‌هایی که باید در سال اول استخدام شوند عبارتند از:

- دو مدیر دفتر مشترک: یک مدیر هماهنگی‌های لازم را با ادارات شهرستان انجام می‌دهد و یک مدیر به صورت مستقیم با جامعه کار می‌کند.
- هماهنگ‌کننده انطباق
- هماهنگ‌کننده برابری زبانی
- تحلیلگر داده
- تحلیلگر بودجه و خط مشی

ابتدا باید دو مدیر مشترک استخدام شوند. آنها سپس به تشکیل دفتر و استخدام کارمندان دیگر خواهند پرداخت.

## سال سوم

ORESJ باید در سال سوم چهار منطقه برابری نژادی (REX) ایجاد کند. این مناطق به ترتیب نمایانگر مناطق غرب، جنوب، مرکز و شرق شهرستان خواهند بود. ORESJ برای تامین کارمندان این مناطق چهار قهرمان منطقه‌ای، هر منطقه یک نفر، را استخدام خواهد کرد. کمیته مرکزی پیش‌بینی می‌کند که این مناطق مانند مناطق عدالت بهداشتی رودآیلند عمل کنند. این مناطق در عین حال که به عنوان نهادهای مستقل عمل خواهند کرد، با هیئت نظارت نیز همکاری خواهد داشت. این مناطق نقشی استراتژیک در اجرای سیاست‌ها و اولویت‌های ORESJ خواهند داشت. همچنین این مناطق به منظور بهبود خدمات و نتایج جامعه، بازخوردها و پاسخ‌های اعضای جامعه مناطق خود را جمع‌آوری خواهند کرد. در نهایت، هر قهرمان برابری نژادی به عنوان یک بازرس مسئول رسیدگی به شکایات اعضای جامعه در مورد ادارات شهرستان خواهد بود.

ORESJ همچنین باید یک برنامه بورسیه برابری نژادی افراد از برای دانشجویانی که می‌توانند در تحقیقات و ارزیابی شد و یک‌مستمر به دفتر کمک کنند، در نظر بگیرد. این ایجاد خواهند میان جوامع تحت تأثیر آسیب‌ها انتخاب خواهند کرد. کانال اشتغال برای تحقیقات در این زمینه

## سال دوم

ORESJ باید یک متخصص ارتباطات و یک هماهنگ‌کننده بودجه مشارکتی استخدام کند.

علاوه بر این، ORESJ باید یک هیئت مشورتی مجرب، متشکل از 20 ساکنی که مستقیماً تحت تأثیر آسیب‌های سیستمی قرار گرفته‌اند، با چهار نماینده از هر منطقه تشکیل دهد. این سِمَت‌ها دارای کرسی‌های دائمی برای افرادی است که دیدگاه‌های اعتقادی، تحصیلی، کارگری و جوانان را نمایندگی می‌کنند. این هیئت هسته مرکزی در جهت‌گیری و نظارت بر جامعه است. بسیار مهم است که اعضای جامعه، به خصوص آنهایی که تحت تأثیر آسیب‌های سیستمی و انواع مختلف بی‌توجهی قرار گرفته‌اند، بر کار این دفتر نظارت داشته باشند. به منظور حصول اطمینان از اینکه هیئت مشورتی مجرب به ساکنین قدرت کافی را می‌دهد تا در فرهنگ داخلی شهرستان تغییر ایجاد کنند، توصیه می‌کنیم از مدل طیف مشارکت جامعه به سوی مالکیت که توسط رزا گونزالس و Facilitating Power طراحی شده است، استفاده گردد. این مدل در حال حاضر توسط تیم برابری نژادی شهر ریچموند و همچنین طرح ابتکاری کنترا کوستای سلامت (به پیوست ج مراجعه کنید) مورد استفاده قرار گرفته است.

کمیته مرکزی پیش‌بینی می‌کند که اعضای آن تا سال اول به عنوان یک هیئت مشورتی خدمت کنند، و پس از آن این سمت به هیئت مشورتی مجرب منتقل شود. این عضویت تا زمانی که هیئت جدید محدوده توصیه شده را بین مناطق و بخش‌های مختلف جامعه منعکس کند، به صورت چرخشی خواهد بود.

## بودجه استخدام پرسنل

بر اساس تحقیقات ما، کارکنان باید با سطوح حقوق زیر استخدام شوند.

کد	حداکثر	حداقل	سمت
NAA1	240,000	197,000	مدیر (مخصوص ادارات شهرستان)
NAA1	240,000	197,000	مدیر (مخصوص جامعه)
7AGB	145,000	119,000	هماهنگ‌کننده تطابق
7AGB	145,000	119,000	هماهنگ‌کننده برابری زبانی
ADVB	120,000	77,000	تحلیلگر داده
ADVB	120,000	77,000	تحلیلگر بودجه و خط مشی
7AGB	145,000	119,000	متخصص ارتباطات
7AGB	145,000	119,000	هماهنگ‌کننده بودجه مشارکتی
7BFA	164,000	128,000	متخصص منابع (توسعه بودجه)
7BFA	164,000	128,000	قهرمان برابری نژادی (غرب)
7BFA	164,000	128,000	قهرمان برابری نژادی (جنوب)
7BFA	164,000	128,000	قهرمان برابری نژادی (مرکز)
7BFAI	164,000	128,000	قهرمان برابری نژادی (شرق)



## ساختار دفتر

بر اساس نتایج نظرسنجی ما، اعضای جامعه نظرات متفاوتی در مورد محل قرار گرفتن دفتر دارند. 39.6% پاسخ‌دهندگان دوست دارند که دفاتر را در مناطق نظارتی خود ببینند. 28.7% دوست دارند دفتر مرکزی را ببینند، و 12.9% دوست دارند شاهد دفاتر سیار باشند.

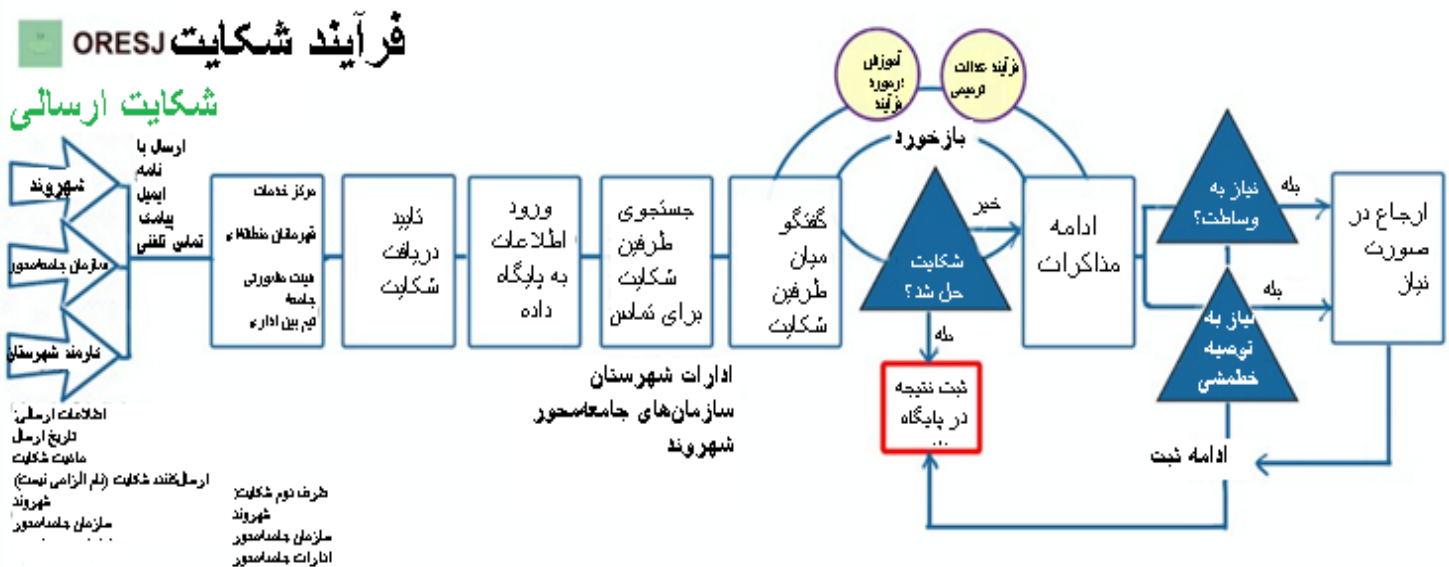
در پاسخ به نظرات، ORESJ توصیه می‌کند یک دفتر مرکزی تأسیس گردد و تلاش شود از روش‌های زیر به جامعه اطلاع‌رسانی شود:

- یک ون سیار
- حضور در ساعات اداری در کتابخانه‌ها، مدارس، و سازمان‌های مبتنی بر مشارکت جامعه
- رویدادهای اجتماعی ماهانه
- شبکه‌های اجتماعی و کانال‌های ارتباطی
- مشارکت با خط تلفن 211 شهرستان



## فرآیند شکایت ORESJ

ایجاد یک فرآیند برای دریافت و اقدام در مورد شکایات جامعه یکی از حیاتی‌ترین وظایف دفتر در سال اول است. به نظر اعضای جامعه که در جلسات گفت و شنود ORESJ شرکت کردند، به نظرسنجی پاسخ دادند و در کافه‌های اجتماعی شرکت کردند، ایجاد یک فرآیند شکایت جدید و قوی که بتواند به آن اعتماد کنند، اولویت اصلی دفتر می‌باشد. طرح اولیه این فرآیند در زیر ارائه شده است. مدیران مشترک ORESJ باید این طرح را بررسی کرده، سپس آن را در یک جلسه عمومی به اشتراک بگذارند و پس از دریافت بازخورد اعضای جامعه در اسرع وقت آن را اجرا کنند.





## خلاصه‌ای از توصیه‌های کمیته مرکزی به هیئت نظارت

کمیته مرکزی توصیه می‌کند:

1. در سال اول دفتر، ORESJ باید سمت‌های زیر را استخدام کند:

- دو مدیر مشترک: یک مدیر برای تمرکز بر هماهنگی و گسترش کار منصفانه ادارات شهرستان و یک مدیر برای تمرکز بر کار مستقیم‌تر با جامعه. کمیته عدالت هیئت نظارت (کمیته نظارت بر توسعه استخدام کنونی به لحاظ آزادی عمل ارتقا پیدا خواهد کرد و به کمیته عدالت تغییر نام خواهد داد) با دفتر مدیریت شهرستان همکاری خواهد کرد تا فرآیند استخدام دو مدیر مشترک با سابقه کار اجرایی مناسب انجام گردد. مدیران مشترک تلاش‌ها برای تشکیل ORESJ و استخدام کارکنان باقی‌مانده را رهبری خواهند کرد.
- هماهنگ‌کننده برابری زبان: برای نهایی کردن توسعه و اجرای طرح برابری زبانی در سطح شهرستان تا اطمینان حاصل شود که ساکنان و خانواده‌ها از فرصتی معنادار و عادلانه برای درخواست، دریافت، مشارکت و بهره‌مندی از خدماتی که ادارات شهرستان ارائه می‌دهند برخوردارند.
- هماهنگ‌کننده انطباق: برای تمرکز بر استراتژی‌ها و اقدامات و پرداختن به آسیب‌های تاریخی و نابرابری
- تحلیلگر داده
- تحلیلگر بودجه و خط مشی

2. ORESJ باید به صورت یک اداره مجزا در شهرستان ایجاد شود که مستقیماً با نظارت منظم کمیته عدالت هیئت نظارت، به هیئت نظارت گزارش دهد؛ کمیته عدالت باید اطمینان حاصل کند که افراد به طور مؤثری در ORESJ استخدام شده و کار می‌کنند و به اهداف این دفتر دست پیدا می‌کنند.

3. ORESJ در طی سه سال یک دفتر مرکزی، چند دفتر سیار و چهار حوزه برابری نژادی منطقه‌ای تأسیس خواهد کرد.

4. پس از استخدام مدیران مشترک، ORESJ یک کمیته بین‌بخشی از نمایندگان هر اداره شهرستان تشکیل خواهد داد. این کمیته بین‌بخشی باید تلاش‌های انجام شده جهت ایجاد برابری در سراسر شهرستان را ارزیابی، حمایت و هماهنگ کرده و با مشارکت دفتر مدیریت شهرستان و هیئت نظارت طرحی را برای گسترش و توسعه این برابری ایجاد کند.

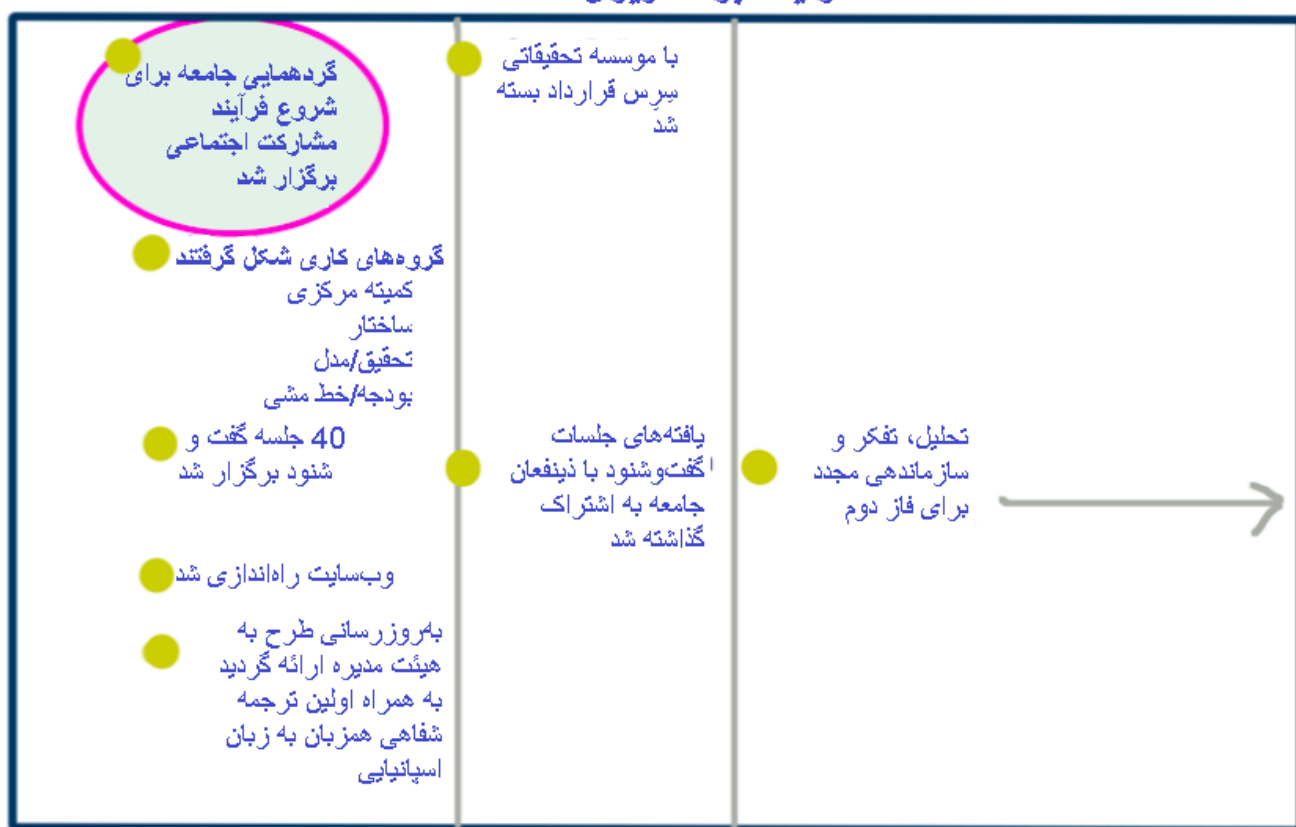
5. به منظور تداوم حاکمیت ORESJ، تا زمانی که دفتر به طور کامل به تجربه زنده هیئت مشورتی جامعه (همانطور که در صفحه 36 توضیح داده شده است) در سال دوم دفتر تبدیل شود، کمیته مرکزی باید به عنوان یک نهاد مشورتی برای ORESJ عمل کند.

6. ORESJ با همکاری دفتر مدیریت شهرستان و کمیته برابری هیئت نظارت برنامه‌ای تدوین خواهد کرد که سایر توصیه‌های موجود در گزارش کمیته مرکزی اجرایی گردد.

# پیوست الف

## جدول زمانی برنامه‌ریزی

### جدول زمانی برنامه‌ریزی ORESJ فاز یک برنامه‌ریزی



2020

سه ماه اول 2021

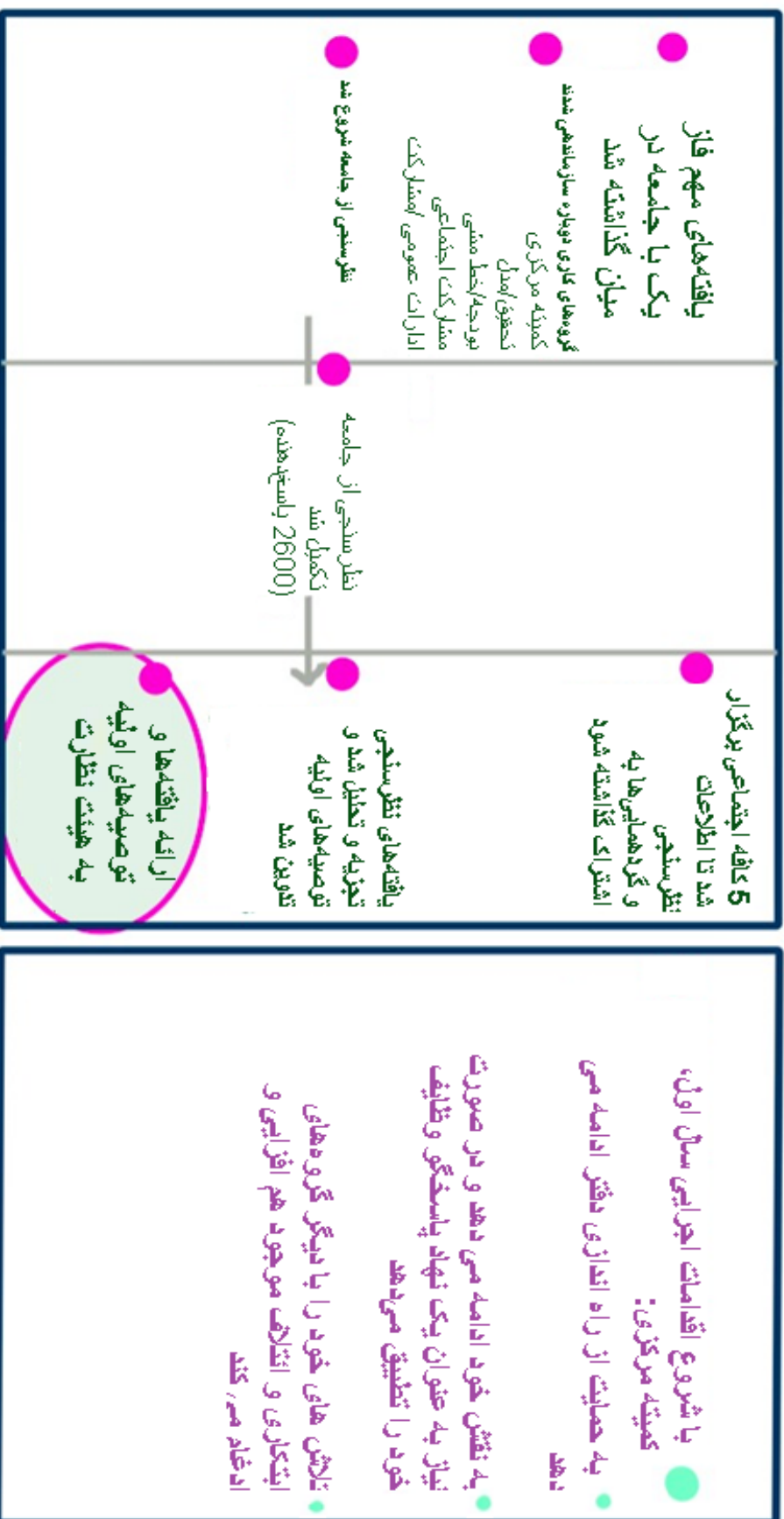
سه ماهه دوم 2021

سه ماهه سوم 2021

سه ماهه چهارم 2021

## اقدامات سال اول

## فاز دوم برنامه‌ریزی



سپتامبر ماه اول 2022

سپتامبر ماه دوم 2022

سپتامبر ماه سوم 2022

سپتامبر ماه چهارم 2022 و بعد از آن

# پیوست ب

## توصیه های اولیه به هیئت نظارت در ژوئن 2021

کمیته مرکزی در ژوئن 2021 توصیه های زیر را به هیئت نظارت ارائه داد.

به منظور دستیابی به یک شهرستان عادلانه تر، کمیته مرکزی به ناظران توصیه کرد:

- برای پشتیبانی و شرکت در جلسات گفت و شنود ساکنان منطقه خود، با میز میزبانی همکاری کنند.
- ترجمه شفاهی را در تمام جلسات هیئت نظارت و جلسات کمیته ارائه دهند (انتخاب زبان ها باید زبان های متداول در سرشماری باشد).
- در تمام جلسات هیئت نظارت و کمیته، از زمین و نیروی کار قدردانی شود.
- یک کارگروه جبران خسارت برای مطالعه و ارائه پیشنهاد پرداخت غرامت به آمریکایی های آفریقایی تبار در شهرستان کنترا کوستا ایجاد شود.
- یک مطالعه تحقیقاتی در مورد تأثیرات و هزینه های تاریخی و معاصر نژادپرستی در شهرستان کنترا کوستا انجام شود.
- این مطالعه تحقیقاتی باید شامل هیئت نظارت، کارکنان هیئت نظارت، و رؤسای اداره/بخشی که در آموزش آسیب های نژادی مناطق شرکت کرده اند و بخش های کاری از جمله نظام های بهداشتی، نظام های حقوقی/کیفری/دادگستری، نیروی انتظامی، رفاه کودکان، خدمات اجتماعی، بهداشت رفتاری، آموزش در دوران کودکی، انتخابات، برنامه ریزی و کاربری زمین و حمل و نقل که شهرستان بر آن نظارت دارد باشد.
- برای تحقیق و یادگیری از مدل ها و رویکردهای سایر حوزه ها با میز میزبانی همکاری کنید.

# پیوست ج

## تاریخچه طرح دسترسی به زبان

کنترا شهرستان کنترا کوستا دارای جمعیت حدوداً 1.1 میلیون نفری است و در میان متنوع‌ترین شهرستان‌های ایالات متحده رتبه‌بندی می‌شود. در میان ساکنان بالای 5 سال، 37% آنها در خانه به زبانی غیر از زبان انگلیسی صحبت می‌کنند. شهرستان کوستا متعهد است که شهرستانی مطبوع برای همه مردم باشد و نشان دهد که از صلاحیت فرهنگی لازم برای ارائه دسترسی به همه برنامه‌های شهرستان برخوردار است.

هدف از برنامه برابری زبان در سطح شهرستان (CLEP) حصول اطمینان از این موضوع است که ساکنان و خانواده‌های فعلی و آینده شهرستان فرصتی معنادار و عادلانه برای درخواست، دریافت، مشارکت و بهره‌مندی از فهرست خدمات ارائه شده توسط ادارات شهرستان داشته باشند.

شهرستان کنترا کوستا متعهد به ارائه خدمات باکیفیت به ساکنان خود به زبان دلخواه آنها، صرف نظر از توانایی آنها در برقراری ارتباط به زبان انگلیسی است. همه ادارات شهرستان باید در صورت لزوم خدمات زبانی را به گونه‌ای ارائه دهند که اطمینان حاصل شود که افرادی که زبان دیگری را به زبان انگلیسی ترجیح می‌دهند، دسترسی معنادار و عادلانه‌ای به خدمات شهرستان و مشارکت مدنی داشته باشند. ادارات شهرستان به هر سازمان یا نهادی که توسط شهرستان کنترا کوستا سازماندهی و تأمین مالی می‌شود، از جمله همه ادارات و دفاتر شهرستان و دستگاه اجرایی شهرستان گفته می‌شود.

در نوامبر 2020، هیئت نظارت شهرستان کنترا کوستا مجوز ایجاد دفتر برابری نژادی و عدالت اجتماعی (ORESJ) را صادر کرد تا از طریق فرآیند مشارکت جامعه اطلاع‌رسانی و راه‌اندازی می‌شود. هدف ORESJ تصویب و حفظ اصول، سیاست‌ها، شیوه‌ها و سرمایه‌گذاری‌هایی است که به لحاظ نژادی در تمام ادارات و بخش‌ها عادلانه و منصفانه هستند.

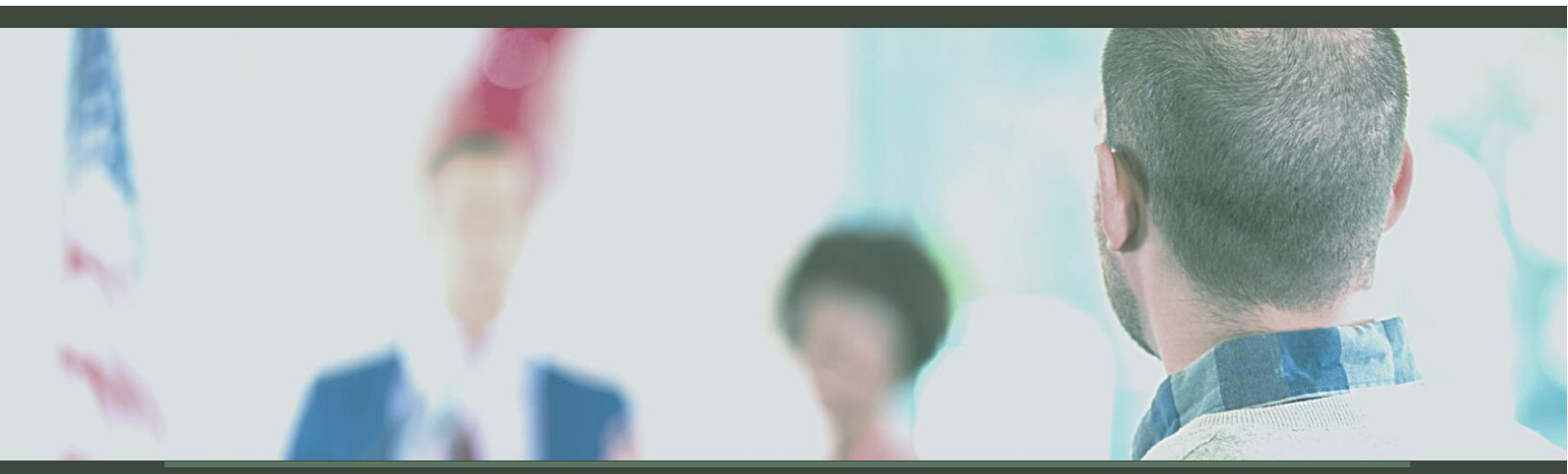
همچنین در نوامبر 2020، کمک هزینه فنی «دروازه‌های پیشرفت» به شهرستان کنترا کوستا اعطا شد تا برنامه خوش‌آمدگویی کنترا کوستا به مهاجرین را تدوین کند و پیش‌نویس طرح دسترسی به زبان در شهرستان کنترا کوستا را آماده کند. هیئت نظارت شهرستان کنترا کوستا، کارمندان شهرستان را مأمور کرد که در مدت زمان میان ژانویه تا دسامبر 2021 به کار این کمک مالی رسیدگی کنند. هیئت نظارت نسخه‌های اولیه برنامه خوش‌آمدگویی و پیش‌نویس طرح دسترسی به زبان را در دسامبر 2021 منتشر کرد.

پس از اتمام برنامه کمک مالی «دروازه‌های پیشرفت»، کار بازرنگری و اجرای برنامه برابری زبان در سطح شهرستان (CLEP) در فرآیند برنامه‌ریزی اجتماعی دفتر برابری نژادی و عدالت اجتماعی ادغام شد، زیرا ORESJ مسئولیت اجرا، ارزیابی و سرپرستی برنامه برابری زبان در سطح شهرستان (CLEP) را برعهده خواهد داشت. در واقع این طرح، فرآیند «دروازه‌های پیشرفت» را با مدلی که اخیراً شهر لس آنجلس در برنامه دسترسی به زبان در سراسر شهر (موسوم به FY22-24) اتخاذ کرده است، ادغام می‌کند. (برای مشاهده پیش‌نویس این طرح در اکتبر 2022 به [https://bit.ly/oresj\\_final\\_19oct2022](https://bit.ly/oresj_final_19oct2022) مراجعه کنید).

یکی از شاخص‌های تعیین‌کننده تنوع شهرستان کنترا کوستا، تعداد زبان‌هایی است که در این شهرستان صحبت می‌شود. این موضوع، مزایا و چالش‌هایی را در ارتقا و پیشبرد رفاه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع چندزبانه مهاجر و پناهنده و همچنین جوامع ناشنوا، نابینا و دارای مشکلات شنوایی به همراه دارد.

افرادی که انگلیسی را به عنوان زبان اصلی خود صحبت نمی‌کنند و توانایی محدودی در خواندن، نوشتن، صحبت کردن و درک انگلیسی دارند، در اینجا به عنوان افراد با اولویت زبانی به غیر از انگلیسی (LPOE) شناخته می‌شوند. شهرستان کنترا کوستا متعهد به تقویت دسترسی و برابری زبان، برای اطمینان از گنجاندن و تعلق کامل جوامع LPOE به نمایندگی از تمام زبان‌های دنیا است. برای تحقق این هدف، نیاز به یک برنامه برابری زبانی قوی است تا اطمینان حاصل شود که شهرستان کنترا کوستا از بهترین شیوه‌ها و فرآیندها برای دسترسی معنادار و عادلانه به همه برنامه‌ها و خدمات شهرستان استفاده می‌کند.

برنامه‌های دسترسی به زبان و برابری زبانی به منظور ایجاد یکنواختی در ارائه دسترسی و برابری معنادار در سطح شهرستان و ارائه راهنمایی به ادارات شهرستان در ایجاد یا به‌روزرسانی طرح برابری زبان ادارات (DLEP) و همچنین در طراحی درخواست‌های آینده بودجه جهت اطمینان از انطباق با طرح برابری زبان در سطح شهرستان طراحی شده‌اند.



مثال محلی استفاده از طیف مشارکت جامعه برای مالکیت در شهرستان کنترا کوستا:

کارگاه شهر ریچموند و سفیران مقیم تیم برابری نژادی

در اکتبر 2020، تیم برابری نژادی شهر ریچموند (به نام تیم GARE نیز شناخته می‌شود) و کنترا کوستای سلامت (قبلاً به نام ریچموند سلامت شناخته می‌شد) میزبان یک کارگاه مجازی نیم روزه بودند. این کارگاه به همت رزا گونزالز از «قدرت تسهیلگری» که مبدع طیف مشارکت جامعه برای مالکیت، به همراه جوامع متعددی که برابری نژادی را از طریق توجه به نظرات و قدرت ساکنین پیش می‌برند، برگزار گردید. هدف این کارگاه، ایجاد فضایی برای یادگیری مشارکتی و ایجاد ظرفیت برای ترویج مشارکت عادلانه جامعه و کسب نتایج عادلانه برای همه ساکنان ریچموند، با تمرکز بر گروه‌هایی بود که به موجب نژادپرستی ساختاری و تاریخی به حاشیه رانده شده بودند. بیش از 60 شرکت کننده در این کارگاه حضور داشتند که طیف وسیعی از ذینفعان را نمایندگی می‌کردند، از جمله سازمان‌های جامعه محور، ادارات مختلف شهر ریچموند، خدمات بهداشتی کنترا کوستا، منطقه آموزشی یکپارچه غرب کنترا کوستا، و رهبران مقیم.

در این کارگاه، نمایندگان جامعه به بسیاری از موانع مشارکت معتبر ساکنین در جامعه از جمله شیوه‌های محدود کننده، باورها/سوگیری/نژادپرستی، اطلاعات و آموزش، زبان، فناوری و حمل و نقل، قدرت سیاسی و پارادایم اقتصادی غالب اشاره کردند.



علی‌رغم این چالش‌ها، به منظور غلبه بر موانع شناسایی‌شده و بهبود شیوه‌های فرهنگی، و تغییر/ساخت نهادها یا نظام‌ها، جامعه نیز ایده‌ها، اقدامات و گام‌های بعدی مورد نیاز را مورد بررسی قرار داد. توصیه‌های آنها شامل موضوعات مرتبط با ایجاد فرصت‌های عادلانه اسکان، افزایش برابری در جامعه، ارزیابی و بهبود تنوع در هیئت‌ها و کمیسیون‌ها، بهره‌گیری از ابزار برابری نژادی برای تعیین بودجه‌های محلی، ارتقای برابری نژادی در بهبود استخدام و شیوه‌های جذب منابع انسانی، توسعه چارچوبی برای مشارکت عادلانه جامعه، و ایجاد شیوه‌هایی برای توسعه عادلانه سیاست و ادارات مبتنی بر برابری نژادی در هر حوزه قضایی اصلی می‌باشد.

به طور خاص، به عنوان بخشی از ایده‌های مطرح شده ذیل «ایجاد شیوه‌هایی برای توسعه عادلانه سیاست و ادارات مبتنی بر برابری نژادی در هر حوزه قضایی اصلی»، یکی از نظرات بر نیاز به «ساخت مدل Y-PLAN تأکید دارد؛ ما با دانش‌آموزان در ارتباطیم، این امر موجب ایجاد نمایندگی در مدرسه، آموزش و غیره می‌شود. منتظر مشارکت دانش‌آموزان نباشید زیرا این موضوع فراتر از مدارس آنها نمود پیدا می‌کند.» در ایده دیگری ذیل «توسعه چارچوبی برای مشارکت عادلانه جامعه»، بر نیاز به «برنامه‌هایی که مسیرهای تصمیم‌گیری را تسهیل کند» و مواردی همچون «آموزش داشتن ظرفیت، جبران وقت و نظرات و تشکر از کار افراد و دادن اعتبار به ساکنین» تأکید شده است. اخیراً شهر ریچموند با اجازه دادن به ساکنین برای مشارکت و اقدام در جلسات ماهانه تیم برابری نژادی، در جهت اجرای این توصیه‌ها گام‌هایی را برداشته است.

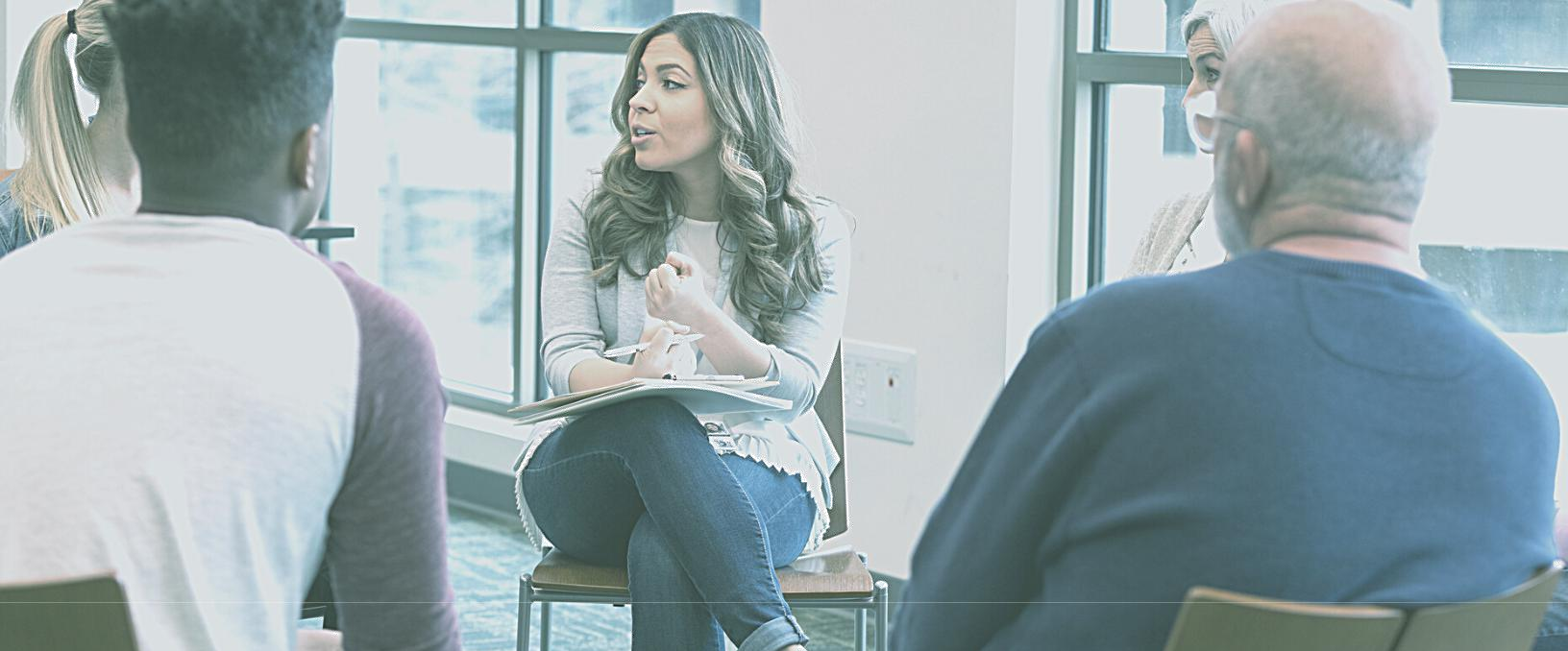
در آگوست 2021، به منظور هدایت و آموزش Y-PLAN و دانش برای برنامه بزرگسالان (LEAP) در برنامه سفیر مقیم تیم برابری نژادی شهر ریچموند، کنتر کوستای سلامت و LEAP، برنامه پل Y-PLAN را راه‌اندازی کردند که یک مجموعه آموزشی یک هفته‌ای با جلسات روزانه 1.5 ساعته بود. در طول این جلسات، تسهیل‌گران ابزارهای عملی و دانش مفهومی را با شرکت‌کنندگان به اشتراک گذاشتند تا به آنها کمک کنند که بفهمند که چطور موقعیت آنها به عنوان سفیر مقیم، و دیدگاه‌های عدالت‌طلبانه آنها در همه اشکال آن (سلامت، نژاد، مسکن و غیره) با تغییر نهادی/سیستمی، چشم‌انداز سیاسی، حمایت از سیاست و قدرت جامعه مرتبط است.

پس از تکمیل برنامه، در سپتامبر 2021، سفیران مقیم در نهایت توانستند به جلسات ماهانه تیم برابری نژادی شهر بپیوندند. سفیران مقیم، کنتر کوستای سلامت، و شرکایی از LEAP (مدیر برنامه سوادآموزی که از نزدیک با سفیران مقیم در طول مشارکت آنها در پروژه های بزرگسالان LEAP و Y-PLAN کار می کرد)، و Advance Peace (یکی از کارکنان سابق شهر ریچموند و از اعضای فداکار تیم برابری نژادی) در حال یادگیری و شرکت در بحث های مربوط به طرح اقدام برابری نژادی شهر ریچموند (REAP) بودند. به طور خلاصه، REAP بر روی اصلاح یا گفتن این موضوع به شهر متمرکز است که چگونه اقدامات و فرآیندهای خود را به گونه ای اصلاح کنند که به صورت عملی و عادلانه به نفع جامعه باشد. در واقع یک راهنما یا ابزاری است که برای ترویج و پذیرش نژاد و برابری در همه اشکال آن استفاده می شود. REAP چهار هدف را دنبال می کند و هر هدف دارای مجموعه ای از شاخص های اجتماعی، نتایج/اقدامات، جدول زمانی، مسئولیت پذیری، معیارهای عملکرد، پیشرفت، رتبه بندی اولویت شرکت کنندگان و ارزش های هیئت است.

وبه منظور تأثیرگذاری بر این طرح، سفیران مقیم برای دریافت حمایت و راهنمایی و تعیین آگاه استراتژی برای بهبود شیوه های مرتبط با مشارکت جامعه به کرات با کنتر کوستای سلامت گنجاندن شرکای تیم اقدام عدالت اقتصادی، ملاقات کرده اند، به نحوی که جامعه ریچموند از این موضوع کافیه های شود که سفیران مقیم و تیم برابری نژادی وجود دارند و نظرات ساکنین باید در این طرح مقیم با صحبت شود. یکی از ایده های این گروه این بود که از ژانویه 2022، ماهانه میزبان مجازی اساس آنچه از جامعه «حرف جامعه» با موضوع برابری نژادی باشند و در این کافیه ها تیم شرکا و سفیران در مورد سیاست ها و با اعضای جامعه اهداف و اقدامات خود را برنامه ریزی و تسهیل کنند. بر شنیده شد، تیم پاسخ های بدست آمده از کافیه ها را ترکیب می کند و توصیه هایی عملکردهای کلی سیستم قضایی محلی به REAP می دهد.

سفیران مقیم علاوه بر تحت تأثیر قرار دادن **REAP**، قدرت فردی و جمعی ایجاد کرده‌اند. این سفیران از طریق بیان حقایق خود و دریافت تصدیق‌نامه‌های معتبر از کارکنان شهر در مورد سیمت‌های جدید خود به عنوان سفیران مقیم، توانسته‌اند حوزه نفوذ و ارتباطات خود را به کسانی که می‌توانند حمایت و تلاش‌های برابری قبلی خود را در زمینه‌های مورد علاقه و اشتیاق خود پیش ببرند، گسترش دهند. به طور خاص، سفیران مقیم همچنین در جلسات تحقیق و پاسخگویی با کارکنان بخش برنامه‌ریزی شهر ریچموند، که مسئولیت اصلی یکپارچه‌سازی توصیه‌ها (به منظور بهبود منابع، مشارکت معنادار جامعه، پاکیزگی، ارتباطات، ایمنی و فضاهای اجتماعی، برنامه‌های اجاره تا مالکیت و غیره) از خلاصه سیاست نهایی پروژه بزرگسالان **Y-PLAN** برای پروژه مسکن روستای نیستروم در سال 2019 گرفته تا درخواست پیشنهاد برای توسعه مجدد نیستروم در آینده را برعهده دارند، حضور پیدا کردند. سفیران مقیم همچنین توانسته‌اند از طریق ملاقات، اشتراک‌گذاری توصیه‌ها و طرح سؤال از سایر تصمیم‌گیرندگان و ذی‌نفعان مرتبط مانند خدمات اسکان محله ریچموند و مدیران پروژه توسعه سیاست جامعه، منافع خود را برای اولویت دادن به رفاه ساکنان نیستروم و افراد دیگری که ممکن است با مشکلات مسکن روبرو باشند پیش ببرند.

از زمانی که اعضای جامعه در فضاهای تصمیم‌گیری متمرکز و توانمند شده‌اند، ارزش‌های قوی و نتایج مثبت در سراسر ایالت کالیفرنیا پدیدار گشته‌اند. در تحقیق اخیری که شبکه بهداشت سراسری کالیفرنیا (**CPEHN**) با عنوان «قدرت مردم در سلامت عمومی» انجام داده است، بر اساس یافته‌های این نظرسنجی در سراسر ایالت (تعداد شرکت‌کنندگان: 913 نفر)، جلسات گفت و شنود در شهرستان (5 شهرستان، تعداد 416 جلسه)، و مصاحبه با رهبران جامعه (تعداد مصاحبه: 12)، «تحلیل‌های برابری نژادی **CPEHN** از هزینه‌های قانون طرح نجات آمریکا (**ARPA**) توسط شهرستان‌ها نشان داد که مشارکت قوی جامعه با تخصیص بودجه ارتباط مثبت دارد. یک اصل کلیدی در «قدرت مردم در سلامت عمومی»، نیاز به تخصیص عادلانه هزینه‌های دولتی در سطح محلی و ایالتی به جوامع رنگین‌پوست است. این امر برای کمک به جوامع الزامی است تا نه تنها از بیماری‌های همه‌گیر نجات پیدا کنند، بلکه از شر نژادپرستی سیستماتیک و عدم سرمایه‌گذاری که به سلامت و رفاه اقتصادی این جوامع آسیب زده است خلاص شوند. تخصیص عادلانه یعنی سرمایه‌گذاری افزایش یافته و مستمر در جوامع و سازمان‌هایی که در گذشته/فعلاً در آن سرمایه‌گذاری نشده است، کاهش سرمایه‌گذاری در سیستم‌هایی که برای جوامع به حاشیه رانده شده آسیب‌زا و خشن هستند و فرآیندهای بودجه‌ریزی مشارکتی که به طور معناداری جوامع در تخصیص بودجه‌های محلی آنها نقش دارند» (**CPEHN**، 2022).



تقویت و تحول دموکراسی‌های محلی ما با دعوت، تمرکز، حمایت، تشویق و حفظ اعضای جامعه برای مشارکت معنادار در میزهای تصمیم‌گیری امکان‌پذیر است. هنگام تشکیل پایگاه ساکنان برای پیشبرد این تلاش‌ها، باید توسعه، استخدام و آموزش قوی صورت گیرد، همچنین باید یک سیستم مراقبت داخلی در نظر گرفته شود تا به آسیب‌های احتمالی سیستم‌ها و نژادپرستی ساختاری پاسخ داده، آنها را تخلیه و جبران کند. این امر موجب تسهیل رابطه و اعتمادسازی میان جامعه و حوزه قضایی محلی آنها می‌شود. بهبود فرصت‌های کنونی و افزایش تعداد فرصت‌ها برای مشارکت معنادار اعضای جامعه و شرکت در رهبری اجتماعی، قدرت جامعه و مسئولیت‌پذیری سیستم را به شیوه‌ای عادلانه و به طور قابل توجهی تقویت می‌کند. ساکنین کسانی هستند که به طور مستقیم تحت تأثیر تصمیمات، شیوه‌ها، سیاست‌ها، برنامه‌ها و فرهنگ مؤسسات و سیستم‌های ما قرار می‌گیرند، سیستم‌هایی که در طول تاریخ و تا به امروز افراد بسیاری را که با دردهای انباشته مواجه شده‌اند و به حاشیه رانده شده‌اند را از دریافت خدمات محروم کرده‌اند. برای اینکه کیفیت زندگی، رفاه و محیط زندگی و میزان برابری ساکنان همه اعضای جامعه را بهبود ببخشیم، باید ساکنینی که بیش از همه تحت تأثیر قرار گرفته‌اند را متمرکز و توانمند کنیم و با ایجاد فضاهای جدید، فضای کنونی آنها را بهبود ببخشیم تا بتوانند مستقیماً بخشی از تصمیم‌گیری و رهبری جامعه باشند. این کار که همان ایجاد مسیرهایی برای تصمیم‌گیری ساکنین است به ORESJ، تصور مجدد امنیت (Reimagine Safety CC)، ائتلاف عدالت در بودجه، و سایر مؤسسات مربوط است.

ارزیابی کارگاه آموزشی شهر ریچموند 2020

[https://docs.google.com/document/d/14NM3QZdwkAsn\\_XYpNXlgSiTFI66dvaOZ/edit#heading=h.tyjcwt](https://docs.google.com/document/d/14NM3QZdwkAsn_XYpNXlgSiTFI66dvaOZ/edit#heading=h.tyjcwt)

طیف مشارکت جامعه برای مالکیت

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

پروژه مسکن روستای نیستروم 2019

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

توسعه سیاست مزایای جامعه

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

قدرت مردمی شبکه بهداشت سراسر کالیفرنیا برای سلامت عمومی آگوست 2022

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

«تحلیل‌های برابری نژادی CPEHN از هزینه‌های قانون طرح نجات آمریکا (ARPA) توسط شهرستان‌ها نشان داد که مشارکت قوی جامعه با تخصیص بودجه ارتباط مثبت دارد (CPEHN, 2022). یک اصل کلیدی در «قدرت مردم در سلامت عمومی»، نیاز به تخصیص عادلانه هزینه‌های دولتی در سطح محلی و ایالتی به جوامع رنگین‌پوست است. این امر برای کمک به جوامع الزامی است تا نه تنها از بیماری‌های همه‌گیر نجات پیدا کنند، بلکه از شر نژادپرستی سیستماتیک و عدم سرمایه‌گذاری که به سلامت و رفاه اقتصادی این جوامع آسیب زده است خلاص شوند. علاوه بر این، ما توصیه می‌کنیم اقدامات پاسخگویانه‌ای در سراسر ایالت انجام گیرد تا اطمینان حاصل شود که تخصیص بودجه شهرستان پاسخگوی نیازهای جامعه بوده و اعضای جامعه در تصمیمات تخصیص بودجه مشارکت دارند.»

تخصیص عادلانه یعنی ...

سرمایه‌گذاری افزایش یافته و مستمر در جوامع و سازمان‌هایی که در گذشته/فعالاً در آن سرمایه‌گذاری نشده است، کاهش سرمایه‌گذاری در سیستم‌هایی که برای جوامع به حاشیه رانده شده آسیب‌زا و خشن هستند و فرآیندهای بودجه‌ریزی مشارکتی که به طور معناداری شامل جوامع در شکل دادن به بودجه‌های محلی آنها می‌شود.»

» سرمایه‌گذاری افزایش یافته و مستمر در جوامع و سازمان‌تخصیص عادلانه یعنی ...

• هایی که در گذشته/فعالاً در آن سرمایه‌گذاری نشده است

• کاهش سرمایه‌گذاری در سیستم‌هایی که برای جوامع به حاشیه رانده شده آسیب‌زا و خشن هستند

• فرآیندهای بودجه‌ریزی مشارکتی که به طور معناداری جوامع در تخصیص بودجه‌های محلی آنها نقش دارند.»