

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОФИСА ПО РАСОВОМУ РАВЕНСТВУ И СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ КОНТРА-КОСТА



Офис по расовому равенству и
социальной справедливости
ОКРУГ КОНТА-КОСТА



ПОСВЯЩЕНИЕ

Этот отчет посвящен нашим любимым сообществам Контра-Косты. Всем и каждому, кто участвовал в этом процессе взаимодействия с общественностью. Кто участвовал с верой и доверием И нерешительностью и неуверенностью. Кто взялся за дело и осознал необходимость, уязвимость и красоту здоровой борьбы, риска, совершения ошибок и правдивых рассказов.

Этот отчет, этот процесс и этот Офис по расовому и социальному равенству существуют ради нашего блага. Пусть они сделают нас сильнее, раскроют наш потенциал, исцелят наши травмы и напомнят нам о нашей силе.

СОДЕРЖАНИЕ

БЛАГОДАРНОСТИ	3
РЕЗЮМЕ	7
ВВЕДЕНИЕ	11
РЕЗУЛЬТАТЫ СЛУШАНИЙ	19
РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА СООБЩЕСТВА	20
АНАЛИЗ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	30
ПРИОРИТЕТЫ ОФИСА	33
ПЕРСОНАЛ ОФИСА	35
СТРУКТУРА ОФИСА	38
РЕЗЮМЕ ИЛИ РЕКОМЕНДАЦИИ ОСНОВНОГО КОМИТЕТА	40
ПРИЛОЖЕНИЕ А. ПЛАНИРОВАНИЕ	42
ПРИЛОЖЕНИЕ В. ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ	44
ПРИЛОЖЕНИЕ С. ИСТОРИЯ ПЛАНА ДОСТУПА К ЯЗЫКУ	45
ПРИЛОЖЕНИЕ D. ПРИМЕР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ	47

ПРИМЕЧАНИЕ: финансовые ресурсы для процесса взаимодействия с общественностью и подготовки этого отчета были получены от местных благотворительных фондов, а не от окружных фондов. Это была преднамеренная стратегия, направленная на обеспечение глубокого и широкого взаимодействия с общественностью. Привлечение средств из окружных фондов привязало бы процесс к темпам и результатам системы, а не к темпам сообщества. Благотворительные ресурсы предоставили необходимое и заслуженное время, чтобы собрать данные, выслушать людей, узнать и показать более правдивую и полную картину того, какие ресурсы необходимы ORESJ для достижения намеченных целей. Для получения более подробной информации ознакомьтесь с «Введением» (с. 11–12).



БЛАГОДАРНОСТИ

БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА ЗЕМЛЮ

Мы признаем, что каждый из нас проживает на племенных землях тех, кто жил на этой земле с незапамятных времен.

Мы отдаем дань уважения их старейшинам прошлого и настоящего.

Пожалуйста, найдите минутку, чтобы подумать о множестве случаев насилия, перемещений, миграции и расселения в прошлом, которые сегодня свели нас вместе.

Мы признаем стойкость тех, кто в прошлом и настоящем работает над созданием сильной и суверенной нации, в которой члены племен сохраняют свои ценности и культуру.

Отправьте свой почтовый индекс на номер 1 (907) 312-5085, чтобы узнать больше о племенных землях в вашем районе.

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

БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА ТРУД

Мы признаем труд порабощенных, похищенных, перемещенных лиц, иммигрантов или беженцев, тех, кто остался без документов, в заключении и без гражданства. Мы в долгу перед всеми этими людьми за их труд, который позволяет всем нам быть здесь сегодня.

Мы помним, что наша страна построена на труде порабощенных людей, которых насильно переселили в «Америку» с Африканского континента.

Мы признаем фундаментальные, бесчисленные и вездесущие способы, которыми наша культура, наша экономика, наша государственность «стали возможными благодаря труду порабощенных африканцев и их потомков, которые пострадали от ужасов трансатлантической торговли своим народом, рабства движимого имущества и Законов Джима Кроу.

Мы признаем весь труд, в том числе добровольный, принудительный и продаваемый людьми, которые продолжают работать в составе нашей рабочей силы» (Доктор Т. Дж. Стюарт).

Посетите следующие ссылки, чтобы узнать больше:

www.unpaidlabor.com

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



ПРИЗНАНИЕ ВРЕДА

Основной комитет признает любой вред, известный или неизвестный, который он причинил, которому способствовал и/или который допустил в процессе работы. В то время как намерение может помочь понять контекст, последствия важны всегда, особенно в вопросах справедливости. Мы приносим свои извинения за вред от исключения, извлечения, токенизации и/или неправомерного беспокойства, который был причинен представителям общественности в этом процессе или который они ощутили. Мы ценим понимание и снисхождение в отношении наших промахов и ошибок. Мы по-прежнему стремимся демонстрировать, что поступаем правильно и праведно на своем пути, обладаем соответствующими качествами правильности и праведности, что подтверждают наши дела.

БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА УЧАСТИЕ В РАБОЧЕЙ ГРУППЕ HOST TABLE И СЛУШАНИЯХ

Благодарим наших партнеров по проведению заседаний рабочей группы **Host Table** и слушаний:

- ♦ Альянс за искоренение злоупотреблений, Департамент занятости и социальных служб*
- ♦ Азиатско-Тихоокеанская экологическая сеть
- ♦ Коалиция за бюджетную справедливость Контра-Косты
- ♦ Офис администратора округа Контра-Коста *
- ♦ Центр семейного правосудия округа Контра-Коста
- ♦ **Офис общественного защитника округа Контра-Косты***
- ♦ **Медицинская служба Контра-Косты***
- ♦ Альянс за права иммигрантов Контра-Косты
- ♦ Управление по вопросам повторного въезда и правосудия округа Контра-Коста*
- ♦ Управление по управлению рисками округа Контра-Коста*
- ♦ Окружной прокурор*
- ♦ Преобразованное агентство Ист-Бэй по делам детей и травм
- ♦ Альянс сообщества восточной Контра-Косты
- ♦ **First 5 Contra Costa***
- ♦ Здоровый Ричмонд
- ♦ **Ijichi Perkins and Associates** (графическая запись)
- ♦ **M3tagamers** (техническая группа)
- ♦ Многоконфессиональная коалиция **ACTION**
- ♦ **NAACP** - Восточный округ
- ♦ **NAACP** - Ричмонд
- ♦ **NAMI Contra Costa**
- ♦ Первая баптистская церковь Питтсбурга
- ♦ Переосмысление общественной безопасности Контра-Косты
- ♦ Программы **Rubicon**
- ♦ **RYSE**
- ♦ Проект «Безопасное возвращение»
- ♦ **Stand for Contra Costa**, Ассоциация защитников Контра
- ♦ Супервайзер Джойя*
- ♦ Супервайзер Гловер*
- ♦ Ресурсный центр деревенского сообщества
- ♦ *системные партнеры

Благодарим наших партнеров-резидентов, которые провели более одного слушания.

- ♦ Теки Флоу
- ♦ Элизабет Лара
- ♦ Кэтрин Ли
- ♦ Латрес Мартин
- ♦ Патрисия Перкинс
- ♦ Андреа Риос
- ♦ Хосе Ризо
- ♦ Сэнди Сэтурн
- ♦

Приносим свои извинения, если пропустили кого-либо. Если вы заметите, что кто-то пропущен, свяжитесь с Анжелой Ирвин-Бейкер по адресу airvine@cerespolicyresearch.com

РЕЗЮМЕ

В феврале 2021 года было проведено заседание рабочей группы Host Table с участием жителей из категории BIPOC, Наблюдательного совета и системных партнеров. Целью заседания было разработать и провести Кампанию по изучению мнения общественности, чтобы получить данные для определения приоритетов и структуры ORESJ.

Небольшая группа лидеров, которая была определена по итогам заседания Host Table и обязалась возглавить повседневную работу по планированию, взаимодействию с общественностью и разработке рекомендаций, сформировала орган, который затем был назван Основным комитетом.

Перед членами рабочей группы Host Table и Основного комитета были поставлены три задачи: 1) разработать окончательную структуру, роли и обязанности Офиса; 2) разработать план, отражающий приоритеты сообщества в работе Офиса; и 3) разработать план прозрачной отчетности Офиса перед общественностью.

Последующие рекомендации стали итогом этого продуманного и поэтапного процесса планирования.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДЕЛИ «ДВУХ ШЛЯП»

Многие организации с течением времени начинают в равной степени выполнять две основные функции. В случае с ORESJ это означает придание равного значения двум целям нашей работы, таким как трансформация внутреннего окружного агентства и взаимодействие с внешней общественностью. Этот офис будет стремиться:

1. Усилить образование, увеличить ресурсы и укрепить политику для борьбы со структурным расизмом и его влиянием на жителей сообщества.

И

2. Проводить оценку, оказывать поддержку и осуществлять координацию работы по обеспечению расового равенства внутри окружных агентств и департаментов и между ними.

ПРИОРИТЕТЫ РАБОТЫ ОФИСА НА 1–3 ГОДА

Основной комитет разработал список приоритетов работы Офиса для достижения этих двух связанных между собой целей. Первоначальный список был представлен посетителям мероприятия Community Café («Кафе сообщества») для получения обратной связи. Затем проект приоритетов был пересмотрен, чтобы включить в него вклад общественности и интенсивное обсуждение членами Основного комитета, что привело к следующему рекомендуемому объему работы.

В течение первых трех лет своего существования Офис по расовому равенству и социальной справедливости должен выполнить следующие задачи:

1. Создать межведомственную группу из представителей окружных департаментов. Эта группа будет оценивать и координировать усилия по обеспечению расового равенства в округе.
2. Создать атмосферу безопасности и гостеприимства и культуру сопричастности в округе Контра-Коста. Эти задачи включают в себя, в частности, следующие компоненты:
 - ♦ Создание механизма рассмотрения индивидуальных и групповых проблем/жалоб.
 - ♦ Продвижение в учреждениях культуры, способствующей равенству, инклюзивности и социальной справедливости.
 - ♦ Завершение разработки и реализации плана языкового равенства в округе Контра-Коста, чтобы гарантировать жителям и семьям значимую и равную возможность подавать заявки на получение услуг, предлагаемых окружными департаментами, получать такие услуги, участвовать в их оказании и пользоваться их выгодами. (См. историю плана в Приложении В).
 - ♦ Нарращивание потенциала молодежного лидерства и взаимодействия с молодежью.
3. Нарращивание потенциала установления доверия независимо от расы, этнической принадлежности, дохода, иммиграционного статуса, сексуальной ориентации и гендерной идентичности.
4. Проведение ландшафтного анализа расовой (не)справедливости.
5. Проверка того, насколько выделение бюджетных ассигнований округа соответствует принципам равенства, в том числе социальной справедливости, чтобы устранить коренные причины неравенства.
6. Анализ и продвижение в окружных учреждениях политики, направленной на достижение равенства и справедливости и обеспечения всем возможностей.


РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОСНОВНОГО КОМИТЕТА НАБЛЮДАТЕЛЬНОМУ СОВЕТУ

Основной комитет рекомендует:

1. В первый год работы ORESJ нужно нанять персонал на следующие должности:

- ♦ Два содиректора: один директор сосредоточится на координации и расширении работы с окружными департаментами в области равноправия, а другой — на более тесной работе с населением. Комитет по вопросам равенства Наблюдательного совета (существующий Комитет по надзору за наймом будет расширен и переименован в Комитет по вопросам равенства) совместно с Офисом окружного администратора займется процессом найма двух содиректоров с учетом значимого мнения общественности. Содиректора возглавят усилия по формированию ORESJ и найму оставшихся сотрудников.
- ♦ Координатор по языковому равенству должен завершить разработку и реализацию Плана по языковому равенству в округе, чтобы обеспечить жителям и семьям значимую и равную возможность подавать заявки на получение услуг, предлагаемых окружными департаментами, получать такие услуги, участвовать в их оказании и пользоваться их выгодами.
- ♦ Координатор по примирению сосредоточит внимание на стратегиях и действиях по устранению исторического вреда и неравенства
- ♦ Аналитик данных
- ♦ Аналитик по бюджету и политике

2. ORESJ учреждается как отдельный департамент округа, который подчиняется непосредственно Наблюдательному совету. Проверка работы ORESJ регулярно проводится Комитетом по равенству Наблюдательного совета, который должен убедиться в том, что штаты ORESJ эффективно укомплектованы и офис ведет эффективную работу по достижению целей.

- 
3. ORESJ создаст центральный офис, мобильные офисы и четыре региональные зоны расового равенства, внедрение которых будет осуществляться в течение трех лет.
 4. После найма содиректоров, ORESJ сформирует межведомственный комитет представителей от каждого окружного департамента. Этот комитет должен оценивать, поддерживать и координировать существующие усилия по обеспечению равенства в округе и разрабатывать план расширения этой работы в партнерстве с Офисом Окружного администратора и Наблюдательным советом.
 5. Чтобы обеспечить преемственность в руководстве ORESJ, Основной комитет будет выступать в качестве консультативного органа ORESJ до тех пор, пока Офис не будет полностью преобразован в Консультативный совет сообщества по опыту проживания (как описано на странице 36) во второй год существования Офиса.
 6. ORESJ в сотрудничестве с Офисом окружного администратора и Комитетом по равенству Наблюдательного совета разработает план реализации других рекомендаций, содержащихся в отчете Основного комитета.

ВВЕДЕНИЕ

Округ Контра-Коста находится на неуступленных территориях Ме-вок и Каркин.^{1, 2} В нем проживают много лидеров и активистов и находятся много организаций движения за социальную справедливость.

У округа есть богатая история организации различных движений и поколений. В округе Контра-Коста также царит укоренившаяся культура превосходства белых, в том числе надзор за гражданами, нехватка ресурсов и эксплуатация сообществ чернокожих, коренных народов и цветных людей (ВІРОС).

Эта культура слишком часто ощущается и проявляется внутри руководства и департаментов округа, и к ней слишком часто относятся с попустительством.

Пандемия и переосмысление расовых вопросов в 2020 году выявили и усилили коварство превосходства белых и расового неравенства в системах здравоохранения, психического здоровья, образования, уголовного правоприменения, социальных служб, защиты детей и других систем нашего округа.

Эти события усилили как сопротивление переменам в системах нашего округа, так и спрос на такие перемены.



Превосходство белых — это система верований и идеология, которая (ложно и вредоносно) позиционирует белых людей как доминирующих, превосходящих, более достойных и более ценных, чем чернокожие, коренные и цветные люди (ВІРОС), а также утверждает преимущества белой кожи. Это идеология, которая ведет к порабощению, перемещению, колонизации и истреблению сообществ ВІРОС во всем мире, включая экстремистские угрозы и прямое насилие против ВІРОС. Это идеология, на которой были основаны Соединенные Штаты Америки и которая продолжает пронизывать все наши институты и придает нашей нации отличительные черты. Превосходство белых создает условия для причинения вреда, страданий, болезней и дегуманизации, в которых ВІРОС несут бремя здоровья, социального и экономического неравенства по сравнению с белыми людьми. В то же время это бремя истолковывается как индивидуальный выбор, поведение или обстоятельства, а роль этого бремени в создании условий для угнетения скрывается.

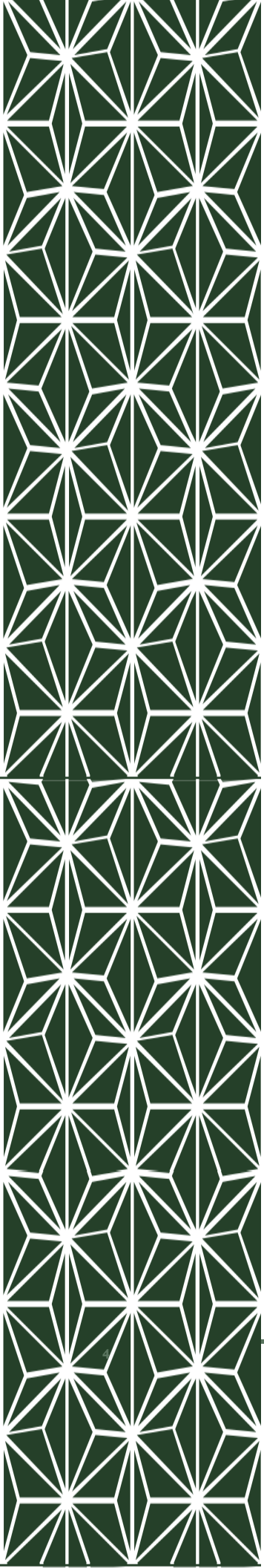
Превосходство белых проявляется в организационной культуре, системах, законах, письменных и неписаных политиках, которые затем преобразуются в нормы и стандарты. Превосходство белых и другие аспекты расизма не всегда являются осознанными, явными или очевидными. Фактически, «многие белые люди не знают, что эта система существует, что является одним из ее успехов». Превосходство белых широко распространено в системах, учреждениях и сообществах округа Контра-Коста так же, как оно распространено на национальном и глобальном уровнях. Процесс взаимодействия с общественностью ORESJ проливает свет на некоторые способы, которыми превосходство белых проявляется и переживается нашими сообществами. Цель ORESJ — связывать, вовлекать, слушать, учиться и разучиваться, чтобы вытеснить укоренившееся превосходство белых, чтобы мы могли преобразовать и поддерживать понятие справедливости и принадлежности округу Контра-Коста.

¹ Этот отчет был подготовлен Основным комитетом ORESJ, в который вошли: Кими Барнс, Соломон Белетт, Донте Блю, Соня Бустаманте, Канварпал Даливал, Теки Флоу, Роксана Каррильо Гарса, Анджела Ирвин, Изабель Лара, Джен Леланд, Керби Линч, Латрес Мартин, Мариана Мур, Карен Перкинс, Хосе Ризо, Али Саиди и Уилли Робинсон. Ранее в его работе также участвовали, в частности, Виктория Адамс, Джиджи Краудер и Сусун Ким.

² См. подробнее на <https://native-land.ca/>.

³ См. <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/system-of-white-supremacy-and-white-privilege>.

Дополнительные материалы о превосходстве белых можно найти по адресу <https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/06/a-reading-list-on-issues-of-race>.



В ноябре 2020 года Наблюдательный совет округа Контра-Коста одобрил создание Офиса по расовому равенству и социальной справедливости (ORESJ), который будет учрежден по итогам процесса взаимодействия с общественностью. Офис также будет использовать этот процесс для получения информации для своей деятельности. **Цель ORESJ — ввести в действие и поддерживать принципы, политику, практику и инвестиции, которые являются расово справедливыми и равноправными, во всех своих отделах и подразделениях.**

Примечательно, что округ Контра-Коста является первой юрисдикцией, которая разработала и открыла такой офис по итогам процесса взаимодействия с общественностью, а не наоборот (т.е. когда процесс запускается после создания учреждения). Супервайзеры Джон Джойя и Федерал Гловер возглавляют эту инициативу и управляют вместе с Наблюдательным советом и округом.

Кроме того, финансовые ресурсы для процесса взаимодействия с общественностью были получены от местных благотворительных партнеров, а не из фондов округа. Хотя это может показаться противоречащим усилиям и потребности округа в инвестициях и инфраструктуре, такая стратегия была выбрана намеренно ради обеспечения глубокого и широкого взаимодействия с общественностью. Фонды округа привязывали бы нас к темпам и результатам системы, а не к темпам развития сообщества. Мы максимально эффективно использовали деньги благотворительных пожертвований для получения необходимого и заслуженного времени на то, чтобы собрать данные, выслушать людей, исследовать и раскрыть более правдивую и полную картину того, какие ресурсы необходимы ORESJ для достижения его предполагаемых целей.

На протяжении всего этого процесса мы помнили и напоминали себе и друг другу, что общественные и благотворительные ресурсы уже принадлежат нашим сообществам. Наша коллективная ответственность заключается в обеспечении справедливого (пере)распределения и выделения всех наших ресурсов, в какой бы казне они ни находились.

⁴ Мы благодарим следующих спонсоров, которые вложили средства в процесс взаимодействия с общественностью, осуществляемый ORESJ: The CA Endowment, Региональный фонд здравоохранения Контра-Косты, Фонд Дина и Mahufhtn Лешер, Фонд сообщества Ист-Бэй, Преимущества сообщества Джона Мьюира, Фонд здоровья Джона Мьюира, RCF Connects, Republic Services, Фонд Сан-Франциско, Фонд YH Soda, Фонд Целлербаха

ПРИНЦИПЫ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

В начале этого процесса был принят ряд руководящих принципов и обязательств по обеспечению взаимной поддержки и подотчетности для достижения целей процесса взаимодействия с общественностью. Эти принципы и обязательства были сформулированы в ходе бесед на раннем этапе с представителями ряда существующих инициатив и организаций округа Контра-Коста. В этих беседах также обсуждалась необходимость процесса взаимодействия с общественностью для сбора информации офисом ORESJ и определения направлений его деятельности.

ПРИНЦИПЫ

- ♦ В центре нашего внимания находятся приоритеты и жизненный опыт жителей и семей, наиболее уязвимых перед вредом и несправедливостью системы.
- ♦ Мы разрушаем расизм и несправедливость, существующие в наших институтах и системах.
- ♦ Мы уделяем основное внимание устранению последствий, правосудию и равенству.
- ♦ Мы ведем здоровую борьбу, поэтому являемся подотчетными, инновационными и креативными.
- ♦ Мы учимся и адаптируемся с помощью радикального слушания, исследований и размышлений.
- ♦ Мы обосновываем получение ресурсов с помощью равного, гуманизирующего и прозрачного процесса.
- ♦ Мы воздаем по заслугам и ценим.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

- ♦ Мы участвуем с осознанием и сонастройкой всех наших «я», особенно наших расовых личностей.
- ♦ Мы признаем, что мы — системы, а системы — это мы.
- ♦ Мы стремимся к здоровой борьбе, которая отвечает потребностям людей там, где мы находимся, и, как ожидается, будет двигаться дальше.
- ♦ Мы понимаем, что некоторым из нас не приходилось двигаться, а некоторым редко удается замедлить темп. Мы стремимся к праведному, восстановительному темпу.
- ♦ Мы помним, что уязвимость и дискомфорт являются семенами преобразований.
- ♦ Мы помним ту радость и чувство торжества, которое питает нашу свободу и освобождение.

Эти принципы и обязательства служат ориентирами для процесса взаимодействия с общественностью, помогая нам оставаться сосредоточенными на наших целях, отражая и раскрывая области, где нам нужно поработать, и дают нам точку опоры и укрепляют нас в моменты неопределенности и нестабильности. ORESJ будет сохранять эти принципы и обязательства в качестве дара и гарантии справедливости и инклюзивности в округе Контра-Коста.

ПРОЦЕСС ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ: СОЗДАНИЕ СООБЩЕСТВА, НАРАЩИВАНИЕ СИЛЫ

Процесс взаимодействия с общественностью – это процесс слушания, свидетельства и анализа.

Он служит для выявления способов, которыми округ Контра-Коста полностью воплощает и внедряет общественные услуги для ВСЕХ своих жителей, и конкретно для своих чернокожих жителей, коренных жителей и цветных сообществ (ВИРОС), а также для инвестирования в фундаментальные и основополагающие изменения этих способов и реализации этих изменений.

Речь идет о культурном сдвиге и трансформации, смене центров власти и наращивании силы. Процесс и отношения – это приоритеты данного процесса. Структура и форма отражают, реагируют и адаптируются по мере необходимости для создания и поддержания культуры.

Мы добились огромных успехов на пути к впечатляющим итогам процесса взаимодействия с общественностью (см. ниже). Эти шаги были предприняты в свете и вопреки сохраняющимся несправедливым условиям и нарастанию вреда, насилия и страданий, с которыми сталкиваются наши сообщества ВИРОС. Нам следует работать над тем, чтобы сохранить эти успехи и мобилизовать все усилия для их полной актуализации.



НАД ЭТИМ И РАБОТАЕТ ORESJ.

МЫ СТРЕМИМСЯ К СЛЕДУЮЩЕМУ:

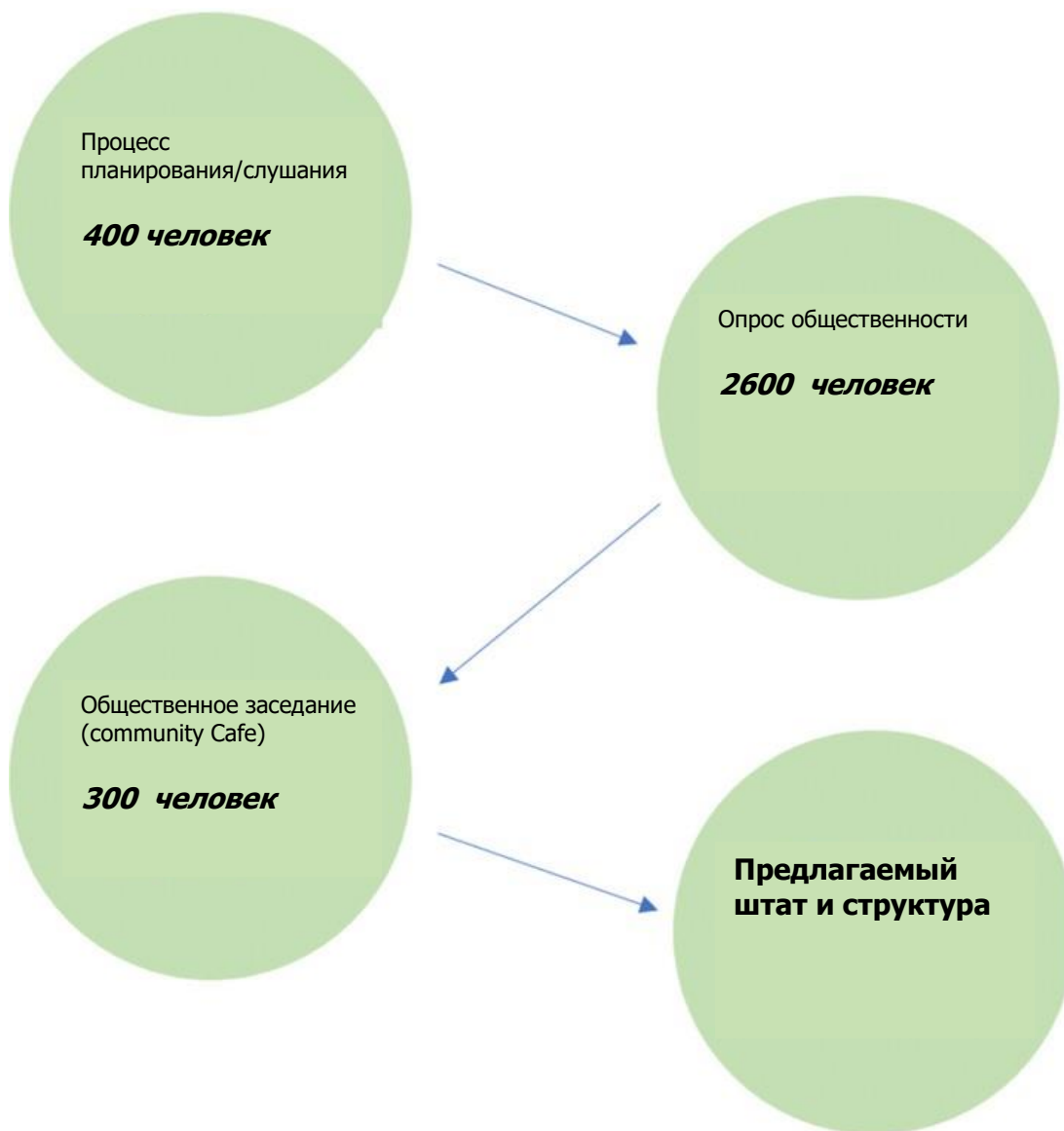
1. Значимое признание и понимание руководителями, департаментами, организациями и представителями программ округа расового вреда и бремени, с которыми сталкиваются жители и сообщества VIPOC округа Контра-Коста.
2. Более сплоченная экосистема округа, основанная на местном опыте, приоритетах и потребностях жителей, наиболее обремененных расовым неравенством и социальной и экономической маргинализацией, и способная реагировать на них.
3. План создания Офиса по расовому равенству и социальной справедливости округа Контра-Коста, который отражает приоритеты и ожидания жителей. Структура, кадровое обеспечение, ресурсы, подотчетность и т.д.
4. Более целеустремленная и коллективизированная база жителей округа и усилия, которые могут обеспечить подотчетность и прозрачность, а также могут мобилизовать, помочь отстаивать, организовывать и реагировать на возникающие условия и возможности, которые поддерживают и защищают расовое равенство и социальную справедливость.



Этот процесс включал множество этапов, описанных ниже.

- ♦ В феврале 2021 года было проведено совместное заседание рабочей группы Host Table с участием жителей из числа ВІРОС, членов Наблюдательного совета и представителей системных партнеров. Его целью были разработка и проведение Кампании по изучению мнений общественности с целью сбора данных для определения будущих приоритетов и структуры ORESJ.
- ♦ Небольшая группа лидеров рабочей группы Host Table, взявшая на себя обязательство вести повседневную работу по планированию, взаимодействию с общественностью и разрабатывать рекомендации, сформировали орган, позже названный Основным комитетом. В этот комитет в основном входят лидеры жителей из числа ВІРОС и представители организаций, возглавляемых представителями ВІРОС. Основной комитет был организован в виде подкомитетов, сосредоточившихся на таких направлениях работы, как управление проектами, коммуникации, текущие исследования и сбор информации.
- ♦ Перед членами рабочей группы Host Table и Основного комитета были поставлены три задачи: 1) разработать окончательную структуру, роли и обязанности Офиса, 2) разработать план, отражающий приоритеты сообщества в работе Офиса; и 3) разработать план прозрачной отчетности Офиса перед общественностью.
- ♦ Члены рабочей группы Host Table и Основного комитета организовали 40 слушаний с участием более 400 жителей и заинтересованных сторон сообщества. Основной комитет провел опрос сообщества, в ходе которого была собрана информация от более чем 2600 человек, и организовал пять общественных собраний (community cafés) с 300 участниками, чтобы поделиться результатами слушаний и опроса.

Выводы и рекомендации, содержащиеся в этом отчете, стали результатом этого надежного и поэтапного процесса взаимодействия с общественностью.





СЛУШАНИЯ

МЕТОДОЛОГИЯ СЛУШАНИЙ

Участники рабочей группы Host Table и члены Основного комитета провели 40 слушаний с более чем 400 участниками. Организаторы всех слушаний подготовили письменные резюме их итогов. Затем организация Ceres Policy Research проанализировала заметки организаторов и выявила общие темы.

1. Ceres рассмотрела ответы на два вопроса: «С какими проявлениями расизма вы сталкивались в округе Контра-Коста?» и «Что вам нужно сейчас или в целом от ORESJ?»
2. Ответы были закодированы в категориях «вред» и «потребности».
3. Наиболее часто выявленный вред исходил от уголовно-правовой системы, системы образования и обеспечения жильем.⁵
4. Наиболее распространенными высказанными потребностями были взаимодействие с общественностью, адвокация, исцеление, доступ к продовольствию и правосудию, развитие и участие молодежи, возмещение ущерба, а также искусство и культура.

⁵ В ходе нескольких общественных заседаний community café в июле 2022 года, на которых были представлены результаты опроса, некоторые члены сообщества спрашивали об использовании термина «вред». А именно люди сообщили, что им неясно, что имеется в виду под вредом, и выразили обеспокоенность тем, что игнорирование конкретных типов и случаев причинения вреда затрудняет департаментам и подразделениям округа устранение и возмещение такого вреда. Кодирование категории вреда было основано на опыте, которым поделились на слушаниях.

ИТОГИ СЛУШАНИЙ

Слушания позволили выявить безмерное страдание наряду с острым желанием увидеть работу ORESJ и надеждой, что офис достигнет своих целей. Вот основные итоги слушаний:

- ♦ Глубокое и активное изучение мнений имеет основополагающее значение для изменений и трансформации.
- ♦ Чем больше мы выслушиваем мнения, тем больше нам их нужно выслушивать.
- ♦ Наши жители хотят и нуждаются в том, чтобы руководители округа прислушивались к ним.
- ♦ Наши сообщества испытывают и переживают много боли и страданий. Люди не чувствуют себя в безопасности.
- ♦ Есть страх возмездия за открытые высказывания.
- ♦ Нам нужно больше времени, чтобы обеспечить широкое и глубокое взаимодействие. У нас есть жители, которые полны надежд, но также есть много сомневающихся. Все надеются, что руководители округа изменят этот нарратив.

Когда команда Ceres проанализировала информацию о слушаниях вместе с полученными знаниями, она рекомендовала провести полный опрос общественности. Этот опрос будет основываться на выводах слушаний и позволит Основному комитету связать конкретные мнения и опыт причинения вреда и насилия с демографическими данными, такими как раса, сексуальная ориентация, возраст, статус бездомности, почтовый индекс и проверяемый район.

Во время этих слушаний люди неоднократно рассказывали об инцидентах, состояниях, динамике дистресса (эмоционального и физического), исключении, преследовании, обвинении, отказе в услугах и ресурсах, а также о прямом насилии со стороны систем и учреждений округа и внутри них. Также они сообщили о том, как этот вред повлиял на опыт насилия в их семьях и сообществах. Затем в опросе разграничивались вред и насилие. Уровень и масштабы вреда и насилия, с которыми столкнулись респонденты опроса, говорит об эндемическом вреде, который существует во всей экосистеме округа и внутри нее. Типы полученного вреда заслуживают дальнейшего изучения и понимания, но они не уменьшают и не должны уменьшать значение этих выводов.

ОПРОС ОБЩЕСТВЕННОСТИ ВСЕГО ОКРУГА

Ceres учредила Комитет по данным Основного комитета, который рассмотрел итоги слушаний и разработал анкету опроса. Целью опроса было показать представителям общественности, что они могут честно рассказать о своем опыте без опасений за свою безопасность. По этой причине ответы, которые мы получили от респондентов, дают бесценную информацию об опыте людей по всему округу. В частности, в ходе опроса запрашивалась следующая информация:

- ♦ **Демографические данные.** В этом разделе каждому респонденту было предложено указать свой возраст, город(а), в котором(-ых) он живет и/или работает, доход домохозяйства, расовую/этническую принадлежность, гендерную идентичность, сексуальную ориентацию и принадлежность к следующим сообществам: люди с ограниченными возможностями, ЛГБТК, мусульмане или бездомные.
- ♦ **Обзор вреда системы.** В этом разделе задавался вопрос: «Причиняли ли вам когда-либо вред какие-либо из следующих систем? Мы спросили об этом, чтобы мнение тех, кто больше всего пострадал от систем, легло в основу решений, предлагаемых Офисом. (Отметьте все подходящие варианты или добавьте описание в разделе «другое»).

Респондентам предоставили список из тринадцати государственных систем и спросили, пострадали ли они от этих систем. Вот эти системы: система здравоохранения, система психического здоровья, система образования, система раннего образования, система уголовного/правового правосудия/правосудия для взрослых, молодежная уголовная/правовая/судебная система, система социальных услуг, обеспечение жильем, служба занятости, система социального обеспечения детей, система планирования и землепользования, избирательная и транспортная системы.

Опрос позволял каждому человеку самостоятельно определить вред (см. сноску 5). Примечательно то, в то время как термин «система» в опросе охватывает как городские, так и окружные услуги, большинство систем (например, здравоохранение, социальные услуги) предоставляются исключительно или преимущественно окружными департаментами. В области правоприменения, в котором и города, и округ играют важные роли, округ должен сосредоточиться на тех услугах и вреде, которые входят в его компетенцию и за которые он несет ответственность.

Обзор подверженности насилию. Респондентов спросили:

- ♦ «Подвергались ли вы насилию?» Им была предоставлена следующая информация для руководства в ответах на вопросы этого раздела:

«Это может означать насилие в семье/со стороны интимного партнера, насилие в обществе и насилие со стороны правительства. Насилие со стороны правительства обозначает чувство того, что правительство и существующие системы не заботятся о вашем благополучии. Вам не нужно быть непосредственной жертвой такого насилия. Вы могли стать свидетелем или жертвой насилия, совершенного в отношении члена семьи, друга, соседа и т.д.».

В этом разделе перечислены десять различных форм насилия. Респондентов попросили рассказать, сталкивались ли они с чем-либо из следующего: насилие в семье, насилие со стороны интимного партнера, насилие со стороны соседей, насилие со стороны интимного полиции, насилие со стороны правительства, насилие на расовой почве, насилие против иммигрантов, гомофобное и трансфобное насилие, гендерное насилие и экономическое насилие.

- ♦ **Ожидания от офиса ORESJ.** Что касается четвертого раздела, Комитет по данным преобразовал приоритеты, определенные в ходе слушаний, в дополнительные вопросы. В этом разделе перечислены приоритеты, определенные по итогам слушаний и каждого респондента спрашивают, согласен ли он или нет с тем, что каждая тема должна быть приоритетной. К числу предложенных вариантов относились адвокаты, взаимодействие с общественностью, система образования, лечение, уголовная и правовая системы, возмещение ущерба, развитие и вовлечение молодежи, доступ к еде, правосудие, искусство и культура, жилье и бездомность.
- ♦ **Структура офиса ORESJ.** В пятом разделе респондентов спрашивали, где должен располагаться офис, кто должен укомплектовывать его персоналом и как обеспечить подотчетность офиса за свою работу.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА

Основной комитет собрал 2655 анкет опроса общественности. Организация Ceres Policy Research собрала и проанализировала данные. Результаты обобщены ниже:

ДЕМОГРАФИЯ

Респонденты опроса представляли множество различных точек зрения и регионов страны. Цифры ниже отражают количество людей в каждой группе.

РАЙОН ОКРУГА

ЗАПАД КОНТРА-КОСТА	907
ЦЕНТР КОНТРА-КОСТА	608
ЮГ КОНТРА-КОСТА	502
ВОСТОК КОНТРА-КОСТА	367

ВОЗРАСТ

МОЛОДЕЖЬ В ПЕРЕХОДНОМ ВОЗРАСТЕ	123
ЛЮДИ СТАРШЕ 56	429

ДОХОД

ЗА ЧЕРТОЙ БЕДНОСТИ	322
МЕНЬШЕ СРЕДНЕГО ДОХОДА СЕМЬИ ПО ОКРУГУ (107 тыс. \$)	2100

РАСОВАЯ/ЭТНИЧЕСКАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ	
ЧЕРНЫЕ/АФРИКАНЦЫ ИЛИ ЦЕНТРАЛЬНЫЕ, ВОСТОЧНЫЕ, ЮЖНЫЕ ИЛИ ЗАПАДНЫЕ АФРИКАНЦЫ	1009
БЕЛЫЕ	612
ЛАТИНОАМЕРИКАНЦЫ	415
АЗИАТЫ	366
АРАБЫ ИЛИ С БЛИЖНЕГО ВОСТОКА ИЛИ ИЗ СЕВЕРНОЙ АФРИКИ (ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ 105 ЧЕЛОВЕК — МУСУЛЬМАНЕ)	134
КОРЕННЫЕ АМЕРИКАНЦЫ/КОРЕННЫЕ НАРОДЫ	50

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА	
ЖЕНЩИНЫ	1396
МУЖЧИНЫ	1115
НЕБИНАРНЫЕ	96
ЛГБТК	240
ИНВАЛИДЫ	180
БЫЛИ БЕЗДОМНЫМИ	355
ЛЮДИ, СООБЩИВШИЕ О ОГРАНИЧЕНИИ ДОСТУПА К УСЛУГАМ ИЗ-ЗА ИХ ИММИГРАЦИОННОГО СТАТУСА*	746
ДОМИНИРУЮЩИЙ ЯЗЫК, КРОМЕ АНГЛИЙСКОГО	69

Этот набор демографических данных показывает, что этот опрос общественности был революционным. Основной комитет ORESJ смог запросить обратную связь у сообществ, наиболее пострадавших от социальной и расовой несправедливости. Исследователям, проводящим опросы, часто труднее всего охватить чернокожие сообщества. В этом опросе наибольшее количество респондентов были чернокожими или выходцами из Центральной, Восточной, Южной или Западной Африки. В то же время мы смогли охватить людей, которые являются иммигрантами, ЛГБТК, бездомными и инвалидами.

Мы использовали различные слои идентичностей респондентов, чтобы создать колесо идентичностей (см. ниже). Это колесо было разработано, чтобы напомнить нам, что у каждого есть несколько связанных идентичностей. Мы вернулись к этому, когда исследовали вред и насилие, чтобы увидеть, какие сообщества пострадали больше всего.



СООБЩЕНИЯ О ВРЕДЕ ОТ СИСТЕМ

Люди из различных мест всего округа сообщили, что им вредят все тринадцать систем, указанных в анкете опроса. Открытый вопрос позволял людям описать вред, с которым они столкнулись. Четыре наиболее распространенных вида вреда представлены ниже:

- 21% респондентов заявили, что не имеют доступа или ресурсов для получения услуги;
- 19% сообщили о расовой дискриминации;
- 10% утверждают, что им причинили физический или эмоциональный вред;
- 8% рассказали о неадекватном или плохом обращении со стороны персонала.

Большинство из этих систем являются департаментами руководства округа. Мы отделили выводы, касающиеся систем, подотчетных Наблюдательному совету, от тех, которые не подотчетны ему. Ряд респондентов из 2655 сообщили, что им причинили вред:

Системы, включающие агентства, подотчетные Наблюдательному совету

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ	876
СИСТЕМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	734
СИСТЕМА ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ	739
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЕМ	718
СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ	655
УГОЛОВНАЯ/ПРАВОВАЯ СИСТ./СИСТ./ПРАВОСУДИЯ ДЛЯ	593
ВЗРОСЛЫХ УГОЛОВНАЯ/ПРАВОВАЯ СИСТ./СИСТ.ПРАВОСУДИЯ ДЛЯ	490
МОЛОДЕЖИ СИСТЕМА СОЦОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ	431
СИСТЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ И ЗЕМЛЕПОЛЬЗОВАНИЯ	449
ИЗБИРАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА	333

Системы, которые НЕ включают агентства, подотчетные Наблюдательному совету

СИСТЕМА (ОБЩЕГО) ОБРАЗОВАНИЯ	739
СИСТЕМА РАННЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	400
ТРАНСПОРТНАЯ СИСТЕМА	155

Ceres также изучила, какие из групп, выявленных в демографическом разделе опроса, столкнулись с более высоким уровнем вреда, чем другие. На следующей диаграмме показывается, что многие разные группы получили несопоставимые уровни вреда. Сообщества чернокожих и иммигрантов испытали несопоставимый вред от наибольшего количества агентств.



СООБЩЕНИЯ О ВОЗДЕЙСТВИИ НАСИЛИЯ

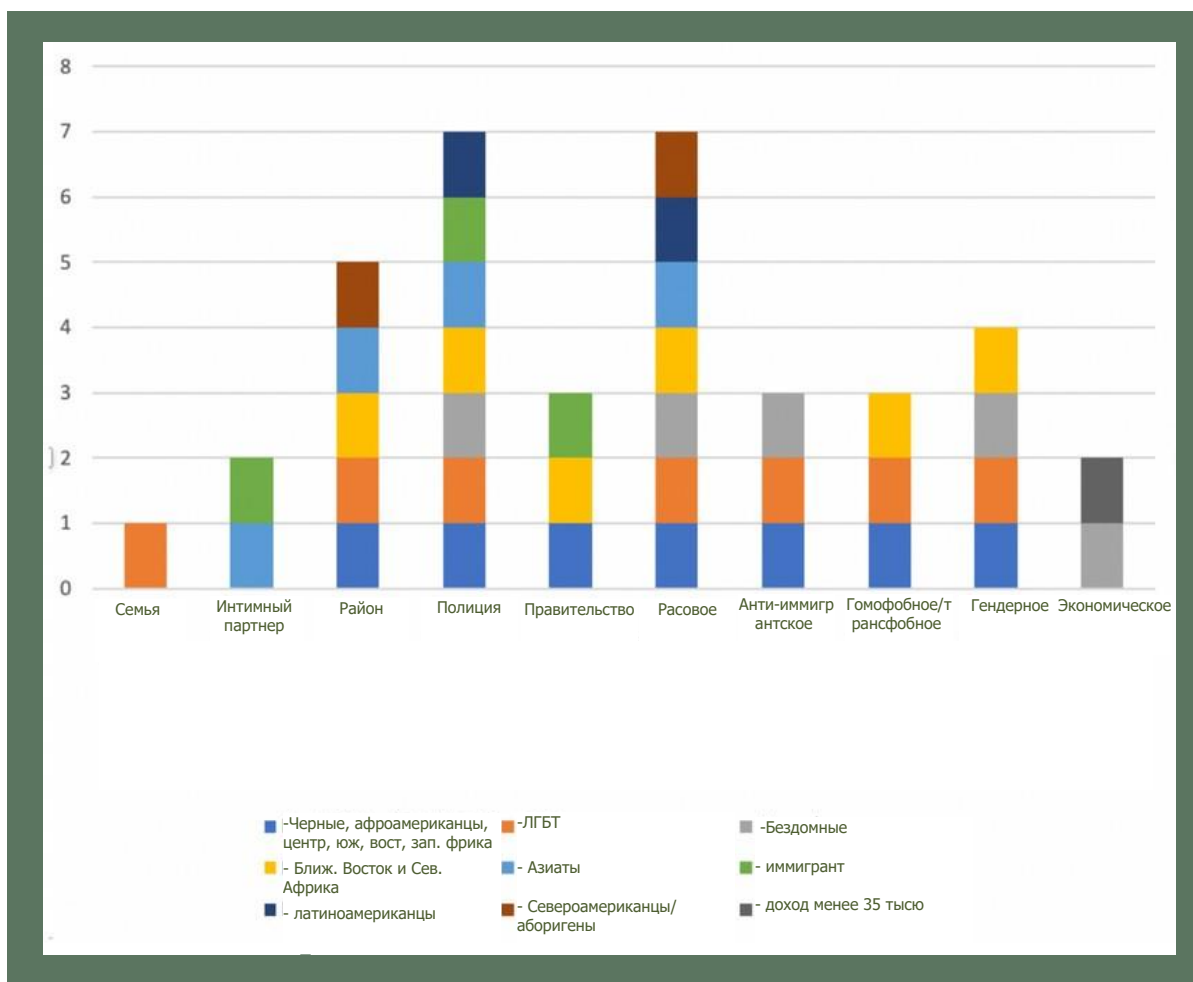
Люди по всему округу сообщали, что подвергались всем десяти формам насилия.⁶ Из 2655 респондентов:

Люди сообщали о том, что сталкивались со следующим:

РАСОВОЕ НАСИЛИЕ	1028
ПОЛИЦЕЙСКОЕ НАСИЛИЕ	896
НАСИЛИЕ ПРОТИВ ИММИГРАНТОВ	754
НАСИЛИЕ В РАЙОНЕ	747
ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ	735
ГОМОФОБНОЕ/ТРАНСФОБНОЕ НАСИЛИЕ	609
НАСИЛИЕ СО СТОРОНЫ СЕКСУАЛЬНОГО ПАРТНЕРА	576
ГОСУДАРСТВЕННОЕ НАСИЛИЕ	575
ЭКОНОМИЧЕСКОЕ НАСИЛИЕ	504
НАСИЛИЕ В СЕМЬЕ	482

⁶ Подкомитет по данным решил дифференцировать каждую из этих форм насилия. Как только Офис начнет определять приоритеты для программирования, эти категории можно будет комбинировать по-разному. Некоторые организации могут захотеть объединить гендерное насилие и насилие на почве гомофобии/трансфобии. Некоторые организации могут захотеть объединить гендерное насилие с насилием со стороны интимного партнера и насилием в семье. Некоторые организации могут захотеть объединить насилие на расовой почве с насилием против иммигрантов.

Ceres также изучила, какие группы, выявленные в демографическом разделе, чаще подвергалась насилию по сравнению с другими группами. На следующей диаграмме показано, что многие различные группы подвержены более высокому риску столкновения с насилием. Сообщества чернокожих и ЛГБТК+ имеют более высокий риск подвергнуться самому разнообразному насилию.



ПРИОРИТЕТЫ ОФИСА

В опросе задавался вопрос о том, были ли приоритеты, отмеченные при обсуждении в фокус-группах, также были приоритетными для людей, участвовавших в опросе.

Как должен работать Офис?

- Взаимодействие с общественностью: 1301 человек
- Адвокация: 1019 человек

Вред

- Уголовно-правовая система: 1262 человека
- Система образования: 1097 человек

Потребности

- Лечение: 1142 человека
- Доступ к еде и справедливость: 1142 человека
- Развитие и вовлечение молодежи: 980 человек
- Компенсации: 886 человек
- Обеспечение жильем: 838 человек
- Искусство и культура: 573 человек

СТРУКТУРА ОФИСА

Опрос также предоставил важную информацию о том, каким члены сообщества хотели бы видеть структуру и персонал Офиса. Эти результаты объединены с разделом «Структура и персонал офиса» ниже.



АНАЛИЗ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ



После сбора данных опроса Основной комитет проанализировал выводы, запросил дополнительную обратную связь сообщества, провел интенсивные исследования и организовал подготовку окончательной презентации Наблюдательному совету. Мероприятия включали заседания подкомитетов, заседания Основного комитета и общественные заседания (community cafés).

ОСНОВНЫЕ ПОДКОМИТЕТЫ

В начале своей работы Основной комитет создал структуру управления, которая включала несколько подкомитетов, в том числе:

Управление проектами

Подкомитет по управлению проектами собирался раз в две недели для подготовки повестки дня заседаний Основного комитета, которые также проводились раз в две недели.

Подкомитет по данным

Подкомитет по данным разработал, распространил и проанализировал результаты опроса.

Подкомитет по исследованию структуры офиса

Подкомитет по исследованию структуры офиса провел обширное исследование исходных данных десятков офисов по расовому равенству по всей стране. Его представители провели собеседования с сотрудниками этих офисов и попытались определить модель, в которой могли бы использоваться источники государственного финансирования, а также учитывались проблемы и скептицизм сообщества. Они искали модель, которая могла бы вызывать доверие у людей, сообщавших о вреде, причиненном им учреждениями округа.⁷

Подкомитет по взаимодействию с общественностью

Подкомитет по взаимодействию с общественностью проводил заседания с целью выработки стратегии привлечения жителей округа к разработке и проверке рекомендаций Наблюдательному совету относительно структуры и приоритетов Офиса.

⁷ Для получения информации обо всех офисах по всей стране свяжитесь с доктором Керби Линчем по адресу klynch@cerespolicyresearch.com.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ЗАСЕДАНИЯ (COMMUNITY CAFÉS)

В июле 2022 года Основной комитет спонсировал пять отдельных общественных заседаний жителей Контра-Коста. Четыре заседания были организованы по областям округа: западное, южное, центральное и восточное. Дополнительное заседание было организовано для лидеров общественных организаций округа.

Каждое из этих мероприятий длилось два с половиной часа. Их организаторами выступили несколько членов Основного комитета и сотрудники Ceres. Согласно принципам языковой справедливости, на заседаниях предоставлялись услуги перевода на американский язык жестов и испанский язык.

На каждом заседании докладчики рассматривали цель процесса планирования, ключевые задачи, наши основные принципы и результаты опроса, относящиеся к каждому региону. После рассмотрения результатов опроса участникам была предоставлена возможность поделиться своими мыслями. После раздачи предварительных проектов структуры и приоритетов Офиса на первые три года участникам заседания было предложено высказать свое мнение по ним.

ВЫЕЗДНЫЕ ЗАСЕДАНИЯ ОСНОВНОГО КОМИТЕТА

Итоги интенсивной работы подкомитетов Основного комитета, наряду с анализом и обратной связью общественных заседаний, были собраны и обсуждены на двух выездных заседаниях Основного комитета. Участники этих заседаний выработали коллективные рекомендации в отношении приоритетов Офиса на первые три года, утвердили план штатного расписания Офиса и предлагаемую модель его структуры.

Следующие выводы и рекомендации стали результатом синтеза идей и мудрых предложений, высказанных на заседаниях подкомитетов, общественных заседаниях и выездных заседаниях Основного комитета.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДЕЛИ «ДВУХ ШЛЯП»

Ряд организаций с течением времени в равной степени выполняли две основные функции. Для ORESJ это означает придание равного значения целям нашей работы, таким как трансформация внутреннего окружного агентства и взаимодействие с внешней общественностью. Этот офис будет стремиться:

1. Усилить образование, увеличить ресурсы и укрепить политику для борьбы со структурным расизмом и его влиянием на жителей сообщества.

И

2. Проводить оценку, оказывать поддержку и осуществлять координацию работы по обеспечению расового равенства внутри окружных агентств и департаментов и между ними.

ПРИОРИТЕТЫ ОФИСА НА 1–3 ГОДА

Основной комитет разработал список приоритетов Офиса для достижения этих двух связанных между собой целей. Первоначальный список был представлен посетителям мероприятия Community Café («Кафе сообщества») для получения обратной связи. Затем проект приоритетов был пересмотрен, чтобы включить в него вклад сообщества и интенсивное обсуждение членами Основного комитета, что привело к следующему рекомендуемому объему работы.

В течение первых трех лет Офис по расовому равенству и социальной справедливости должен выполнить следующие задачи:

1. Создать межведомственную группу из представителей окружных департаментов. Эта группа будет оценивать и координировать усилия по обеспечению расового равенства и социальной справедливости в округе.

2. Создать атмосферу безопасности и гостеприимства и культуру сопричастности в округе Контра-Коста. Эти задачи включают в себя, в частности, следующие компоненты:

- ♦ Создание механизма рассмотрения индивидуальных и групповых проблем/жалоб.
- ♦ Продвижение в учреждениях культуры, способствующей равенству, инклюзивности и социальной справедливости.
- ♦ Завершение разработки и реализации плана языкового равенства в округе Контра-Коста, чтобы гарантировать жителям и семьям значимую и равную возможность подавать заявки на получение услуг, предлагаемых окружными департаментами, получать такие услуги, участвовать в их оказании и пользоваться их выгодами. (См. историю плана в Приложении С).
- ♦ Нарращивание потенциала для молодежного лидерства и взаимодействия с молодежью.



3. Нарращивание потенциал установления доверия независимо от расы, этнической принадлежности, дохода, иммиграционного статуса, сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Эти задачи включают в себя, в частности, следующее:
 - ♦ Создание информационной панели данных, содержащей результаты нашего опроса общественности и позволяющей отслеживать и объединять данные о запросах и жалобах общественности и тенденциях в сообществе.
 - ♦ Содействие текущим беседам с членами сообщества о результатах нашего опроса.
 - ♦ Создание инфраструктуры данных.
4. Проведение ландшафтного анализа расовой (не)справедливости. А именно:
 - ♦ Выполнение аудита расовой справедливости в окружных департаментах.
 - ♦ Формирование «учебных лабораторий» для членов Наблюдательного совета, руководителей и сотрудников департаментов.
 - ♦ Запуск карты отчета расовой справедливости Контра-Косты, которая включает сводную информацию о потребностях и жалобах общественности.
5. Проверка того, насколько выделение бюджетных ассигнований округа соответствует принципам равенства, в том числе социальной справедливости, чтобы устранить коренные причины неравенства. Эти задачи включают в себя, в частности, следующее:
 - ♦ Работа с Коалицией за бюджетную справедливость (Budget Justice Coalition) для инициирования партиципативного бюджетного процесса, который может первоначально финансироваться за счет средств ARPA.
6. Анализ и продвижение в окружных учреждениях политики, направленной на достижение равенства и справедливости и обеспечения всем возможностей.

ПЕРСОНАЛ ОФИСА

В рамках опроса общественности респондентов спрашивали о составе сотрудников офиса. Большинство выразило желание укомплектовать офис членами сообщества. Это предпочтение высказали 48,2% респондентов по сравнению с 31,9% респондентов, предпочитающих служащих округа, и 16,7% респондентов, предпочитающих назначенцев.

Основной комитет рекомендует, чтобы к концу третьего года ORESJ сформировал штат, включающий 13 штатных должностей и два консультативных совета. Этот штат сотрудников сравним со штатами других офисов по вопросам справедливости, равенства и разнообразия (JEDI). В офисе Округа Малтнома в Орегоне (нас. 810 000) работают 7 человек. В офисе округа Кинг в Вашингтоне (нас. 2,25 млн) имеется штат из 19 человек. В округе Сонома (нас. 406 800) работают пять человек.

На приведенном ниже рисунке представлена организационная схема. Иллюстрация имеет цветовую кодировку, чтобы отразить ожидания Основного комитета в отношении формирования штата Офиса в трехлетний период.



ПЕРВЫЙ ГОД

Должности, которые должны быть заполнены в первый год, включают:

- ♦ два содиректора офиса: один директор координирует работу с окружными департаментами, а другой — работает с общественностью;
- ♦ координатор по примирению;
- ♦ координатор языкового равенства;
- ♦ аналитик данных;
- ♦ аналитик по бюджету и политике.

Два содиректора должны быть наняты в первую очередь. Затем они возглавят формирование штата офиса и займется наймом дополнительного персонала.

ВТОРОЙ ГОД

ORESJ нанимает специалиста по коммуникациям и координатора партиципативного бюджета.

Кроме того, ORESJ создаст Консультативный совет по жизненному опыту общественности, состоящий из 20 жителей, которые непосредственно пострадали от систем, с четырьмя представителями от каждого региона округа. Эти должности будут включать постоянные штатные места для людей, занимающихся вопросами веры, образования, труда и интересами молодежи. Этот Совет является стержнем рекомендательного и контрольного механизма общественности. Жизненно важно, чтобы представители общественности, особенно те, кто пострадал от вреда от систем округа и различных форм маргинализации, выполняли функции поддержки и авторства в работе Офиса и согласования его работы. Чтобы Консультативный совет по жизненному опыту общественности предоставил жителям возможность вносить изменения во внутреннюю культуру округа, мы рекомендуем принять модель «Спектр форм взаимодействия с сообществом от вовлечения до сопричастности», разработанную Розой Гонсалс и Facilitating Power. Эта модель используется, демонстрируется и принимается командой по расовому равенству города Ричмонд, а также инициативой Healthy Contra Costa (см. Приложение С).

Основной комитет предполагает, что его члены будут выполнять функции консультантов в течение первого года, после чего эта роль перейдет к Консультативному совету жизненного опыта общественности. Состав членов Консультативного совета будет меняться в порядке ротации до тех пор, пока состав нового совета не будет отражать рекомендуемый диапазон по регионам и секторам сообщества.

ТРЕТИЙ ГОД

ORESJ создаст четыре зоны расового равенства (REZ) в течение третьего года. Эти зоны будут соответственно представлять западную, южную, центральную и восточную области округа. Для укомплектования персонала этих зон ORESJ наймет четырех региональных лидеров, по одному на каждую зону. Основной комитет предполагает, что эти зоны будут функционировать по образцу и подобию зон равенства в области здоровья в Род-Айленде. Зоны будут поддерживать связь с Наблюдательным советом, но работать как независимые организации. Они будут играть стратегическую роль в реализации политики и приоритетов ORESJ. Они также будут запрашивать обратную связь и отзывы членов общественности в своих регионах, чтобы улучшить общественные услуги и результаты труда. Наконец, каждый лидер борьбы за расовое равенство будет выступать в качестве омбудсмана, ответственного за рассмотрение жалоб представителей общественности на окружные агентства.

ORESJ также создаст программу стипендий «Расовое равенство» для студентов университетов, которые могут помочь Офису в проведении текущих исследований и оценок. Эти стипендиаты будут выбраны из затронутых сообществ и создадут канал для занятости в области исследований политики.

ПОЭТАПНЫЙ БЮДЖЕТ НА ПЕРСОНАЛ

Согласно нашему исследованию, для персонала должны быть установлены следующие уровни заработной платы.

ДОЛЖНОСТЬ	Мин.	Макс.	Код
СОДИРЕКТОР (АКЦЕНТ НА ВНУТРЕННИХ ДЕЛАХ ОКРУГА)	197 000	240 000	NAA1
СОДИРЕКТОР (АКЦЕНТ НА ОТНОШЕНИЯХ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ)	197 000	240 000	NAA1
КООРДИНАТОР ПО ПРИМИРЕНИЮ	119 000	145 000	7AGB
КООРДИНАТОР ПО ЯЗЫКОВОМУ РАВЕНСТВУ	119 000	145 000	7AGB
АНАЛИТИК ДАННЫХ	77 000	120 000	ADVB
АНАЛИТИК ПО БЮДЖЕТУ И ПОЛИТИКЕ	77 000	120 000	ADVB
СПЕЦИАЛИСТ ПО КОММУНИКАЦИЯМ	119 000	145 000	7AGB
КООРДИНАТОР ПАРТИЦИПАТИВНОГО БЮДЖЕТА	119 000	145 000	7AGB
СПЕЦИАЛИСТ ПО РЕСУРСАМ (РАЗВИТИЕ ФОНДОВ)	128 000	164 000	7BFA
ЛИДЕР ПО РАСОВОМУ РАВЕНСТВУ (ЗАПАД)	128 000	164 000	7BFA
ЛИДЕР ПО РАСОВОМУ РАВЕНСТВУ (ЮГ)	128 000	164 000	7BFA
ЛИДЕР ПО РАСОВОМУ РАВЕНСТВУ (ЦЕНТР)	128 000	164 000	7BFA
ЛИДЕР ПО РАСОВОМУ РАВЕНСТВУ (ВОСТОК)	128 000	164 000	7BFAI

СТРУКТУРА ОФИСА

Как показывают результаты нашего опроса члены общественности разделились во мнениях о том, где должен располагаться офис. 39,6% респондентов хотели бы видеть офисы, созданные в пределах их надзорных округов, 28,7% предпочитают центральный офис, а 12,9% — мобильные офисы.

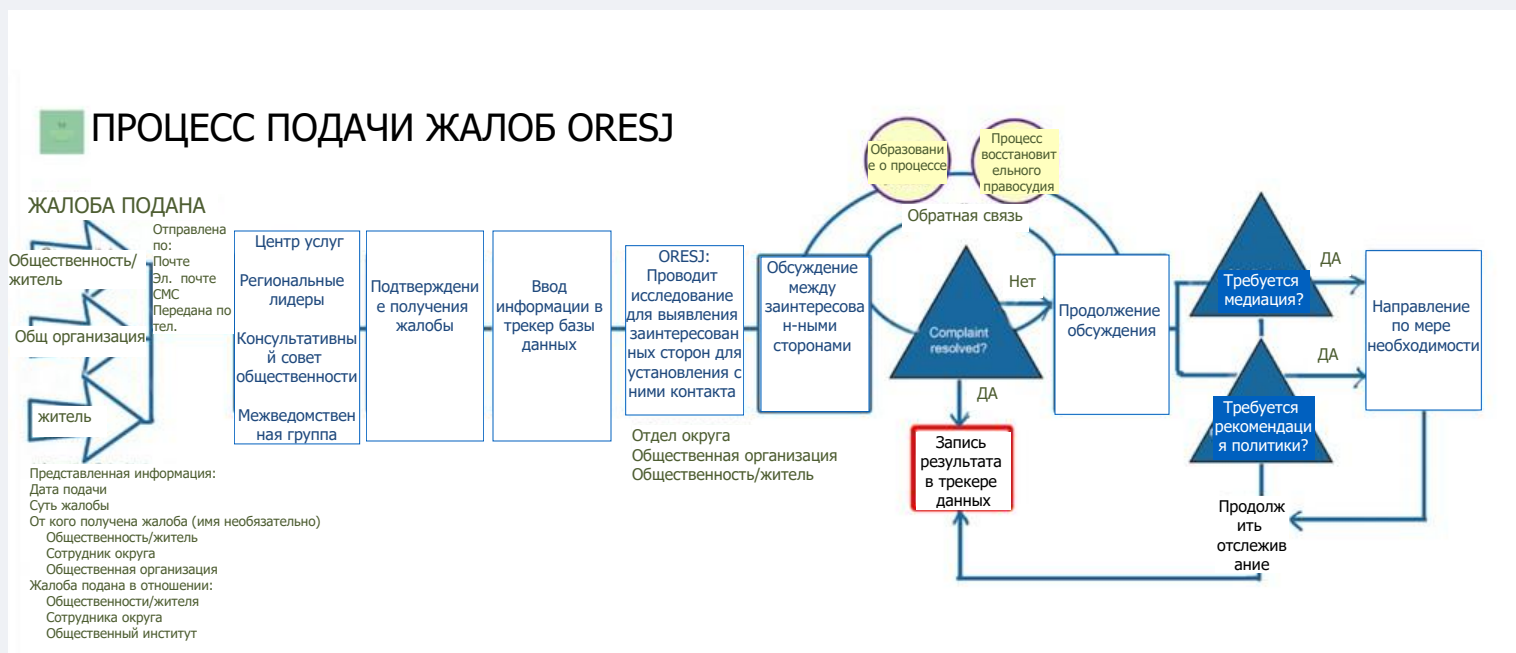
Реагируя на эти мнения, ORESJ рекомендует создать центральный офис, работающий с населением следующими способами:

- мобильный офис в микроавтобусе;
- дополнительные часы работы на выезде в библиотеках, школах и партнерских общественных организациях;
- ежемесячные мероприятия для общественности;
- социальные сети и коммуникационные каналы;
- партнерство с горячей линией округа 211.



ПРОЦЕСС ПОДАЧИ ЖАЛОБ В ORESJ

Создание процесса получения жалоб общественности и принятия по ним мер представляет собой одну из наиболее важных задач в течение первого года работы Офиса. Представители общественности, которые присутствовали на слушаниях ORESJ, отвечали на вопросы анкеты и посещали общественные заседания, в качестве первоочередной задачи назвали разработку надежного нового процесса подачи жалоб, которому они могут доверять. Предварительный план этого процесса представлен ниже. Содиректора ORESJ должны рассмотреть этот план, затем представить его на собрании общественности, чтобы получить обратную связь от ее представителей, а затем реализовать план как можно скорее.




РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОСНОВНОГО КОМИТЕТА НАБЛЮДАТЕЛЬНОМУ СОВЕТУ

Основной комитет рекомендует следующее:

1. В первый год работы ORESJ нужно нанять персонал на следующие должности:

- ♦ Два содиректора: один директор сосредоточится на координации и расширении работы с окружными департаментами в области равноправия, а другой — на более тесной работе с населением. Комитет по вопросам равенства Наблюдательного совета (существующий Комитет по надзору за наймом будет расширен и переименован в Комитет по вопросам равенства) совместно с Офисом окружного администратора займется разработкой процесса найма двух содиректоров с учетом значимого мнения сообщества. Содиректора возглавят усилия по формированию ORESJ и найму оставшихся сотрудников.
- ♦ Координатор по языковому равенству должен завершить разработку и реализацию Плана по языковому равенству в округе, чтобы обеспечить жителям и семьям значимую и равную возможность подавать заявки на получение услуг, предлагаемых окружными департаментами, получать такие услуги, участвовать в их оказании и пользоваться их выгодами.
- ♦ Координатор по примирению сосредоточит внимание на стратегиях и действиях по устранению исторического вреда и неравенства.
- ♦ Аналитик данных.
- ♦ Аналитик по бюджету и политике.

2. ORESJ учреждается как отдельный департамент округа, который подчиняется непосредственно Наблюдательному совету. Проверка работы ORESJ регулярно проводятся Комитетом по равенству наблюдательного совета, который должен убедиться в том, что штаты ORESJ эффективно укомплектованы и офис ведет эффективную работу по достижению своих целей.



3. ORESJ создаст центральный офис, мобильные офисы и четыре региональные зоны расового равенства в течение трех лет.

4. После найма содиректоров, ORESJ сформирует межведомственный комитет представителей от каждого департамента округа. Этот межведомственный комитет будет оценивать, поддерживать и координировать существующие усилия по обеспечению равенства в округе и разработает план расширения работы по обеспечению равенства в партнерстве с Офисом окружного администратора и Наблюдательным советом.

5. Чтобы обеспечить преемственность в управлении ORESJ, Основной комитет будет выступать в качестве консультативного органа ORESJ до тех пор, пока офис не будет полностью преобразован в Консультативный совет сообщества по опыту проживания (как описано на странице 36) во второй год существования офиса.

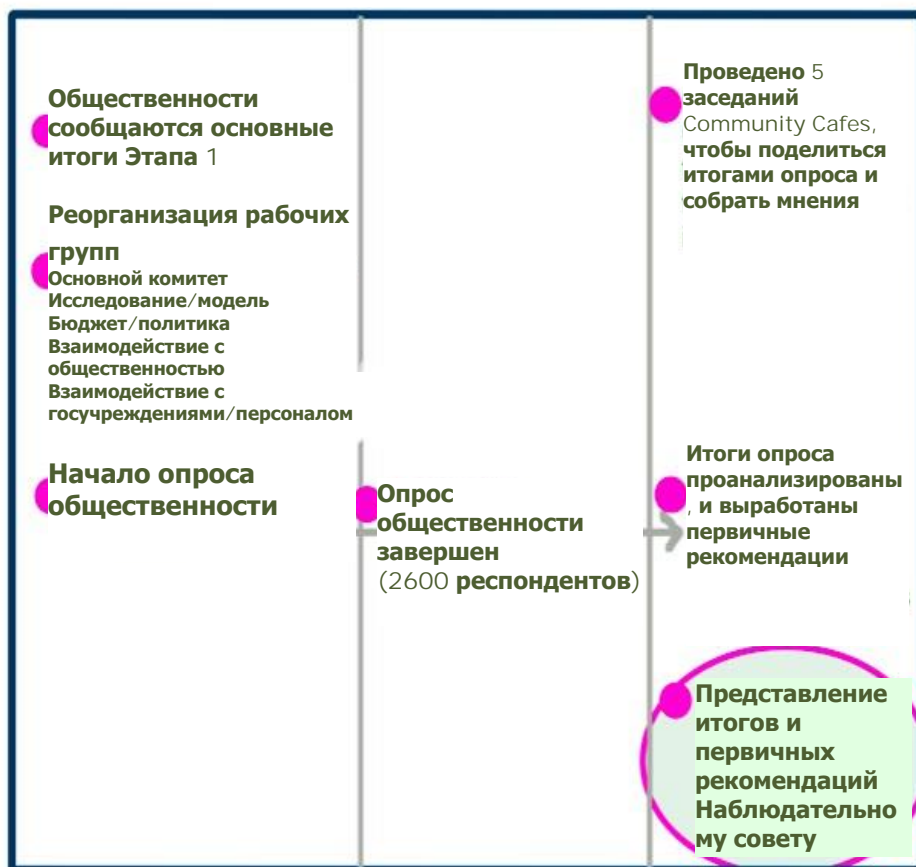
6. ORESJ в сотрудничестве с Офисом окружного администратора и Комитетом по равенству Наблюдательного совета разработает план по реализации других рекомендаций, содержащихся в отчете Основного комитета.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

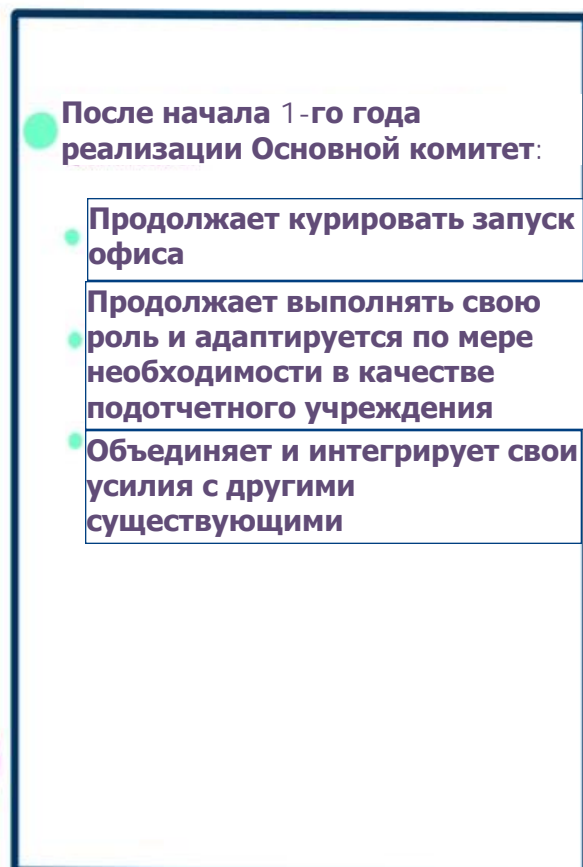
ГРАФИК ПЛАНИРОВАНИЯ



ЭТАП ПЛАНИРОВАНИЯ 2



1-Й ГОД РЕАЛИЗАЦИИ



1 кв. 2022

2 кв. 2022

3 кв. 2022

4 кв. 2022 и далее

ПРИЛОЖЕНИЕ В

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ НАБЛЮДАТЕЛЬНОМУ СОВЕТУ В ИЮНЕ 2021 ГОДА

Следующие рекомендации были представлены Основным комитетом Наблюдательному совету в июне 2021 года.

Чтобы сделать функционирование округа более справедливым, Основной комитет рекомендовал супервайзерам:

- ♦ В сотрудничестве с рабочей группой Host Table обеспечить поддержку и посещаемость слушаний жителями ваших округов.
- ♦ Обеспечить синхронный перевод на всех заседаниях Наблюдательного совета и заседаниях комиссии (выбранные языки должны быть языками, количество носителей которых превышает минимальный порог по итогам переписи).
- ♦ На всех заседаниях Наблюдательного совета и Комиссии следует выражать благодарность за землю и труд.
- ♦ Следует создать Целевую группу по возмещению ущерба для изучения и внесения предложений по возмещению ущерба афроамериканцам в округе Контра-Коста.
- ♦ Необходимо заказать исследование исторических и современных последствий и издержек расизма в округе Контра-Коста.
 - В исследовании должны принимать участие члены и сотрудники Наблюдательного совета, главы департаментов/отделов, участвующих в просвещении по вопросам расового вреда в областях и секторах работы, находящихся под надзором округа, включая системы здравоохранения, системы уголовного права/правосудия, правоохранительные органы, защита детей, социальные услуги, психическое здоровье, дошкольное образование, выборы, планирование и землепользование, а также транспорт.
- ♦ Совместно с рабочей группой Host Table исследовать и изучать модели и подходы в других юрисдикциях.

ПРИЛОЖЕНИЕ С

ИСТОРИЯ ПЛАНА ДОСТУПА К ЯЗЫКУ

Население округа Контра-Коста составляет около 1,1 миллиона человек, и он считается одним из самых разнообразных округов в США. Среди жителей старше 5 лет 37% говорят дома не на английском языке. Округ Контра-Коста стремится быть гостеприимным округом для всех людей и продемонстрировать культурную компетентность в обеспечении доступа ко всем программам округа.

Целью этого Плана обеспечения языкового равенства (CLEP) в масштабе округа является обеспечение того, чтобы нынешние и будущие жители и семьи имели осмысленную и равную возможность подать заявку, получить, принять участие и воспользоваться меню услуг, предлагаемых учреждениями округа.

Округ Контра-Коста стремится предоставлять качественные услуги своим жителям на предпочитаемом ими языке, независимо от их способности общаться на английском. Все учреждения округа должны предоставлять языковые услуги по мере необходимости, чтобы люди, предпочитающие общаться на языке, отличном от английского, имели полноценный и равный доступ к услугам округа и участию в общественной жизни. Учреждение округа определяется как любой департамент или организация, которая управляется, организована и финансируется округом Контра-Коста, включая, помимо прочего, все департаменты и офисы, а также администрацию округа.

В ноябре 2020 года Наблюдательный совет округа Контра-Коста разрешил создание Офиса по вопросам расового равенства и социальной справедливости (ORESJ), который начнет работать после получения информации в результате тщательно подготовленного процесса взаимодействия с общественностью. Цель ORESJ — внедрить и поддерживать принципы, политику, практику и инвестиции, которые являются расово справедливыми и равноправными, во всех своих департаментах и отделах.

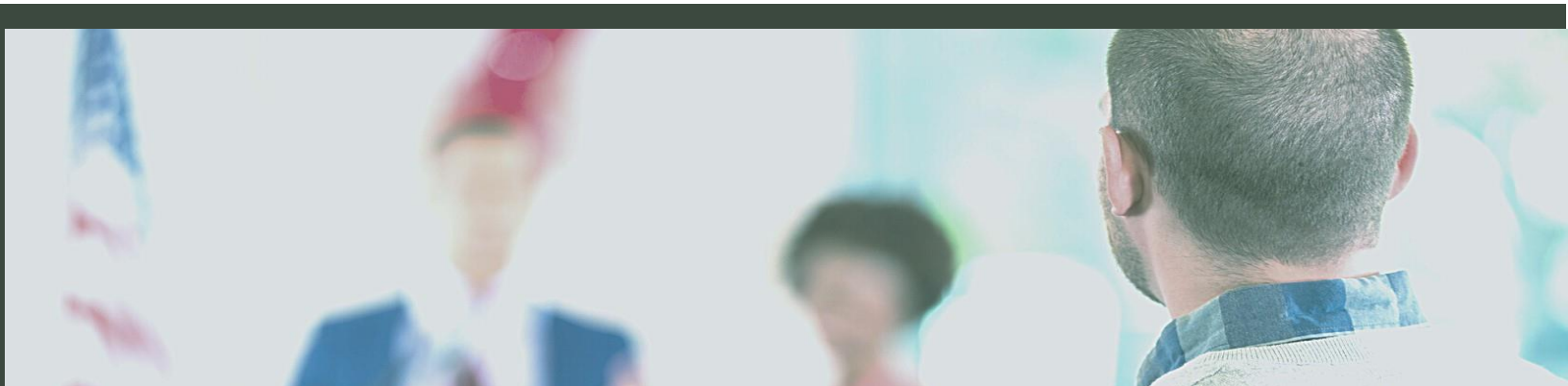
Кроме того, в ноябре 2020 года округ Контра-Коста получил грант технической помощи Gateways for Growth для написания приветственного плана округа Контра-Коста по вопросам инклюзивности иммигрантов и создания проекта Плана языкового доступа округа Контра-Коста. Наблюдательный совет округа Контра-Коста поручил персоналу округа завершить работу по гранту в период с января по декабрь 2021 года. Наблюдательный совет опубликовал первоначальные версии Приветственного плана и проект Плана языкового доступа в декабре 2021 года.

После завершения программы грантов Gateways for Growth работа по пересмотру и реализации Плана языкового равенства во всем округе (CLEP) была интегрирована в процесс планирования взаимодействия с общественностью Офиса по расовому равенству и социальной справедливости, поскольку ORESJ будет нести ответственность за реализацию, оценку и управление Планом обеспечения языкового равенства во всем округе (CLEP). Этот план объединяет работу, проделанную в рамках процесса Gateways for Growth, с моделью, недавно принятой городом Лос-Анджелес в своем Общегородском плане языкового доступа на 2022-2024 ФГ (см. проект плана за октябрь 2022 года по ссылке https://bit.ly/oresj_final_19oct2022).

Одним из определяющих показателей разнообразия округа Контра-Коста является количество языков, на которых говорят в округе. Это создает как преимущества, так и проблемы в поощрении и продвижении экономического, культурного, социального и политического благополучия многоязычных иммигрантов и беженцев, а также в сообществах глухих, слепоглухих и слабослышащих.

Лица, не владеющие английским языком в качестве основного и обладающие ограниченными способностями читать, говорить, писать или понимать по-английски, именуются здесь лицами с языковыми предпочтениями, отличными от английского (LPOE). Округ Контра-Коста обязуется расширять языковой доступ и равенство, чтобы обеспечить полное вовлечение наших сообществ LPOE, говорящих на языках со всего мира, и создания у них чувства сопричастности. Для достижения этой цели необходима надежная программа языкового равенства, чтобы гарантировать, что округ будет внедрять лучшие практики и процессы для предоставления содержательного и равного доступа ко всем программам и услугам округа.

Планы языкового доступа и языкового равенства разработаны для обеспечения единообразия в обеспечении значимого доступа и равенства на уровне всего округа, а также для дачи рекомендаций департаментам округа в вопросах создания или обновления их индивидуальных планов департаментов по обеспечению языкового равенства (DLEP), а также при разработке будущих бюджетных запросов для обеспечения соблюдения Плана по обеспечению языкового равенства в масштабах округа.



ПРИЛОЖЕНИЕ D

МЕСТНЫЙ ПРИМЕР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СПЕКТРА МЕР ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ ОТ ВОВЛЕЧЕНИЯ ДО СОПРИЧАСТНОСТИ В ОКРУГЕ КОНТРА-КОСТА:

СЕМИНАР ГОРОДА РИЧМОНД И ЖИЛЬЦЫ-ПРЕДСТАВИТЕЛИ КОМАНДЫ ПО РАСОВОМУ РАВЕНСТВУ

В октябре 2020 года команда по расовому равенству города Ричмонд (также известная как команда GARE) и Healthy Contra Costa (ранее известная как Healthy Richmond) провела полудневный виртуальный семинар. Его ведущим стала Роуз Гонсалес из Facilitating Power, которая разработала Спектр взаимодействия с общественностью от вовлечения до сопричастности в партнерстве с несколькими сообществами, продвигающими расовое равенство за счет сосредоточения голосов и сил жителей. Цель семинара состояла в том, чтобы создать пространство для совместного обучения и наращивания потенциала для содействия равноправному участию общественности и справедливых результатов для всех жителей Ричмонда, сосредоточив внимание на исторически маргинализированных группах, страдающих от структурного расизма. В семинаре приняли участие более 60 человек, представляющих различные типы заинтересованных сторон, в том числе общественные организации, различные департаменты города Ричмонд, службу здравоохранения Контра-Коста, Объединенный школьный округ Западной Контра-Косты и лидеры жителей.

По итогам семинара общественность выделила много **барьеров для подлинного участия** из-за **ограничивающих практик, убеждений/предвзятости/расизма**, информации и обучения, языка, технологий и транспорта, политической власти и доминирующей экономической парадигмы.

Несмотря на эти трудности, для преодоления выявленных барьеров и улучшения культурных практик, изменения/создания институтов или систем, общественность также провела мозговой штурм с целью выработки идей, мер и следующих шагов. Ее рекомендации касались, в частности, тем, связанных с созданием равных жилищных возможностей, улучшение ситуации с равенство в сообществе, оценки и улучшение разнообразия в советах и комиссиях, использования инструмента расового равенства для определения местных бюджетов, применения аналитического инструмента расового равенства для улучшения найма и практики в области кадров, разработки основы для равноправного взаимодействия с общественностью, установление практики создания департаментов по разработке политики равноправия и расового равенства в каждой крупной юрисдикции.

В частности, в рамках идей «установления практики создания департаментов по разработке политики равноправия и расового равенства в каждой крупной юрисдикции», в одном из заявлений подчеркивалась необходимость «опираться на модель Y-PLAN. Поскольку у нас есть отношения с учащимися, это создаст свободу действий в их школе, образовании и т. д. Не ждите, пока учащиеся начнут вовлекаться в процесс, потому что это будет распространяться за пределы их школ». В другой идее в разделе «разработка основы для равноправного взаимодействия с общественностью», была подчеркнута необходимость иметь «программы, которые облегчают пути к принятию решений» и иметь «обучение для повышения потенциала и возможность компенсации за потраченное время и высказанное мнение. И признание их работы. Отдайте должное жителям». В последнее время город Ричмонд сформулировал основы использования этих рекомендаций, позволив жителям участвовать и принимать меры на своих ежемесячных заседаниях своей команды по расовому равенства.

В августе 2021 года, чтобы подготовить и обучить выпускников Y-PLAN и программы грамотности для каждого взрослого (LEAP) для включения в команду программы жителей-представителей команды по расовому равенству города Ричмонда (CoR), Healthy Contra Costa и LEAP запустили программу Y-PLAN Bridge, недельную серию тренингов с 1,5-часовыми ежедневными занятиями. В ходе этих занятий организаторы делились практическими инструментами и концептуальными знаниями, чтобы помочь участникам понять, как их положение в качестве жителя-представителя и представления о равенстве во всех его формах (в области медицины, расовых вопросах, обеспечения жильем и т. д.) связаны с институциональными/системными изменениями, политическим ландшафтом, адвокацией в политике и возможностями общественности.

После завершения программы, в сентябре 2021 года, жители-представители наконец-то смогли участвовать в ежемесячных заседаниях команды города по расовому равенству. Жители-представители, Healthy Contra Costa и партнеры от LEAP (менеджер программы грамотности, который тесно сотрудничал с Жителями-представителями во время их участия в LEAP и проектах для взрослых Y-PLAN) и Advance Peace (бывший сотрудник города Ричмонд и преданный член команды по расовому равенству) учились и участвовали в обсуждениях, связанных с Планом действий города Ричмонда по обеспечению расового равенства (REAP). Подводя итог, следует отметить, что основная цель REAP — исправление ситуации или сообщение городу о том, как исправить свои методы и процессы таким образом, чтобы принести пользу обществу действенным и справедливым образом. Это руководство или инструмент, используемый для продвижения и поддержки расы и справедливости во всех ее проявлениях. В REAP есть 4 цели, и каждая цель имеет набор индикаторов сообщества, результатов/действий, график, подотчетность, показатели эффективности, прогресс, рейтинги приоритет участников и ценности совета.

Чтобы повлиять на этот план, жители-представители часто встречаются с представителями Healthy Contra Costa и их партнерами из Группы действий по экономической справедливости. Они стремятся получить поддержку и рекомендации, а также выработать стратегию по совершенствованию практики взаимодействия с общественностью, с тем чтобы общественность Ричмонда знала, что местные жители-представители и команда по расовому равенству существуют и что мнения жителей должны быть учтены в плане. Идея создания группы заключалась в том, чтобы проводить ежемесячные виртуальные заседания community buzz по вопросам расового равенства, начиная с января 2022 года. На таких заседаниях команда жителей-представителей и партнеров планирует дискуссии с членами общественности и содействует их проведению, раскрывая при этом цели и их соответствующие действия. Основываясь на изученных мнениях общественности, команда обобщает ответы полученные в ходе общественных заседаний и выработывает рекомендации для информирования REAP и выработки общей политики и практики местной системы юрисдикции.

В дополнение к влиянию на REAP, жители -представители нарастили индивидуальную и коллективную силу. Говоря правду и получая искреннее признание от городских властей в отношении их новых должностей в качестве жителей-представителей, они смогли расширить сферу своего влияния и связей с теми, кто может продвигать их прежние усилия по защите интересов и равенства в областях, которые представляют для них интерес и которыми они страстно увлечены. В частности, жители-представители также участвовали в исследованиях и совещаниях по подотчетности вместе с сотрудниками отдела планирования города Ричмонда, которые несут основную ответственность за интеграцию рекомендаций (предназначенных для улучшения ресурсов, значимого участия сообщества, чистоты, коммуникации, безопасности, общественных пространств, программы «аренда с выкупом» и т. д.) из Заключительного аналитического обзора проекта Y-PLAN для взрослых для жилищного проекта Nystrom Village 2019 в Запрос предложений будущей перепланировки Nystrom . Жители-представители также смогли продвигать свои интересы, уделяя первоочередное внимание благополучию жителей Нистрома и других лиц, которые могут сталкиваться с жилищными проблемами, встречаясь, делясь рекомендациями и задавая вопросы другим соответствующим лицам, принимающим решения, и заинтересованным сторонам, таким как Richmond Neighborhood Housing Services (Служба обеспечения жильем в предместьях Ричмонда), и руководителям проекта «Разработка политики общественных благ».

Сильные ценности и положительные результаты проявлялись по всему штату Калифорния, когда члены общественности были сосредоточены и наделены полномочиями в пространстве для принятия решений. В отчете недавнего исследования Калифорнийской общезнающей сети здравоохранения (CPEHN) под названием «Власть народа для общественного здравоохранения» на основе результатов опроса в масштабах штата (n = 913), слушаний в округах (5 округов, n = 416) и интервью с лидерами общественности (n = 12), говорится: «Проведенный CPEHN анализ расходов округов с учетом расового равенства по Закону об Американском плане спасения (ARPA) показал, что активное участие сообщества было положительно связано со справедливыми ассигнованиями финансирования. Ключевым принципом «Власть народа для общественного здравоохранения» является необходимость справедливого распределения государственных расходов на местном уровне и уровне штата среди цветных сообществ. Это необходимо, чтобы помочь сообществам оправиться не только от пандемии, но и от системного расизма и сокращения инвестиций, которые нанесли ущерб здоровью и экономическому благополучию этих сообществ... Справедливое распределение означает УВЕЛИЧЕНИЕ И ПОСТОЯННОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ в исторически/в настоящее время лишенные инвестиций сообщества и организации, которые служат этим сообществам, СОКРАЩЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В СИСТЕМЫ, КОТОРЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ ВРЕДНЫМИ И НАСИЛЬСТВЕННЫМИ по отношению к маргинализированным сообществам, (и) ПАРТИЦИПАТИВНЫЕ ПРОЦЕССЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ, которые значимым образом вовлекают сообщества в формирование их местных бюджетов» (CPEHN, 2022).



Можно укрепить и преобразовать наши местные демократии, приглашая, сосредотачивая, поддерживая и стимулируя членов сообщества и придавая им силы, чтобы они смогли активно и значимо участвовать в работе за столами принятия решений. При создании базы жителей для продвижения этих усилий необходимо проводить активную работу с населением, наем и обучение, а также необходимо развивать внутреннюю систему заботы, чтобы реагировать на травмы, вызванные системами и структурным расизмом, позволять пострадавшим от таких травм «выпустить пар» и излечивать эти травмы. Это способствует установлению отношений и укреплению доверия между общественностью и местными властями. Улучшение существующих окон возможностей и увеличение количества возможностей для представителей общественности, чтобы они могли быть конструктивно вовлечены и смогли участвовать в гражданском лидерстве, также значительно усилит власть общественности и подотчетность системы на справедливой основе. Жители — это те, на кого непосредственно влияют решения, практика, политика, программы и культура наших институтов и систем, систем, которые исторически и по сей день исключают многих из тех, кто сталкивается с совокупным бременем и происходит из маргинализированных слоев общества. Чтобы улучшить качество жизни жителей, их благополучие и среду обитания, а также обеспечить равенство всех членов нашего сообщества, нам необходимо сосредоточить и расширить возможности наиболее пострадавших жителей, а также создать новые пространства и улучшить существующие пространства, чтобы они могли напрямую участвовать в процессе принятия решений и играть в нем роль лидеров. Эта работа по созданию путей к принятию решений жителями имеет отношение к ORESJ, Reimagine Safety CC, Budget Justice Coalition и другим инициативам.

Благодарность: спасибо Данте Анхелю Мигелю, Роксане Каррильо-Гарза, Эбигейл Симс-Эвелин, Трине Джексон-Линкольн и Иоганну Фрагду за разработку этого тематического исследования и предоставление местной модели для изучения всему округу.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

Оценка семинара города Ричмонда 2020

https://docs.google.com/document/d/14NM3QZdwkAsn_XYpNXlgSiTFI66dvaOZ/edit#heading=h.tyjcwt

Спектр взаимодействия с общественностью от вовлечения до сопричастности

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

Жилой проект деревни Нистром 2019 г.

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

Разработка политики общественных благ

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

Калифорнийская панэтническая сеть здравоохранения Сила народа для общественного здравоохранения, август 2022 г.

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

- «Проведенный СРЕНН анализ расходов по округам с учетом аспекта расового равенства в соответствии с Законом об Американском плане спасения (ARPA), что активное участие сообщества положительно связано со справедливым выделением средств (СРЕНН, 2022). Ключевым принципом «Власть народа для общественного здравоохранения» является необходимость справедливого распределения государственных расходов на местном уровне и уровне штата среди цветных сообществ. Это необходимо, чтобы помочь сообществам оправиться не только от пандемии, но и от системного расизма и сокращения инвестиций, которые нанесли ущерб здоровью и экономическому благополучию этих сообществ. Кроме того, мы рекомендуем принять меры обеспечения подотчетности на уровне штата, чтобы гарантировать, что ассигнования окружного бюджета соответствуют потребностям сообщества, и чтобы члены сообщества участвовали в принятии решений о выделении средств».
 - «Справедливое распределение означает...
 - ♦ УВЕЛИЧЕНИЕ И ПОСТОЯННОЕ ИНВЕСТИРОВАНИЕ в исторически/в настоящее время лишенные инвестиций сообщества и организации, которые обслуживают эти сообщества
 - ♦ СНИЖЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В СИСТЕМЫ, КОТОРЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ ВРЕДНЫМИ И НАСИЛЬСТВЕННЫМИ по отношению к маргинализированным сообществам
 - ♦ ПАРТИЦИПАТИВНЫЕ ПРОЦЕССЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ, которые конструктивно вовлекают сообщества в формирование их местных бюджетов».
-