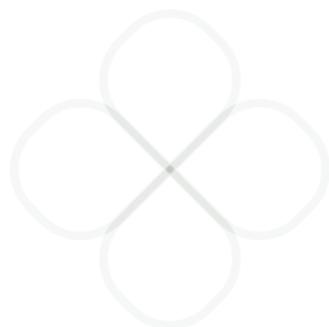


RECOMENDACIONES PARA LA OFICINA DE EQUIDAD RACIAL Y JUSTICIA SOCIAL DE CONTRA COSTA



Office of Racial
Equity & Social
Justice

CONTRA COSTA COUNTY



DEDICATORIA

Este informe está dedicado a nuestras queridas comunidades de Contra Costa. A todas y cada una de las personas que participaron en este proceso de participación comunitaria. Quien participó por creencia y confianza, Y por ambivalencia e incertidumbre. Quien asumió y se enfrentó la necesidad, la vulnerabilidad y la belleza de la lucha sana, la asunción de riesgos, la comisión de errores y la verdad.

Este informe, este proceso, esta Oficina de Equidad Racial y Justicia Social nos pertenece. Que afirme, revele, sane y nos recuerde nuestro poder.

ÍNDICE

RECONOCIMIENTOS	3
RESUMEN EJECUTIVO	7
INTRODUCCIÓN	11
RESULTADOS DE LAS SESIONES DE ESCUCHA	19
RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN LA COMUNIDAD	20
REFLEXIONES Y COMENTARIOS	30
PRIORIDADES DE LA OFICINA	33
DOTACIÓN DE PERSONAL DE LA OFICINA	35
ESTRUCTURA DE LA OFICINA	38
RESUMEN DE RECOMENDACIONES DEL COMITÉ CENTRAL	40
APÉNDICE A; PLANIFICACIÓN A	42
APÉNDICE B; RECOMENDACIONES PRELIMINARIAS	44
APÉNDICE C: HISTORIA DEL PLAN DE ACCESO A IDIOMAS	45
APÉNDICE D: EJEMPLO DE USO	47

NOTA: Los recursos financieros para el proceso de participación de la comunidad y este informe se obtuvieron a través de fondos filantrópicos locales, no del condado. Esta fue una estrategia intencional para garantizar una participación comunitaria profunda y amplia. Los fondos del condado habrían atado el proceso al ritmo y los resultados del sistema, no al ritmo de la comunidad. Los recursos filantrópicos permitieron el tiempo necesario y merecido para reunirse, escuchar, indagar y revelar una imagen más real y completa de qué recursos se necesitan para que la ORESJ logre sus objetivos previstos. Consulte la Introducción (págs. 11-1 2) para obtener más información.



AGRADE CIMIENTOS TOS

RECONOCIMIENTO DE LA TIERRA

Reconocemos que cada uno de nosotros reside en tierras tribales de aquellos que han vivido en esta tierra desde tiempos inmemoriales.

Rendimos homenaje a sus mayores, a su presente y pasado.

Tómese un momento para considerar los muchos legados de violencia, desplazamiento, migración y asentamiento que nos unen hoy.

Reconocemos la resiliencia de aquellos del pasado y del presente, que trabajan para construir una nación fuerte y soberana donde los miembros de las tribus vivan sus valores y su cultura.

Envíe un mensaje con su código postal al **1(907) 312-5085** para más información sobre las tierras tribales en su área.

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

RECONOCIMIENTO LABORAL

Reconocemos la labor de los pueblos esclavizados, secuestrados, desplazados, de los inmigrantes o refugiados, de los que han quedado indocumentados, encarcelados y apátridas. Estamos en deuda con todo este trabajo que nos permite a todos estar aquí hoy.

Recordamos que nuestro país está construido sobre el trabajo de personas esclavizadas que fueron forzadas a ir a "América" desde el Continente Africano.

Reconocemos las formas fundacionales, innumerables y siempre presentes en las que nuestra cultura, nuestra economía, nuestra nación son "posibles gracias al trabajo de los africanos esclavizados y sus ascendientes que sufrieron el horror del tráfico transatlántico de su pueblo, la esclavitud y Jim Crow.

Reconocemos todo el trabajo, incluidas las personas voluntarias, involuntarias y traficadas que continúan sirviendo dentro de nuestra fuerza laboral". Dr. TJ Stewart

Visite los siguientes enlaces para obtener más información:

www.unpaidlabor.com

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

RECONOCIMIENTO DE DAÑOS

El Comité Central reconoce todos y cada uno de los daños que causamos, con los que contribuimos y/o permitimos en el proceso para llegar aquí, conocidos o desconocidos. Aunque la intención puede proporcionar una justificación, el impacto es lo que importa, siempre y en especial en lo que se refiere a justicia. Pedimos disculpas por los daños de exclusión, extracción, tokenización y/o angustia indebida que fueron experimentados y/o sentidos por los miembros de nuestra comunidad en este proceso. Agradecemos la actitud y el espacio ante nuestros traspies y errores. Seguimos comprometidos a presentarnos, ser y actuar correctamente y con rectitud a medida que continuamos en este recorrido.

RECONOCIMIENTO A LA MESA ANFITRIONA Y LA SESIÓN DE ESCUCHA

Gracias a nuestros socios de la Mesa Anfitriona y la Sesión de escucha:

- Alianza con el Departamento de Empleo y Servicios Humanos para terminar con el abuso.*
- Red Ambiental del Pacífico Asiático
- Coalición de Justicia Presupuestaria de Contra Costa
- Oficina del Administrador del Condado de Contra Costa*
- Centro de Justicia Familiar del Condado de Contra Costa
- Oficina del Defensor Público del Condado de Contra Costa*
- Servicios de Salud de Contra Costa*
- Alianza por los Derechos de los Inmigrantes de Contra Costa
- Oficina de Justicia y Reingreso del Condado de Contra Costa*
- Oficina de Gestión de Riesgos del Condado de Contra Costa*
- Fiscal del distrito*
- Agencia para Niños de East Bay/Transformación del trauma
- Alianza Comunitaria del Este de Contra Costa
- Primeros 5 de Contra Costa*
- Richmond Saludable
- Ijichi Perkins y Asociados (grabación gráfica)
- M3tagamers (equipo técnico)
- Coalición de ACCIÓN multirreligiosa
- NAACP – NAACP de East County – Richmond
- NAMI Contra Costa
- Primera Iglesia Bautista de Pittsburg
- Reimaginar la seguridad pública de Contra Costa
- Programas Rubicon
- RYSE
- Proyecto de Retorno Seguro
- Contra Costa Unidos, Asociación de Defensores de Contra
- Supervisor Gioia*
- Supervisor Glover*
- Centro de recursos comunitarios de la aldea

*socios del sistema

Gracias a nuestros socios residentes que hicieron más de una sesión de escucha:

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

Nos disculpamos si hemos omitido a alguien. Si ha sido así, por favor comuníquese con Angela Irvine-Baker al airvine@cerespolicyresearch.com

RESUMEN EJECUTIVO

En febrero de 2021, una Mesa Anfitriona compuesta por residentes de BIPOC, la Junta de Supervisores y socios del sistema se unieron para desarrollar y facilitar una Campaña de Escucha Comunitaria para informar las prioridades y la estructura de ORESJ.

Un grupo más pequeño de líderes de la Mesa Anfitriona comprometidos a liderar el trabajo diario de planificación, participación comunitaria y desarrollo de recomendaciones formó lo que se conoció como el Comité Central.

A la Mesa Anfitriona y al Comité Central se les asignaron tres tareas: 1) Desarrollar la estructura final, las funciones y las responsabilidades de la Oficina, 2) Desarrollar un plan que refleje las prioridades de la comunidad para el trabajo de la Oficina, y 3) Desarrollar un plan para mantener la Oficina responsable ante el público de forma transparente.

A continuación, se presentan las recomendaciones que surgieron a partir de este sólido y gradual proceso de planificación.

USO DE UN MODELO DE “DOS SOMBREROS”

A lo largo del tiempo, varias organizaciones han desempeñado dos funciones básicas con igual importancia. Para ORESJ, esto significa que la transformación interna de la agencia del condado y la participación de la comunidad externa han sido metas de igual importancia para nuestro trabajo. Esta oficina tendrá como objetivo:

1. Aumentar la educación, los recursos y las políticas para abordar el racismo estructural y su impacto en los residentes de la comunidad.

Y

2. Evaluar, apoyar y coordinar el trabajo de equidad racial dentro y entre las agencias y departamentos del condado.

PRIORIDADES DE LA OFICINA PARA LOS AÑOS 1-3

El Comité Central desarrolló una lista de prioridades de la oficina para alcanzar estas dos metas conjuntas. La lista inicial se presentó a los asistentes al Café Comunitario para recibir sus opiniones. El borrador de prioridades luego se revisó para incorporar los aportes de la comunidad y la reflexión intensiva de los miembros del Comité Central, lo que resultó en el siguiente enfoque de trabajo recomendado.

Durante los primeros tres años, la Oficina de Equidad Racial y Justicia Social deberá:

1. Establecer un equipo interdepartamental en todos los departamentos del condado. Este grupo evaluará y coordinará los esfuerzos de equidad racial en todo el condado.
2. Establecer una cultura segura, acogedora y de pertenencia en el condado de Contra Costa. Esto debe incluir:
 - Crear un mecanismo para abordar las inquietudes y quejas individuales y agregadas
 - Fomentar culturas de agencias del condado que promuevan la equidad, la inclusión y la justicia social
 - Finalizar el desarrollo y la implementación de un plan de equidad lingüística en todo el condado de Contra Costa para garantizar que los residentes y las familias tengan una oportunidad significativa y equitativa de solicitar, recibir, participar y beneficiarse de los servicios ofrecidos por los departamentos del condado. (Consulte el Apéndice B para ver el historial del plan).
 - Crear capacidad para el liderazgo y la participación de los jóvenes.
3. Desarrollar la capacidad para establecer confianza entre razas, etnias, ingresos, estatus migratorio, orientación sexual e identidad de género.
4. Llevar a cabo un análisis panorámico de la (in)justicia racial.
5. Revisar hasta qué punto las asignaciones presupuestarias del condado están alineadas con los principios de equidad y justicia social para abordar las causas fundamentales de la desigualdad.
6. Revisar y promover políticas dentro de las agencias del condado que logren equidad, justicia y oportunidades para todos.

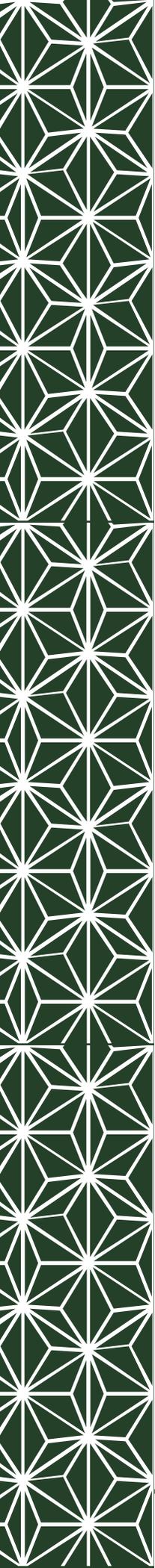
RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ PRINCIPAL A LA JUNTA DE SUPERVISORES

El Comité Central recomienda que:

1. En el primer año de la Oficina, la ORESJ contratará los siguientes cargos:

- Dos codirectores: un director que se centrará en coordinar y expandir el trabajo de equidad de los Departamentos del Condado y un director que se centrará en trabajar más directamente con la comunidad. Un Comité de Equidad de la Junta de Supervisores (el Comité de Supervisión de Alcance de Contrataciones existente se ampliará en alcance y se le cambiará el nombre a Comité de Equidad) trabajará con la Oficina del Administrador del Condado para desarrollar el proceso de contratación de los dos codirectores con aportes significativos de la comunidad. Los codirectores liderarán los esfuerzos para formar la ORESJ y contratar al personal restante.
- Coordinador de Equidad Lingüística para finalizar el desarrollo e implementación de un Plan de Equidad Lingüística en todo el Condado para garantizar que los residentes y las familias tengan una oportunidad significativa y equitativa de solicitar, recibir, participar y beneficiarse de los servicios que ofrecen los departamentos del Condado.
- Coordinador de reconciliación para centrarse en estrategias y acciones para abordar los daños históricos y la inequidad.
- Analista de datos
- Analista de políticas y presupuesto

2. ORESJ se establecerá como un departamento del condado aparte que se reportará directamente a la Junta de Supervisores con la supervisión regular del Comité de Equidad de la Junta de Supervisores; el Comité de Equidad velará por que la ORESJ cuente con el personal y las operaciones necesarias para lograr los objetivos de la Oficina.

- 
3. ORESJ establecerá una oficina central, oficinas móviles y cuatro zonas regionales de Equidad Racial que se implementarán durante tres años.
 4. Al momento de contratar a los codirectores, ORESJ formará un comité interdepartamental de representantes de cada departamento del Condado. Este comité interdepartamental evaluará, apoyará y coordinará los esfuerzos de equidad existentes en todo el Condado y desarrollará un plan para expandir este trabajo de equidad en asociación con la Oficina del administrador del Condado y la Junta de Supervisores.
 5. Con el fin de crear continuidad dentro del gobierno de ORESJ, el Comité CENTRAL actuará como un órgano asesor de ORESJ hasta que la oficina se convierta completamente en la Junta Asesora Comunitaria de Experiencia Viva (como se describe en la página 36) en el segundo año de la oficina.
 6. ORESJ trabajará con la oficina del administrador del Condado y el Comité de Equidad de la Junta de Supervisores para desarrollar un plan para implementar las otras recomendaciones del informe del Comité CENTRAL.

INTRODUCCIÓN

El condado de Contra Costa se encuentra en territorios no cedidos de Me-wok y Karkin.^{1,2} Es el hogar de muchos líderes, activistas y organizaciones de movimientos de justicia social. Hay una rica historia de organización a través de múltiples movimientos y generaciones. El condado de Contra Costa también tiene una cultura arraigada de supremacía blanca, que incluye la vigilancia, la falta de recursos y la explotación de las comunidades negras, indígenas y de personas de color (BIPOC). Esta cultura se siente, se expresa y es permitida con demasiada frecuencia dentro y por parte del gobierno y los departamentos del condado.

La pandemia y el ajuste de cuentas racial de 2020 han expuesto y amplificado lo grave de la supremacía blanca y la inequidad racial dentro de los sistemas de salud, salud mental, educación, derecho penal, servicio social, bienestar infantil y otros sistemas de nuestro condado. Estos eventos han amplificado tanto la resistencia a como la demanda de transformación en los sistemas de nuestro condado.



La supremacía blanca es un sistema de creencias e ideología que (falsa y dañinamente) posiciona a los blancos y a la blancura como dominantes, superiores, más dignos y más valiosos que los negros, los indígenas y las personas de color (BIPOC). Es la ideología que impulsa la esclavitud, el desplazamiento, la colonización y el exterminio de las comunidades BIPOC en todo el mundo, incluidas las amenazas extremistas y la violencia directa contra BIPOC. Es la ideología sobre la cual se fundó Estados Unidos y continúa impregnando todas nuestras instituciones y características como nación. La supremacía blanca crea condiciones de daño, angustia, enfermedad y deshumanización en las que los BIPOC soportan la carga de las desigualdades sociales, económicas y de salud en comparación con los blancos. Al mismo tiempo, estas cargas se construyen como elección, comportamiento o circunstancia individual y se invisibilizan como condiciones de opresión.

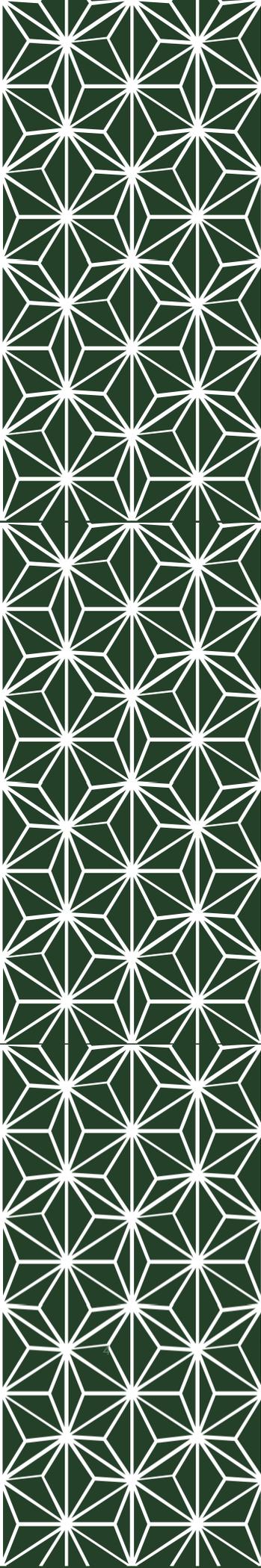
La supremacía blanca se manifiesta en la cultura organizacional, los sistemas, las leyes, las políticas escritas y no escritas, que luego se activan como normas y estándares. La supremacía blanca y otros aspectos del racismo no siempre son conscientes, explícitos o fácilmente visibles. De hecho, “muchas gente blanca desconoce que existe este sistema, lo que constituye uno de sus éxitos”.³ La supremacía blanca es omnipresente en nuestros sistemas, instituciones y comunidades del condado de Contra Costa, así como lo es a nivel nacional y mundial. El proceso de participación comunitaria de ORESJ ilumina algunas de las formas en que la supremacía blanca se manifiesta y es experimentada por nuestras comunidades.

El objetivo de la ORESJ es conectar, involucrar, escuchar, aprender y desaprender, para liberarnos de la supremacía blanca y así poder transformar y sostener un condado de Contra Costa justo e incluyente.

¹ Este informe ha sido preparado por el Comité Central de ORESJ que incluyó a las siguientes personas: Kimi Barnes, Solomon Belette, Donté Blue, Sonia Bustamante, Kanwarpal Dhaliwal, Teki Flow, Roxanne Carrillo Garza, Angela Irvine, Isabel Lara, Jen Leland, Kerby Lynch, Latrece Martin, Mariana Moore, Karen Perkins, Jose Rizo, Ali Saidi, Willie Robinson, y los miembros anteriores que también incluyen a Victoria Adams, Gigi Crowder, y Susun Kim

² Visite <https://native-land.ca/> para más información.

³ Visite <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/system-of-white-supremacy-and-white-privilege>. Puede encontrar lecturas adicionales sobre la supremacía blanca en <https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/06/a-reading-list-on-issues-of-race>



En noviembre de 2020, la Junta de Supervisores del Condado de Contra Costa autorizó desarrollar la Oficina de Equidad Racial y Justicia Social (ORESJ) que sería informada y lanzada después de un proceso de participación de la comunidad. **La meta de la ORESJ es promulgar y sostener principios, políticas, prácticas e inversiones que sean justas y equitativas a nivel racial en todos sus departamentos y divisiones.**

En particular, el condado de Contra Costa es la primera jurisdicción en desarrollar y lanzar una oficina a través de un proceso de participación comunitaria, y no al revés. Los supervisores John Gioia y Federal Glover lideran y administran esta iniciativa con la Junta de Supervisores y el Condado.

Además, los recursos financieros para el proceso de participación comunitaria se obtuvieron a través de socios filantrópicos locales, no de fondos del condado. Aunque puede parecer contrario a los esfuerzos y la necesidad de inversión e infraestructura del condado, esta fue una estrategia intencional para garantizar una participación comunitaria profunda y amplia.

Los fondos del condado nos habrían atado al ritmo y los resultados del sistema, no al ritmo de la comunidad. Aprovechamos el dinero de filantrópicos para poder tomarnos el tiempo necesario y merecido para reunirnos, escuchar, investigar y revelar una imagen más real y completa de qué recursos se necesitan para que la ORESJ logre sus objetivos previstos.⁴

A lo largo de este proceso, hemos recordado y hemos hecho recordar que los recursos públicos y filantrópicos ya pertenecen a nuestras comunidades. Nuestra responsabilidad colectiva es garantizar la (re)distribución y asignación justa de todos nuestros recursos, independientemente de las arcas en las que se encuentren.

⁴ Agradecemos a los siguientes financiadores que invirtieron en el proceso de participación comunitaria de ORESJ: CA Endowment, Fundación de Salud Regional Contra Costa, Fundación Dean y Margaret Leshner, Fundación Comunitaria de East Bay, Beneficios Comunitarios John Muir, Fundación de Salud John Muir, RCF Connects, Servicios de la República, Fundación San Francisco, Fundación YH Soda, Fundación Zellerbach

PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

Al comienzo de este proceso, se introdujo un conjunto de principios rectores y compromisos para centrar el apoyo mutuo y mantener la rendición de cuentas, y de esta manera honrar los objetivos del proceso de participación comunitaria. Estos principios y compromisos se formularon a través de conversaciones iniciales con varias iniciativas y organizaciones existentes en el condado de Contra Costa. Tales conversaciones también expresaron la necesidad de un proceso de participación comunitaria para informar y guiar a la ORESJ.

PRINCIPIOS

- Centramos las prioridades y experiencias vividas de los residentes y familias más vulnerables al daño y la inequidad del sistema.
- Interrumpimos el racismo y la injusticia que existen en nuestras instituciones y sistemas.
- Centramos la sanación, la justicia y la equidad.
- Participamos en la lucha saludable para que ser responsables, innovadores y creativos.
- Aprendemos y nos adaptamos a través de la escucha radical, la indagación y la reflexión.
- Abogamos por los recursos a través de un proceso equitativo, humanizador y transparente.
- Celebramos y agradecemos.

COMPROMISOS

- Participamos con conciencia y sintonía de todos nosotros, en especial de nuestros yo racializado.
- Reconocemos que somos los sistemas y los sistemas somos nosotros.
- Apostamos por la lucha sana que encuentra a las personas donde estamos con la expectativa de avanzar.
- Reconocemos que algunos de nosotros no hemos tenido que movernos, y algunos rara vez reducen la velocidad.
- Nos comprometemos a un ritmo justo y reparador.
- Recordamos que la vulnerabilidad y el malestar son semillas de transformación.
- Recordamos que la alegría y la celebración alimentan nuestra libertad y liberación.

Estos principios y compromisos han servido como guías para el proceso de participación de la comunidad, ayudándonos a mantenernos enfocados en nuestros objetivos, reflexionando y revelando dónde tenemos trabajo por hacer, y anclándonos y afirmándonos en momentos de incertidumbre e inestabilidad. La ORESJ llevará estos principios y compromisos como un regalo y garantía hacia un Condado de Contra Costa justo e inclusivo.

PROCESO DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA: CONSTRUIR COMUNIDAD ES CONSTRUIR PODER

El proceso de participación de la comunidad consiste en escuchar, dar testimonio y sacar cuentas.

Está al servicio de identificar, invertir e implementar cambios fundamentales y de base en las formas en que el condado de Contra Costa encarna y promulga completamente un servicio público justo para TODOS sus residentes y, explícitamente, para sus residentes negros, residentes indígenas y comunidades de color (BIPOC).

Se trata de un cambio y una transformación cultural, cambio de poder y construcción de poder. El proceso y las relaciones son las prioridades. La estructura y la forma reflejan, responden y se adaptan según sea necesario para construir y sostener la cultura.

Hemos hecho grandes avances hacia los audaces resultados del proceso de Participación Comunitaria (ver más abajo). Estos avances se han logrado a la luz y a pesar de las condiciones injustas y continuas y la aceleración del daño, la violencia y la angustia que nuestras comunidades BIPOC están experimentando. Tenemos trabajo que hacer para mantener estos pasos y movilizarnos hacia una plena materialización.



ESTA ES EL TRABAJO DE LA ORESJ.

NOS ESFORZAMOS POR:

1. Los líderes, departamentos, organizaciones y programas del condado reconozcan y comprendan de manera significativa parte de los daños y cargas raciales que experimentan los residentes y las comunidades BIPOC del condado de Contra Costa.

2. Un ecosistema del condado más cohesivo que se base y responda a las experiencias, prioridades y necesidades próximas de sus residentes más afectados por la desigualdad racial y la marginación social y económica.

3. Un plan para lanzar la Oficina de Equidad Racial y Justicia Social del Condado de Contra Costa, que refleje las prioridades y expectativas de los residentes. Estructura, dotación de personal, recursos, rendición de cuentas, etc.

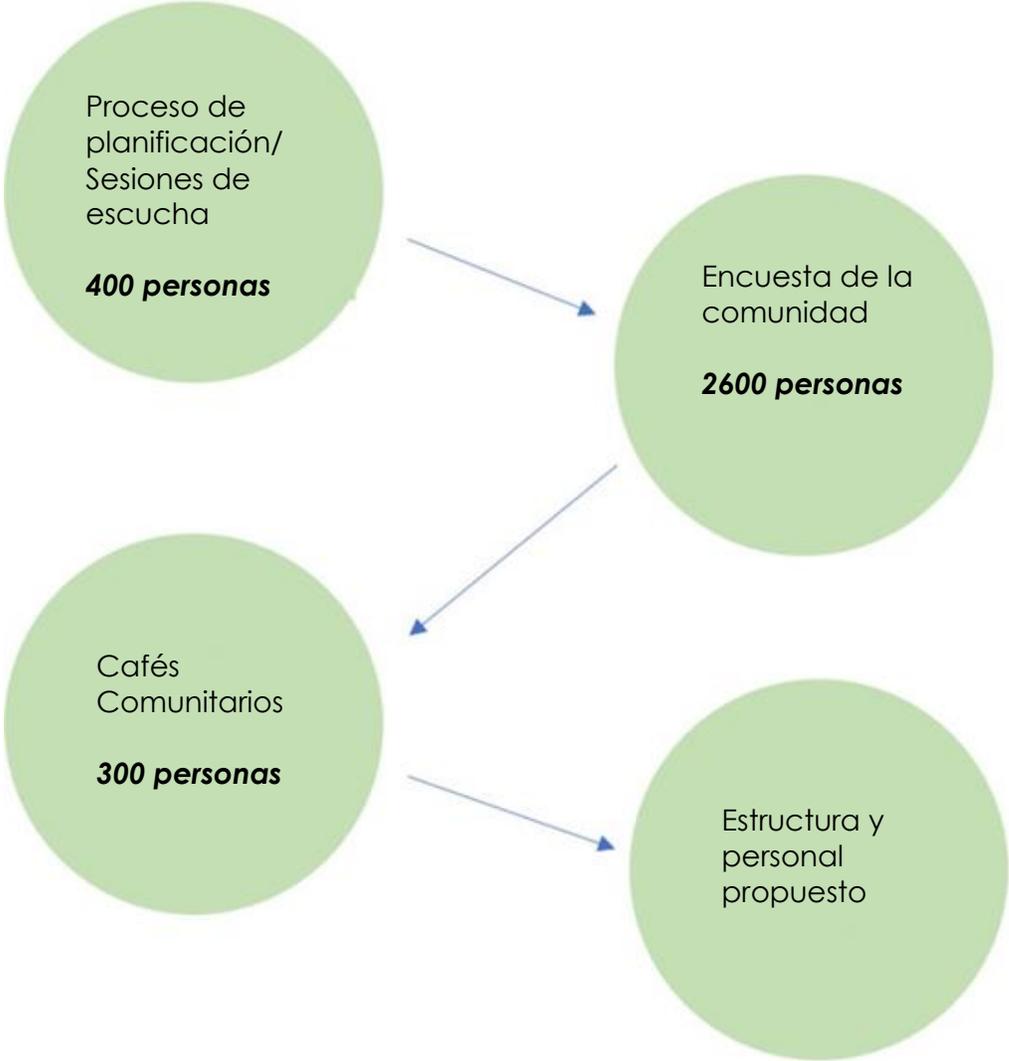
4. Una base más comprometida y colectivizada de residentes del condado y esfuerzos que puedan garantizar la rendición de cuentas y la transparencia, y que puedan movilizar, abogar, organizar y responder a condiciones y oportunidades emergentes que apoyen y protejan la equidad racial y la justicia social.



El proceso involucró varios pasos que se describen a continuación.

- En febrero de 2021, una Mesa Anfitriona compuesta por residentes de BIPOC, la Junta de Supervisores y socios de sistemas se unieron para desarrollar y facilitar una Campaña de Escucha Comunitaria para informar las prioridades y la estructura de ORESJ.
 - Un grupo más pequeño de líderes de la Mesa Anfitriona comprometidos a liderar el trabajo diario de planificación, participación comunitaria y desarrollo de recomendaciones formó lo que se conoció como el Comité Central. Este comité incluye principalmente a líderes residentes de BIPOC y representantes de organizaciones dirigidas por BIPOC. El Comité Central se organizó en subcomités centrados en flujos de trabajo como la gestión de proyectos, las comunicaciones y la investigación y recopilación de información en curso.
 - A la Mesa Anfitriona y al Comité Central se les asignaron tres tareas: 1) Desarrollar la estructura final, los roles y las responsabilidades de la Oficina, 2) Desarrollar un plan que refleje las prioridades de la comunidad para el trabajo de la Oficina, y 3) Desarrollar un plan para llevar a cabo la Oficina de forma transparente y responsable ante el público.
 - Los miembros de la Mesa Anfitriona y del Comité Central dirigieron 40 sesiones de escucha con más de 400 residentes de la comunidad y partes interesadas. El Comité Central realizó una encuesta comunitaria que recopiló información de más de 2600 personas y convocó a cinco cafés comunitarios con 300 asistentes para compartir los hallazgos de las sesiones de escucha y la encuesta.
-

Los hallazgos y recomendaciones de este informe surgieron de este sólido y gradual proceso de participación comunitaria.





SESIONES DE ESCUCHA

METODOLOGÍA DE LAS SESIONES DE ESCUCHA

Los miembros de la Mesa Anfitriona y del Comité Central realizaron 40 sesiones de escucha con más de 400 participantes. Los facilitadores resumieron cada sesión posteriormente por escrito. Luego, Ceres Policy Research revisó las notas del facilitador e hizo seguimiento a los temas comunes.

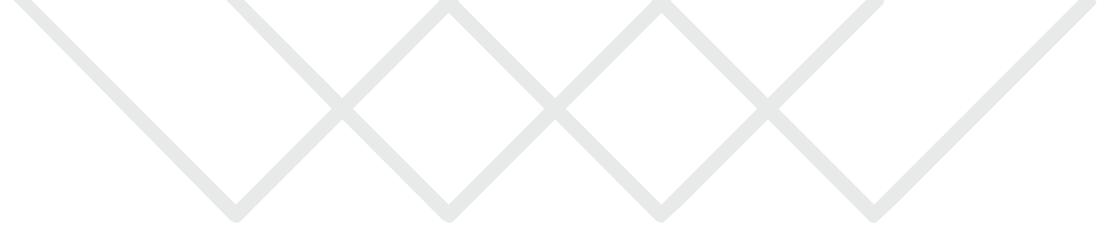
1. Ceres revisó las respuestas a dos preguntas: “¿Cómo has experimentado el racismo en el condado de Contra Costa?” y “¿Qué necesitas ahora o en general de la ORESJ?”

2. Las respuestas se codificaron en las categorías de "daños" y "necesidades".

3. Los daños más comunes identificados procedían de los sistemas penal y legal, el sistema educativo y la vivienda.⁵

4. Las necesidades más comunes expresadas fueron la participación comunitaria, el apoyo, la sanación, el acceso a alimentos y a la justicia, el desarrollo y la participación de los jóvenes, las reparaciones, las artes y la cultura.

⁵ En algunos de los cafés comunitarios que se hicieron en julio de 2022 en los que se compartieron los resultados de la encuesta, algunos miembros de la comunidad preguntaron sobre el uso del término “daño”. Es decir, la gente compartió que no tenían claro qué se entendía por daño y expresaron su preocupación de que la omisión de los tipos e incidentes específicos de daño dificulta que los departamentos y divisiones del condado aborden y reparen los daños. La categoría de codificación de los daños fue informada por las experiencias compartidas en las sesiones de escucha.



HALLAZGOS DE LA SESIÓN DE ESCUCHA

Las sesiones de escucha dieron luz a una enorme angustia junto con un gran deseo y esperanza por los objetivos y el trabajo de la ORESJ. En las sesiones se obtuvo el siguiente aprendizaje clave:

- Escuchar de manera profunda y activa es fundamental para el cambio y la transformación.
- Cuanto más escuchamos, más necesitamos escuchar.
- Nuestros residentes quieren y necesitan que los líderes del condado escuchen.
- Nuestras comunidades sienten y albergan mucho dolor y angustia.
- Las personas no se sienten seguras.
- Temen represalias por hablar.
- Necesitamos más tiempo para asegurarnos de que estamos creando una conexión amplia y profunda. Tenemos residentes que tienen esperanza; muchos tienen dudas. Todos esperan que los líderes del condado cambien esta narrativa.

Cuando el equipo de Ceres analizó la información de la sesión de escucha junto con los aprendizajes, recomendaron implementar una encuesta comunitaria completa, la cual se basaría en los hallazgos de la sesión de escucha y permitiría que el Comité Central conecte opiniones y experiencias específicas con el daño y la violencia con datos demográficos como raza, orientación sexual, edad, experiencia con personas sin hogar, código postal y distrito de supervisión.

Durante estas sesiones, escuchamos a la gente compartir repetidamente incidentes, condiciones, dinámicas de angustia (emocional y física), exclusión, objetivación, culpa, negación de servicios y recursos y violencia directa por y en los sistemas e instituciones del condado. También se compartieron las formas en que estos daños tuvieron un impacto en las experiencias de violencia en sus familias y comunidades. Luego, la encuesta delineó el daño y la violencia. El nivel y el alcance del daño y la violencia experimentados por los encuestados habla de un daño endémico que existe en todo y dentro del ecosistema del Condado. Los tipos de daños experimentados requieren de mayor investigación y comprensión, pero no disminuyen ni deberían disminuir la importancia de estos hallazgos.

ENCUESTA COMUNITARIA EN TODO EL CONDADO

Ceres organizó un Comité de Datos del Comité Central que revisó los hallazgos de la sesión de escucha y creó una encuesta. Esta encuesta se redactó de manera tal que indicara a los miembros de la comunidad que era seguro ser honestos sobre sus experiencias. Por esta razón, las respuestas que recibimos de los encuestados brindan información invaluable sobre las experiencias de las personas en todo el condado. Específicamente, la encuesta solicitó la siguiente información:

- ♦ **Demografía.** Esta sección le pidió a cada encuestado que compartiera su edad, ciudad(es) donde vive y/o trabaja, ingreso familiar, raza/etnicidad, identidad de género, orientación sexual y si es miembro de las siguientes comunidades: personas con discapacidades, personas LGBTQ+, musulmanes o personas sin hogar.
- ♦ **Revisión de los daños del sistema.** Esta sección preguntaba: "¿Alguna vez ha sido dañado por alguno de los siguientes sistemas? Esto lo preguntamos para asegurarnos de que las voces de los más perjudicados por los sistemas se centren en las soluciones que propone la Oficina. (Marque todas las opciones que correspondan o describa en "otros")."

A los encuestados se les dio una lista de trece sistemas gubernamentales y se les preguntó si habían sido dañados por ellos. Los sistemas fueron: Sistema de Salud, Sistema de Salud Mental, Sistema Educativo, Sistema de Educación Temprana, Sistema Penal/Legal/Justicia para Adultos, Sistema Penal/Legal/Justicia para Jóvenes, Sistema de Servicios Sociales, Vivienda, Servicios de Empleo, Sistema de Bienestar Infantil, Sistema de Uso de Planificación y Tierras, Sistema de Elección y Sistema de Transporte.

La encuesta permitió que cada persona autodefiniera el daño (ver nota al pie 5). En particular, aunque el uso de "sistema" en la encuesta abarca los servicios proporcionados tanto por la ciudad como por el condado, la mayoría de los sistemas (p. ej., salud, servicios sociales) son proporcionados única o principalmente por los departamentos del condado. En casos como la aplicación de la ley, en los que las ciudades y el condado desempeñan un papel importante, el condado debe centrarse en los servicios y daños dentro de su ámbito y por los que es responsable.

- 
- **Revisión de la exposición a la violencia.** Se preguntó a los encuestados: "¿Ha sido afectado por la violencia?" Se les dio la siguiente información para guiar sus respuestas en esta sección:

"Esto podría significar violencia familiar o de pareja, violencia comunitaria y violencia del gobierno. La violencia del gobierno se refiere a sentir que el gobierno y los sistemas existentes no se preocupan por su bienestar. No tiene que ser la víctima directa de la violencia. Pudo haberla presenciado o haber sido afectado por la violencia perpetrada contra un familiar, amigo, vecino, etc."

Esta sección enumeró diez formas diferentes de violencia. Se pidió a los encuestados que compartieran si habían experimentado alguna de las siguientes situaciones: violencia familiar, violencia de pareja, violencia vecinal, violencia policial, violencia gubernamental, violencia racial, violencia antiinmigrante, violencia homofóbica o transfóbica, violencia de género y violencia económica.

- **Expectativas de la Oficina de la ORESJ.** En la cuarta sección, el Comité de Datos convirtió las prioridades que surgieron de las sesiones de escucha en preguntas de seguimiento. Esta sección enumeró las prioridades identificadas a partir de las sesiones de escucha y preguntó a cada encuestado si estaba de acuerdo o no con que se debería priorizar cada tema. Las opciones incluyeron defensa, participación comunitaria, sistema educativo, sanación, sistemas penales y legales, reparaciones, desarrollo y participación de los jóvenes, acceso a alimentos y justicia, arte y cultura, vivienda y personas sin hogar.
- **Estructura de la oficina de la ORESJ.** En la quinta sección se preguntó a los encuestados dónde debería estar ubicada la Oficina, quién debería formar parte del personal de la Oficina y cómo hacer que la Oficina rinda cuentas por su trabajo.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

El Comité Central recolectó 2655 encuestas de la comunidad. Ceres Policy Research compiló y analizó los datos. A continuación, encontrará un resumen de los resultados:

DEMOGRAFÍA

Los encuestados representaron muchas perspectivas diferentes y regiones del condado. Los siguientes números reflejan la cantidad de personas en cada grupo.

REGIÓN DEL CONDADO

WEST CONTRA COSTA	907
CENTRAL CONTRA COSTA	608
SOUTH CONTRA COSTA	502
EAST CONTRA COSTA	367

EDAD

JÓVENES EN EDAD DE TRANSICIÓN	123
PERSONAS MAYORES DE 56	429

INGRESOS

BAJO LA LÍNEA DE LA POBREZA	322
BAJO EL INGRESO FAMILIAR MEDIANO DEL CONDADO (\$107K)	2100

RAZA/IDENTIDAD ÉTNICA	
3NEGRA/AFROAMERICANA O ÁFRICA CENTRAL, ORIENTAL, SUR U OCCIDENTAL	1009
BLANCA	612
LATINO/A/X/E	415
ASIÁTICA	366
ÁRABES O DEL MEDIO ORIENTE O DEL NORTE ÁFRICA (UNA 105 PERSONAS ADICIONALES SON MUSULMANES)	134
PUEBLOS INDÍGENAS/ NATIVOS AMERICANOS	50

COMUNIDADES ADICIONALES	
MUJERES	1396
HOMBRES	1115
NO BINARIO	96
LGBTQ	240
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	180
SIN HOGAR CON EXPERIENCIA	355
PERSONAS QUE REPORTARON TENER LIMITACIÓN DE ACCESO A SERVICIOS POR SU CONDICIÓN MIGRATORIA*	746
IDIOMA DOMINANTE DISTINTO DEL INGLÉS	69

Este conjunto de datos demográficos muestra que esta encuesta comunitaria fue innovadora. El Comité Central de la ORESJ pudo solicitar comentarios de las comunidades más afectadas por las injusticias sociales y raciales. Los investigadores de encuestas a menudo tienen más dificultades para llegar a las comunidades negras. Para esta encuesta, el mayor número de encuestados eran negros o africanos centrales, orientales, meridionales u occidentales. Al mismo tiempo, pudimos llegar a personas inmigrantes, LGBTQ+, sin hogar y con discapacidades.

Usamos las diferentes capas de identidades de los encuestados para crear una rueda de identidades (ver más abajo). Esta rueda se desarrolló para recordarnos que todos tienen múltiples identidades que están conectadas. Volvimos a usarla cuando exploramos los daños y la violencia para ver qué comunidades se vieron más afectadas.



DAÑOS REPORTADOS CAUSADOS POR EL SISTEMA

Personas de todo el condado informaron haber sido perjudicadas por los trece sistemas enumerados en la encuesta. Una pregunta abierta permitió a las personas describir el daño que experimentaron. Las cuatro formas más comunes de daño se informan a continuación:

- El 21 % de los encuestados reportaron no tener acceso o los recursos para recibir un servicio
- El 19 % reportó discriminación racial
- El 10 % informó haber sido dañado a nivel físico o emocional
- El 8 % informó de un trato inadecuado o deficiente por parte del personal

La mayoría de estos sistemas son departamentos dentro del gobierno del condado. Separamos los hallazgos relacionados con los sistemas que informan a la Junta de Supervisores de aquellos que no lo hacen. De los 2655 encuestados, las personas informaron haber sido perjudicadas por:

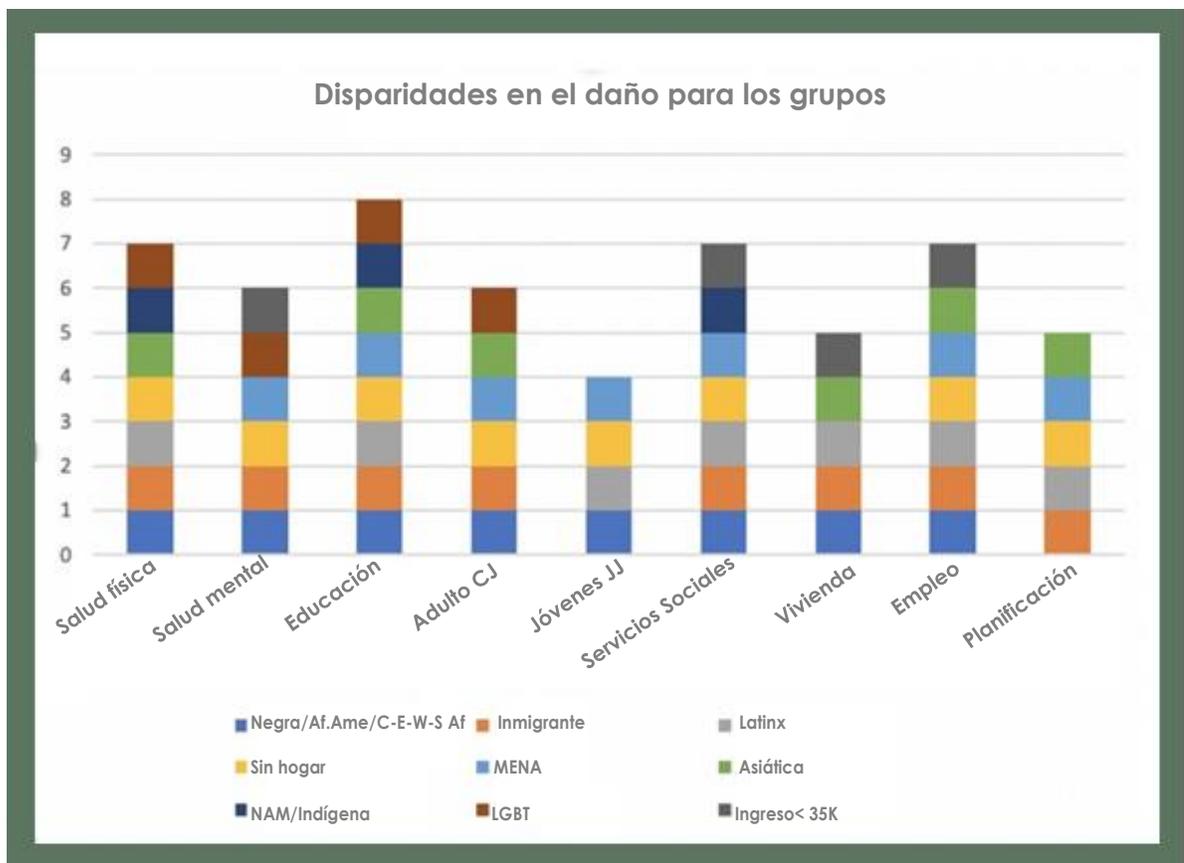
Sistemas que incluyen agencias que reportan a la Junta de Supervisores

SERVICIOS DE EMPLEO	876
SISTEMA DE SALUD	734
SISTEMA DE SALUD MENTAL	739
VIVIENDA	718
SISTEMA DE SERVICIOS SOCIALES	655
SISTEMA DE JUSTICIA/LEGAL/CRIMINAL PARA ADULTOS	593
SISTEMA DE BIENESTAR INFANTIL	490
SISTEMA DE PLANIFICACIÓN Y USO DE TIERRAS	449
SISTEMA ELECTORAL	333

Sistemas que NO incluyen agencias que reportan a la Junta de Supervisores

SISTEMA EDUCATIVO (GENERAL)	739
SISTEMA DE EDUCACIÓN TEMPRANA	400
TRANSPORTATION SYSTEM	155

Ceres también exploró cuáles de los grupos identificados en la sección de datos demográficos de la encuesta han experimentado mayores niveles de daño que otros. La siguiente gráfica muestra que muchos grupos diferentes experimentaron niveles dispares de daño. Las comunidades negras e inmigrantes sufrieron daños dispares por parte de la mayor cantidad de agencias.



EXPOSICIÓN A LA VIOLENCIA REPORADA

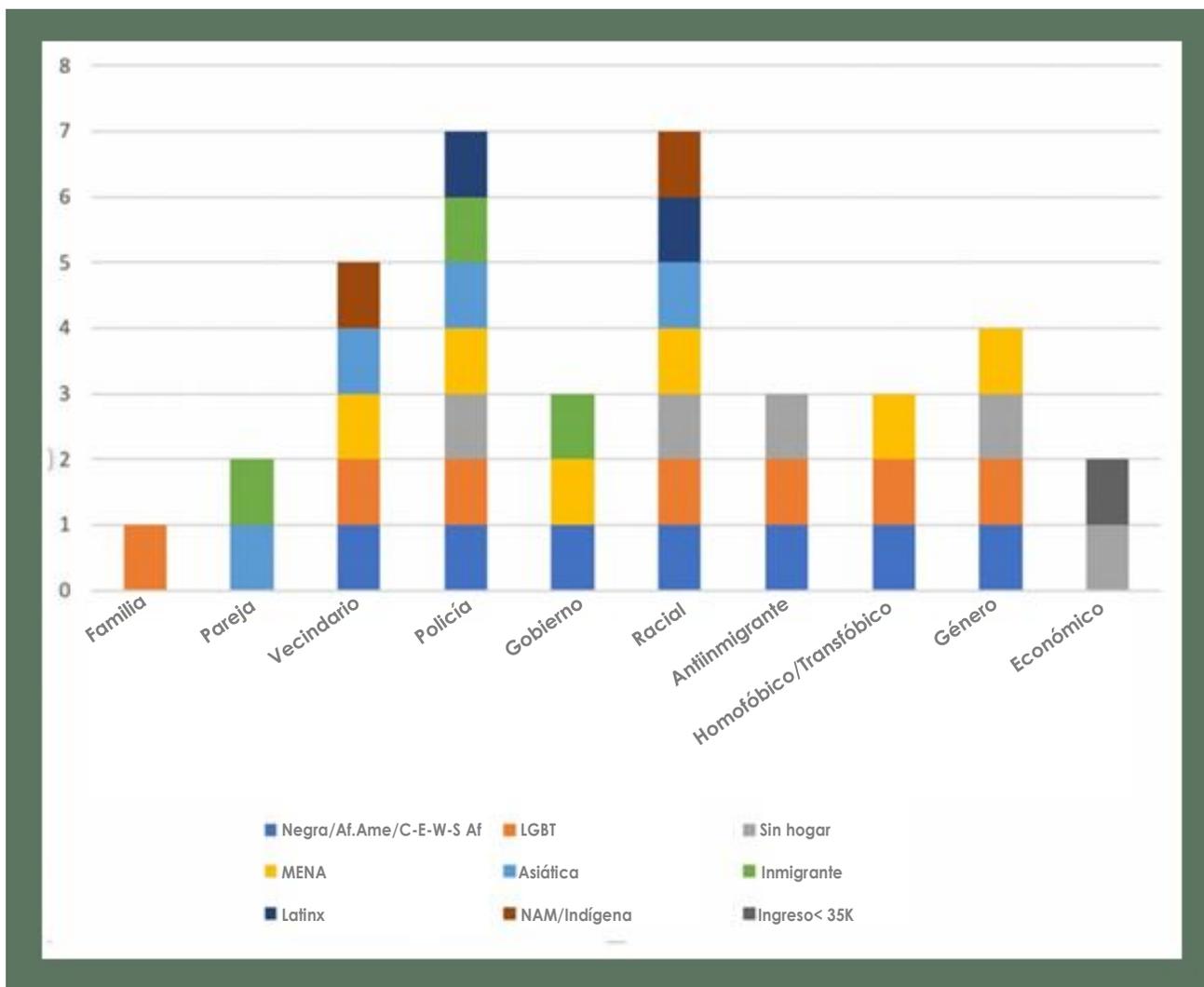
Personas de todo el condado informaron haber estado expuestas a las diez formas de violencia.⁶ De los 2655 encuestados:

Las personas reportaron haber experimentado:

VIOLENCIA RACIAL	1028
VIOLENCIA POLICIAL	896
VIOLENCIA ANTIINMIGRANTE	754
VIOLENCIA VECINAL	747
VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO	735
VIOLENCIA HOMOFÓBICA/TRANSFÓBICA	609
VIOLENCIA DE PAREJA	576
VIOLENCIA DEL GOBIERNO	575
VIOLENCIA ECONÓMICA	504
VIOLENCIA FAMILIAR	482

⁶El Subcomité de Datos optó por diferenciar cada una de estas formas de violencia. Una vez que la Oficina comience a identificar las prioridades para la programación, estas categorías podrían combinarse de diferentes maneras. Algunas organizaciones pueden querer combinar la violencia de género y la violencia homofóbica/transfóbica. Algunas organizaciones pueden querer combinar la violencia de género con la violencia de pareja y la violencia familiar. Algunas organizaciones podrían querer combinar la violencia racial con la violencia contra los inmigrantes.

Ceres también exploró qué grupos identificados en la sección de datos demográficos de la encuesta tenían más probabilidades de sufrir violencia en comparación con otros grupos. La siguiente gráfica muestra que muchos grupos diferentes corren un mayor riesgo de sufrir violencia. Las comunidades negras y LGBTQ+ corren un mayor riesgo de experimentar la más amplia gama de violencia.



PRIORIDADES DE LA OFICINA

La encuesta preguntó si las prioridades que se plantearon en los grupos focales también eran prioridades para las personas que respondieron a la encuesta.

¿Cómo debe hacer su trabajo la Oficina?

- Compromiso con la comunidad: 1301 personas
- Defensa: 1019 personas

Daños

- Sistema criminal y legal: 1262 personas
- Sistema de educación: 1097 personas

Necesidades

- Sanación: 1142 personas
- Acceso a comida y a la justicia: 1142 personas
- Desarrollo y compromiso juvenil: 980 personas
- Reparaciones: 886 personas
- Vivienda: 838 personas
- Arte y cultura: 573 persona

ESTRUCTURA DE OFICINAS

La encuesta también proporcionó información importante sobre cómo a los miembros de la comunidad les gustaría ver la Oficina estructurada y dotada de personal. Estos resultados se combinan con la sección sobre estructura de la oficina y dotación de personal a continuación.



REFLEXIONES Y COMENTARIOS



Después de recopilar los datos de la encuesta, el Comité Central reflexionó sobre los hallazgos, solicitó comentarios adicionales de la comunidad y completó una investigación y organización intensivas para prepararse para la presentación final ante la Junta de Supervisores. Las actividades incluyeron reuniones de subcomités, retiros de comités centrales y cafés comunitarios.

SUBCOMITÉS CENTRALES

Al comienzo de su trabajo, el Comité Central creó una estructura de gobierno que incluía varios subcomités, entre los que se encuentran:

Gestión de proyectos: el subcomité de gestión de proyectos se reunió cada dos semanas para preparar las agendas de las reuniones completas del Comité Central, que también se reunió cada dos semanas.

Subcomité de datos: el Subcomité de Datos diseñó, distribuyó y analizó los resultados de la encuesta.

Subcomité de Investigación de la Estructura de la Oficina: el Subcomité de Investigación de la Estructura de la Oficina llevó a cabo una extensa investigación de antecedentes en docenas de oficinas de equidad racial en todo el país. También hizo entrevistas con miembros del personal en estas oficinas y buscaron identificar un modelo que pudiera usar fuentes de financiamiento del gobierno y, al mismo tiempo, abordar las preocupaciones y el escepticismo de la comunidad. El comité buscaba un modelo que pudiera generar confianza en las personas que denunciaron daños de las agencias del condado.⁷

Subcomité de Participación Comunitaria: el Subcomité de Participación Comunitaria se reunió para desarrollar estrategias para involucrar a los residentes de todo el condado en el desarrollo y en la evaluación de las recomendaciones a la Junta de Supervisores con respecto a la estructura y las prioridades de la Oficina.

⁷ Para obtener información sobre la gama completa de oficinas en todo el país, comuníquese con el Dr. Kerby Lynch al klynch@cerespolicyresearch.com.

CAFÉS COMUNITARIOS

En julio de 2022, el Comité Central patrocinó cinco cafés comunitarios apartes para los residentes de Contra Costa. Cuatro de los cafés se organizaron a nivel regional: oeste, sur, centro y este. Se llevó a cabo un café adicional para líderes de organizaciones comunitarias en todo el condado.

Cada uno de estos eventos duró dos horas y media. Fueron facilitados por varios miembros del Comité Central y el personal de Ceres. Siguiendo los principios de justicia lingüística, se tradujeron simultáneamente al lenguaje de señas americano y al español.

En cada sesión, los presentadores revisaron el propósito del proceso de planificación, las tareas clave, nuestros principios básicos y los hallazgos de la encuesta relevantes para cada región. Los resultados de la encuesta fueron seguidos por una oportunidad para que los participantes compartieran sus reflexiones. Se compartieron los borradores preliminares de la estructura de la oficina y las prioridades para los primeros tres años, y se alentó a los participantes a proporcionar comentarios.

RETIROS DEL COMITÉ PRINCIPAL

El trabajo intensivo realizado por los subcomités centrales, junto con las reflexiones y los comentarios de los cafés comunitarios, se compilaron y discutieron en dos retiros del comité central. Estos retiros permitieron a los participantes perfeccionar recomendaciones colectivas para las prioridades de la Oficina durante los primeros tres años, un plan de dotación de personal de la Oficina y un modelo propuesto para la estructura de la Oficina.

El trabajo intensivo realizado por los subcomités centrales, junto con las reflexiones y los comentarios de los cafés comunitarios, se compilaron y discutieron en dos retiros del comité central. Estos retiros permitieron a los participantes perfeccionar recomendaciones colectivas para las prioridades de la Oficina durante los primeros tres años, un plan de dotación de personal de la Oficina y un modelo propuesto para la estructura de la Oficina.

USAR UN MODELO DE “DOS SOMBREROS”

A lo largo del tiempo, varias organizaciones han desempeñado dos funciones básicas con igual importancia. Para ORESJ, esto significa que la transformación interna de la agencia del condado y la participación de la comunidad externa son metas de igual importancia en nuestro trabajo. Esta oficina tendrá por objeto:

1. Aumentar la educación, los recursos y las políticas para abordar el racismo estructural y su impacto en los residentes de la comunidad.
- Y
2. Evaluar, apoyar y coordinar el trabajo de equidad racial dentro y entre las agencias y departamentos del condado.

PRIORIDADES DE LA OFICINA PARA LOS AÑOS 1-3

El Comité Central desarrolló una lista de prioridades de la oficina para alcanzar estas dos metas en conjunto. La lista inicial se presentó a quienes asistieron al Café Comunitario para recibir comentarios. Luego se revisó el borrador de prioridades para incorporar los aportes de la comunidad y la reflexión intensiva de los miembros del Comité Central, lo que dio como resultado el siguiente enfoque de trabajo recomendado.

Durante los primeros tres años, la Oficina de Equidad Racial y Justicia Social deberá:

1. Establecer un equipo interdepartamental en todos los departamentos del condado. Este grupo evaluará y coordinará los esfuerzos de equidad racial y justicia social en todo el condado.
2. Establecer una cultura segura, acogedora y de pertenencia en el condado de Contra Costa. Esto debería incluir:
 - Crear un mecanismo para abordar inquietudes/quejas individuales y agregadas
 - Fomentar culturas de agencias del condado que promuevan la equidad, la inclusión y la justicia social
 - Finalizar el desarrollo y la implementación de un plan de equidad lingüística en todo el condado de Contra Costa para garantizar que los residentes y las familias tengan una oportunidad significativa y equitativa de solicitar, recibir, participar y beneficiarse de los servicios ofrecidos por los departamentos del condado. (Consulte el Apéndice C para ver el historial del plan).
 - Creación de capacidad para el liderazgo y la participación de los jóvenes.



3. Desarrollar la capacidad para establecer confianza entre razas, etnias, ingresos, estatus migratorio, orientación sexual e identidad de género. Esto debe incluir:
 - Crear un tablero de datos, completado con los resultados de nuestra encuesta comunitaria, que puede hacer seguimiento y agregar datos sobre solicitudes, quejas y tendencias de la comunidad.
 - Facilitar conversaciones continuas con miembros de la comunidad sobre los resultados de nuestra encuesta.
 - Crear una infraestructura de datos

 4. Llevar a cabo un análisis panorámico de la (in)justicia racial. Esto debería incluir:
 - Completar una auditoría de justicia racial en todos los departamentos del condado.
 - Formar “laboratorios de aprendizaje” para miembros de la Junta de Supervisores y jefes de departamento y personal.
 - Crear un informe de Equidad Racial de Contra Costa que incluya información agregada sobre las necesidades y quejas de la comunidad.

 5. Revisar hasta qué punto las asignaciones presupuestarias del condado están alineadas con los principios de equidad y justicia social para abordar las causas fundamentales de la inequidad. Esto debería incluir:
 - Trabajar con la Coalición de Justicia Presupuestaria para iniciar un proceso de presupuesto participativo que podría financiarse inicialmente con dólares de ARPA.

 6. Revisar y promover políticas dentro de las agencias del condado que logren equidad, justicia y oportunidades para todos.
-

DOTACIÓN DE PERSONAL DE LA OFICINA

La encuesta comunitaria preguntó a los encuestados sobre la composición del personal de la Oficina. La mayoría expresó el deseo de dotar de personal a la Oficina con miembros de la comunidad. El 48,2 % de los encuestados expresaron esta preferencia frente al 31,9 % de los encuestados que preferían los empleados del condado y el 16,7 % que favorecía a los designados.

El Comité Central recomienda que la ORESJ construya un personal que incluya 13 puestos de tiempo completo y dos juntas asesoras para el final del tercer año. Este tamaño de personal es comparable con otras oficinas de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI). El condado de Multnomah en Oregon (población 810 000) tiene un personal de 7 personas. El condado de King en Washington (población 2,25 millones) tiene una plantilla de 19 personas. El condado de Sonoma (población 406 800) tiene un personal de cinco personas.



La siguiente ilustración es un organigrama codificado por colores para reflejar cómo el Comité Central espera que se construya el personal durante el período de tres años.

PRIMER AÑO

Los puestos que deben cubrirse en el primer año incluyen:

- Dos codirectores de oficina: un director que coordina con los departamentos del condado y un director que trabaja con la comunidad.
- Un coordinador de reconciliación
- Un coordinador de equidad lingüística
- Un analista de datos
- Un analista de políticas y presupuesto

Los dos codirectores serán contratados en primer lugar. Luego liderarán la formación de la oficina y la contratación de personal adicional.

SEGUNDO AÑO

La ORESJ contratará un especialista en Comunicación y un coordinador de Presupuesto Participativo.

Además, la ORESJ creará una Junta Asesora Comunitaria de Experiencias Vividas, compuesta por 20 residentes que han sido afectados directamente por daños del sistema, con cuatro representantes de cada región del condado. Estos puestos incluirían asientos permanentes para personas que representan perspectivas de fe, educación, trabajo y juventud. Esta Junta es un pivote clave para centrar la dirección y supervisión de la comunidad. Es vital que los miembros de la comunidad, en particular aquellos afectados por daños al sistema y diversas formas de marginación, anclen, creen y autoricen el trabajo de esta Oficina. Con el fin de garantizar que la Junta Asesora Comunitaria de Experiencias Vividas empodere a los residentes para impulsar el cambio en la cultura interna del condado, recomendamos adoptar el modelo *Espectro de participación comunitaria en las propiedades* desarrollado por Rosa González y Poder Facilitador, que está siendo utilizado, demostrado y adoptado por el equipo de equidad racial de la ciudad de Richmond, así como por la iniciativa de Healthy Contra Costa (consulte el Apéndice C).

El Comité Central prevé que sus miembros sirvan como una junta asesora durante el primer año, después de lo cual ese rol pasará a ser la Junta asesora de la comunidad de experiencias vividas. La membresía se rotaría hasta que la nueva junta refleje el rango recomendado entre regiones y sectores comunitarios.

TERCER AÑO

ORESJ creará cuatro Zonas de Equidad Racial (REZ) en el tercer año. Estas zonas representarán respectivamente las regiones oeste, sur, central y este del condado. Para dotar de personal a estas Zonas, la ORESJ contratará a cuatro campeones regionales, uno para cada Zona. El Comité Central prevé que estas Zonas funcionarán como las Zonas de Equidad en Salud de Rhode Island. Las Zonas estarán en contacto con la Junta de Supervisores pero operarán como entidades independientes. Desempeñarán un papel estratégico en la implementación de las políticas y prioridades de la ORESJ. También solicitarán el rechazo y la retroalimentación de los miembros de la comunidad dentro de sus respectivas regiones para mejorar los servicios y resultados de la comunidad. Finalmente, cada defensor de la Equidad Racial actuará como un defensor del pueblo responsable de presentar quejas sobre las agencias del condado por parte de los miembros de la comunidad.

ORESJ también creará un programa de becas de Equidad Racial para estudiantes universitarios que puedan ayudar a la Oficina con la investigación y la evaluación en curso. Estos becarios serán elegidos de las comunidades afectadas y crearán una fuente de empleo en la investigación de políticas.

PRESUPUESTO DE PERSONAL POR FASES

Según nuestra investigación, el personal debe ser contratado con los siguientes niveles salariales:

POSITION	Mín.	Máx.	Código
CODIRECTOR (ENFOQUE INTERNO DEL CONDADO)	197 000	240 000	NAA1
CODIRECTOR (ENFOQUE COMUNITARIO)	197 000	240 000	NAA1
COORDINADORA DE RECONCILIACIÓN	119 000	145 000	7AGB
COORDINADOR DE EQUIDAD EN EL IDIOMA	119 000	145 000	7AGB
ANALISTA DE DATOS	77 000	120 000	ADVB
ANALISTA DE POLÍTICAS Y PRESUPUESTO	77 000	120 000	ADVB
ESPECIALISTA DE COMUNICACIÓN	119 000	145 000	7AGB
COORDINADOR DE PRESUPUESTO PARTICIPATIVO	119 000	145 000	7AGB
ESPECIALISTA EN RECURSOS (DESARROLLO DE FONDOS)	128 000	164 000	7BFA
CAMPEÓN DE LA EQUIDAD RACIAL (OESTE)	128 000	164 000	7BFA
CAMPEÓN DE LA EQUIDAD RACIAL (SUR)	128 000	164 000	7BFA
CAMPEÓN DE LA EQUIDAD RACIAL (CENTRAL)	128 000	164 000	7BFA
CAMPEÓN DE LA EQUIDAD RACIAL (ESTE)	128 000	164 000	7BFAI

ESTRUCTURA DE LA OFICINA

Según los resultados de nuestra encuesta, los miembros de la comunidad tienen opiniones divididas sobre dónde debería ubicarse la oficina. Al 39,6 % de los encuestados le gustaría ver oficinas establecidas dentro de sus distritos de supervisión, al 28,7 % le gustaría ver una oficina central y al 12,9 % le gustaría ver oficinas móviles.

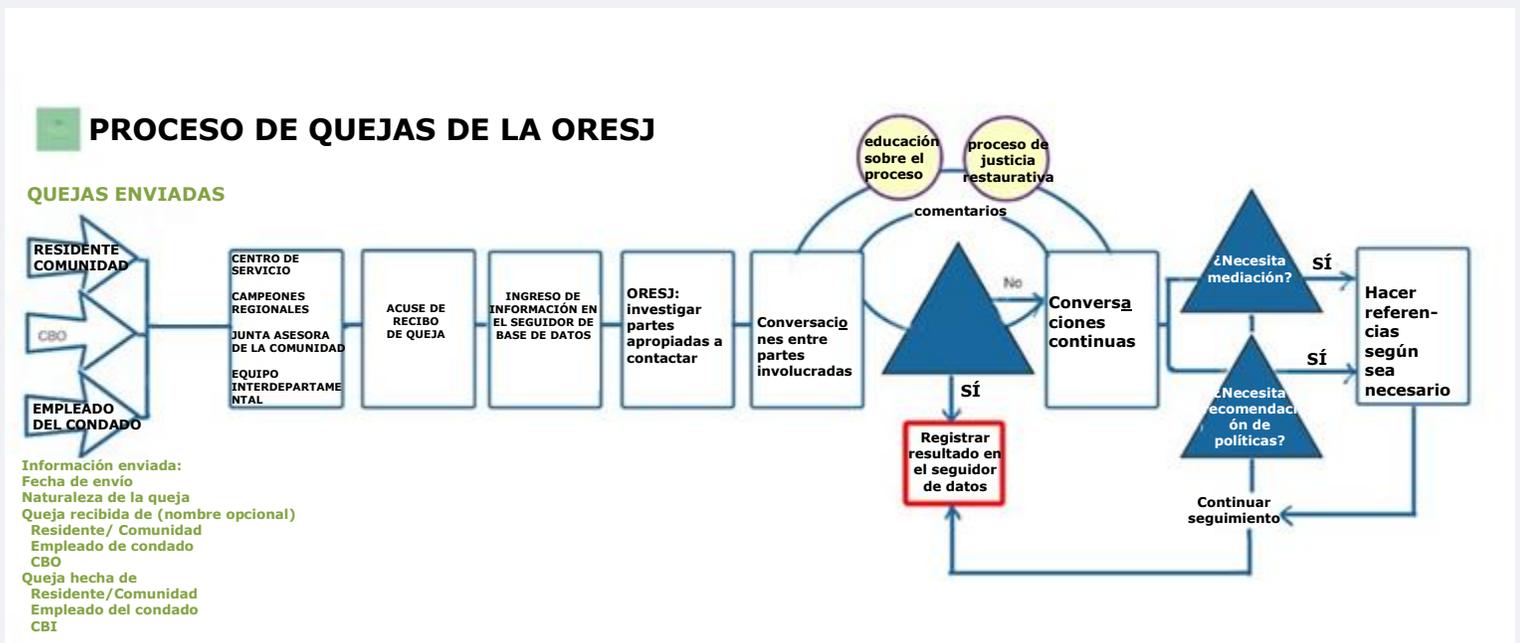
En respuesta a este aporte, la ORESJ recomienda establecer una oficina central, con esfuerzos de alcance comunitario logrados a través de:

- Una camioneta móvil
- Horas de oficina satélite en bibliotecas, escuelas y eventos comunitarios mensuales de organizaciones comunitarias asociadas
- Canales de comunicación y redes sociales
- Asociación con la línea directa 211 del condado



PROCESO DE QUEJAS EN LA ORESJ

Establecer un proceso para recibir y actuar sobre las quejas de la comunidad representa una de las tareas más críticas para el primer año de la Oficina. Los miembros de la comunidad que asistieron a las sesiones de escucha de ORESJ, respondieron la encuesta y asistieron a los cafés comunitarios identificaron el desarrollo de un nuevo y sólido proceso de quejas, uno en el que puedan confiar, como una prioridad principal. A continuación, se proporciona un plan preliminar para este proceso. Los codirectores de ORESJ deben revisar este plan, luego compartirlo en una reunión pública para solicitar comentarios de los miembros de la comunidad e implementarlo lo antes posible.



RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ CENTRAL A LA JUNTA DE SUPERVISORES

El Comité Central recomienda que:

1. En el primer año de la Oficina, la ORESJ contratará los siguientes cargos:

- Dos codirectores: un director para centrarse en coordinar y expandir el trabajo de equidad de los Departamentos del Condado y un director para centrarse en trabajar más directamente con la comunidad. Un Comité de Equidad de la Junta de Supervisores (el Comité de Supervisión de Alcance de Contrataciones existente se ampliará en alcance y se le cambiará el nombre a Comité de Equidad) trabajará con la Oficina del Administrador del Condado para desarrollar el proceso de contratación de los dos codirectores con aportes significativos de la comunidad. Los codirectores liderarán los esfuerzos para formar la ORESJ y contratar al personal restante.
- Coordinador de Equidad Lingüística para finalizar el desarrollo e implementación de un Plan de Equidad Lingüística en todo el Condado para garantizar que los residentes y las familias tengan una oportunidad significativa y equitativa de solicitar, recibir, participar y beneficiarse de los servicios ofrecidos por los departamentos del Condado.
- Coordinador de reconciliación para centrarse en estrategias y acciones para abordar los daños históricos y la inequidad
- Analista de datos
- Analista de políticas y presupuesto

2. La ORESJ se establecerá como un departamento del condado aparte que depende directamente de la Junta de Supervisores con la supervisión regular del Comité de Equidad de la Junta de Supervisores; el Comité de Equidad se asegurará de que la ORESJ cuente con el personal y la operación necesarios para lograr los objetivos de la Oficina.



3. ORESJ establecerá una oficina central, oficinas móviles y cuatro Zonas de Equidad Racial regionales que se implementarán durante tres años.

4. Al momento de la contratación de los codirectores de la ORESJ, la ORESJ formará un comité interdepartamental de representantes de cada departamento del Condado. Este comité interdepartamental evaluará, apoyará y coordinará los esfuerzos de equidad existentes en todo el Condado y desarrollará un plan para expandir este trabajo de equidad en asociación con la Oficina del Administrador del Condado y la Junta de Supervisores.

5. Con el fin de crear continuidad dentro del gobierno de ORESJ, el Comité BÁSICO servirá como un organismo asesor para ORESJ hasta que la oficina se convierta completamente en la Junta Asesora Comunitaria de Experiencia Viva (como se describe en la página 36) en el segundo año de la oficina.

6. La ORESJ trabajará con la Oficina del Administrador del Condado y el Comité de Equidad de la Junta de Supervisores para desarrollar un plan para implementar las otras recomendaciones en el Informe del Comité CENTRAL.

APÉNDICE A

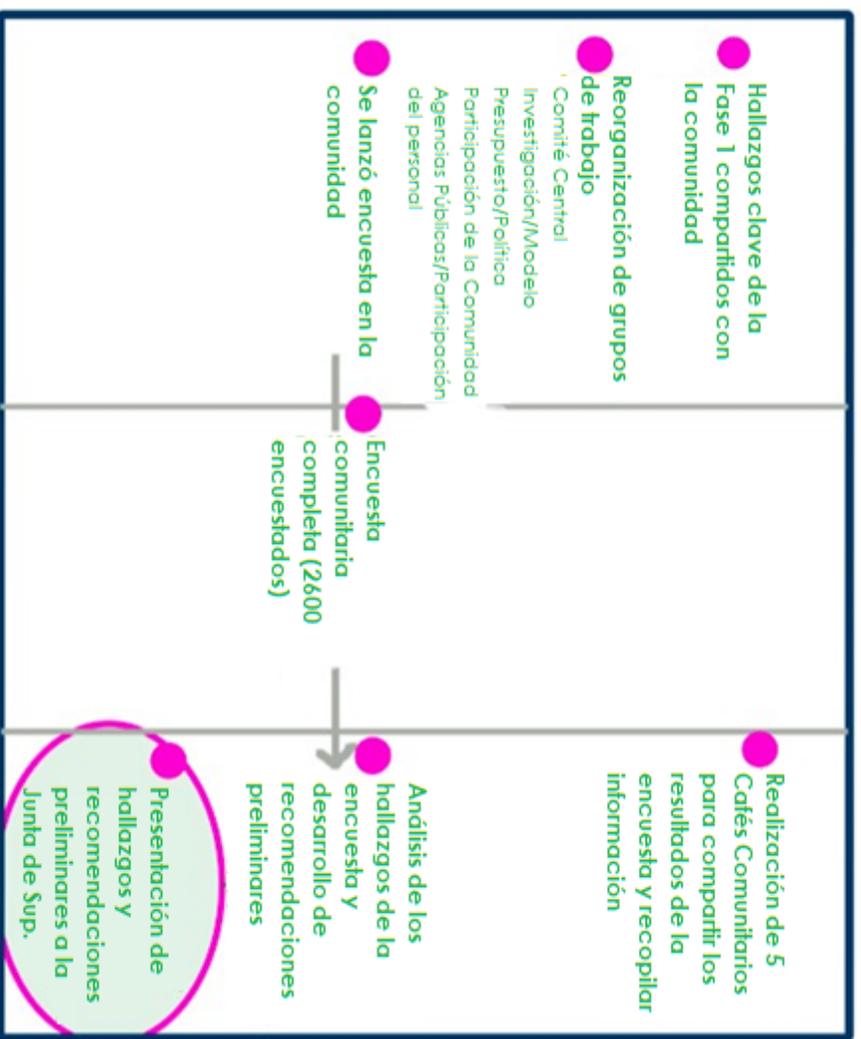
CRONOGRAMA DE PLANIFICACIÓN



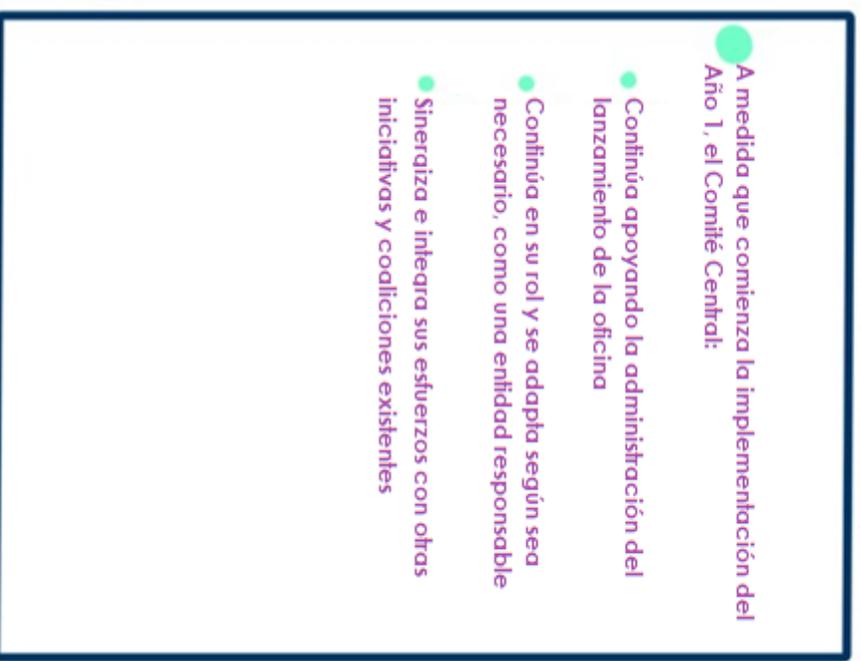
CRONOGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE LA ORESJ PLANIFICACIÓN DE FASE 1



FASE DE PLANIFICACIÓN 2



AÑO 1 DE IMPLEMENTACIÓN



1.º Trim. 2022 2.º Trim 2022 3.º Trim 2022 4.º Trim 2022 y más allá

APÉNDICE B

RECOMENDACIONES PRELIMINARES HECHAS A LA JUNTA DE SUPERVISORES EN JUNIO DE 2021

El Comité Central presentó las siguientes recomendaciones a la Junta de Supervisores en junio de 2021.

Para lograr un Condado más justo, el Comité Central recomendó que los supervisores:

- Trabaje con la Mesa Anfitriona para apoyar y asistir a las sesiones de escucha para los residentes de sus distritos.
- Lanzar la interpretación de idiomas en todas las reuniones de la Junta de Supervisores y las reuniones de la Comisión (la elección de idiomas debe ser los idiomas de umbral del Censo).
- Establecer reconocimientos de tierra y mano de obra en todas las reuniones de la Junta de Supervisores y la Comisión.
- Establecer un grupo de trabajo de reparaciones para estudiar y hacer propuestas de reparaciones para los afroamericanos en el condado de Contra Costa.
- Encargar un estudio de investigación sobre los impactos y costos históricos y contemporáneos del racismo en el condado de Contra Costa.
 - El estudio de investigación debe incluir a la Junta de Supervisores, al personal de la Junta de Supervisores y a los Jefes de Departamento/División que participan en la educación sobre los daños raciales de las áreas y sectores de trabajo que supervisa el Condado, incluidos los sistemas de salud, los sistemas legales/de justicia penal, las fuerzas del orden público, bienestar infantil, servicios sociales, salud del comportamiento, educación de la primera infancia, elecciones, planificación y uso de la tierra, y transporte.
- Trabajar con la Mesa Anfitriona para investigar y aprender de modelos y enfoques en otras jurisdicciones.

APÉNDICE C

HISTORIA DEL PLAN DE ACCESO A IDIOMAS

El condado de Contra Costa tiene una población de aproximadamente 1,1 millones de residentes y se encuentra entre los condados más diversos de Estados Unidos. Entre los residentes mayores de 5 años, el 37 % habla un idioma diferente al inglés en casa. El condado de Contra Costa se compromete a ser un condado acogedor para todas las personas y a demostrar competencia cultural al brindar acceso a todos los programas del condado.

El objetivo de este plan de equidad en el idioma en todo el condado (CLEP, por sus siglas en inglés) es garantizar que los residentes y familias actuales y potenciales tengan una oportunidad significativa y equitativa de solicitar, recibir, participar y beneficiarse del menú de servicios ofrecidos por las agencias del condado.

El condado de Contra Costa se compromete a brindar servicios de calidad a los residentes del condado de Contra Costa en su idioma preferido, independientemente de su capacidad para comunicarse en inglés. Todas las agencias del condado proporcionarán servicios de idiomas según sea necesario para garantizar que las personas con una preferencia de idioma que no sea el inglés tengan un acceso significativo y equitativo a los servicios del condado y la participación cívica. Una agencia del condado se define como cualquier departamento o entidad gobernada por el condado que esté organizada y financiada por el condado de Contra Costa, incluidos, entre otros, todos los departamentos y oficinas del condado, y la administración del condado.

En noviembre de 2020, la Junta de Supervisores del Condado de Contra Costa autorizó el desarrollo de una Oficina de Equidad Racial y Justicia Social (ORESJ, por sus siglas en inglés) que se lanzaría después de recibir información de un proceso exhaustivo de participación comunitaria. El objetivo de ORESJ es promulgar y sostener principios, políticas, prácticas e inversiones que sean racialmente justos y equitativos en todos los departamentos y divisiones del condado.

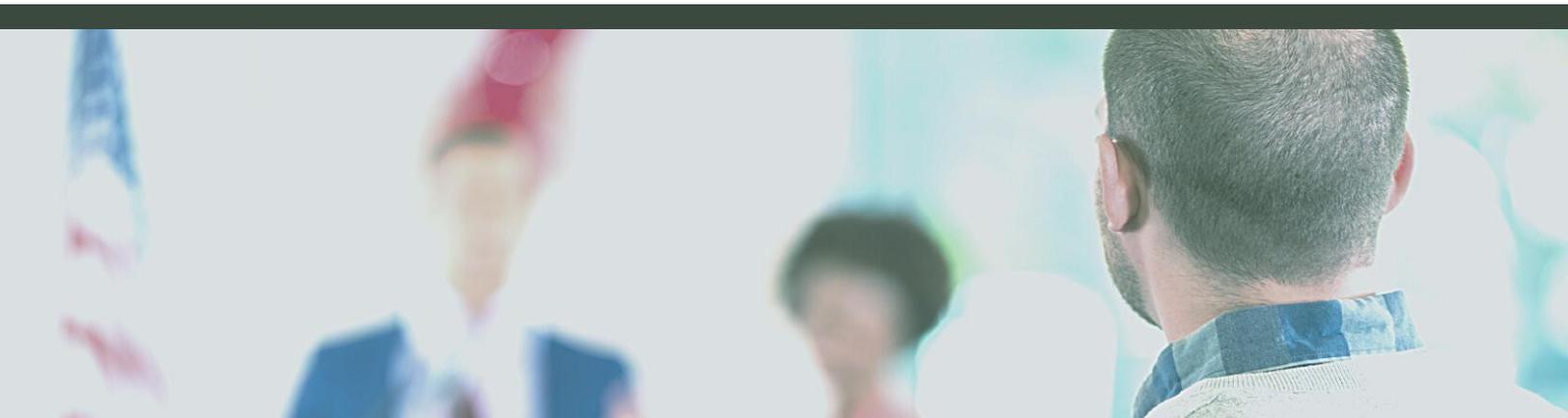
También en noviembre de 2020, el condado de Contra Costa recibió la subvención de asistencia técnica Gateways for Growth para redactar un Plan de bienvenida para la inclusión de inmigrantes del condado de Contra Costa y crear un borrador del Plan de acceso lingüístico del condado de Contra Costa. La Junta de Supervisores del Condado de Contra Costa asignó personal del Condado para completar el trabajo de la subvención entre enero y diciembre de 2021. La Junta de Supervisores publicó las versiones iniciales del Plan de Bienvenida y el Borrador del Plan de Acceso Lingüístico en diciembre de 2021.

Después de la conclusión del programa de subvenciones *Gateways for Growth*, el trabajo de revisión e implementación de un plan de equidad lingüística en todo el condado (CLEP) se integró en el proceso de planificación comunitaria de la Oficina de equidad racial y justicia social, ya que la ORESJ tendrá la responsabilidad de la implementación, evaluación y administración de este plan de equidad lingüística en todo el condado (CLEP). Este plan integra el trabajo del proceso *Gateways for Growth* con el modelo adoptado recientemente por la ciudad de Los Ángeles en su plan de acceso lingüístico en toda la ciudad para los años fiscales 22-24 (consulte https://bit.ly/oresj_final_19oct2022 para ver el borrador del plan de octubre de 2022).

Uno de los marcadores que definen la diversidad del condado de Contra Costa es la cantidad de idiomas que se hablan en el condado. Esto representa tanto beneficios como desafíos en la promoción y el avance del bienestar económico, cultural, social y político de las comunidades multilingües de inmigrantes y refugiados, así como de las comunidades sordas, sordociegas y con problemas de audición.

Las personas que no hablan inglés como idioma principal y que tienen una capacidad limitada para leer, hablar, escribir o comprender el inglés se denominan en el presente como personas con preferencia de idioma distinto del inglés (LPOE). El condado de Contra Costa se compromete a fortalecer el acceso y la equidad en el idioma para garantizar la plena inclusión y pertenencia de nuestras comunidades LPOE que representan idiomas de todo el mundo. Para lograr este objetivo, es necesario un programa sólido de equidad en el idioma para garantizar que el Condado implemente las mejores prácticas y procesos para brindar un acceso significativo y equitativo a todos los programas y servicios del Condado.

Los Planes de Acceso al Idioma y Equidad en el Idioma están diseñados para crear uniformidad en la provisión de acceso significativo y equidad a nivel de todo el Condado y para brindar orientación a los departamentos del Condado en la creación o actualización de su Plan de Equidad en el Idioma del Departamento (DLEP) individualizado, así como en el diseño de futuras solicitudes de presupuesto para garantizar el cumplimiento del plan de equidad lingüística en todo el condado.



APÉNDICE D

EJEMPLO LOCAL DE USO DEL ESPECTRO DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA A LA PROPIEDAD EN EL CONDADO DE CONTRA COSTA:

EL TALLER DE LA CIUDAD DE RICHMOND Y LOS EMBAJADORES RESIDENTES DEL EQUIPO DE EQUIDAD RAZA

En octubre de 2020, el Equipo de equidad racial de la ciudad de Richmond (también conocido como el equipo GARE) y Healthy Contra Costa (anteriormente conocido como Healthy Richmond) organizaron un taller virtual de medio día facilitado por Rose Gonzalez de Facilitating Power, quien desarrolló el Espectro de Compromiso de la comunidad con la propiedad en asociación con múltiples comunidades que promueven la equidad racial al centrar la voz y el poder de los residentes. El propósito del taller fue crear un espacio para el aprendizaje colaborativo y el desarrollo de capacidades para promover la participación comunitaria equitativa y resultados justos para todos los residentes de Richmond, centrándose en grupos históricamente marginados afectados por el racismo estructural. Al taller asistieron más de 60 participantes que representaban una amplia gama de tipos de partes interesadas, incluidas organizaciones comunitarias, varios departamentos de la Ciudad de Richmond, los Servicios de Salud de Contra Costa, el Distrito Escolar Unificado de West Contra Costa y líderes residentes.

Con base en el taller, la comunidad en general destacó muchas *barreras para la participación auténtica* debido a **prácticas limitantes, creencias/prejuicios/racismo, información y capacitación, idioma, tecnología y transporte, poder político y el paradigma económico dominante.**

A pesar de estos desafíos, para superar las barreras identificadas y mejorar las prácticas culturales, y cambiar/construir instituciones o sistemas, la comunidad también tuvo una lluvia de ideas, acciones y próximos pasos. Sus recomendaciones incluyeron temas relacionados con el cultivo de oportunidades de vivienda equitativa, la mejora del perfil de equidad de la comunidad, la evaluación y mejora de la diversidad en las Juntas y Comisiones, el uso de una herramienta de equidad racial para determinar los presupuestos locales, la aplicación de una perspectiva de equidad racial para mejorar la contratación y prácticas de recursos humanos, desarrollo de un marco para la participación equitativa de la comunidad y establecimiento de prácticas para el desarrollo de políticas equitativas y departamentos de equidad racial en cada jurisdicción importante.

En particular, como parte de las ideas bajo el “establecimiento de prácticas para el desarrollo de políticas equitativas y departamentos de equidad racial en cada jurisdicción principal”, una de las declaraciones destacó la necesidad de “construir sobre el modelo del PLAN Y; tener una relación con los estudiantes, crear una agencia en su escuela, educación, etc. No esperar a que los estudiantes participen porque se trasladará más allá de sus escuelas”. En otra idea bajo “desarrollo de un marco para la participación equitativa de la comunidad”, se destacó la necesidad de tener “programas que faciliten vías para la toma de decisiones” y tener “capacitación de capacidades y compensación por tiempo y voz. Y reconocer su trabajo. Dar crédito a los residentes”. Recientemente, la ciudad de Richmond articuló las bases para comenzar a desarrollar estas recomendaciones al permitir que los residentes participen y tomen medidas en sus reuniones mensuales del Equipo de Equidad Racial.

En agosto de 2021, con el fin de canalizar y capacitar a los exalumnos del PLAN Y y Programa de alfabetización para todos los adultos (LEAP) en el Programa de Embajadores Residentes del Equipo de Equidad Racial de la Ciudad de Richmond (CoR), Healthy Contra Costa y LEAP lanzaron el Programa Puente PLAN Y, una serie de entrenamiento de una semana con sesiones diarias de 1,5 horas. Durante estas sesiones, los facilitadores compartieron herramientas prácticas y conocimientos conceptuales para ayudar a los participantes a comprender cómo sus posiciones como embajadores residentes y visiones de equidad en todas sus formas (salud, raza, vivienda, etc.) están asociadas con el cambio institucional/de sistemas, el panorama político, promoción de políticas y poder comunitario.

Después de la finalización del programa, en septiembre de 2021, los embajadores residentes finalmente pudieron unirse a las reuniones mensuales del Equipo de Equidad Racial de la Ciudad. Embajadores residentes, Healthy Contra Costa y socios de LEAP (administrador del programa de alfabetización que trabajó de cerca con los embajadores residentes durante su participación en LEAP y los Proyectos para adultos del PLAN Y) y Advance Peace (exmiembro del personal de la ciudad de Richmond y dedicado miembro del Equipo de Equidad Racial) estaban aprendiendo y participando en debates relacionadas con el Plan de Acción de Equidad Racial (REAP) de la ciudad de Richmond. En resumen, el REAP se centra en arreglar o decirle a la ciudad cómo arreglar sus prácticas y procesos de una manera que beneficie a la comunidad de manera procesable y equitativa. Es una guía o instrumento utilizado para promover y abrazar la raza y la equidad en todas sus formas. Hay 4 objetivos para el REAP y cada objetivo tiene un conjunto de indicadores comunitarios, resultados/acciones, cronograma, rendición de cuentas, medidas de desempeño, progreso, calificaciones de prioridad de los participantes y valores del consejo.

Para influir en este plan, los embajadores residentes se han estado reuniendo con frecuencia con Healthy Contra Costa y sus socios del Equipo de Acción de Justicia Económica para recibir apoyo y orientación, y para elaborar estrategias sobre cómo mejorar las prácticas relacionadas con la participación comunitaria, para que la comunidad de Richmond sepa que los residentes embajadores y el Equipo de Equidad Racial existe y que las voces de los residentes deben integrarse en el plan. Una idea del grupo fue organizar cafés virtuales mensuales de "comunidad" sobre equidad racial, a partir de enero de 2022, donde el equipo de embajadores residentes y socios planifican y facilitan debates con miembros de la comunidad al desglosar los objetivos y sus respectivas acciones. Con base en lo que se escuchó de la comunidad, el equipo sintetizará las respuestas de los cafés y creará recomendaciones para informar el REAP y las políticas y prácticas generales del sistema de jurisdicción local.

Además de influir en la REAP, los embajadores residentes han construido poder individual y colectivo. Al decir sus verdades y recibir un reconocimiento auténtico del personal de la ciudad con respecto a sus nuevos puestos como embajadores residentes, han podido expandir su esfera de influencias y conexiones a aquellos que pueden avanzar en sus esfuerzos anteriores de defensa y equidad en áreas de interés y pasión. En particular, los embajadores residentes también participaron en reuniones de investigación y rendición de cuentas con el personal de la División de Planificación de la Ciudad de Richmond, quienes tienen un alto nivel de responsabilidad en la integración de las recomendaciones (destinadas a mejorar los recursos, la participación significativa de la comunidad, la limpieza, la comunicación, la seguridad, los espacios comunitarios, programas de “alquiler con opción a compra”, etc.) del Informe de política final del Proyecto para Adultos del PLAN Y para el Proyecto de Vivienda de Nystrom Village 2019 en la Solicitud de propuestas de la futura remodelación de Nystrom. Los embajadores residentes también han podido promover sus intereses para priorizar el bienestar de los residentes de Nystrom y otras personas que pueden estar enfrentando problemas de vivienda al reunirse, compartir recomendaciones y plantear preguntas a otros tomadores de decisiones y partes interesadas relevantes, como Richmond Neighborhood Housing, Gestores de Servicios y Proyectos de Desarrollo de Políticas de Beneficios Comunitarios.

Han surgido valores sólidos y resultados positivos en todo el estado de California cuando los miembros de la comunidad están centrados y empoderados en los espacios de toma de decisiones. En un estudio reciente titulado "Poder de la gente para la salud pública" de Red Pan-Etnica de Salud de California (CPEHN), basado en los resultados de una encuesta estatal (n=913), sesiones de escucha en condados (5 condados, n=416) y entrevistas a líderes comunitarios (n=12), el informe indicó: “Los análisis de equidad racial de CPEHN sobre el gasto de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (ARPA) por parte de los condados demostraron que la participación sólida de la comunidad se asoció de manera positiva con asignaciones de fondos justas. Un principio clave del Poder Popular para la Salud Pública es la necesidad de una asignación justa del gasto gubernamental a nivel local y estatal a las comunidades de color. Esto es necesario para ayudar a las comunidades a recuperarse no solo de la pandemia, sino también del racismo sistémico y la falta de inversión que han dañado la salud y el bienestar económico de estas comunidades... Una asignación justa significa INVERSIÓN MAYOR Y CONTINUA en comunidades histórica y actualmente sin inversión y las organizaciones que sirven a estas comunidades, MENOR INVERSIÓN EN SISTEMAS QUE SON DAÑINOS Y VIOLENTOS hacia las comunidades marginadas, (y) PROCESOS DE PRESUPUESTOS PARTICIPATIVOS que incluyen significativamente a las comunidades en sus presupuestos locales” (CPEHN, 2022).



Es posible fortalecer y transformar nuestras democracias locales al invitar, centrar, apoyar, incentivar y sostener a los miembros de la comunidad para que se involucren y participen de manera significativa en las mesas de toma de decisiones. Al crear una base de residentes para avanzar en estos esfuerzos, se debe llevar a cabo un alcance, reclutamiento y capacitación sólidos, y se debe cultivar un sistema interno de atención para responder, desahogar y sanar los traumas impuestos por los sistemas y el racismo estructural. Esto facilita la relación y la construcción de confianza entre la comunidad y su jurisdicción local. Mejorar las ventanas actuales de oportunidad y aumentar la cantidad de oportunidades para que los miembros de la comunidad participen de manera significativa y en el liderazgo cívico también ampliará significativamente el poder de la comunidad y la responsabilidad del sistema de manera equitativa. Los residentes son los directamente afectados por las decisiones, las prácticas, las políticas, los programas y la cultura de nuestras instituciones y sistemas, que históricamente y hasta el día de hoy excluyen a muchos de los que enfrentan cargas acumulativas y provienen de entornos marginados. Para mejorar la calidad de vida, el bienestar y el entorno de vida de los residentes y promover la equidad para todos los miembros de nuestra comunidad, debemos centrar y empoderar a los residentes más afectados y crear nuevos espacios y mejorar los actuales para que sean directamente parte y dirijan la toma de decisiones. Este trabajo para crear vías para la toma de decisiones de los residentes es relevante para ORESJ, Reimagine Safety CC, Coalición de Justicia Presupuestaria y otras iniciativas.

Reconocimiento: Gracias a Dante Angel Miguel, Roxanne Carrillo-Garza, Abigail Sims-Evelyn, Trina Jackson-Lincoln y Johann Fragd por escribir este estudio de caso y brindar un modelo local para que todo el condado aprenda.

FUENTES RELEVANTES:

Evaluación del taller de la ciudad de Richmond 2020

https://docs.google.com/document/d/14NM3QZdwkAsn_XYpNXIlgSiTFI66dvaOZ/edit#heading=h.tyjcw1

El Espectro del Compromiso de la Comunidad con la Propiedad

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

Proyecto de vivienda de la aldea de Nystrom 2019

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

Desarrollo de políticas de beneficios comunitarios

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

Poder Popular para la Salud Pública de la Red Pan Étnica de Salud de California de Agosto 2022 <https://cpehn.org/assets/uploads/2022/08/CPEHN.PeoplePowerForPublicHealthReport-FINAL.pdf>

- o “Los análisis de equidad racial de CPEHN de los gastos de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (ARPA) por parte de los condados demostraron que la participación sólida de la comunidad se asoció positivamente con la asignación justa de fondos (CPEHN, 2022). Un principio clave del Poder Popular para la Salud Pública es la necesidad de una asignación justa del gasto gubernamental a nivel local y estatal para las comunidades de color. Esto es necesario para ayudar a las comunidades a recuperarse no solo de la pandemia, sino también del racismo sistémico y la desinversión que han dañado la salud y el bienestar económico de estas comunidades. Además, recomendamos medidas de rendición de cuentas en todo el estado para garantizar que las asignaciones presupuestarias del condado respondan a las necesidades de la comunidad y que los miembros de la comunidad participen en las decisiones de asignación de fondos”.
 - “Una asignación justa significa...
 - INVERSIÓN MAYOR Y CONTINUA en comunidades histórica y actualmente sin inversión y las organizaciones que sirven a estas comunidades
 - MENOR INVERSIÓN EN SISTEMAS QUE SON DAÑINOS Y VIOLENTOS hacia las comunidades marginadas
 - PROCESOS DE PRESUPUESTOS PARTICIPATIVOS que incluyen significativamente a las comunidades en la elaboración de sus presupuestos locales”.
-