

給予CONTRA COSTA 種族平等及社會正義辦 公室的建議



Office of Racial
Equity & Social
Justice

CONTRA COSTA COUNTY



獻辭

本報告獻給我們摯愛的CONTRA COSTA社區，致每一位參與「社區參與流程」的人。他們在信念和信任、矛盾和不確定之間參與其中。他們承擔並接受了因此所帶來的健康鬥爭、冒險、犯錯和說實話的必要性、脆弱性和美善。

這份報告，這個過程，這個種族平等和社會正義辦公室全屬於我們。願它確認、揭示、治癒，並提醒我們所擁有的力量。

目錄

致謝	3
內容提要	7
引言	11
聆聽會的結果	19
社區問卷調查結果	20
反思與反饋	30
辦公室優先事項	33
辦公室人員配置	35
辦公室架構	38
摘要或核心委員會建議	40
附錄A：方案A	42
附錄B：初步建議	44
附錄C：語言存取計劃歷史記錄	45
附錄D：使用示例	47

注：社區參與流程和本報告的財政資源是透過本地慈善機構而非縣基金所獲得。這是一項有意識的策畧，旨在確保社區可以深入和廣泛地參與。縣政府的資金會將這一過程與系統的速度和可交付成果掛鉤，而不是與社區的速度掛鉤。慈善資源使我們有足夠的時間來收集、聆聽、詢問，並可以揭示ORESJ需要哪些資源來實現其預期目標的更真實、更全面的情況。有關更多資訊，請參見引言（第11-12頁）。



致謝

土地確認

我們承認，我們每個人都居住在自古以來便生活在這片土地上的人，其部落土地上。

我們向他們過去和現在的長輩表達敬意。

請用上一點時間去想一下有關暴力、流離失所、移民和定居所遺留下來的許多問題，這些問題使我們今天走到一起。

我們明白那些過去和現在的人，他們的韌性、複原力，他們努力建立一個強大的有主權國家，讓部落成員生活在他們的價值觀和文化中。

將你的郵遞區號發至1 (907) 312-5085，以了解更多有關你所在地區的部落土地。

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

勞工確認

我們認知到那些被奴役、被綁架、流離失所的人民、難民移民、那些無證、被監禁和無國籍的人所付出的勞力。我們感謝所有這些勞力，讓我們今天能夠生活在這個地方。

我們記得，我們的國家是經由從非洲大陸被強迫前來「美洲」的被奴役者付出的勞力所建立。

我們認知到，我們的文化、經濟和國家地位是透過被奴役的非洲人和他們的後代所付出的勞力所實現，他們慘遭跨大西洋的人口販賣，經歷過奴役制度和Jim Crow種族隔離法律所帶來的恐懼。

我們承認另類勞動，包括自願、非自願和被販賣的人，他們仍然在我們的勞動力大軍中提供服務。 TJ Stewart博士

請瀏覽以下連結以瞭解更多資訊：

www.unpaidlabor.com

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



危害確認

核心委員會承認我們在這個過程中造成、促成和/或允許的任何和所有危害，無論是已知的，抑或是未知的。雖然意圖可以提供背景原因，但影響才是重要所在，尤其在司法問題上。我們對我們的社區成員在這一過程中受到的排斥、榨取、標記化和/或不當痛苦的傷害表示歉意。我們感謝在失誤和錯誤當中所得到的恩典和空間。在我們繼續這段旅程期間，我們會堅持致力於以正當和正義的方式出現、存在和行事。

主持席和聆聽會議確認

感謝我們的主持席和聆聽會議合作夥伴：

- ◆ 終止虐待、就業與公共服務部聯盟*亞太環境網絡
 - ◆ Contra Costa預算正義聯盟
 - ◆ Contra Costa縣行政長官辦公室* Contra Costa家庭司法中心
 - ◆ Contra Costa縣公設辯護人辦公室* Contra Costa縣衛生服務*
 - ◆ Contra Costa移民權利聯盟
 - ◆ Contra Costa縣重返社會與司法辦公室* Contra Costa縣風險管理辦公室* 地區檢察官*
 - ◆ 東灣兒童/創傷機構改造東Contra Costa社區聯盟
 - ◆ 首5 Contra Costa*
 - ◆ 健康Richmond
 - ◆ Ijichi Perkins and Associates (圖形錄製)
 - ◆ M3tagamers (技術團隊)
 - ◆ 多信仰行動聯盟NAACP—東縣
 - ◆ NAACP—Richmond
 - ◆ NAMI Contra Costa
 - ◆ 匹茲堡第一浸信會重新構想公共安全
 - ◆ Contra Costa Rubicon方案
 - ◆ RYSE
 - ◆ 安全返回工程
 - ◆ Stand Together Contra Costa , Contra Defender Association主管Gioia*
 - ◆ 主管Glover*
 - ◆ 鄉村社區資源中心
- *系統合作夥伴

感謝我們的居民合作夥伴，他們舉辦了不止一次的聆聽會議：

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

我們對遺漏了任何人士表示歉意。如果你注意到有關情況，請透過 airvine@cerespolicyresearch.com 聯絡我們

執行摘要

於2021年2月，由BIPOC居民、監事會和系統合作夥伴組成的主持席一起共同制定並推動社區聆聽活動，以告知社區聆聽的優先事項和ORESJ架構。

1

來自主持席的一小群領袖致力於領導規劃、社區參與和制定建議的日常工作，形成了後來被稱為核心委員會的一個組織。

主持席和核心委員會獲分配了三項任務：1) 開發辦公室的最終架構、角色和責任；
2) 制定一項計劃，反映社區對辦公室工作的優先事項；
3) 制定一項計劃，使辦公室以透明的方式對公眾負責。

接下來的建議是從這個穩健而循序漸進的規劃過程中產生出來。

使用「兩帽」模型

隨著時間推移，許多組織均同等地肩負兩項核心職能。對於ORESJ而言，這代表管理內部縣機構轉型，以及作為我們工作平等目標的外部社區參與。本辦公室的目標是：

1. 增加教育、資源和政策，以解決結構性種族歧視及其對社區居民的影響。

以及

2. 評估，支持和協調縣內和縣際機構和部門的種族平等工作。

第1-3年的辦公室優先事項

核心委員會制定了一份辦公室優先事項清單，以實現這兩個聯合目標。最初清單已提交予社區咖啡會的與會者以供反饋。隨後對優先事項草案進行了修訂，以整合社區意見和核心委員會成員提供的深入思考，從而形成了以下建議的工作範圍。

在首三年，種族平等和社會正義辦公室應：

1. 建立跨縣部門的跨部門團隊。此小組將評估和協調全縣的種族平等工作。
2. **Contra Costa**縣建立安全、熱心和提供歸屬感的文化。當中應包括：
 - ◆ 建立一個機制來解決個人和集體關注/投訴
 - ◆ 培養促進平等、包容和社會正義的縣機構文化
 - ◆ 完成和實施**Contra Costa**全縣語言平等計劃，以確保居民和家庭擁有具意義和平等的機會去申請、接受、參與並受益於縣部門提供的服務。（有關計劃的歷史記錄，請參閱附錄B。）
 - ◆ 培養青年領導和參與的能力。
3. 培養跨種族、族裔、收入、移民身份、性取向和性別認同建立信任的能力。
4. 進行種族正義與否的景觀分析。
5. 審查縣預算撥款在多大程度上符合平等和社會正義原則，以解決不公平的根本原因。
6. 審查和促進縣機構內的政策，為所有人實現平等、公正和提供相同機會。


予監事會的核心委員會建議摘要

核心委員會建議：

1. 在辦公室的第一年運作，ORESJ應聘用以下職位：

- ◆ 兩名聯席主任：一名主任專注於協調和擴大縣內各部門的公平工作，另一名主任專注於直接與社區合作。監事會的公平委員會（現有的招聘外展監督委員會將擴大範圍，並重新命名為公平委員會）將與縣行政長官辦公室合作，為兩名聯席主任制定招聘流程，並提供具意義的社區意見。聯席主任將領導組建ORESJ的工作，並聘請餘下的員工空缺。
- ◆ 語言平等協調員將完成全縣平等語言計劃的發展和實施，以確保居民和家庭得到有意義和公平的機會去申請、接受、參與和受益於縣政府部門提供的服務。
- ◆ 和解協調員專注於用作解決歷來出現的危害和不平等的策略和行動
- ◆ 數據分析師
- ◆ 預算和政策分析師

2. ORESJ應設立成為一個獨立的縣部門，直接向監事會報告，並由公平監事權益委員會定期監督；權益委員會應確保ORESJ獲得有效配備和運作，以實現辦公室的目標。

- 
3. ORESJ將建立中央辦公室、流動辦公室和四個將在三年內實施的區域種族平等區。
 4. 在聘用ORESJ聯席主任後，ORESJ應成立一個由各縣部門代表組成的跨部門委員會。該跨部門委員會應評估、支持和協調全縣的現有公平工作，並與縣行政長官辦公室和監事會合作制定擴大這項公平工作的計劃。
 5. 為了在ORESJ管理期間達到連貫性，核心委員會應保持作為ORESJ的諮詢機構，直到該辦公室在第二年完全納入生活體驗社區諮詢委員會內（如第36頁所述）。
 6. ORESJ將與縣行政長官辦公室和監事會公平委員會合作，制定計劃實施在核心委員會報告中的其他建議。

引言

Contra Costa縣位於未被接管的Me-wok和Karkin地區。^{1,2} 這是許多社會正義運動領袖、活動家和組織的所在地，有著豐富的組織跨多個運動和世代的歷史。

Contra Costa縣也是根深蒂固的白人至上文化所在地，包括監控、資源不足，以及黑人、原住民和有色人種（BIPOC）社區的剝削。這種文化在縣政府和部門內部經常感受到，並且表達和允許。

2020年的疫情和種族清算暴露及放大了在我們縣內隱蔽了的衛生、心理健康、教育、刑事法律、社會服務、兒童福利和其他系統中白人至上主義和種族不平等。這些事件加劇了我們縣系統轉型所受的阻力和需求。



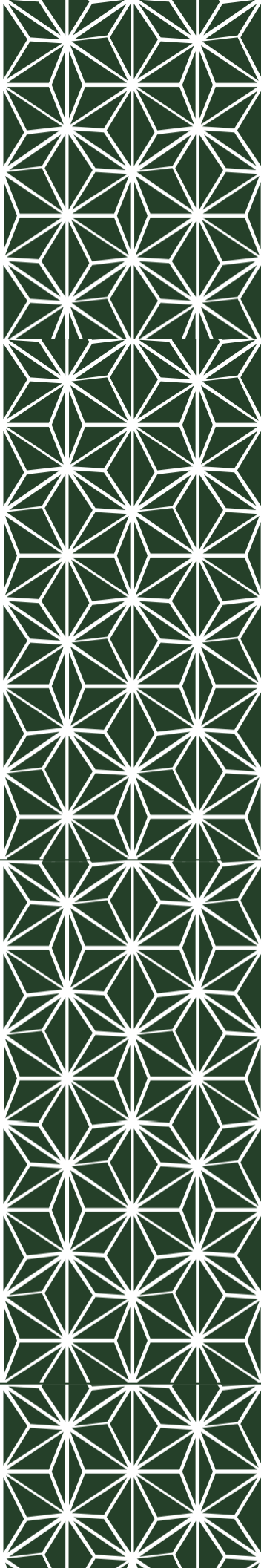
白人至上是一種信仰體系和意識形態，它（錯誤和有害地）將白人和白人文化定位為優勢、優越、更具價值，比黑人、原住民和有色人種（BIPOC）更珍貴。正是這種意識形態推動了世界各地BIPOC社區的奴役、流離失所、殖民化和滅絕，包括極端主義威脅和對BIPOC的直接暴力。這是美國建國時的意識形態，並持續滲透到我們作為一個國家的所有機構和標誌中。白人至上主義創造了傷害、痛苦、疾病和非人性化條件，當中與白人相比，BIPOC承擔了健康、社會和經濟不平等的負擔。與此同時，這些負擔被建構為個人選擇、行為或環境，成為被忽視的壓迫狀況。

白人至上主義表現在組織文化、系統、法律、成文和不成文的政策中，然後作為規範和標準進行啟動。白人至上和種族主義的其他方面並不總是具意識、明確或容易讓人看到。事實上，「許多白人並不知道這個系統的存在，這也是其成功的原因之一。」白人至上在我們的Contra Costa縣系統、機構和社區中普遍存在，如其在國內和全球普遍存在一樣。ORESJ社區參與流程闡明了白人至上主義在我們的社區中的一些表現和經歷。ORESJ的目標是聯繫、參與、聆聽、學習和反向學習—消除白人至上主義的根深蒂固，以便我們能夠改變和保持一個公正和提供歸屬感的Contra Costa縣。

¹ 這份報告經由ORESJ的核心委員會所編寫，當中包括以下人士：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，以及，過去的成員，包括Victoria Adams、Gigi Crowder和Susun Kim。

² 有關更多資訊，請閱覽<https://native-land.ca/>。

³ 參閱 <https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/system-of-white-supremacy-and-white-privilege>。更多關於白人至上主義的內容，請參閱 <https://news.harvard.edu/gazette/story/2020/06/a-reading-list-on-issues-of-race>



於2020年11月，監事會授權成立種族公平和社會正義辦公室（ORESJ），該辦公室將由社區參與流程公告後啟動。**ORESJ**的目標是制定和維持原則、政策、實踐，以及在所有部門和分部中進行種族公正和公平的投資。

值得注意的是，Contra Costa縣是第一個透過社區參與流程開發和啟動辦公室的司法管轄區，而並非反之亦然。監事John Gioia和FederalGlover與監事會和縣政府共同一起領導和管理這項計劃。

此外，社區參與流程的財政資源是透過本地的慈善合作夥伴所得，而並非縣基金。雖然這似乎與縣投資和基礎設施的努力和需求背道而馳，但這是故意的策略，以確保得到深入和廣泛的社區參與。縣資金將使我們與系統的步伐和交付成果聯繫在一起，而不是與社區的步伐聯繫在一起。我們利用慈善資金，以便可以花時間收集、傾聽、詢問並更真實、更全面地了解ORESJ實現其目標所需的資源預期目標。

在整個過程中，我們要緊記和提醒自己和彼此，公共和慈善資源已經屬於我們的社區。我們的集體責任是確保我們所有資源的公正（再）分配和配置，無論這些資源存放在哪個庫房裏。

4 我們感謝以下投資在ORESJ社區參與流程的資助者：CA Endowment、Contra Costa地區健康基金會、Dean與 Margaret Lesher基金會、東灣社區基金會、John Muir社區福利、John Muir健康基金會、RCF Connects、 Republic Services、三藩市基金會、YH Soda基金會、Zellerbach基金會

原則和承諾

在此一流程開始時，我們引入了一套指導原則和承諾，以集中相互支持和持續問責，以實現社區參與流程的目標。這些原則和承諾是透過早期與Contra Costa縣一些現有倡議和組織的早期對話而制定。這些對話也顯示我們需要一個社區參與流程來告知和帶領ORESJ。

原則

- 我們以最容易受到系統危害和不公平影響的居民和家庭的優先事項和生活經歷為中心。
- 我們停止在我們的機構和系統中存在的種族主義和不公正。
- 我們以治療、正義和公平為中心。
- 我們進行健康的鬥爭，這樣我們才具備責任心、創新精神和創造力。
- 我們透過徹底聆聽、探究和反思來學習、適應。
- 我們主張透過公平、人性化和透明的流程來提供資源。
- 我們慶祝、感謝。

承諾

- 我們帶著對所有自我，特別是對種族化的自我的意識和調適進行參與。
- 我們認知到我們就是系統，系統就是我們。
- 我們致力於健康的鬥爭，滿足人們對我們前進的期望。
- 我們認知到我們當中的一些人無需行動，而有些人則很少放慢腳步。我們致力於正義、修復的步伐。
- 我們緊記，脆弱和不適是轉型的種子。
- 我們記得，歡樂和慶祝為我們的自由和解放提供了養份。

這些原則和承諾是社區參與流程的路標，幫助我們專注於我們的目標、反思和揭示我們還有工作要做，並在不確定和不穩定的時刻穩定和肯定我們。ORESJ將作為禮物一樣守望這些原則和承諾，並保證建立一個公正和包容的Contra Costa縣。

社區參與流程：建設社區，建設力量

社區參與流程是一個聆聽、見證和反思的過程。

它致力於識別、投資和實施根本性和基礎性的轉變，使Contra Costa縣充分體現並為所有居民，尤其為黑人居民、原住民和有色人種社區（BIPOC）制定公正的公共服務。

這是關於文化的轉移和轉型，權力的轉移和權力的建設。流程和關係是優先事項。架構和形式反映、回應和適應需要，以建立和維持文化。

我們已經在實現社區參與流程的大膽成果方面取得了巨大的進展（見下文）。這些進步是鑑於我們BIPOC社區正在經歷持續和不公正的條件以及危害、暴力和痛苦的加速情況下所取得。我們要做的工作是保持這些進展，並為全面實現廣目標而動員起來。



這就是ORESJ的工作。

我們致力於：

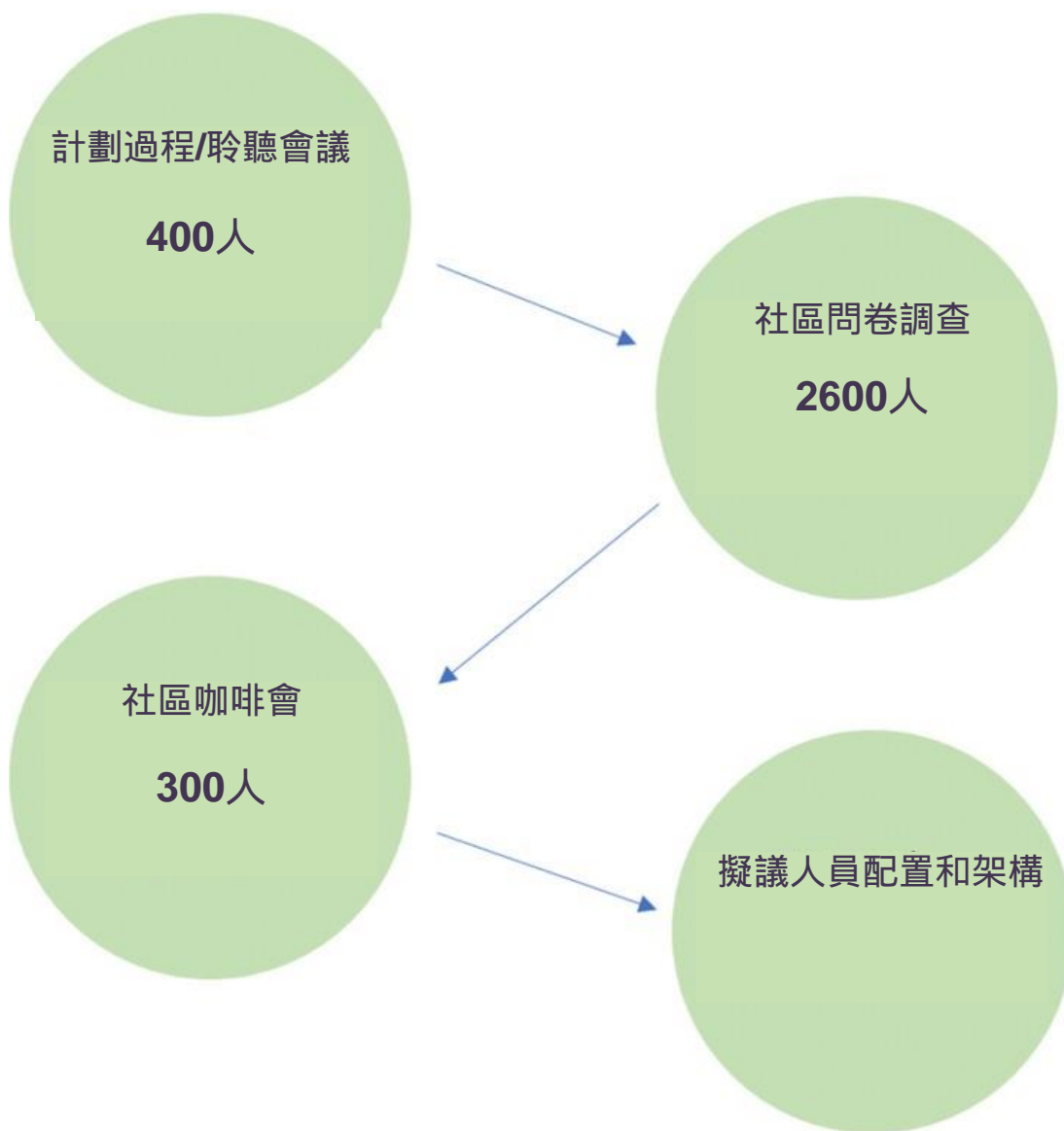
1. 縣領導人、部門、組織和計劃有意義地承認和理解在Contra Costa縣的BIPOC居民和社區所經歷的種族傷害和負擔。
2. 一個更具凝聚力的縣生態系統，以最受種族不平等和社會經濟邊緣化影響的居民，其近期經驗、優先事項和需求作為基礎，從而對其作出回應。
3. 一項啟動Contra Costa縣種族公平和社會正義辦公室的計劃，以反映居民的優先事項和期望、架構、人員配置、資源配置、問責等。
4. 一個更加堅定和集體化的縣居民基礎，以及能夠確保問責和透明度的努力，能夠動員、倡導、組織和應對支持和保護種族公平和社會正義的緊急情況和機會。



流程涉及以下描述的多個步驟。

- 於**2021年2月**，由**BIPOC**居民、監事會和系統合作夥伴組成的主持席共同制定並推動社區聆聽活動，以告知有關**ORESJ**的優先事項和架構。
- 主持席上的一小群領導人致力於領導規劃、社區參與和建議制定的日常工作，形成了後來被稱為核心委員會的組織。該委員會主要包括**BIPOC**居民領袖和**BIPOC**領導的組織代表。核心委員會組成小組委員會，專注於工作流程，如項目管理，通訊和正在進行的研究和資料收集。
- 主持席及核心委員會分為三個任務：**1**) 制定辦公室的最終架構、角色和責任；**2**) 制定反映社區對辦公室工作優先次序的計劃，以及**3**) 制定使辦公室對公眾透明負責的計劃。
- 主持席和核心委員會成員主持過**40**場聆聽會，有超過**400**名社區居民和利益相關者出席。核心委員會進行了一項社區問卷調查，收集了來自**2,600**多人的資料，並召集了五個社區咖啡會，有**300**名參與者分享聆聽會議和問卷調查結果。

這份報告中的發現和建議是從這個強大而循序漸進的社區參與流程中產生。





聆聽會議

聆聽會議方法

主持席和核心委員會成員舉辦了40場聆聽會議，有400多名參與者。隨後，主持人以書面形式對每一次會議進行總結。Ceres政策研究隨後審查了主持人筆記並追蹤共同的主題。

1. Ceres審查了兩個問題的答案：「你在Contra Costa縣如何經歷到種族歧視？」和「你目前或平時一般需要ORESJ為你做什麼？」
2. 答案分為「危害」和「需求」兩類。
3. 最常見的危險來自刑事和法律制度、教育制度和住屋。⁵
4. 最常表達的需求是社區參與、倡導、康復治療、糧食獲取和正義、青年發展、參與、賠償以及藝術和文化。

⁵ 在2022年7月舉行的一些社區咖啡會中，一些社區成員詢問了「危害」一詞的使用情況。也就是說，人們表示，他們對危害的含義感到不清晰，並表示擔心，省略具體的危害類型和事件會使縣部門和分部難以解決和糾正有關危害。危害的編碼類別是根據聆聽會議中所分享的經驗而確定。

聆聽會議結果

聆聽會議揭示了巨大的痛苦，同時也表達了人們對**ORESJ**目標和工作的強烈渴望和希望。各場會議的主要得著如下：

- ◆ 深入和積極地聆聽是改變和轉變的基礎。
- ◆ 我們聆聽得越多，我們便越需要聆聽
- ◆ 我們的居民希望並需要縣領導人進行聆聽。
- ◆ 我們的社區感受到很多痛苦和困擾。人們感到不安全。
- ◆ 人們擔心直言不諱會遭到報復。
- ◆ 我們需要更多的時間來確保我們可以全面而深入地聯繫在一起。
- ◆ 我們有些居民充滿希望；也有許多持懷疑態度。所有人都希望縣領導人可以改變這種現象。

當**Ceres**團隊在分析聆聽會議資訊和學習內容時，他們建議實施一項全面的社區問卷調查。這項問卷調查將以聆聽會議的調查結果為基礎，並允許核心委員會將有關危害和暴力的具體意見和經驗與人口統計數據聯繫起來，如種族、性取向、年齡、無家可歸經驗、郵政編碼和監督區。

在這些會議中，我們聽到人們一再分享事件、情況、痛苦動態（情緒和身體）、排斥、針對、指責、拒絕服務和資源，以及縣系統和機構的直接暴力。還分享了這些危害對其家庭和社區暴力經歷的影響。該問卷調查隨後描述了危害和暴力。問卷調查受訪者所經歷的危害和暴力的程度和範圍說明了，在整個縣生態系統中和內部均存在著一種特有的危害。經歷的危害類型值得進一步調查和理解，但他們不會也不應削弱這些發現的重要性。

全縣社區問卷調查

Ceres組織了一個核心委員會數據委員會，審查了聆聽會議問卷調查結果和創建了一個問卷調查。這項問卷調查的措辭是有意向社區成員發出訊息，表示他們可以安全地，誠實地講述他們的經歷。出於這個原因，我們從受訪者那裡所得的答案，為明瞭全縣人民的經歷提供了寶貴的見解。具體而言，本次問卷調查要求提供以下資訊：

- ◆ **人口特徵**。本節要求每位受訪者分享他們的年齡、居住和/或工作所在的城市、家庭收入、種族/族裔、性別認同、性取向，以及他們是否屬於以下社區：殘疾人士、同志、雙性戀或跨性別+（LGBTQ+）人羣、穆斯林人羣或無家可歸者。
- ◆ **系統危害審查**。本節查詢：「你曾經受到過以下任何系統的危害嗎？我們要求知道這一點，是為了確保那些受系統危害最大的人的聲音集中在辦公室提出的解決方案中。（勾選所有適用項或勾選「其他」）

受訪者得到一份包含**13**個政府系統的名單，並詢問他們是否受到其危害。這些系統是：衛生系統、心理健康系統、教育系統、早期教育系統，成人刑事/法律/司法系統、青少年刑事/法律/司法系統、社會服務系統、住屋、就業服務、兒童福利系統、規劃和土地使用系統、選舉系統和交通系統。

問卷調查允許每個人自我定義危害（見註腳5）。值得注意的是，雖然問卷調查對「系統」的使用包括城市和縣提供的服務，但大多數系統（如衛生、社會服務）都是單獨或主要由縣部門所提供。在執法過程中，城市和縣均扮演著重要的角色，縣應關注其職權範圍內的服務和危害，並對此承擔責任。

- ◆ **審查接觸暴力。**受訪者被問到：「你是否受到過暴力影響？」他們獲得以下指導他們回答本節問題的資訊：

「這可以是家庭/親密伴侶暴力、社區暴力和來自政府的暴力。來自政府的暴力是指感覺政府和現有系統不關心你的福祉。這並非你必須被定性為暴力的直接受害者。你可能親眼目睹事件，或你因家庭成員、朋友、鄰居等受到暴力行為而有所影響，等等。」

本節列出了十種不同形式的暴力。受訪者被要求分享他們是否經歷過以下任何一種情況：家庭暴力、親密伴侶暴力、鄰里暴力、警察暴力、政府暴力、種族暴力、反移民暴力、同性戀/跨性別恐懼暴力、基於性別的暴力和經濟暴力。

- ◆ **ORESJ辦公室的期望。**對於第四部分，數據委員會將聆聽會議中出現的優先事項轉化為後續問題。本節列出了從聆聽會議中確定的優先事項，並以每個主題詢問每位受訪者，是否同意有關主題應受到優先考慮。選擇包括倡導、社區參與、教育系統、治療、刑事和法律制度、賠償、青年發展和參與、食物獲取和司法、藝術和文化、住屋和無家可歸。
- ◆ **ORESJ辦公室架構。**第五節詢問受訪者該辦公室應設在何處，誰應為該辦公室配備工作人員，以及如何讓該辦公室對其工作負上責任。

問卷調查結果

核心委員會從社區收集了2,655份問卷調查。Ceres政策研究收集和分析了數據。研究結果概述如下：

人口特徵

問卷調查受訪者代表了許多不同的觀點和縣區。以下數字反映了每組的人數。

縣區

西 CONTRA COSTA	907
中部 CONTRA COSTA	608
南 CONTRA COSTA	502
東 CONTRA COSTA	367

年齡

過渡年齡青年	123
56歲以上人士	429

收入

在貧窮線下	322
縣家庭收入中位數 (\$107K)	2100

種族/民族識別	
黑人/非裔美國人或中非、黑人/非裔美國人或中部、東部、南部或西非部、南部或西非東非、南非或西非人 白人 ¹ 拉丁美洲人 亞洲	1009
白人	612
拉美洲人	415
亞洲人	366
阿拉伯人或來自中東或北非人士（另有 105 人是穆斯林人）	134
美洲原住民/土著人民	50

其他社羣	
女性	1396
男性	1115
非二元性別	96
同志、雙性戀或跨性別族群（LGBTQ）	240
殘疾人士	180
曾經歷無家可歸	355
上報因移民身份而只能獲得有限服務的人*	746
英文以外的主要語言	69

這組人口統計數據顯示，這項社區問卷調查是具開創意義。ORESJ核心委員會能夠徵得社會和種族不公正影響最大的社區的回饋意見。問卷調查研究人員通常最難接觸到黑人社區，而在這項問卷調查中，最多的受訪者是黑人或中非、東非、南非或西非人。與此同時，我們能夠接觸到移民、LGBTQ+、無家可歸者和殘疾人士。

我們使用不同層次的受訪者身份來創建一個身份輪（見下文）。開發這個輪是為了提醒我們，每個人均有多個相互關聯的身份。當我們探討危害和暴力時，我們會回來看看這個輪，查看哪些社區受到最大的影響。



已上報的系統危害

全縣各地人士均有上報受到在問卷調查中所列**13**個系統的危害。一個開放式的問題允許人們描述他們所經歷的危害。以下指出四種最常見的危害形式：

- ◆ 21%的受訪者表示沒有存取權限或資源來接受服務
- ◆ 19%的人上報受到種族歧視
- ◆ 10%的人表示受到身體或情緒上的危害
- ◆ 8%上報員工待遇欠佳或不佳

這些系統大多數是縣政府管理的轄下部門。我們將有向監事會上報的系統其相關調查結果與未向監事會報告的調查結果分開。在**2,655**名受訪者中，人們報告受到以下危害：

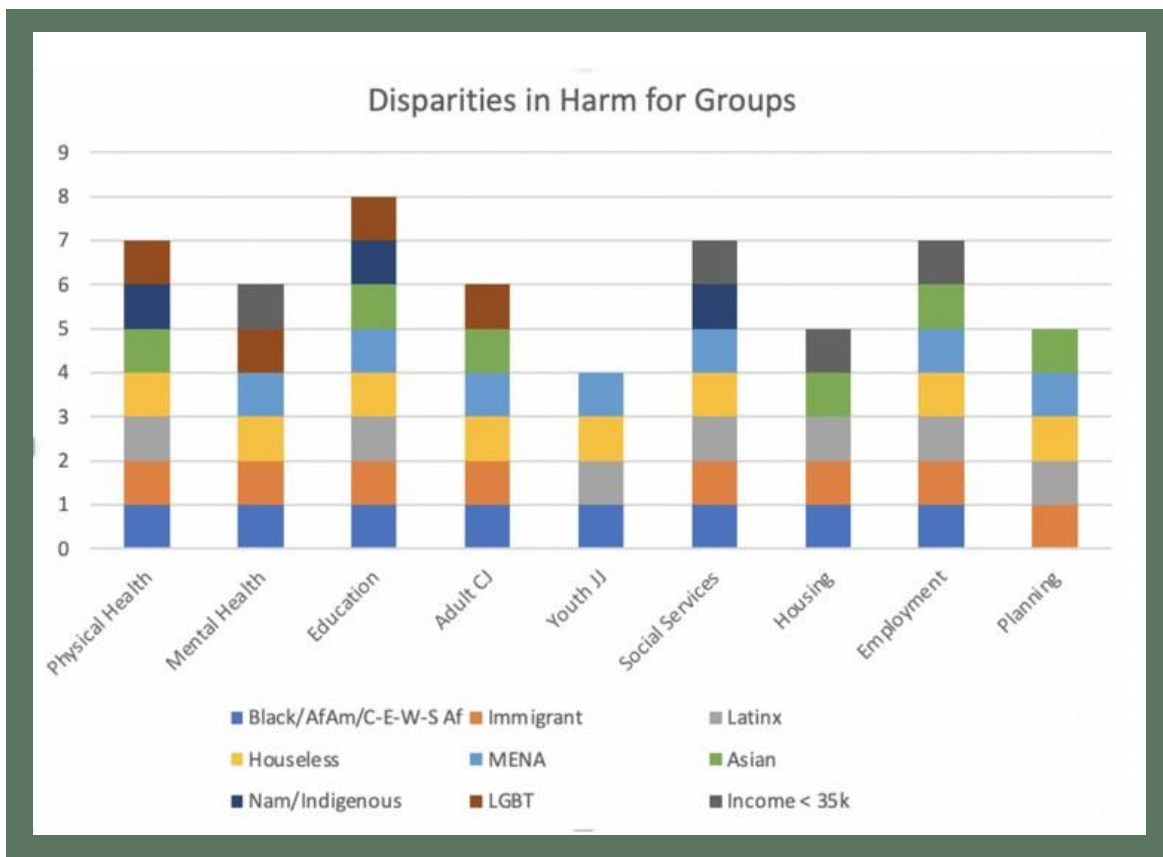
包括向監事會上報的機構在內的系統

就業服務	876
健康系統	734
精神健康	739
住屋	718
社會服務系統	655
成人刑事/法律/司法系統	593
青少年刑事/法律/司法系統	490
兒童福利系統	431
規劃和土地使用系統	449
選舉系統	333

不包括向監事會上報的機構在內的系統

(一般) 教育系統	739
早期教育系統	400
交通系統	155

Ceres還探討了在問卷調查的人口統計部分中，哪些群體經歷了比其他群體更高的危害水平。下圖顯示，許多不同的羣體經歷了不同程度的危害。黑人和移民社區受到了來自機構不同危害的數量最多。



已上報的接觸暴力

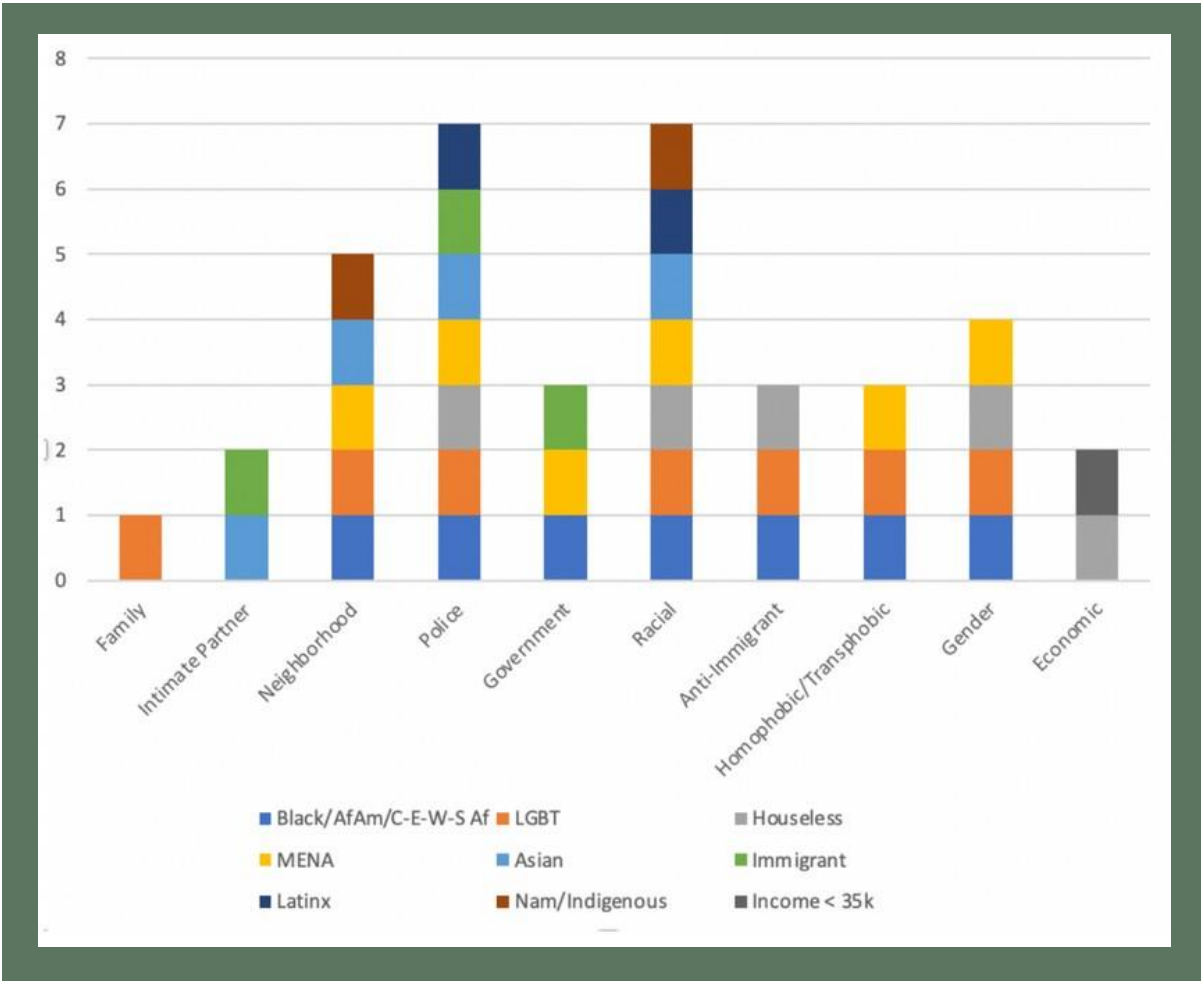
據上報，全縣各地的人均遭受過所有十種形式的暴力。⁶ 在2,655名受訪者中：

人們上報告指他們經歷了：

種族暴力	1028
警察暴力	896
反移民暴力	754
鄰里暴力	747
性別相關暴力	735
與同性戀恐懼/跨性別恐懼相關的暴力	609
親密伴侶暴力	576
政府暴力	575
經濟暴力	504
家庭暴力	482

⁶ 數據小組委員會選擇區分每一種形式的暴力。辦公室一經開始確定編程的優先次序後，有些類別可能會以不同的方式組合起來。一些組織可能希望將基於性別的暴力與恐同/跨性別暴力相結合。一些組織可能希望將性別暴力與親密伴侶暴力和家庭暴力相結合。一些組織可能希望將種族暴力與反移民暴力相結合。

Ceres還探討了與其他羣體相比，從問卷調查人口統計部分確定哪些群體更有可能遭受暴力對待。下圖顯示，許多不同的羣體遭受暴力的風險較高。黑人和LGBTQ+社區遭受「最廣泛暴力」的風險較高。



辦公室優先事項

調查問卷提出的優先事項是否也是受訪者的優先事項。

辦公室應如何開展工作？

- 社區參與：1,301人
- 倡導：1,019人

危害

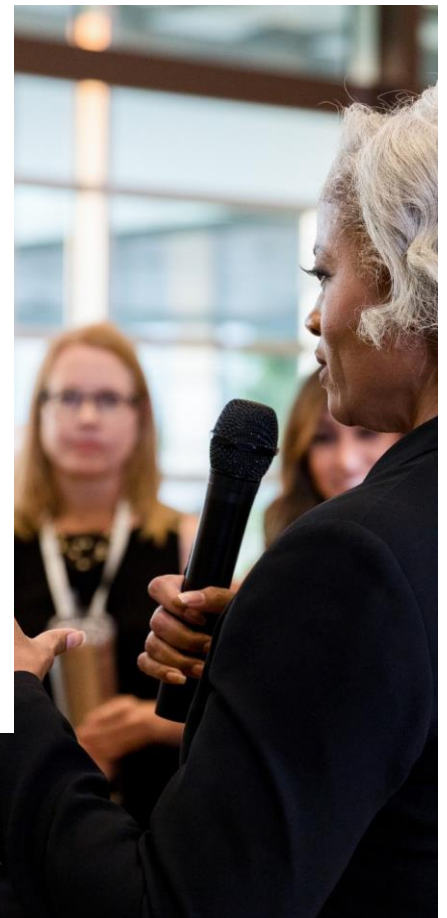
- 刑事和法律系統：1,262人
- 教育系統：1,097人

需要

- 治療：1142人
- 糧食獲取和司法：1142人
- 青年發展和參與：980人
- 賠償：886人
- 住屋：838人
- 藝術與文化：573人

辦公室架構

問卷調查還提供了重要資訊，說明社區成員希望看到辦事處的架構和人員配備情況。這些結果與以下關於辦公室架構和人員配置部分相結合。



反思和反饋



在收集了問卷調查數據後，核心委員會對問卷調查結果進行了反思，徵求了更多的社區反饋，以及完成密集的研究和組織，為向監事會的最後陳述做好準備。活動包括小組委員會會議、核心委員會研討會和社區咖啡會。

核心小組委員會

在工作開始時，核心委員會建立了一個包含多個小組委員會的治理架構，包括：

項目管理：項目管理小組委員會每兩週舉行一次會議，準備核心委員會全體會議的議程，該會議也每兩週舉行一次。

數據小組委員會：數據小組委員會設計、分發和分析問卷調查結果。

辦公室架構研究小組委員會：辦公室架構研究小組委員會對全國數十個種族平等辦公室進行了廣泛的背景研究。他們與這些辦公室的工作人員進行了訪談，並試圖確定一種既能利用政府資金來源，又能解決社區關切和疑慮的模式。他們正在尋求一種模式，可以讓上報受到縣級機構危害的人產生信任。⁷

社區參與小組委員會：社區參與小組委員會開會制定策略，讓全縣的居民參與制定和審查向監事會提出的有關該辦公室架構和優先事項的建議。

⁷ 有關全國各地辦事處的詳細資訊，請聯絡Kerby Lynch博士，電郵：klynch@cerespolicyresearch.com

社區咖啡會

於2022年7月，核心委員會為Contra Costa居民贊助了五次個別社區咖啡會。當中四次咖啡會是按地區而舉辦：西部、南部、中部和東部。另外還為全縣的社區組織領導人舉辦了一場咖啡會。

這些活動每次持續兩個半小時。它們得到了多位核心委員會成員和Ceres工作人員的協助。根據語言正義原則，它們同時被翻譯成美式手語和西班牙語。

在每場會議上，演講者都會回顧規劃過程的目的、關鍵任務、我們的核心原則以及與每個地區相關的問卷調查結果。問卷調查結果公佈後，參與者有機會分享自己的反思。期間分享了辦公室架構的初步草案和首三年的優先事項，並鼓勵參與者提供反饋。

核心委員會務虛會

核心小組委員會完成的密集工作，以及社區咖啡會的反思和反饋，在兩次核心委員會務虛會中進行了彙編和討論。這些研討會使參與者能夠就辦公室首三年的優先事項、辦公室人員配置計劃和擬議的辦公室架構模式提出集體建議。

以下的結論和建議是從小組委員會會議、社區咖啡會和核心委員會務虛會中綜合出來的想法和智慧。

使用「兩帽」模型

隨著時間推移，許多組織均同等地肩負兩項核心職能。對於ORESJ而言，這代表進行內部縣機構轉型，以及外部社區參與作為我們工作的平等目標。本辦公室的目標是：

1. 增加教育、資源和政策，以解決結構性種族歧視及其對社區居民的影響。

以及

2. 評估、支持和協調縣內和縣際機構和部門的種族平等工作。

第1-3年的辦公室優先事項

核心委員會制定了一份辦公室優先事項清單，以實現這兩個聯合目標。最初的清單已提交予社區咖啡會的與會者以供反饋。隨後對優先事項草案進行了修訂，以整合社區意見和核心委員會成員提供的深入思考，從而形成了以下建議的工作範圍。

在首三年，種族平等和社會正義辦公室應：

1. 建立跨縣部門的跨部門團隊。此小組將評估和協調全縣的種族平等工作。
2. **Contra Costa**縣建立安全、熱心和提供歸屬感的文化。當中應包括：
 - ◆ 建立一個機制來解決個人和集體關注/投訴
 - ◆ 培養促進公平、包容和社會正義的縣機構文化
 - ◆ 完成和實施**Contra Costa**全縣語言公平計劃，以確保居民和家庭擁有具意義和公平的機會去申請、接受、參與及受益於縣部門提供的服務。（有關計劃的歷史記錄，請參閱附錄C。）
 - ◆ 培養青年領導和參與的能力。



3. 培養跨種族、族裔、收入、移民身份、性取向和性別認同建立信任的能力，當中應包括：
 - ◆ 建立數據控制面板，當中包含我們的社區問卷調查結果，可以追蹤和匯總社區請求、投訴和趨勢的數據。
 - ◆ 促進與社區成員就我們的問卷調查結果進行持續對話。
 - ◆ 構建數據基礎設施

 4. 進行種族正義與否的景觀分析。這應該包括：完成跨縣部門的種族正義審計。
 - ◆ 為監事會成員和部門負責人，以及員工組成「學習實驗室」。
 - ◆ 推出**Contra Costa**種族平等報告卡，當中包含有關社區需求和投訴的匯總資料。

 5. 審查縣預算撥款在多大程度上符合公平和社會正義原則，以解決不平等的根本原因。當中應包括：
 - ◆ 與預算正義聯盟合作，啟動一個參與性的預算程序，該程序最初可能透過**ARPA**資金資助。

 6. 審查和促進縣機構內的政策，為所有人實現平等、公正和提供相同機會。
-

辦公室配置

社區問卷調查向受訪者詢問辦公室工作人員的組成情況。大多數人表示希望辦公室配備中有社區成員。比起31.9%的受訪者，有48.2%的受訪者表示較喜歡縣員工，16.7%的受訪者較喜歡被任命者。

核心委員會建議ORESJ在第三年結束前設立一支包括13個全職職位和兩個諮詢委員會的員工隊伍。這一工作人員規模與其他司法、公平、多樣性和包容性（JEDI）辦公室相當。俄勒岡州的Multnomah 縣（人口81萬）有7名員工。華盛頓的King縣（人口225萬）有19名員工。Sonoma縣（人口406800）有5名員工。

下圖提供了組織結構圖。該插圖以顏色編碼，用作反映核心委員會期望在三年期間如何組建員工。



第一年

第一年應該填補的職位包括：

- ◆ 兩名辦公室聯席主任：一名主任與縣部門協調，另一名主任與社區合作。
- ◆ 和解協調員
- ◆ 語言平等協調員
- ◆ 數據分析師
- ◆ 預算和政策分析師

首先聘請兩位聯席主任。然後，他們將領導辦公室進行組建和聘請餘下的員工空缺。

第二年

ORESJ應聘請通訊專員和參與式預算協調員。

此外，ORESJ將成立一個生活體驗社區諮詢委員會，由20名直接受到系統危害影響的居民組成，每個縣區有四名代表。這些職位將包括代表信仰、教育、勞工和青少年觀點的人的常任席位。該委員會是以社區方向和監督為中心的關鍵支點。重要的是，社區成員—特別是那些受到系統危害和各種形式邊緣化的影響—主持、授權和批准該辦公室的工作。為了確保生活體驗社區諮詢委員會能夠賦予居民推動縣內文化變革的權力，我們建議採用由Rosa Gonzalez & Facilitating Power開發的社區參與所有權模式，Richmond市的種族平等小組以及健康Contra Costa倡議都在使用、示範和接受這一模式（見附錄C）。

核心委員會設想其成員將在第一年擔任諮詢委員會，之後該角色將過渡到生活體驗社區諮詢委員會。成員將輪換，直到新的委員會反映出各地區和社區部門的建議範圍。

第三年

ORESJ應在第三年創建四個種族公平區（REZ）。這些區域將分別代表該縣的西部、南部、中部和東部地區。為了配備這些區域的人員，ORESJ將聘請四名地區倡導者，每個區域一名。核心委員會設想這些區域將像羅德島州的健康平等區一樣運作。區域將與監事會聯繫，但作為獨立實體運作。他們將在實施ORESJ政策和優先事項方面發揮策略作用。他們還將徵求各自地區社區成員的反對意見和反饋意見，以改善社區服務和成果。最後，每位種族平等倡導者將擔任監察員，負責處理社區成員對縣機構的投訴。

ORESJ還將為能夠幫助該辦公室進行持續研究和評估的大學生創建一個種族平等獎學金計劃。這些研究員將從受影響的社區中選出，並將為政策研究創造就業管道。

分階段人事編制預算

根據我們的研究，員工應按以下工資等級聘用。

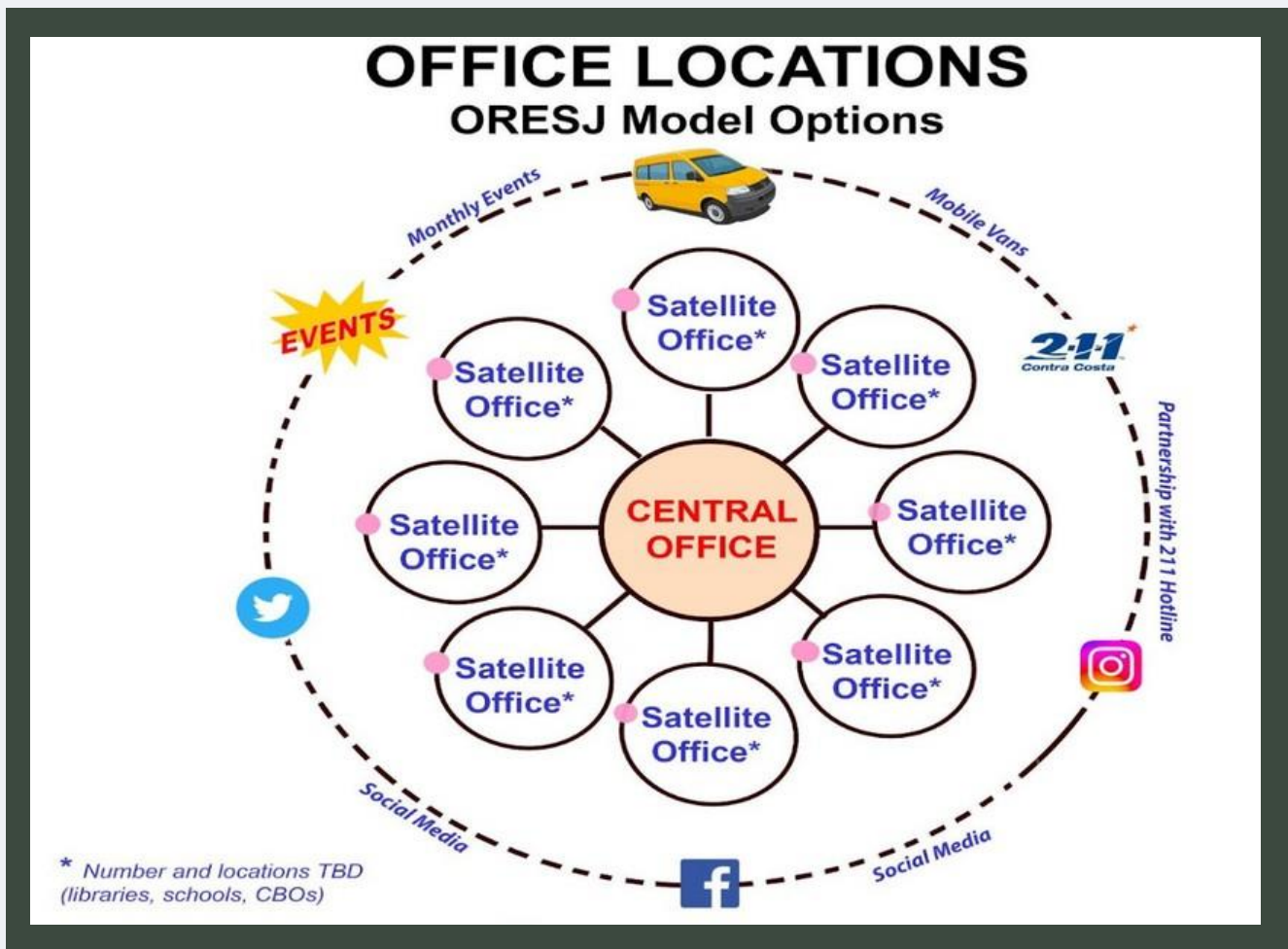
職位	最低	最高	代碼
聯席主任（以內為重點）	197,000	240,000	NAA1
聯席主任（以社區為重點）	197,000	240,000	NAA1
和解協調員	119,000	145,000	7ACB
語言公平協調員	119,000	145,000	7ACB
數據分析師	77,000	120,000	ADVB
通訊專家	77,000	120,000	ADVB
預算和政策分析師溝通專家	119,000	145,000	7ACB
參與式預算協調員	119,000	145,000	7ACB
資源專家（基金開發）	128,000	164,000	7BFA
種族平等倡導者（西部）	128,000	164,000	7BFA
種族平等倡導者（南方）	128,000	164,000	7BFA
種族平等倡導者（中央）	128,000	164,000	7BFA
種族平等倡導者（東部）	128,000	164,000	7BFAI

辦公室架構

根據我們的問卷調查結果，社區成員對辦公室的位置存在分歧。39.6%的受訪者希望看到在其監督區內設立辦公室，28.7%希望看到中央辦公室，而12.9%希望看到流動辦公室。

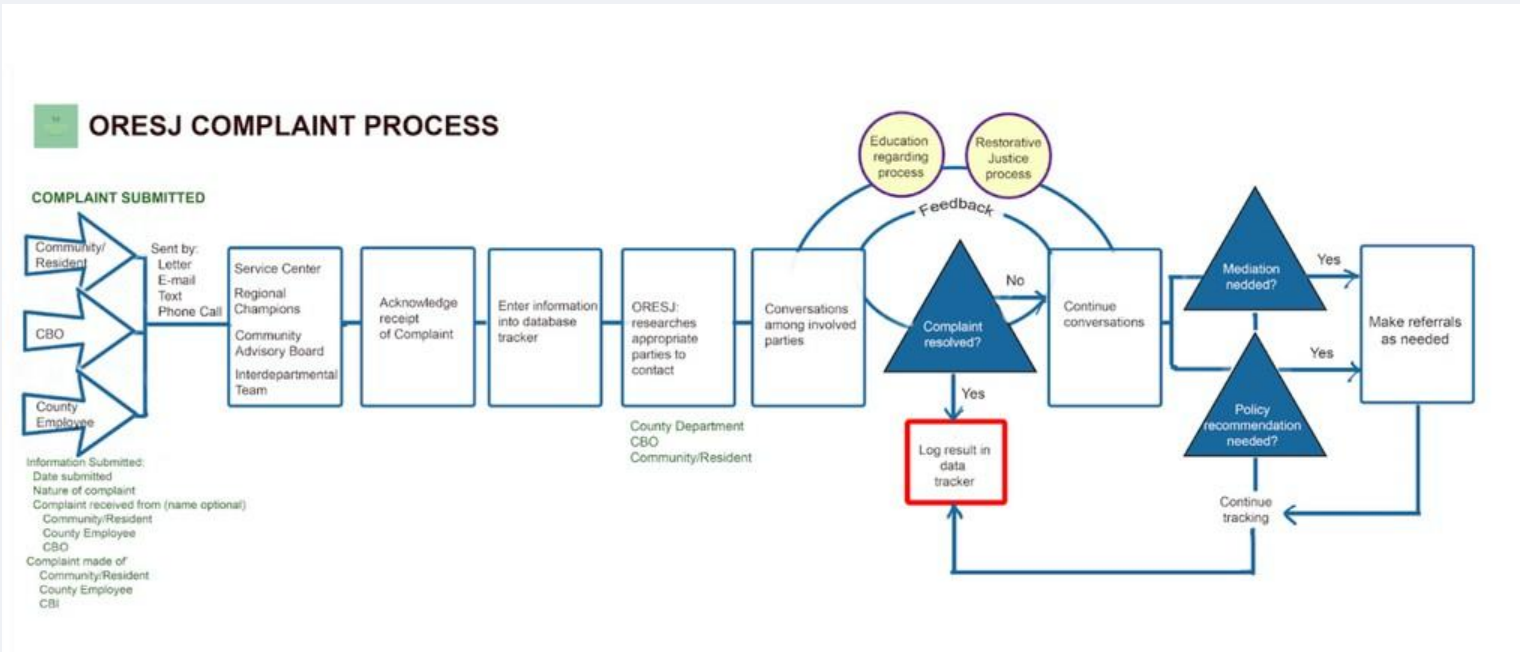
為了回應這一意見，ORESJ建議設立一個中央辦公室，透過以下方式實現社區外展工作：

- ◆ 一輛流動小型客貨車
- ◆ 圖書館、學校和合作夥伴社區組織的衛星辦公時間
- ◆ 每月社區活動
- ◆ 社交媒體和通訊管道
- ◆ 與縣的211熱線合作



ORESJ投訴流程

建立一個接收和處理社區投訴的流程是該辦公室第一年最關鍵的任務之一。參加 ORESJ 聆聽會議、回答調查問卷並參加社區咖啡會的社區成員確定，開發一個強大的全新投訴流程（一個他們可以信任的流程）是其首要任務。下文提供了這一流程的初步計劃。ORESJ 聯席主任應檢討該計劃，然後在公開會議上分享，以徵求社區成員的反饋意見，然後盡快實施。




予監事會的核心委員會建議摘要

核心委員會建議：

1. 在辦公室的第一年運作，ORESJ應聘用以下職位：

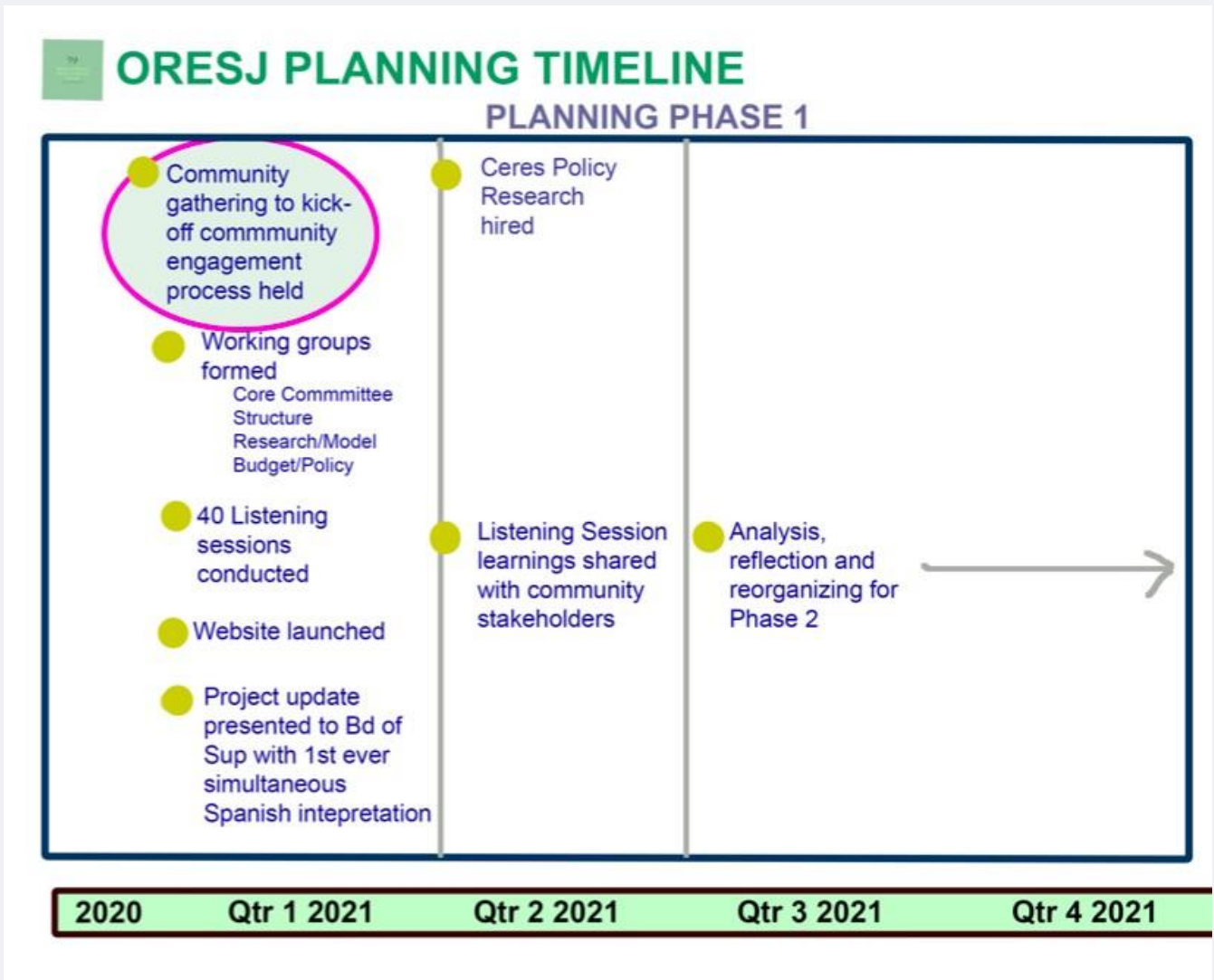
- ◆ 兩名聯席主任：一名主任專注於協調和擴大縣內各部門的公平工作，另一名主任專注於直接與社區合作。監事會的公平委員會（現有的招聘外展監督委員會將擴大範圍，並重新命名為公平委員會）將與縣行政長官辦公室合作，為兩名聯席主任制定招聘流程，並提供具意義的社區意見。聯席主任將領導組建ORESJ的工作，並聘請餘下的員工空缺。
- ◆ 語言平等協調員將完成全縣平等語言計劃的發展和實施，以確保居民和家庭得到有意義和公平的機會去申請、接受、參與和受益於縣政府部門提供的服務。
- ◆ 和解協調員專注於用作解決歷來出現的危害和不平等的策略和行動
- ◆ 數據分析師
- ◆ 預算和政策分析師

2. ORESJ應設立成為一個獨立的縣部門，直接向監事會報告，並由公平監事權益委員會定期監督；權益委員會應確保ORESJ獲有效配備和運作，以實現辦公室的目標。

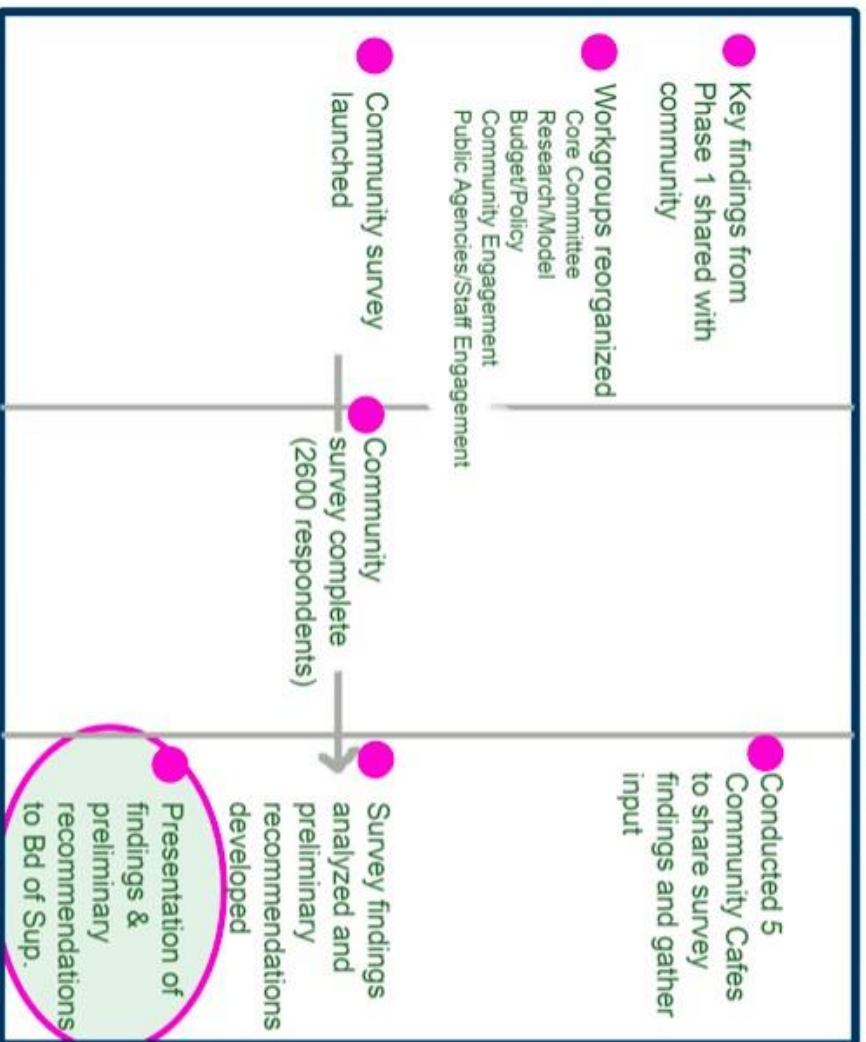
- 
3. ORESJ將建立一個中央辦公室、流動辦公室和四個將在三年內實施的區域種族平等區。
 4. 在聘用ORESJ聯席主任後，ORESJ應成立一個由各縣部門代表組成的跨部門委員會。該跨部門委員會應評估、支持和協調全縣的現有公平工作，並與縣行政長官辦公室和監事會合作制定擴大這項公平工作的計劃。
 5. 為了在ORESJ管理期間達到連貫性，核心委員會應保持作為ORESJ的諮詢機構，直到該辦公室在第二年完全納入生活體驗社區諮詢委員會內（如第36頁所述）。
 6. ORESJ將與縣行政長官辦公室和監事會公平委員會合作，制定計劃實施在核心委員會報告中的其他建議。

附錄A

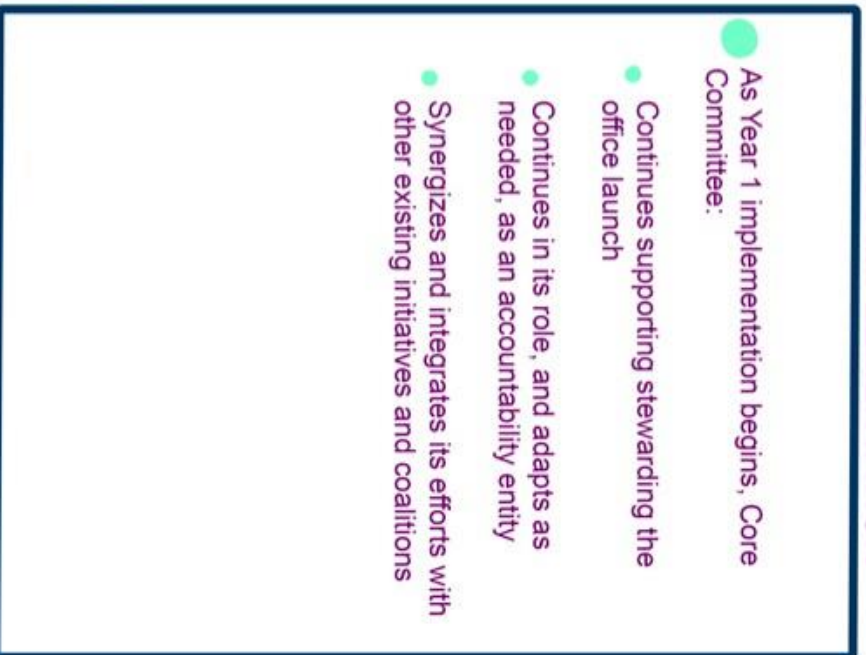
規劃時間表



PLANNING PHASE 2



YEAR 1 IMPLEMENTATION



Qtr 1 2022

Qtr 2 2022

Qtr 3 2022

Qtr 4 2022 and Beyond

附錄B

2021年6月向監事會提出的初步建議

核心委員會已於2021年6月向監事會提出以下建議。

為了實現一個更加公正的縣，核心委員會建議監督人員：

- ◆ 與主持席合作一起支持並參加你所在地區居民的聆聽會議。
- ◆ 在所有監事會會議和委員會會議上啟動語言口譯（語言的選擇應為人口普查門檻語言）。
- ◆ 在所有監事會和委員會會議上建立土地和勞工確認。
- ◆ 成立賠償工作小組，研究Contra Costa縣非裔美國人的賠償問題並提出建議。
- ◆ 委託對Contra Costa縣種族主義的歷史，以及當代影響和代價進行研究。
 - 研究應包括監事會、監事會工作人員和部門/分部負責人參與教育，了解該縣監管的工作領域和部門的種族危害，包括衛生系統、刑事法律/司法系統、執法、兒童福利、社會服務、行為健康、幼兒教育、選舉、規劃和土地利用以及交通。
- ◆ 與主持席合作，研究和學習其他司法管轄區的模式和方法。

附錄C

語言存取計劃歷史記錄

Contra Costa縣擁有約110萬居民，是美國其中一個最多元化的縣。在5歲以上的居民當中，37%的人在家裏說英語以外的語言。Contra Costa縣也致力成為一個歡迎所有人的縣，並在提供所有縣項目的機會方面展示文化能力。

本縣語言平等計劃（CLEP）的目標是確保目前和未來的居民和家庭擁有具意義和公平的機會去申請、接受、參與並受益於縣機構提供的服務。

Contra Costa縣致力於使用Contra Costa縣居民的首選語言為他們提供優質服務，無論他們是否有能力使用英語溝通。所有縣機構應根據需要提供語言服務，以確保除英語外有語言偏好的人士能夠有意義和公平地獲得縣服務和公民參與機會。

縣機構是指由Contra Costa縣組織和資助的任何受縣管轄的部門或實體，包括但不限於所有縣部門和辦公室，以及縣行政部門。

於2020年11月，Contra Costa縣監事會授權成立種族公平和社會正義辦公室（ORESJ），該辦公室將由社區參與流程公告後啟動。ORESJ的目標是制定和維持所有縣部門和分部的種族公正和公平的原則、政策、實踐和投資。

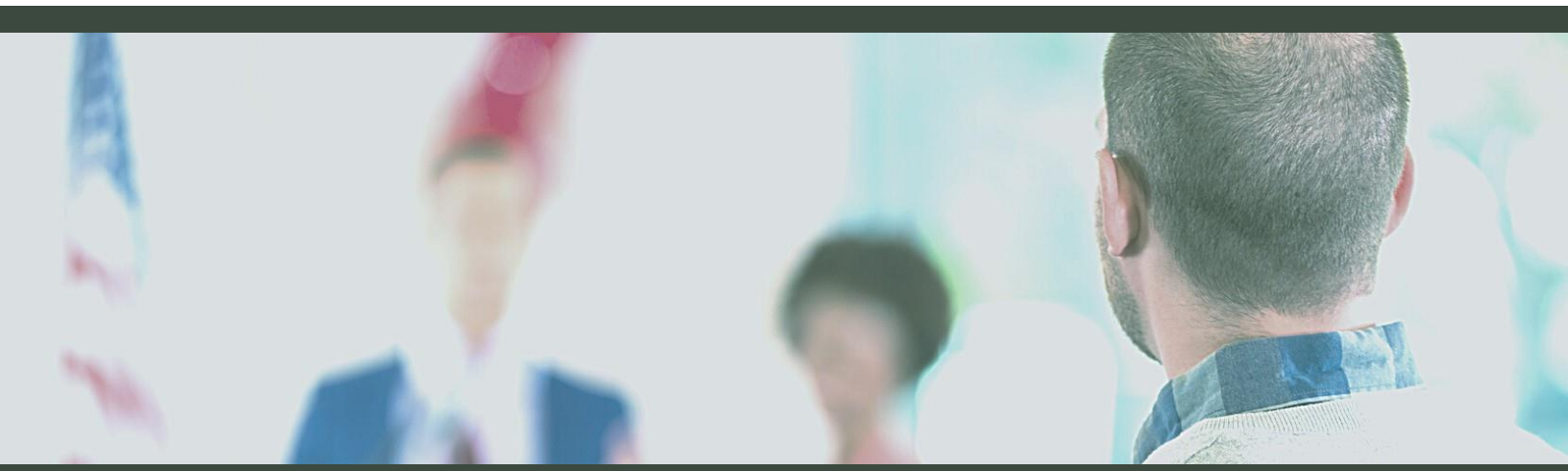
同樣在2020年11月，Contra Costa縣獲得Gateways for Growth技術援助補助金，用作制定Contra Costa縣移民包容歡迎計劃，並制定Contra Costa縣語言存取計劃草案。Contra Costa縣監事會指派縣工作人員在2021年1月至12月期間完成撥款工作。監事會於2021年12月發佈了歡迎計劃和語言使用計劃草案的初始版本。

在Gateways for Growth補助計劃結束後，修訂和實施全縣語言公平計劃（CLEP）的工作被納入了種族公平和社會正義辦公室的社區規劃過程中，因為ORESJ將負責實施、評估和管理該縣語言公平計劃。該計劃將Gateways for Growth流程的工作與洛杉磯市最近在其2022至24財政年度全市語言存取計劃中採用的模式相結合（參閱https://bit.ly/oresj_final_19oct2022（2022年10月計劃草案））。

顯示Contra Costa縣多樣化的一個決定性標誌是該縣所使用的語言數量。這對提升和促進多語言移民和難民社區以及聾人、聾啞人士和重聽人士社區的經濟、文化、社會和政治福祉既有好處，也具挑戰。

不以英語為主要語言的個人，以及英語讀、講、寫或理解能力有限的個人，在本文中被稱為英語以外的語言偏好者（LPOE）。Contra Costa縣致力加強語言存取和公平，以確保代表我們LPOE社區對來自世界各地語言的充分包容和歸屬。為了實現此一目標，有必要制定強而有力的語言公平計劃，以確保該縣實施最佳實踐和流程，為所有該縣的計劃和服務提供有意義和公平的機會。

語言存取和語言公平計劃旨在於全縣範圍內統一提供有意義的存取和公平，並為縣部門創建或更新其個人化部門語言公平計劃（DLEP），以及為設計未來的預算申請提供指導，以確保符合全縣語言平等計劃。



附錄D

在**CONTRA COSTA**縣利用社區參與的範圍來實現所有權的地方示例：

RICHMOND市的研討會和種族公平團隊居民大使

2020年10月，Richmond市的種族公平團隊（也稱為**GARE**團隊）和健康Contra Costa（前身為健康Richmond）舉辦了一場為期半日的虛擬研討會，由促進力量的**Rose Gonzalez**主持，其與多個社區合作開發了「社區參與所有權頻譜」，透過以居民的聲音和力量為中心促進種族公平。研討會的目的是創造一個合作學習和能力建設的空間，透過以受結構性種族主義影響的歷史邊緣化群體為中心，促進所有Richmond居民的公平社區參與和公平結果。參加研討會的有**60**多名參與者，他們代表了不同類型的利益相關者，包括社區組織、Richmond市各部門、Contra Costa衛生服務、西Contra Costa聯合學區和居民領導。

在研討會的基礎上，由於**限制性實踐、信仰/偏見/種族主義、資訊和培訓、語言、技術和交通、政治權力和占主導地位的經濟模式**，普通社區強調了許多**真正參與的障礙**。

儘管存在這些挑戰，為了克服已確定的障礙和改善文化習俗，改變/建立機構或系統，社區也集思廣益，提出了一些想法、行動和下一步措施。他們的建議包括建立公平的住屋機會、加強社區公平狀況、評估和改善理事會和委員會的多樣性、利用種族公平工具

確定地方預算、應用種族公平視角改善招聘和人力資源做法、制定公平的社區參與框架，並在每個主要管轄區建立公平的政策制定和種族公平部門的做法。

尤其作為「在每個主要司法管轄區建立公平政策制定和種族公平部門實踐」理念的一部分，當中一份聲明強調需要「建立在Y-PLAN模式的基礎上；我們要與學生建立關係，這將在他們的學校、教育等方面建立代理機構。不要等待學生參與，因為這會解讀成他們學校以外的事情。」在「制定公平社區參與框架」下的另一個想法是，強調制定「促進決策途徑的計劃」的必要性，以及「對時間和發言權進行能力培訓和補償。並承認他們的工作，給予居民應得的榮譽。」最近，Richmond市透過允許居民參與，並在每月的種族公平會議上採取行動，闡明開始建立這些建議的基礎。

2021年8月，為了將Y-PLAN和「每個成年人掃盲計劃」（LEAP）的校友納入Richmond市（CoR）種族平等小組居民大使計劃，健康Contra Costa和LEAP推出了Y-PLAN橋樑計劃，這是一個為期一週的培訓系列，每日課程為1.5小時。在這些會議期間，主持人分享了實用的工具和概念知識，以幫助參與者了解他們作為居民的立場和各種形式（健康、種族、住屋等）的公平願景如何與體制/系統變化、政治格局、政策宣導和社區權力相關聯。

項目完成後，於**2021年9月**，居民終於能夠參加每月一次的城市種族公平團隊會議。居民大使、健康**Contra Costa**和**LEAP**（掃盲專案經理，在參與**LEAP**和**Y-PLAN**成人項目期間與居民大使密切合作）和**Advance Peace**（**Richmond**市前工作人員和種族公平團隊成員）的合作夥伴正在學習和參與跟**Richmond**市種族公平行動計劃（**REAP**）相關的討論。總括而言，**REAP**專注於修復或告知城市如何修復其實踐和流程，以一種可行和公平的方式造福社區。它是一個指南或工具，用作促進和接受各個形式的種族和公平。**REAP**有**4**個目標，每個目標均有一套社區指標、結果/行動、時間表、問責、績效衡量標準、進度、參與者優先評級和理事會價值觀。

為了對此計劃作出影響，居民大使會經常與健康**Contra Costa**及其經濟正義行動小組合作夥伴會面，以獲得支持和指導，並就改善與社區參與有關的做法制定策略，以便**Richmond**社區意識到居民大使和種族公平團隊的存在，居民的聲音應該融入計劃當中。該組織的一個想法是，從**2022年1月**開始，每月舉辦一次有關種族公平的虛擬「社區嗡嗡聲」咖啡會，居民大使和合作夥伴團隊將透過分解目標和各自的行動、計劃，促進與社區成員的討論。根據社區的意見，該團隊將綜合咖啡會的回應，並提出建議，為**REAP**和地方司法系統的整體政策和實踐提供資訊。

除了對REAP進行影響外，居民大使也建立了個人和集體權力。透過說出真相，並得到城市工作人員對他們作為居民大使這新職位的真正認可，他們能夠擴大自己的影響力範圍和聯繫，以便能夠在感興趣和熱心的領域推進他們以前的倡導和公平工作。尤其居民大使也參與了與Richmond市規劃司工作人員的研究和問責會議，他們負上主要責任，將建議（旨在改善資源，有意義的社區參與、潔淨度、溝通、安全、社區空間、「租者置屋」計劃等）從2019年Nystrom Village房屋計劃的最終政策簡報Y-PLAN成年人項目整合到Nystrom未來重建的提案請求中。居民大使也能够透過會議分享建議，並向其他相關決策者和利益相關者提出問題，如Richmond社區住屋服務和社區福利政策制定專案經理，來促進他們的利益，優先考慮Nystrom居民和其他可能面對住屋問題人士的福祉。

當社區成員在決策空間中處於中心地位並獲得授權時，在加州各地均出現了強大的價值觀和積極的成果。在加州泛民族健康網絡（CPEHN）最近一項名為「人民權力促進公共衛生」的研究中，其報告指出，該研究基於全州範圍的問卷調查（n=913）、縣聆聽會（5個縣，n=416）和社區領袖訪談（n=12）的結果，「CPEHN」對各縣的美國救援計劃法案（ARPA）支出進行的種族公平分析顯示，強而有力的社區參與跟公正的資金分配呈正面關係。人民權力促進公共衛生的一個關鍵原則是，需要在地方和全州各級將政府支出公平分配給有色人種社區。這不僅是為了幫助社區從疫情中恢復過來，也是為了幫助有系統的種族主義和撤資，這些種族主義和撤資損害了這些社區的健康和經濟福祉...公正分配代表對歷史上/目前被撤資的社區和為這些社區服務的組織進行更多和持續的投資，減少對邊緣化社區有害和暴力的系統的投資，（以及）有意義地將社區納入制定地方預算的參與預算過程」（CPEHN，2022）。



透過邀請、集中、支持、激勵和維持社區成員有意義地參與決策，這可以加強和改變我們的地方民主。在建立一個居民基礎來推動這些努力時，必須進行強而有力的外展、招募和培訓，必須建立一個內部護理系統，以應對制度和結構性種族主義所帶來的創傷，宣洩和治癒這些創傷。這有助社區與本地司法管轄區之間建立關係和信任。改善目前的機會窗口，增加社區成員有意義地參加和參與公民領導的機會數量，也將以公平的方式大大增強社區權力和系統問責。居民是直接受到我們機構和系統的決策、實踐、政策、計劃和文化影響的人，從歷史上到今天，這些系統都排斥許多面臨累積負擔和來自邊緣化背景的人。為了提高居民的生活質素、幸福感和生活環境，同時促進所有社區成員的公平，我們需要以受影響最大的居民為中心，賦予他們權力，創造新的空間，改善現有的空間，讓他們直接參與和領導決策。這項為居民決策創造途徑的工作與ORESJ、Reimagine Safety CC、預算正義聯盟和其他倡議有關。

致謝：感謝Dante Angel Miguel、Roxanne Carrillo-Garza、Abigail Sims-Evelyn、Trina Jackson-Lincoln和Johann Fragg撰寫本案例研究，並為整個縣提供了一個可供學習的地方模式。

相關來源：

2020年Richmond市工作坊評估

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

社區參與所有權的範圍[https://movementstrategy.org/wp-](https://movementstrategy.org/wp-content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf)

[content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf](https://movementstrategy.org/wp-content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf)

2019年Nystrom Village住屋項目

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

社區福利政策制定<https://www.ci.richmond.ca.us/4126/Community-Benefits-Policy-Development>

2022年8月加州泛民族健康網絡人民公共衛生力量

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

- CPEHN對美國救援計劃法案（ARPA）支出的種族公平分析顯示，強大的社區參與度跟資金分配呈正面關係（CPEHN，2022）。人民權力促進公共衛生的一個關鍵原則是，需要在地方和全州範圍內將政府支出公平分配給有色人種社區。這不僅有助社區從疫情中恢復，也有助系統性種族主義和撤資，這都損害了這些社區的健康和經濟福祉。此外，我們建議採取全州的問責措施，以確保縣預算撥款符合社區需求，並確保社區成員可以參與資金分配決策。
 - 「公平分配意味着...
 - ◆ 「增加並持續投資」於歷史上/目前沒有投資的社區和為這些社區服務的組織。
 - ◆ 減少投資到對邊緣化社區有害和施以暴力的系統
 - ◆ 參與式預算流程，有意義地讓社區參與制定地方預算。