

Equity Advisory Committee (EAC) Kick-Off Virtual Workshop
Saturday, September 10th | 9:00 am - 11:30 am

ورشة العمل الافتتاحية للجنة الاستشارية للمساواة (EAC)
السبت 10 سبتمبر | 9:00 صباحًا - 11:30 صباحًا

اللينك للزوم: <https://us02web.zoom.us/j/4705968092>

جدول أعمال ورشة العمل

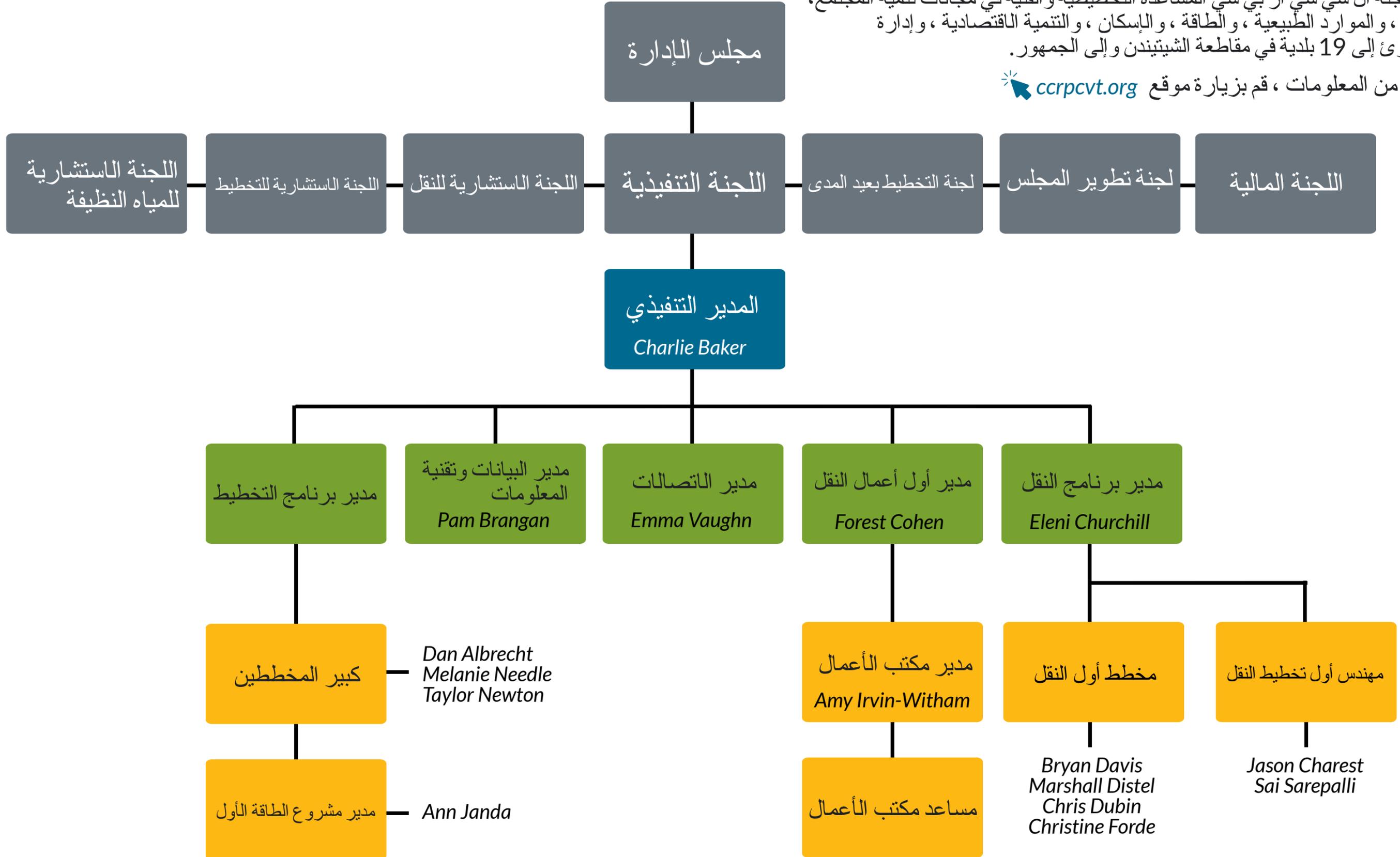
1. نظرة عامة على الاجتماع و الترحيب
2. فتح باب المحادثة
أ. المقدمة
ب. مناقشة المشاركين حول أفضل الممارسات التي يمكن تطبيقها من أجل الإنصاف و خلق مجموعات فعالة
فترة راحة
3. مناقشة الأدوار والمسؤوليات المحتملة للجنة الاستشارية للمساواة
فترة راحة
4. وضع أولويات لاعمال المساواة التي ستقوم بها السي سي اري بي سي
5. الخطوات التالية
أ. نظرة عامة على الفرص القادمة للتعاون مع خطة العدالة والمساواة للسي سي اري بي سي
ب. اخذ الآراء لتحديد موعد منتظم لاجتماع اللجنة

الهيكل التنظيمي

نبذة عن لجنة السي سي ار بي سي:

توفر لجنة ال سي سي ار بي سي المساعدة التخطيطية والفنية في مجالات تنمية المجتمع، والنقل، والموارد الطبيعية، والطاقة، والسكان، والتنمية الاقتصادية، وإدارة الطوارئ إلى 19 بلدية في مقاطعة الشيتندن وإلى الجمهور.

لمزيد من المعلومات، قم بزيارة موقع ccrpcvt.org



نقاط بيانات المساواة العرقية

تحقيق مستقبل صحي وشامل ومزدهر لمقاطعة الشيتيندن هو رؤية خطة إي سي أو إس الإقليمية الخاصة بنا:

<https://www.ccrpcvt.org/our-work/our-plans/ecos-regional-plan/>

إي سي أو إس تعني البيئة، المجتمع، الفرص، الاستدامة.

ومع ذلك، لا يمكننا تحقيق ذلك المستقبل دون معالجة العنصرية المنهجية في مجتمعنا. في حين أن معالجة عدم المساواة كانت إحدى الاستراتيجيات الرئيسية الثمانية في خطة إي سي أو إس منذ عام 2013، هناك الكثير من العمل في المستقبل.

فيما يلي بعض نقاط البيانات الرئيسية من التقرير السنوي لـ إي سي أو إس لعام 2021، الذي يتتبع التقدم نحو الأهداف في إي سي أو إس خطة.

التقرير متاح على هذا الرابط:

<https://create.piktochart.com/output/57951351-2021-ecos-annual-report-final>

السكان والتنوع

ارتفع إجمالي عدد السكان في مقاطعة الشيتيندن من 156,545 إلى 168,323 - بزيادة قدرها 7.5٪ من عام 2010 إلى عام 2020 - وتنمو المنطقة بشكل أكثر تنوعًا.

كان 99.7٪ من النمو السكاني في مقاطعة الشيتيندن على مدار السنوات العشر الماضية من أصل إسباني (من أي عرق)، أو أسود أو أمريكي من أصل أفريقي، أو آسيوي، أو هندي أمريكي، أو من سكان هاواي الأصليين. وهذا يعادل 11746 من 11778 شخصًا إضافيًا في الفترة من 2010 إلى 2020.

ملكية العقارات

تتشكل الفوارق في ملكية العقارات الحديثة بين الأسر السوداء والبيضاء من خلال العنصرية النظامية التاريخية. تعد ملكية المنازل بين الأسر الأمريكية السوداء والأفريقية أقل بكثير من الأسر البيضاء.

من الأسر الأمريكية السوداء والأفريقية في مقاطعة الشيتيندن، 86٪ إيجار و14٪ مملكون.

من الأسر البيضاء في مقاطعة الشيتيندن، 35٪ إيجار و65٪ مملكون.

لمزيد من القراءة حول العنصرية وملكية المنازل، راجع ورقة وكالة تمويل الإسكان في فيرمونت حول الفرص الاقتصادية للبايبوك فيرمونت:

<https://vhfa.org/sites/default/files/publications/Homeownership-Economic-Opportunity-BIPOC-Vermonters.pdf>.

متوسط دخل الأسرة السنوي

تكسب الأسر الأمريكية السوداء والأفريقية أقل من نصف الأسر البيضاء. في مقاطعة الشيتيندن:

الأسر الأمريكية السوداء والأفريقية (+/-) 13171 دولارًا): 36310 دولارًا

الأسر الآسيوية (+/-) 17283 دولارًا): 50625 دولارًا

الأسر البيضاء غير المنحدرة من أصل إسباني (+/-) 3,009 دولار): 79133 دولارًا

إذا كان هناك إنصاف في الأجور في فيرمونت، لكان سكاننا يجنون أكثر من 188 مليون دولار من الدخل، مما يساهم أكثر بكثير في الاقتصاد.

الالتحاق بالكليات

34% من السكان الأمريكيين من الأصل الأفريقي أو الأسود (+/-) 12.6%) ينتقلون إلى درجة البكالوريوس أو أعلى.

53% من السكان البيض (+/-) 1.5%) يذهبون إلى درجة البكالوريوس أو أعلى.

تحصيل المؤهل العلمي

أصدرت مؤسسة فيرمونت لمساعدة الطلاب فيساك (في إس إية سي) تقريرًا خاصًا عن النسبة المئوية لجميع خريجي المدارس

الثانوية لعام 2012 الذين حصلوا على درجة علمية ما بعد المدرسة الثانوية في غضون ست سنوات من التخرج لفهم أفضل

لكيفية مساعدة خريجي المدارس الثانوية في فيرمونت على متابعة وتحقيق أهدافهم بعد المدرسة الثانوية. التقرير متاح هنا:

<https://www.vsac.org/sites/default/files/uploads/Research/Final%20followup%20VT%20HS%20Class%202012.pdf>.

بالمقارنة مع الولاية ككل، كانت مقاطعة الشيتيندن بها أعلى نسبة من الطلاب الذين حصلوا على درجة علمية لمدة أربع سنوات (51%) وكانوا من بين أقل نسبة من الطلاب الذين حصلوا على درجة علمية سنتين (3%). كان معدل التحصيل التعليمي للذين يبلغون من العمر الـ 25 وما فوق مماثلاً لـ 51.3%، وفقاً لما أفاد به تقرير مسح المجتمع الأمريكي في عام 2020.



Chittenden County Regional Planning Commission

لجنة التخطيط الإقليمي لمقاطعة الشيتيندن

EQUITY ASSESSMENT RECOMMENDATIONS

توصيات تقييم تطبيق المساواة والإنصاف



August 15, 2022

15 أغسطس 2022

تحتوي هذه الوثيقة على ملخص موجز للتوصيات الواردة في تقرير تقييم تطبيق العدل والمساواة للجنة التخطيط الإقليمي في مقاطعة الشيتيندن ال CCRPC والذي أجرته مجموعة Creative Discourse لـ CCRPC في عام 2021. للإطلاع على التقرير الكامل، من فضلك انقر هنا [click here](#)

من أجل تحقيق رؤية مستقبل صحي وشامل ومنصف ومزدهر لجميع سكان مقاطعة الشيتيندن ، وخاصة لمجتمع البايوك وغيرهم من الأشخاص الذين تم تمثيلهم بشكل ناقص أو تهميشهم ، هناك حاجة لتغيير جذري للثقافة المهيمنة في جميع أنحاء المنطقة ، والمشاركة مع قادة البلديات وقادة المجتمع الرسميين وغير الرسميين لتفكيك أيديولوجيات التفوق الأبيض بشكل منهجي في التخطيط عبر المنطقة والبدء في التركيز على قضايا العدالة والمساواة.

توصي مجموعة كيربيتف ديسكورس بثلاثة (3) مجالات للتركيز عليها:

- ❖ التركيز على الإنصاف والشمول والعدالة في كل جانب من جوانب عمل لجنة التخطيط الإقليمي
- ❖ إعطاء الأولوية للاتصالات مع مجموعات سكانية متنوعة بما في ذلك الأشخاص من الأغلبية العظمى وأولئك الذين تم تهميشهم أو تم تمثيلهم تمثيلاً ناقصاً
- ❖ الاستفادة من سلطتها وخبرتها ومواردها لتصبح شركة رائدة في تطبيق العدل والمساواة الإقليمية.

فيما يلي اثني عشر خطوة إجراءات مقترحة.

تركيز الإنصاف والشمول والعدالة في كل جانب من جوانب عمل لجنة التخطيط الإقليمي لمقاطعة الشيتيندن

1. تعيين قائد تنظيمي مكرس للإنصاف.
 2. توسيع وتنويع فريق قيادة العدالة [اللجنة الاستشارية للعدالة المساواة].
 3. توفير التعليم والتدريب المستمر للموظفين ومجلس الإدارة.
 4. إنشاء عملية تدقيق صغيرة في تطبيق العدل والإنصاف قبل اتخاذ القرارات الرئيسية.
 5. بناء استثمارات قوية لإشراك المجتمع وبناء العلاقات.
- إعطاء الأولوية للاتصال مع مجموعات سكانية متنوعة بما في ذلك الأشخاص من الأغلبية العالمية وأولئك الذين تم تهميشهم أو تم تمثيلهم تمثيلاً ناقصاً
6. إعادة هيكلة الاجتماعات لإضفاء اللامركزية على الثقافة السائدة في اللجنة والاستثمار في بناء العلاقات.
 7. المشاركة في الفرص التي يقودها الأشخاص من الأغلبية العظمى والأشخاص الذين يحملون هويات مهمشة.
 8. البحث عن فرص للارتقاء والاحتفال بمنظمات البايوك والمنظمات التي يقودها أشخاص تم تهميشهم.
 9. خلق الفرص لمجموعات العمل المتقاربة لتنفيذ وتطبيق قرارات اللجنة الإقليمية للتخطيط.

الاستفادة من سلطة اللجنة الإقليمية وخبرتها ومواردها لتصبح شركة رائدة في تطبيق المساواة الإقليمية.

10. اضافة فرص التعلم المستمر للقادة الإقليميين.

11. دعوة القادة الإقليميين للاجتماع بشكل رسمي ومنتظم لتقديم الدعم وبناء المساءلة عن التزاماتهم المتعلقة بالمساواة.

12. دعم جهود العدالة المحلية التي تترسخ في البلديات عبر مقاطعة تشييتيندين.

دور اللجنة الاستشارية للتخطيط الاقليمي في تطبيق العدالة والمساواة

المقدمة:

خلال اجتماعنا عبر الزووم يوم 10 سبتمبر، سيناقدش المشاركون دور اللجنة الاستشارية للعدالة والمساواة (أي اية سي). سنطلب من المشاركين التفكير في مجالات العمل التي يعتقدون أنها قد تكون أكثر فائدة لسكان مقاطعة الشيتيندن الذين هم أبعد ما يكون عن العدالة. فيما يلي بعض الأدوار المحتملة التي يمكن أن تلعبها اللجنة الاستشارية للمساواة. نأمل أن تقدم هذه الأفكار نقطة انطلاق مفيدة للمناقشة يوم 10 سبتمبر

الأدوار والمسؤوليات المحتملة لمجموعة تطبيق المساواة (أي اية سي)

فيما يلي بعض مجالات العمل المستمرة التي يمكن أن تركز عليها مجموعة العدالة إي اية سي بمرور الوقت

- إبلاغ التحديثات لخطة مشاركة العامة (يحدث هذا كل خمس سنوات)
 - تقديم الاستشارات لضمان أن الإنصاف والعدالة من الاعتبارات الرئيسية في خطة العمل السنوية لـ سي سي آر بي سي (توضح هذه الخطة كيفية توزيع الأموال الفيدرالية على البلديات لمجموعة واسعة و متنوعة من المشاريع)
 - تقديم المشورة إلى مجلس إدارة و / أو لجان سي سي آر بي سي.
 - مراجعة وتقديم مدخلات بشأن سياسات وممارسات التوظيف في سي سي آر بي سي.
 - المساعدة في تحديد استراتيجيات المشاركة العامة الفعالة لمشاريع سي سي آر بي سي
- فيما يلي أمثلة لبعض الأنشطة المحددة التي تعمل عليها سي سي آر بي سي هذا العام والتي يمكن لـ إي اية سي المشاركة فيها
- تطوير بيان وسياسة حقوق الملكية للعقارات
 - المساعدة في إجراء المقابلات الخاصة بعملية توظيف مدير الأسهم والمشاركة
 - تعليمات تحديث بنص على سياسة لدعم مشاركة المجتمع في اجتماعات / أنشطة سي سي آر بي سي

- المشاركة في العديد من فرص التعلم القادمة جنبًا إلى جنب مع موظفي سي سي ار بي سي (توزيع القوة واتخاذ القرار يوم ٩/٢٩ - والمشاركة المجتمعية الفعالة والشاملة في ١٠/٢٤)