

## The Four Agreements of Courageous Conversations.

<p><b>1</b></p> <p><b>stay engaged</b></p> <p>Staying engaged means "remaining morally, emotionally, intellectually, and socially involved in the dialogue".</p>	<p><b>2</b></p> <p><b>experience discomfort</b></p> <p>This norm acknowledges that discomfort is inevitable, especially, in dialogue about race, and that participants make a commitment to bring issues into the open.</p>
<p><b>3</b></p> <p><b>speak your truth</b></p> <p>This means being open about thoughts and feelings and not just saying what you think others want to hear.</p>	<p><b>4</b></p> <p><b>expect &amp; accept nonclosure</b></p> <p>This agreement asks participants to "hang out in uncertainty" and not rush to quick solutions, especially in relation to racial understanding, which requires ongoing dialogue.</p>

### The four agreements for courageous conversation

#### الاتفاقيات الأربعة للمحادثة الشجاعة

- 1- البقاء على اتصال: البقاء على اتصال يعني "البقاء أخلاقياً وعاطفياً وفكرياً واجتماعياً في الحوار.
  - 2- الشعور بعدم الراحة: هذا المعيار يعترف بأن الانزعاج أمر لا مفر منه، خاصة، في الحوار حول العنصرية وأن يلتزم المشاركون بطرح القضايا في العلن
  - 3- قل الحقيقة: هذا يعني أن تكون منفتحاً على الأفكار والمشاعر وليس مجرد قول ما تعتقد أن الآخرين يريدون سماعه.
  - 4- توقع وتقبل عدم الإغلاق
- تحت هذه الاتفاقية المشاركين على الخروج في حالة من عدم اليقين "وعدم التسرع في التوصل إلى حل خادع خاصة فيما يتعلق بالتفاهم العرقي الذي يتطلب حواراً مستمراً.

### اتفاقيات المجموعة المقترحة / مدونة قواعد السلوك

- الاستمرار في بناء الثقة
- استمرارية العمل
- امتلاك النوايا والتأثير الفعال
- المشاعر دائماً موضع ترحيب
- افتراض النية الحسنة (والتواصل بشأن التأثير)
- إنشاء مهمة وأهداف وغايات واضحة لتوجيه عمل اللجنة
- حوار محترم لا يسبب ضرراً لأي عضو
- احترام وقبول اختلاف الآراء بين الآخرين (قدرات وثقافات مختلفة وما إلى ذلك). ابدأ دون وضع افتراضات عن الآخرين.
- استمع بغرض الفهم وليس الموافقة بالضرورة.
- تظل القصص والتجارب الشخصية سرية (المجموعة تحدد الأشياء التي سيتم مشاركتها خارج المجموعة)
- بالغون يتخذون قرارات جيدة معاً
- الاستماع بدون الحكم على الشخص ومحاولة فهم من أين أتوا

### مناقشة أدوار ال إي أية سي

- الأدوار المحتملة
  - الانخراط مع سكان مقاطعة الشيتيندين
  - دعم عمل مدير الإنصاف والمشاركة السي سي ار بي سي
  - توفير المساءلة
  - تحديد فرص للعمل المباشر

## ملاحظات المجموعة ١

### التواصل مع سكان مقاطعة الشيتنتدين

1. الأولويات - كيفية وقف العنصرية
2. تعليم كيفية الدفاع من أجل حقوقك
3. الحاجة إلى فهم احتياجات المجتمع – هم يحتاجون إلى التشاور معهم، ويجب أن يكونوا جزءًا من عملية صنع القرار (على سبيل المثال: الأشخاص ذوي الدخل المنخفض من المجتمع غير قادرين على إطعام الأسرة؛ هؤلاء الأشخاص هم الأكثر تضررًا من الخطط وتحتاج إلى أخذ ذلك في عين الاعتبار - كيف ستؤثر خطط النقل على هؤلاء الأشخاص)
4. أود أن أقترح مكانًا لإعادة لعبة البنجو الخيرية كجمع تبرعات لبر وكلين سترونج للأعمال الصغيرة (السبت من 3 مساءً إلى 9 مساءً)

5. اكتشف كيفية دمج أصوات المجتمع في عملية صنع القرار
6. سؤال: كيف يمكن دمج بعض هذه الأفكار المحددة للمشاركة مع بعض أعمال التخطيط طويلة المدى التي يتولى السي سي ار بي سي القيام بها؟

### دروس حول تعزيز ثقافة فيرمونت / والحقوق/

### دعم مديرة الإنصاف والمشاركة المجتمعية

1. ساعد هذا الشخص على تحديد دورها المحدد وفهم كيفية المساعدة في الانخراط مع المجتمع
2. كيف يمكن أن يدعم الإي آيتسي مدير الإنصاف والمشاركة المجتمعية؟
  - أ. المساعدة في التواصل
  - ب. يمكن أن تساعد هذه المجموعة في بناء الثقة والعلاقات بين السي سي ار بي سي والمجتمع المحيط
  - ج. ربما توجد بعض السبل خارج هذه الاجتماعات للتواصل مع المجتمع.
  - د. يمكن لهذه المجموعة تحميل مدير الإنصاف المسؤولية عن الوفاء بدورها بمجرد تحديده بشكل مفصل.

## ملاحظات المجموعة ٢

- تريد رؤية اللجنة الاستشارية للإنصاف في الجزء العلوي من المنظمة مع الإشراف والتأثير في جميع مجالات المنظمة، سيسمح هذا بإنجاز العمل الحقيقي.
- ذكر المزيد من حيث ما هو منطقي لهذه المجموعة بالنسبة الى المعلومات المحدودة حول المؤسسة.
  - البدء بمراجعة الأشياء لتقديم المدخلات
  - إعطاء ملاحظات إلى مدير العدالة والانصاف خلال الأشهر القليلة الأولى من توليها المنصب
  - الانتقال إلى المساءلة بناءً على ما رأيناه وبمجرد أن يكون هناك المزيد من المسؤولية عن المنظمة
- استمع. جيد أن تستمع إلى النصيحة.
- كيف سيعرف المجتمع عن مجموعة الانصاف؟
  - سيكون هذا مهمًا بمجرد أن نكون قادرين على التعبير عن هويتنا وماذا نفعل.
  - هذا مهم للأعضاء.
  - الاعتراف بها.
  - استقصاء ١٩ من قادة البلديات (أعضاء مجلس الإدارة). العمل مع الناس داخل مقاطعة الشيتيندين للفهم. تشارلي يمكنه مشاركة الرسائل عندما يزور المدن.
  -

## تواصل مع سكان مقاطعة الشيتيندين

- رفع مستوى قصص أعضاء المجتمع المتنوعين والتأكد من أن أصوات الأشخاص الأكثر تأثراً بالحوازر / مشكلات الوصول ١. هي التي تفود عملية صنع القرار
٢. تأكد من دمج المجتمع في بداية عمليات التخطيط ومراجعتها قبل الانتهاء منها

## ○ الخطط

■ خطة النقل النشطة - نوفمبر ٢٠٢٢

■ إستراتيجية التنمية الاقتصادية الشاملة إي سي أو إس - يناير ٢٠٢٣

■ خطة النقل في العاصمة إي سي أو إس - أبريل ٢٠٢٣

■ الخطة الإقليمية إي سي او إس (المستخدمة في مراجعة مخططات المدن وتطبيق ٢٥٠) - سبتمبر / أكتوبر ٢٠٢٣

■ خطة المشاركة العامة (تتضمن جهود المشاركة وسياسة الرواتب) - يتم تحديدها لاحقاً

#### ○ الدراسات

■ خطة وينوسكي للمشبي / الدراجة - ستنتقل في نوفمبر ٢٠٢٢

■ دراسة ويليستون روت ٢ كوريدور - هل ستبدأ قريباً؟

■ أخرى ...

3. قم بإنشاء مكان للمحادثات المفتوحة حيث يمكن أن تظهر أفكار وإمكانيات جديدة.

○ اجتماعات إي أية سي.

○ قمم و / أو اجتماعات دورية للشركاء والبلديات التي تعمل على تطبيق الإنصاف

#### دعم مديرة الإنصاف والمشاركة المجتمعية

1. التأكد من أن العمل بالإنصاف جزء لا يتجزأ من جميع أنحاء المنظمة.

○ بيان حقوق الملكية التنظيمية - قريباً؟

○ مدونة قواعد السلوك - قريباً؟

○ سياسات وإجراءات المشتريات - يتم تحديدها لاحقاً

○ سياسات وإجراءات التوظيف - يتم تحديدها لاحقاً

○ توصيفات الوظائف وخطط عمل الموظفين الفرديين - (تُجرى المراجعات السنوية في يناير / فبراير) - يتم تحديدها لاحقاً

○ اللوائح الداخلية (المهمة / الرؤية، إي اية سي كلجنة دائمة رسمية) - ٢٠٢٤؟

2. ضمان أن يكون للمدير دور هادف في تحديد الأولويات للجنة الاستشارية للإنصاف والمساعدة في قيادة عمل مجموعة ال

إي أية سي.

○ نعم

توفير المساعدة

1. تحديد المؤشرات والمقاييس لتوجيه عمل الإنصاف للجنة السي سي ار بي سي.

مؤشرات خطة إي سي او إس - سبتمبر / أكتوبر ٢٠٢٣

○ مقاييس خطة المشاركة العامة - يتم تحديدها لاحقاً

2. فهم وتتبع كيفية تدفق الموارد من خلال المنظمة وخارجها إلى المجتمع.

برنامج عمل التخطيط الموحد - المراجعة في فبراير

○ الميزانية - مارس

فرص العمل المباشر

1. سرعة تحديد الاحتمالات الجديدة لخلق تدفق الموارد التي تذهب مباشرة إلى المجتمعات للمساعدة في حل التحديات على

الفور

○ برنامج عمل التخطيط الموحد - الطلبات المستحقة في يناير. مراجعة في فبراير

○ اتصالات المدير التنفيذي مع المنظمات النظيرة حسب الطلب