

文化變革報告摘要

創造新的故事：

在公平與包容辦公室於 2018 年著手改變

市政府的文化之前，市僱員不願意公開談論種族、種族主義、性別不平等、影響 LGBTQ 人群和殘障群體的問題。

當時的假設是，無膚色差別和以被視為種族中立的方式行事是服務公眾的最有效方式。透過研究數據，我們

看到種族中立方法的結果在種族間迥然不同。如果這種差異以前還不明顯，那麼在 2020 年的悲劇事件中，肯定變得非常明顯。COVID-19 疫情揭示了深層的結構性不平等，而

George Floyd 謀殺案揭示了我們國家的斷層，需要清算全國性的種族歧視問題。文化變革倡議幫助市僱員了解這些種族主義和 COVID 雙重流行病，以及政府如何承擔起為公共健康利益採取行動的責任。

兩年後，我們看到市政府開始發生變化，並有意願解決體制性種族主義問題。我們也看到，在解決種族主義的問題上，出現了小規模但強烈的抵制。

文化變革倡議的願景

在阿爾伯克基市政府的文化中，關於反種族主義、公平、文化欣賞、歷史和交叉性的討論不再是禁忌或受排斥。

文化變革倡議的使命

透過學習機會和文化變革，我們幫助市政府各部門和僱員確定並實施公平和包容的做法和行為，以消除壓迫性的制度。

文化變革倡議的目標

我們的目標是為市僱員提供分層學習的機會，每一個研討會都是建立在其他研討會之上。

參與度和身份人口統計

市政府文化變革計劃的一個重要組成部分是，不僅對市政府部門進行培訓，還邀請有生活經驗的社區合作夥伴提供許多研討會，努力將公務員與阿爾伯克基市許多不同地方社區的社區組織和人士連結起來。

大約有 450 名市僱員參加了由城市文化變革倡議提供的各種培訓和學習機會，450 人中共有 82 人參加了一個以上的學習機會。來自 24 個市政府部門的工作人員至少參加了以下 14 個文化變革倡議培訓或研討會之一：

- 文化意識（全天研討會）
- 了解語言的使用
- 隱性偏見學習實驗室第一部分和第二部分
- 美國原住民事務辦公室培訓系列
- 反種族主義與社會正義文章閱讀小組
- 午餐與學習系列
- 跨性別文化熟悉培訓
- 與社區人口合作系列
- 種族平等概論
- 種族平等研究所第一階段強化研討會
- 人民研究所-消除種族主義研討會強化班
- UNM LGBTQ 安全區培訓
- 殘障正義概論
- 與種族平等促進者的社區聚會

此外，還收集了參加者的人口統計數據，以了解誰在參與，以及分別來自哪些部門。下面列出了所有 450 名參加者的身份人口統計數據：

- 種族：
 - 美洲印第安人/阿拉斯加原住民： 2%
 - 黑人/非裔美國人： 7%
 - 亞裔： 2%
 - 夏威夷原住民/太平洋島民： 1%
 - 西班牙裔： 51%
 - 白人： 39%

按部門劃分的與會者

部門	自願參加者總數	強制參加者總數
阿爾伯克基市警務署 (APD)	41	135
文化藝術署	36	--
家庭社區服務	35	34
法律署—包括民權辦公室和公平與包容辦公室	27	--
環境衛生署 (EHD)	16	--
長者事務署	16	--
公園及娛樂	14	--
技術與創新署 (DTI)	12	--
運輸署	11	--
財務與行政服務署	8	--
內部審計和監察長辦公室	8	--
阿爾伯克基社區安全 (ACS)	8	--
規劃署	8	--
公民參與辦公室	7	--
市政發展署 (DMD)	6	--
阿爾伯克基消防救援 (AFR)	6	--
市長辦公室	4	--
市議會	4	--
經濟發展署	3	--
航空署	3	--
動物福利署	3	--
固體廢物署	2	--
人力資源	1	--
市文員	1	--
其他	1	--

*數字不包括重複參加者

參加者身份人口統計

種族



族裔



性別和代詞

