
VĂN PHÒNG BÌNH ĐẲNG THÀNH PHỐ AUSTIN ĐÁNH GIÁ SỰ BÌNH ĐẲNG 2018

Phân Tích các Nội Dung Trả Lời của Ban Sở
trong Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng

Ngày 4 tháng Ba, 2019

Người biên soạn: Marianna Espinoza với sự đóng góp của Kacey Hanson và Deepti Agarwal

COMMUNITY-DRIVEN INITIATIVES, DELL MEDICAL SCHOOL, TRƯỜNG ĐẠI HỌC TỔNG HỢP TEXAS
CƠ SỞ AUSTIN



Đề Cương Báo Cáo

- I. Bối Cảnh
- II. Mục Đích
- III. Phương Pháp
- IV. Phân Tích
- V. Kết Quả
 - a. Các Điểm Mạnh
 - b. Các Điểm Yếu
 - c. Các Cơ Hội
 - d. Các Nguy Cơ
- VI. Quan Điểm
- VII. Các Hạn Chế
- VIII. Các Khuyến Nghị
- IX. Kết luận
- X. Phụ Lục A: Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng 2018
- XI. Phụ Lục B: Các Câu Hỏi Phỏng Vấn Ban Sở
- XII. Phụ Lục C: Sơ Đồ SWOT
- XIII. Phụ Lục D: Kết Quả Công Cụ Đánh Giá: Sơ Đồ Thông Tin Trả LỜI Giữa Các Ban Sở
- XIV. Phụ Lục E: Phân Tích theo Ban Sở
 - a. Văn Phòng Thanh Tra Thành Phố
 - b. Văn Phòng Ngân Sách và Văn Phòng Trưởng Ban Tài Chánh
 - c. Sở Quản Lý Công Nghệ và Truyền Thông
 - d. Sở Năng Lượng Austin
 - e. Sở Cứu Hỏa Austin
 - f. Văn Phòng Cách Tân
 - g. Cơ Quan Gia Cư Khu Phố và Phát Triển Cộng Đồng
 - h. Sở Hoạch Định và Quy Hoạch Vùng
 - i. Văn Phòng Phát Triển Bền Vững
 - j. Sở Viễn Thông và Pháp Vụ
 - k. Sở Bảo Vệ Hệ Thống Dẫn Thủy

Bối Cảnh

Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng là một phương pháp mới được Thành Phố Austin sử dụng nhằm nhận diện và điều chỉnh các chính sách, phương thức thực hiện, quy trình thủ tục, và kết quả không tạo nên sự bình đẳng. Công cụ này được thiết lập thông qua một quy trình hợp tác do Văn Phòng Bình Đẳng Thành Phố Austin và Đội Đặc Trách Thúc Đẩy Sự Bình Đẳng dẫn dắt, trong đó bao gồm các chuyên gia bảo vệ quyền lợi cộng đồng, các nhà lãnh đạo, nhân viên chính quyền thành phố từ các ban sở khác quan tâm đến vấn đề thúc đẩy bình đẳng ở Thành Phố Austin. Công cụ này có bốn phần, đánh giá nền văn hóa và chính sách của các ban sở, khuyến khích cộng đồng tham gia, phân bổ nguồn lực, và điều chỉnh phù hợp với các mục tiêu ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố Austin. Công cụ đánh giá mà các ban sở thực hiện vào năm 2018 được gửi kèm theo dưới dạng Phụ Lục A.

Văn Phòng Bình Đẳng bắt đầu thử nghiệm công cụ này vào mùa hè năm 2017 với 8 ban sở trong Chính Quyền Thành Phố có đại diện nhân viên trong Đội Đặc Trách Thúc Đẩy Bình Đẳng. Đợt đánh giá thứ hai diễn ra vào mùa xuân và mùa hè 2018 với 12 ban sở khác. Một ban sở không nộp báo cáo đánh giá trong thời hạn nộp báo cáo. Báo cáo này bao gồm bản đánh giá về 11 ban sở còn lại.

Công cụ đánh giá sự bình đẳng là bước đầu tiên trong quy trình không ngừng cải tiến. Việc điền bản đánh giá sẽ tạo một phương pháp đánh giá sự bình đẳng cho các ban sở của Thành Phố, đặc biệt là giúp nhân viên hiểu các vấn đề chủ chốt về bình đẳng và xác định các chính sách cũng như quy trình thúc đẩy sự bình đẳng hoặc tạo ra các vấn đề bất bình đẳng. Lần đầu tiên thực hiện Bản Đánh Giá, các ban sở thiết lập một ngưỡng chuẩn trước khi đánh giá, dùng làm căn cứ để giám sát tiến bộ của họ theo thời gian cho đến các lần đánh giá khác sau này. Dựa trên kết quả và phân tích các Đánh Giá kèm sẵn trong báo cáo này, các ban sở sẽ làm việc với Văn Phòng Bình Đẳng để thực hiện Kế Hoạch Hành Động, hỗ trợ các chính sách và quy trình thủ tục bình đẳng. Do đó, chu kỳ Đánh Giá Sự Bình Đẳng là cơ hội tuyệt vời để cải tiến và chuẩn hóa quy trình ra quyết định trong tất cả các ban sở của Thành Phố Austin, nhằm đạt được mục đích lớn hơn, đó là xây dựng và duy trì một nền văn hóa bình đẳng trong Chính Quyền Thành Phố Austin.

Mục Đích

Văn Phòng Bình Đẳng muốn tìm hiểu về các điểm mạnh, các điểm yếu, các cơ hội và nguy cơ của các ban sở trong quá trình thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Thông tin trả lời của mỗi ban sở được tổng hợp thành một sơ đồ SWOT và mỗi sơ đồ trong số này được phân tích và tóm tắt. Ngoài ra, thông tin thu thập từ 11 ban sở được tổng hợp và đưa vào trong bản phân tích SWOT giữa các ban sở, nhằm hiểu rõ hơn về các điểm mạnh, điểm yếu, các cơ hội cũng như các nguy cơ trên toàn Thành Phố. Văn Phòng Bình Đẳng sẽ sử dụng thông tin này để giải quyết các khó khăn trở ngại, khắc phục các thiếu sót, yểm trợ, và tận dụng các cơ hội ngay trong các ban sở tham gia và trên toàn Thành Phố Austin.

Phương Pháp

Các ban sở tham gia nhận được thông tin bối cảnh về công cụ đánh giá và một bản chú giải thuật ngữ với các định nghĩa liên quan trước khi thực hiện đánh giá. Các ban sở có 5 tháng để hoàn tất đánh giá, và tất cả đã đáp ứng được thời hạn đó, trừ một ban sở. Sau khi Văn Phòng Bình Đẳng nhận được thông tin trả lời, Đội Đặc Trách Thúc Đẩy Sự Bình Đẳng tiến hành kiểm tra chất lượng để xử lý những nội dung trả lời không đúng trọng tâm câu hỏi đặt ra hoặc cần phải được làm sáng tỏ thêm, để có được các đánh giá đầy đủ từ tất cả các ban sở tham gia. Tùy thuộc vào thời điểm nộp báo cáo đánh giá, không phải tất cả các ban sở đều nhận được cấp độ kiểm tra chất lượng như nhau. Các ban sở nộp trễ hơn thường có ít câu trả lời thấu đáo hơn, các câu trả lời không đúng trọng tâm câu hỏi hoặc còn thiếu thông tin. Do đó, mỗi ban sở được đánh giá riêng thay vì so sánh với nhau.

Do tính chất lượng hóa của thông tin trả lời, hai phương pháp định lượng đã được sử dụng để tiến hành đánh giá thông tin trả lời của các ban sở: các buổi phỏng vấn người cung cấp thông tin chính và duyệt xét tài liệu.

Phương pháp đánh giá lượng hóa đầu tiên là duyệt xét tài liệu, trong đó bao gồm đánh giá thông tin trả lời cho các câu hỏi trong bản đánh giá và phân tích các câu trả lời đó mà không tìm hiểu xem bên trả lời có thể có ý gì hoặc định nói gì. Thông tin trả lời được xem xét cùng với các buổi phỏng vấn với ban sở tương ứng nhằm giảm thiểu định kiến hoặc cách hiểu sai của người nghiên cứu và để khắc phục một số thiếu hụt trong các thông tin trả lời.

Những người tham gia các buổi phỏng vấn người cung cấp thông tin chủ chốt được Văn Phòng Bình Đẳng tuyển chọn từ các cá nhân trong mỗi ban sở, phụ trách việc hoàn thành Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng. Nhân viên ban sở được chuyên gia đánh giá liên lạc qua email để xác định ít nhất một đại diện từ mỗi ban sở sẽ tham gia một cuộc phỏng vấn ngắn 15-20 phút qua điện thoại. Buổi phỏng vấn này tạo cơ hội để hiểu rõ hơn về các thông tin trả lời của ban sở đó trong công cụ đánh giá, xác định những thông tin mà họ thu được từ việc tham gia Đánh Giá, và những thay đổi nào mà họ muốn thực hiện nhất. Những người tham gia phỏng vấn đều được giữ kín danh tính. Các câu hỏi phỏng vấn được kèm theo dưới dạng Phụ Lục B.

Phân Tích

Sơ đồ SWOT là công cụ gồm có bốn phần - Các Điểm Mạnh, Các Điểm Yếu, Các Cơ Hội và Các Nguy Cơ - được chia thành hai bên: nội bộ và bên ngoài. Bên đầu tiên xem xét các mặt mà tổ chức kiểm soát được và nằm trong nội bộ tổ chức đó - đây là các điểm mạnh và điểm yếu. Trong trường hợp phân tích các ban sở trên lăng kính bình đẳng, chúng tôi xem xét các chính sách và những cách làm khuyến khích sự bình đẳng và nêu gương (các điểm mạnh) và các chính sách và cách làm gây trở ngại cho việc thúc đẩy vấn đề bình đẳng hoặc tạo ra các vấn đề bất bình đẳng (các điểm yếu). Phía bên kia của sơ đồ SWOT là các mặt ở bên ngoài tổ chức và ảnh hưởng đến tổ chức đó, tuy nhiên tổ chức đó không có sự kiểm soát trực tiếp hay hoàn toàn đối với các mặt đó. Trong trường hợp này, chúng tôi xem xét các tình huống nằm ngoài khả năng kiểm soát của các ban sở, ảnh hưởng bất lợi đến khả năng cải tiến, lập hoặc tăng cường các chính sách và phương thức của ban sở đó nhằm giúp họ hoạt động bình đẳng hơn (các nguy cơ), hoặc các tình huống dẫn đến những cơ hội có thể áp dụng để cải tiến, lập, hoặc tăng cường các chính sách và phương thức hoạt động bình đẳng (các cơ hội). Một sơ đồ SWOT trống tóm tắt mỗi phần được kèm theo dưới dạng Phụ Lục C.

Trong báo cáo này, trước hết chúng tôi xác định các xu hướng nêu bật các điểm mạnh và điểm yếu, cơ hội, và các nguy cơ mang tính hệ thống trên toàn bộ 11 ban sở để có phần tóm tắt tổng hợp, sau đó đưa vào một bản phân tích riêng cho từng ban sở trong số 11 tổ chức đó. Qua phân tích SWOT, chúng tôi đã đạt được kết quả sau đây:

- Xác định các điểm yếu mà nhân viên ban sở có thể khắc phục để giải quyết các vấn đề bất bình đẳng.
- Lập danh sách các điểm mạnh mà các chính sách và thủ tục của thành phố hỗ trợ và thúc đẩy sự bình đẳng.
- Xác định những cơ hội mà các ban sở có thể tận dụng với một số thay đổi đối với các quy trình hiện tại của họ và sự hợp tác bên ngoài.
- Xác định các nguy cơ, các chính sách và thủ tục tạo ra hệ quả bất bình đẳng và không thể khắc phục được, trong nội bộ ở cấp độ nhân viên ban sở.

Một công cụ đánh giá đã được thiết lập để chấm điểm các thông tin trả lời rơi vào từng hạng mục trong số này dựa trên các tiêu chí chuẩn hóa. Các câu hỏi được ấn định một giá trị chữ số và được phân nhóm dựa trên số lượng câu trả lời theo hình thức trả lời giới hạn và trả lời tùy ý, phù hợp với cơ cấu đang được đánh giá.

Các câu trả lời được mã hóa bằng số lượng câu trả lời cao nhất trong mỗi hạng mục SWOT để xác định các Điểm Mạnh, Các Điểm Yếu, Các Cơ Hội, và Các Nguy Cơ của ban sở. Trong trường hợp mã số trùng lặp, các câu trả lời cá nhân được xem xét và phân nhóm thích hợp. (Xem kết quả công cụ đánh giá trong Phụ Lục D). SWOT nêu bật các mặt mà Văn Phòng Bình Đẳng có thể tư vấn và chỉ dẫn cho nhân viên Ban Sở để cải tiến các chính sách và phương thức hoạt động, tận dụng các cơ hội cũng như thực hiện các thay đổi ở cấp độ lớn hơn thông qua các nỗ lực trên toàn Thành Phố.

Mặc dù tất cả các ban sở đều thuộc sự quản lý của chính quyền Thành Phố, trên thực tế mỗi ban sở lại khá là riêng biệt - các ban sở này tồn tại trong các khoảng thời gian khác nhau, có số lượng nhân viên khác nhau, và phục vụ các đối tượng thân chủ khác nhau. Các chính sách, chương trình, và phương thức hoạt động cũng như quy trình thực hiện cũng sẽ khác nhau rất nhiều giữa các ban sở và do đó được đánh giá riêng trong các phân tích SWOT ở cấp độ ban sở (Phụ Lục E). Ngoài việc xác định các điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ, SWOT của mỗi ban sở còn bao gồm hồ sơ ban sở với thông tin có sẵn công khai về đối tượng mà ban sở đó phục vụ, các chương trình và dịch vụ mà họ cung cấp, sứ mệnh nhiệm vụ của họ, ngân sách tổng hợp cho năm tài khóa 2018, quy mô ban sở, và nếu biết, ngày ban sở đó được thành lập. Các hồ sơ về ban sở và tài liệu phân tích SWOT sẽ hỗ trợ Văn Phòng Bình Đẳng giúp từng ban sở của Thành Phố đề ra các kỳ vọng và mục tiêu thực tế dựa trên tình hình riêng của họ.

Kết Quả

Các Điểm Mạnh

Trong phương pháp SWOT, các điểm mạnh thường hay được định nghĩa là lợi thế hoặc tài sản của một tổ chức. Nhằm mục đích xem xét kết quả đánh giá sự bình đẳng, chúng tôi định nghĩa các điểm mạnh là:

Bất kỳ chính sách, chiến lược hoặc phương thức thực hiện nào hiện đang được áp dụng trong phạm vi Ban Sở của Thành Phố, có thể cải thiện hoặc tạo ra sự bình đẳng vào thời điểm hiện tại, trong phạm vi khả năng kiểm soát thay đổi của ban sở đó.

Tương tự như Các Điểm Mạnh, Các Điểm Yếu thường mang tính nội bộ thay vì bên ngoài, và nằm trong phạm vi kiểm soát của ban sở đó. Chúng tôi tập trung vào tình hình đang diễn ra trong các ban sở vào thời điểm hiện tại gây trở ngại đến sự bình đẳng, chứ không phải là những gì có thể xảy ra trong tương lai. Dựa trên các hạng mục được đánh giá trong Công Cụ, đa số các ban sở đều có điểm mạnh về các mặt này: hợp tác với các ban sở khác, khuyến khích cộng đồng tham gia, và điều chỉnh phù hợp với các mục tiêu ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố. Các mặt này được trình bày chi tiết hơn ở dưới.

Sự Hợp Tác giữa các Ban Sở

Gần như mỗi ban sở đều hợp tác với một số ban sở khác trong các sáng kiến thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Nhiều ban sở đang hợp tác với 7, 9, thậm chí 15 ban sở khác để cải tiến chuyên môn, các nguồn lực nội bộ, và các kế hoạch của ban sở để đạt được nhiều kết quả khả quan khi cùng hợp tác hơn là thực hiện riêng rẽ. Thông thường, các nhân viên đối ngoại có các nhiệm vụ, mục tiêu trùng lặp và các đối tượng dân số tương tự. Ví dụ, sở Viễn Thông và Pháp Vụ hợp tác với các ban sở khác để giáo dục kiến thức và huấn luyện cho các thành viên cộng đồng, tiếp cận nhiều người dân hơn là nếu họ thực hiện một mình. Sự hợp tác có lợi cho toàn thể cộng đồng vì nó giúp chia sẻ điểm mạnh của một ban sở với các ban sở khác. Ví dụ, Sở Cảnh Sát và Sở Cứu Hỏa đang giúp nhau đa dạng hóa đối tượng đương đơn xin việc bằng cách chia sẻ các đương đơn và giới thiệu. Trong các trường hợp khác, các ban sở đối ngoại với số lượng nhân viên, ngân quỹ, và các nguồn lực khác hạn chế, hợp tác với các ban sở khác để thực hiện các dự án quy mô lớn. Đối với các ban sở đối nội, hợp tác với các ban sở khác là vấn đề tất yếu trong tất cả các công việc của họ và có thể có tầm ảnh hưởng sâu rộng trên toàn thành phố.

Khuyến Khích Cộng Đồng Tham Gia

Công Cụ Đánh Giá phân biệt giữa tiếp cận cộng đồng và khuyến khích cộng đồng tham gia. Tiếp cận cộng đồng có thể chỉ dành riêng cho mục đích chia sẻ thông tin hoặc thụ động thu thập ý kiến phản hồi, trong khi khuyến khích cộng đồng tham gia có nghĩa là hiện đang có các cơ chế để chủ động tham gia đối thoại với các thành viên trong cộng đồng để đưa ra các quyết định có hiểu biết. Ngoài ra, việc khuyến khích tham gia còn là quy trình thu thập ý kiến phản hồi, qua đó những người tham gia biết được ý kiến đóng góp của họ đã được sử dụng như thế nào. Do nội dung trình bày các câu hỏi trong Công Cụ, và sự khác nhau về số lượng thông tin mà mỗi ban sở cung cấp, không phải lúc nào cũng biết rõ vị trí của các ban sở trong vấn đề tiếp cận cộng đồng và khuyến khích cộng đồng tham gia. Ngay cả khi như vậy, mỗi ban sở tham gia hình thức tiếp cận cộng đồng hoặc khuyến khích cộng đồng tham gia nào đó trong năm ngoái, và một số tham gia nhiều hơn nhiều so với các ban sở khác.

Ngoài cơ hội thu thập ý kiến cộng đồng cho các thay đổi về ngân sách và chính sách, các ban sở còn áp dụng các quy trình chính quy khác để thu thập ý kiến của cộng đồng về các chương trình và kế hoạch của họ, trong đó bao gồm tham gia các Hội Đồng và Ủy Ban, các ủy ban cố vấn và các nhóm hữu quan, cũng như các tổ chức khác. Một số ban sở có các tiêu chuẩn trên văn bản nhằm bảo đảm thời điểm và cách thức tiến hành các hoạt động khuyến khích cộng đồng tham gia. Việc có các tiêu chuẩn này là điểm mạnh để làm căn cứ khuyến khích cộng đồng tham gia vào quy trình hoạt động của ban sở và bảo đảm cộng đồng tham gia thường xuyên và nhất quán theo yêu cầu của ban sở. Tuy nhiên, nên lưu ý rằng các tiêu chuẩn không giới hạn mức độ các ban sở sẵn sàng thực hiện. Các ban sở cũng đã chủ động thiết lập các chiến lược riêng về khuyến khích cộng đồng tham gia, ngay cả khi không có các tiêu chuẩn chính quy, thường khác nhau tùy theo dạng dự án, chẳng hạn như sử dụng các bản khảo sát ý kiến, các nhóm thảo luận và các cuộc phỏng vấn, tổ chức các cuộc họp công khai và các cuộc gặp tại gia, và thông qua các lãnh đạo, các tổ chức và Ủy Ban của cộng đồng. Việc áp dụng chiến lược dựa trên cộng đồng và nhu cầu giúp mang lại kết quả tham gia ý nghĩa.

Đa số các ban sở (7/11) đều cung cấp dịch vụ chuyển ngữ sang nhiều ngôn ngữ trong năm qua và cung cấp một số phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính và khiếm thị, chẳng hạn như bản ghi âm và ASL. Gần một nửa số ban sở (5/11) đã kiểm tra xác nhận trình độ đọc của các tài liệu văn bản ở mức trình độ dành cho người có học vấn tương đương lớp 8, sử dụng nhiều công cụ khác nhau, chẳng hạn như các ứng dụng và các website. Các ban sở đã thiết lập cách thức cung cấp các dịch vụ này bằng cách đưa các dịch vụ này vào trong một Kế Hoạch Trợ Giúp Ngôn Ngữ. Ví dụ, Kế Hoạch Trợ Giúp Ngôn Ngữ của Sở Năng Lực Austin bao gồm phân tích 4 yếu tố nhằm xác định thời điểm cung cấp các dịch vụ trợ giúp ngôn ngữ cho các cá nhân và cộng đồng có Trình Độ Thông Thoại Anh Ngữ Hạn Chế và xem xét các xu hướng nhân khẩu địa phương để xác định nhu cầu.

Ngoài chuyển ngữ tài liệu, các ban sở còn cung cấp nhiều phương tiện trợ giúp đặc biệt nhằm giúp cư dân cộng đồng tích cực tham gia các cuộc họp một cách dễ dàng hơn. Cụ thể là cung cấp đồ ăn nước uống, địa điểm họp dễ tiếp cận cho người khuyết tật, nhiều cơ hội khuyến khích tham gia và các buổi họp tổ chức vào buổi tối và các ngày cuối tuần là các trợ giúp phổ biến nhất. Một số ban sở còn cung cấp thêm các phương tiện trợ giúp đặc biệt vượt ra ngoài phạm vi các thông tin trả lời thông thường trong bản Đánh Giá. Văn Phòng Phát Triển Bền Vững có các chương trình thường khuyến khích bằng tài chánh nhằm khuyến khích sự tham gia, trong khi Sở Hoạch Định và Quy Hoạch Vùng tăng cường sự tham gia bằng cách tổ chức tham gia trực tuyến cho những cư dân không thể đích thân tới dự họp.

Các Mục Tiêu Ưu Tiên của Hội Đồng Thành Phố

Gần như tất cả các ban sở đều đang thực hiện phần lớn hoặc toàn bộ sáu mặt kết quả ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố, như xác định trong Định Hướng Chiến Lược 2023. Phần lớn các ban sở đều có các đề xướng trùng lặp với nhiều mục tiêu ưu tiên. Văn Phòng Thanh Tra Thành Phố ấn định từng dự án của mình theo mục tiêu ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố nhằm bảo đảm các vấn đề ưu tiên đó là trọng tâm trong tất cả các công việc mà họ thực hiện. Các dạng dự án thường gặp nhất nằm trong ít nhất một Mục Tiêu Ưu Tiên của Hội Đồng Thành Phố và bình đẳng sắc tộc liên quan đến cải tiến thu thập dữ liệu, tình trạng vô gia cư, giao thông, và gia cư giá rẻ. (Mặc dù thoát nhìn, tình trạng vô gia cư không phải là vấn đề bình đẳng sắc tộc, tuy nhiên cộng đồng người da màu chiếm một tỷ lệ bất hợp lý trong dân số vô gia cư ở Austin). Nhiều ban sở cũng thiết lập các cơ chế và mục tiêu đánh giá kết quả nhằm đánh giá hiệu quả của các nỗ lực mà họ thực hiện qua thời gian.

Các Điểm Yếu

Trong phân tích SWOT, Điểm yếu thường được sử dụng để mô tả các điểm mù và các mặt có thể thất bại nếu không được khắc phục. Trong phần đánh giá này, chúng tôi định nghĩa điểm yếu là:

Bất kỳ chính sách, chiến lược hoặc phương thức thực hiện nào hiện đang được áp dụng trong phạm vi Ban Sở của Thành Phố, có thể gây trở ngại hoặc cản trở sự bình đẳng vào thời điểm hiện tại, trong phạm vi khả năng kiểm soát thay đổi của ban sở đó.

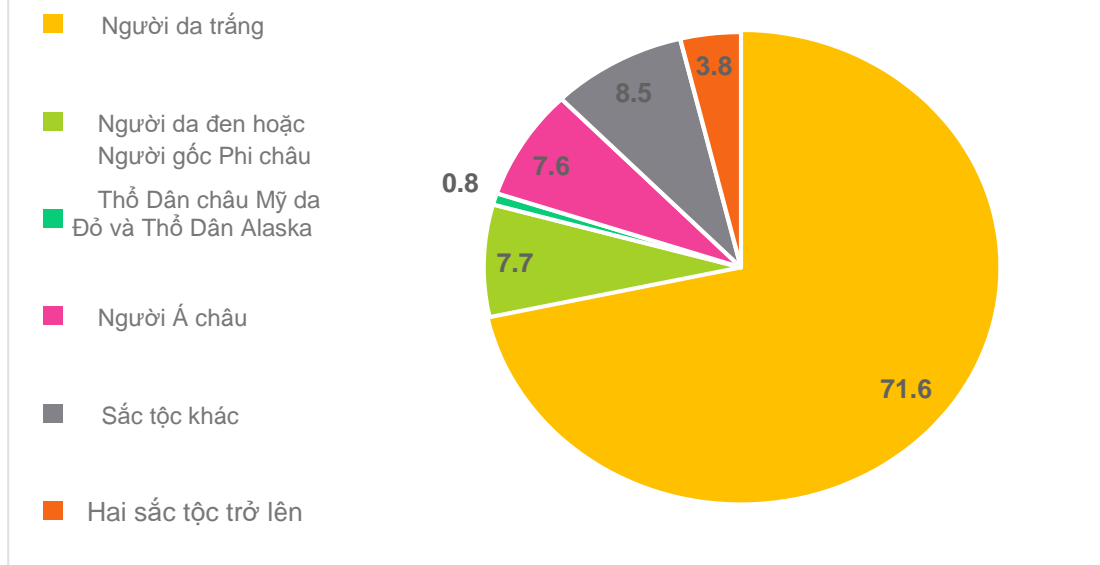
Tương tự như Các Điểm Mạnh, Các Điểm Yếu thường mang tính nội bộ thay vì bên ngoài, và nằm trong phạm vi kiểm soát của ban sở đó. Chúng tôi tập trung vào tình hình đang diễn ra trong các ban sở vào thời điểm hiện tại gây trở ngại thay vì thúc đẩy sự bình đẳng, chứ không phải là tập trung vào những gì có thể xảy ra trong tương lai. Dựa trên các yếu tố được đánh giá trong công cụ, các ban sở thường hay gặp điểm yếu nhất trong các mặt sau đây: Thành phần nhân viên đa dạng, Huấn Luyện, và thu thập Dữ Liệu. Các mặt này được trình bày chi tiết hơn ở dưới.

Thành Phần Nhân Viên Đa Dạng

Dựa trên dữ liệu từ Cuộc Khảo Sát Ý Kiến Cộng Đồng Hoa Kỳ, trong năm 2017 hơn 70% cư dân Austin là người da trắng, khoảng 7.5% là người da đen, và 7.5% là người Á châu. Trong số đó, một phần tư cư dân Austin là người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh (xem các sơ đồ ở dưới). Trong Công Cụ Đánh Giá, thành phần sắc tộc và chủng tộc của nhân viên ban sở được so sánh với thành phần nhân viên của Thành Phố Austin nhằm xác định tính đa dạng sắc tộc và chủng tộc trong các ban sở. Thành phần sắc tộc và chủng tộc của nhân viên ban sở được đưa vào trong các hồ sơ của ban sở trong Phụ Lục E. Có rất ít ban sở có nhân viên là người sắc tộc thiểu số so với cư dân Thành Phố Austin. Điều này thậm chí có thể được coi là điểm mù đối với một số ban sở tin là nhân viên của ban sở đó đại diện cho thành phần dân số trong cộng đồng, trong khi ít nhất một nhóm sắc tộc hoặc chủng tộc không có tỷ lệ đại diện thỏa đáng. Phần lớn có nhiều nhân viên Da Trắng và ít nhân viên gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hơn so với Thành Phố Austin, một sự thiếu hụt lớn so với thành phần dân số gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha/La-tinh đồng đảo.

Các ban sở có tỷ lệ đại diện dân số trong nhân viên người Da Đen hoặc người Á châu cao hơn ít nhất một phần bởi vì Thành Phố có số lượng dân người Da Đen và người Á châu tương đối thấp. Một số nhân viên chỉ ra rằng ngay cả khi ban sở của họ có vẻ như có thành phần đa dạng, tuy nhiên sự đa dạng đó không được phản ánh rõ ràng trong ban lãnh đạo cấp cao và các vị trí khác được trả lương cao hơn. Thông tin trả lời đánh giá cũng cho thấy sự hiểu lầm khác về thành phần nhân viên đa dạng. Một số ban sở đối nội cảm thấy nhân viên của mình đáng ra phải đại diện cho thành phần nhân viên Thành Phố mà họ trực tiếp phục vụ, thay vì các cư dân Austin mà tất cả các ban sở đều phục vụ. Điều đáng nói là, phần lớn các ban sở đều có các kế hoạch tuyển dụng và thuê nhân viên nhằm khuyến khích các đương đơn thuộc thành phần sắc tộc đa dạng. Sau khi thực hiện bước đánh giá, nhiều ban sở nhận thấy nỗ lực cải thiện thành phần nhân sự đa dạng của họ cần phải tốt hơn nữa nếu họ muốn thực sự đại diện cho các thành phần sắc tộc trong cộng đồng Austin.

Sắc Tộc ở Austin, 2017



Nguồn Dữ Liệu cho Hình 1: Hồ Sơ Khảo Sát Ý Kiến Cộng Đồng Hoa Kỳ 2017, Văn Phòng Quản Lý Nhân Khẩu Thành Phố

Nguồn Dữ Liệu cho Hình 2: Hồ Sơ Khảo Sát Ý Kiến Cộng Đồng Hoa Kỳ 2017, Văn Phòng Quản Lý Nhân Khẩu Thành Phố

Huấn luyện Nhân Viên

Nhiều ban sở (9/11) không có các hoạt động huấn luyện để nhằm khắc phục vấn đề phân biệt chủng tộc trong tổ chức, vấn đề bình đẳng, phân biệt đối xử hoặc các chủ đề tương tự. Khi ban sở có các hoạt động huấn luyện này, thì hoạt động đó thường chỉ dành cho một số ít nhân viên, chẳng hạn như cho những người điền bản Đánh Giá hoặc chỉ dành cho nhân viên cấp điều hành. Ngoài ra, các hoạt động huấn luyện về sự bình đẳng hiếm khi được sử dụng để huấn luyện định hướng hoặc giới thiệu thông tin về ban sở cho các nhân viên mới. Trong số 11 ban sở được đánh giá, Văn Phòng Cách Tân là ban sở duy nhất đưa thông tin về lịch sử phân biệt chủng tộc ở Austin và mô hình thúc đẩy bình đẳng vào quy trình huấn luyện định hướng cho tất cả các nhân viên. Cuối cùng, ngay cả đối với một số ít ban sở có các hoạt động huấn luyện, thì không có ban sở nào đánh giá mức độ hiệu quả của các hoạt động huấn luyện đó.

Thu Thập Dữ Liệu Nhân Khẩu

Không có ban sở nào có chiến lược thu thập dữ liệu hoàn hảo. Mặc dù một số ban sở rất xuất sắc trong một lĩnh vực, tuy nhiên họ lại hoàn toàn bỏ lỡ các cơ hội khác để thu thập thông tin về dân số phục vụ của họ hoặc các chương trình và dịch vụ mà họ cung cấp. Hơn một nửa ban sở tham gia chu kỳ đánh giá không thu thập dữ liệu về sắc tộc/chủng tộc của các thân chủ mà họ phục vụ, và chỉ có một số ít thu thập dữ liệu về điểm khác biệt giữa các thân chủ. Nhiều ban sở thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ, nhưng bỏ lỡ cơ hội đồng thời thu thập thông tin nhân khẩu. Tương tự, mặc dù nhiều ban sở thu thập dữ liệu về các cá nhân trong cộng đồng cho hoạt động tiếp cận và khuyến khích tham gia, chỉ có một số ít ban sở đưa thành phần nhân khẩu của các nhóm đó vào trong dữ liệu của mình. Thường thiếu các tiêu chuẩn hoặc các biện pháp đánh giá để biết được mức độ hiệu quả của các chương trình huấn luyện và các hoạt động khuyến khích cộng đồng tham gia.

Một số ban sở có thái độ chần chừ thu thập dữ liệu nhân khẩu hoặc cho biết văn phòng quản lý đề nghị họ không thu thập dữ liệu đó vì sẽ gây trở ngại cho việc tham gia. Các ban sở này cho rằng họ cần phải có sự chấp thuận của Sở Pháp Vụ hoặc Nhân Sự của Thành Phố để thu thập dữ liệu. Đây là cơ hội học

hỏi, không chỉ để bảo đảm với các ban sở rằng có thể thu thập dữ liệu nhân khẩu, mà còn vô cùng quan trọng để bảo đảm các chương trình và dịch vụ được cung cấp một cách bình đẳng. Vậy, làm thế nào các ban sở đó biết được là họ đang phục vụ cư dân Austin một cách bình đẳng nếu như không biết đối tượng mình đang phục vụ là ai? Việc thu thập dữ liệu nhân khẩu cũng là cách tốt nhất để các ban sở biết các nỗ lực thực hiện Kế Hoạch Bảo Vệ Sự Bình Đẳng có thành công hay không.

Các Cơ Hội

Trong phân tích SWOT, Cơ Hội là những tình huống mà một tổ chức gặp, và nếu biết tận dụng, sẽ trở thành điểm mạnh. Trong bối cảnh đánh giá sự bình đẳng, chúng tôi định nghĩa cơ hội là:

Những tác động tích cực tiềm năng trong môi trường nơi Ban Sở của Thành Phố hoạt động, nằm ngoài khả năng kiểm soát hoặc tự thay đổi của ban sở đó.

Trái với các Điểm Mạnh và Điểm Yếu, Cơ Hội không nhất thiết phải nằm trong nội bộ của ban sở, mà tùy thuộc vào các tác động bên ngoài để thay đổi. Đây là các thay đổi mà ban sở sẽ khó tự thực hiện được. Chúng tôi chú trọng đến khả năng diễn biến có thể tạo điều kiện thực hiện các chính sách và phương thức hoạt động bình đẳng trong tương lai. Dựa trên các hạng mục được đánh giá trong công cụ, các ban sở đề cập đến các cơ hội khả thi trong một số mặt: các ưu tiên về bình đẳng, các ý tưởng thúc đẩy bình đẳng sắc tộc; và các thay đổi đối với ngân sách. Các mặt này được trình bày chi tiết hơn ở dưới.

Các Mục Tiêu Ưu Tiên về Bình Đẳng

Vào thời điểm bắt đầu Đánh Giá, các ban sở liệt kê hoặc xác định các mục tiêu ưu tiên cao nhất của họ trong vấn đề bình đẳng. (Xem Phụ Lục A, Mục Phân Tích Ban, Câu Hỏi 6). Một số ban sở hiện đã thiết lập các mục tiêu ưu tiên mạnh mẽ về sự bình đẳng. Một số ưu tiên trước đó về vấn đề bình đẳng chưa đủ cụ thể để có thể thực hiện và đánh giá được, chẳng hạn như: sự hòa nhập, mức độ tiện dụng hoặc tính minh bạch. Các vấn đề này sẽ cần phải được quy định rõ ràng hơn thì mới đủ ý nghĩa để định hướng cho công việc của ban sở đó. Đa số ban sở đã thiết lập ít nhất một số ít ưu tiên mới có thể được cả ban sở áp dụng. Các vấn đề ưu tiên thường khác nhau tùy theo từng ban sở, tuy nhiên phần lớn các ưu tiên đó được xác định bằng cách trả lời các câu hỏi trong Bản Đánh Giá. Ví dụ, nhiều ban sở lựa chọn ưu tiên các vấn đề sau đây: thành phần nhân lực đa dạng, huấn luyện nhân viên, chủ động khuyến khích cộng đồng tham gia, thu thập dữ liệu và phân bổ nguồn lực để thúc đẩy sự bình đẳng. Mặc dù không có khả năng tự thực hiện nhiều thay đổi trong số này, nhân viên có thể sắp xếp trong phạm vi các ban sở của mình để có được sự hỗ trợ thực hiện các thay đổi đó như sở Viễn Thông và Pháp Vụ đã làm. Nhân viên ban sở trình bày các đề xuất cho ban lãnh đạo của họ, giải thích lý do tại sao họ lại chọn các ưu tiên đó và việc phê chuẩn các ưu tiên đó sẽ có lợi cho ban sở và Thành Phố như thế nào.

Các Ý Tưởng Thúc Đẩy Sự Bình Đẳng

Song song với việc tìm hiểu các điểm yếu, các câu hỏi trong công cụ Đánh Giá cũng mời nhân viên ban sở suy nghĩ về những việc có thể làm để khắc phục điểm yếu đó. Khi thực hiện dưới dạng bài tập tư duy, kết quả thu được từ các thông tin trả lời là một loạt các ý tưởng nhằm bảo đảm thành phần đa dạng, tránh tác động tiêu cực cũng như thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Các ý tưởng thường rơi vào các hạng mục sau đây: cải thiện thành phần nhân lực đa dạng, tăng cường cơ hội huấn luyện cho nhân viên, xác định các thay đổi chính sách có thể thúc đẩy sự bình đẳng sắc tộc và đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Một số ví dụ cụ thể là: thay đổi quy trình định hướng cho nhân viên mới để đưa vào nội dung huấn luyện về ngăn chặn phân biệt chủng tộc; sử dụng nguồn lực nội bộ để chuyển ngữ tài liệu trên mạng trực tuyến; và tạo ra các cơ chế học việc và việc làm toàn thời gian. Trong khi một số ban sở vừa mới bắt đầu cân nhắc các thay đổi này, các ban sở khác đã thiết lập những kế hoạch và họ dự định sẽ thực hiện trong năm tài khóa sắp tới. Đây là cơ hội để Văn Phòng Bình Đẳng chia sẻ kinh nghiệm từ các ban sở đã xuất sắc thiết lập các kế hoạch và ý tưởng thúc đẩy sự bình đẳng, khuyến khích các ban sở khác đưa các thay đổi tương tự vào trong Kế Hoạch Hành Động riêng của họ

Các Thay Đổi về Ngân Sách

Cơ hội khác để khám phá các ý tưởng cải tiến là dựa trên các điểm yếu và các nguy cơ trong quy trình lập ngân sách. Thông thường, các ban sở không có các hạng mục ngân sách cụ thể để thực hiện nhiệm vụ thúc đẩy bình đẳng. (Xem thêm về các trở ngại này liên quan đến lập ngân sách ở dưới trong mục *Các Nguy Cơ*). Công Cụ để hỏi các ban sở những việc mà họ sẽ làm nếu có thêm ngân quỹ hoặc nếu họ có thể tái phân bổ nguồn ngân quỹ hiện có để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc hay không (xem Phụ Lục A, Mục Ngân Sách, câu hỏi 8, 9, 11).

Một thay đổi mà các ban sở nói là họ có thể thực hiện là tiếp cận hiệu quả hơn qua việc thay đổi cách thức thông báo cho cộng đồng về các cơ hội tham gia và tổ chức cũng như tham dự nhiều sự kiện cộng đồng hơn. Sở Bảo Vệ Hệ Thống Dẫn Thủy đề xuất xem xét các kế hoạch chương trình của họ trên phương diện bình đẳng và sau đó tái phân bổ thích hợp ngân quỹ ngoài dự phòng cho thích hợp. Một số ban sở nói rằng họ có thể sử dụng các nguồn lực để biên soạn các tài liệu sao cho dễ sử dụng hơn cho người khuyết tật và chuyển ngữ các tài liệu đó sang nhiều ngôn ngữ. Sở Cứu Hỏa thậm chí còn quyết định tái phân bổ một phần ngân quỹ từ Phía Tây sang Phía Đông Austin để các dịch vụ được phân bổ bình đẳng hơn. Mặc dù không phải lúc nào cũng có nguồn ngân quỹ mới do liên quan đến quy trình ra quyết định ở nhiều cấp, các ban sở sẽ linh hoạt hơn trong việc tái phân phối hoặc tái phân bổ các nguồn lực hiện tại.

Các Nguy Cơ

Trong phân tích SWOT thông thường, nguy cơ là các tác động bên ngoài tồn tại trong môi trường hoặc hiện diện ngay trong một tổ chức mà nếu không được khắc phục, có thể trở thành điểm yếu hoặc dẫn đến thất bại. Trong bối cảnh đánh giá sự bình đẳng, chúng tôi định nghĩa nguy cơ là:

"Các tác động tiêu cực tiềm tàng trong môi trường nơi Ban Sở hoạt động, và nằm ngoài khả năng kiểm soát hoặc tự thay đổi của ban sở đó."

Cũng giống như cơ hội, các yếu tố nguy cơ không nhất thiết phải hiện diện trong nội bộ ban sở mà thường xuất phát từ các tác động bên ngoài mà ban sở có thể có ít hoặc hoàn toàn không có khả năng kiểm soát. Chúng tôi tập trung vào những gì có thể xảy ra trong tương lai, có thể gây trở ngại hoặc làm phương hại đến các chính sách và phương thức làm việc bình đẳng. Dựa trên các hạng mục được đánh giá trong Công Cụ, chúng tôi tìm thấy các nguy cơ trong nhiều lĩnh vực: thành phần nhân lực đa dạng; lập ngân sách hướng đến mục tiêu bình đẳng; và tỷ lệ bất hợp lý. Khi các điểm yếu là phổ biến giữa các ban sở và nằm ngoài khả năng kiểm soát thay đổi của ban sở, các điểm yếu đó có thể được coi là trở ngại mang tính hệ thống, đặc biệt là khi nguy cơ đó xuất phát từ trong chính nội bộ Thành Phố Austin.

Tuyển Dụng và Thuê Nhân Viên

Có một số trở ngại đối với việc tăng cường thành phần nhân lực đa dạng, nằm trong khả năng thay đổi của các ban sở. Một số ban sở được các tổ chức bên ngoài định hướng về các chính sách tuyển dụng nhân viên, chẳng hạn như chính quyền liên bang hoặc các nghiệp đoàn. Một số ban sở tuyển dụng nhân sự cho các vị trí chuyên môn cao và do yêu cầu bắt buộc của các tổ chức khác đối với một số trình độ năng lực và các quy trình tuyển dụng, chẳng hạn như đạt yêu cầu trong các bài kiểm tra. Các yêu cầu này có thể vô tình dẫn đến hạn chế cơ hội cho các cộng đồng không có điều kiện tiếp cận các nguồn lực ở mức độ tương tự, chẳng hạn như huấn luyện, giáo dục hoặc thi cử theo chuẩn. Các ban sở khác không có nhiều thành phần đương đơn đa dạng và có ít ứng cử viên da màu trong lĩnh vực chuyên môn của họ. Các ban sở gặp các dạng nguy cơ này từ môi trường bên ngoài cần phải sáng tạo xác định các chiến lược nằm trong các chính sách mà Ban của họ phải tuân thủ, và điều chỉnh các chính sách hiện tại để cải tiến quy trình tuyển dụng. Ví dụ, Sở Cứu Hỏa nghĩ rằng việc tổ chức huấn luyện bơi lội để giúp các thực tập sinh có nhiều cơ hội thực hành cho phần thi bơi lội hơn sẽ rất hữu ích.

Sở Truyền Thông và Quản Lý Công Nghệ quyết định cho phép sử dụng kinh nghiệm thay thế cho học vấn nhằm khuyến khích nhiều đương đơn xin việc hơn.

Lập Ngân Sách hướng đến Mục Tiêu Bình Đẳng

Nguy cơ phổ biến nhất trong tất cả các ban sở là thiếu các hạng mục ngân sách dành cho các nỗ lực thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Mặc dù một vài ban sở có một số ít hạng mục, chẳng hạn như ngân quỹ trợ cấp, hoặc tiền cho các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu, không ban sở nào có tất cả các hạng mục thúc đẩy bình đẳng trong ngân sách của họ (Xem Phụ Lục A, Mục Ngân Sách, Câu Hỏi 6 để biết danh sách đầy đủ các hạng mục ngân sách liên quan đến sự bình đẳng). Một số ban sở cho biết là mặc dù không có nguồn ngân quỹ ghi trong ngân sách, các hạng mục như khuyến khích cộng đồng tham gia được đưa vào trong công việc mà họ thực hiện. Tương tự, họ coi công việc liên quan đến sự bình đẳng là một phần thời gian làm việc của nhân viên, ngay cả khi không có nhân viên chuyên trách về các đề xướng thúc đẩy bình đẳng trong ngân sách. Một lý do quan trọng khiến việc thiếu ngân sách để thúc đẩy bình đẳng là vấn đề trở ngại, đó là không có nhân viên hoặc nguồn lực bảo đảm hỗ trợ các đề xướng cần thiết để lập chính sách, các phương thức làm việc cũng như các chương trình hoạt động bình đẳng hơn. Ví dụ, nếu không có ngân quỹ để thuê thông dịch viên cho các sự kiện cộng đồng, hoặc sử dụng các kênh truyền thông để chia sẻ cơ hội tham gia hoặc tuyển dụng có mục tiêu, làm thế nào để ban sở đó bảo đảm rằng các thay đổi này sẽ được ưu tiên hoặc các nỗ lực của họ được lâu bền?

Tính Bất Cân Đối

Một lợi ích của việc tìm hiểu các công cụ đánh giá sự bình đẳng là nhân viên Thành Phố bắt đầu thay đổi suy nghĩ về việc phục vụ các cư dân Austin một cách bình đẳng thay vì quân bình. Các ban sở quả quyết rằng họ phục vụ tất cả các cư dân một cách quân bình bởi vì họ cung cấp cùng một dịch vụ cho tất cả mọi người, hoặc họ không phân biệt đối xử, hoặc các quy trình thực hiện của họ đều không nhắm tới một đối tượng cụ thể nào. Mặc dù thoạt nhìn, dường như tất cả mọi người đều có cùng cơ hội tiếp cận các dịch vụ, tuy nhiên sau khi xem xét kỹ hơn ta thấy rõ rằng một số dịch vụ mà các ban sở cung cấp có thể vô ý làm lợi, có hại hoặc gây thiệt thòi cho một số thành viên cộng đồng so với những người khác. Một ví dụ về trường hợp này là khi các ban sở phụ thuộc vào các thành viên cộng đồng chủ động yêu cầu dịch vụ thông dịch, phương tiện trợ giúp đặc biệt hay báo cáo bằng các ngôn ngữ khác khi họ không biết là họ có thể đề nghị cung cấp các dịch vụ này, hoặc cần liên lạc với ai nếu có yêu cầu. Những người khiếm thính hoặc khiếm thị hoặc có Trình Độ Thông Thoại Anh Ngữ Hạn Chế sẽ cần phải nỗ lực hơn nhiều để nhận được cùng một dịch vụ tương tự như các thành viên khác trong cộng đồng. Tương tự, nhiều ban sở có các quy trình yêu cầu thụ động, phụ thuộc vào các thành viên cộng đồng chủ động yêu cầu dịch vụ hoặc gọi một số điện thoại nhất định để báo cáo sự việc, mà không bảo đảm chắc chắn là các thành viên cộng đồng đều biết cách sử dụng các kênh này để có được những gì họ cần, hoặc cần những gì trong yêu cầu của họ để được ưu tiên thích hợp.

Cũng có nhiều ví dụ về việc làm lợi và tạo gánh nặng bất hợp lý về mặt địa lý, trong đó đầu tư nhiều hơn vào các khu vực Thành Phố hiện đã có nhiều nguồn lực và có thành phần dân số đa số là người Da Trắng. Sở Bảo Vệ Hệ Thống Dẫn Thủy gợi ý sử dụng dữ liệu địa lý từ Văn Phòng Nhân Khẩu Thành Phố để giúp xác định các mặt cần cải tiến, và đó sẽ là một bước đi đúng hướng.

Cuối cùng, các ban sở xác định các chính sách vô tình có lợi cho những người khá giả hơn, chẳng hạn như cách ấn định mức giá, hoặc lựa chọn đối tượng cho các chương trình trợ cấp quy mô nhỏ. Việc tiếp xúc với các vấn đề này là bí quyết để các ban sở thực hiện quy trình đánh giá vì điều này cho thấy các giới hạn mang tính hệ thống khó thay đổi, và không thể dễ dàng bỏ qua. Văn Phòng Bình Đẳng thể hiện sự quyết tâm nhận diện và giúp đỡ các ban sở giảm thiểu ảnh hưởng của các chính sách và phương thức thực hiện với các hậu quả vô ý gây bất lợi.

Quan Điểm

Là lợi thế của việc tham gia quy trình Đánh Giá, các chủ đề thường xuất hiện trong quá trình phỏng vấn với nhân viên ban sở không chỉ đơn thuần là lập một danh sách khác về những công việc cần thực hiện. Trước hết là việc điền Công Cụ Đánh Giá có ảnh hưởng sâu sắc đến cách thức tư duy và tương tác của nhân viên. Thứ hai, nhân viên ban sở thường cần phải tuân thủ một quy trình điều hành, trong đó bao gồm cả các tổ chức bên ngoài chỉ thị công việc mà họ thực hiện. Thứ ba, các ban sở đối ngoại và đối nội sẽ không chỉ trả lời các câu hỏi trong công cụ Đánh Giá theo hướng khác nhau, mà còn lập các Kế Hoạch Hành Động rất khác nhau. Cuối cùng, ngay cả trước khi bắt đầu bước lập kế hoạch hành động, các ban sở dễ dàng có thể xác định một số thay đổi mà họ có thể thực hiện ngay, chỉ dựa vào nội dung trả lời các câu hỏi trong công cụ đánh giá.

Mở Mang Tầm Mắt

Công Cụ Đánh Giá giúp lập mốc đánh giá, xác định các thay đổi cần thực hiện, và đánh giá tiến độ thực hiện, nhưng không chỉ dừng lại ở đó. Công cụ này còn có hiệu ứng phản chiếu, có nghĩa là việc điền công cụ này cũng là sự can thiệp trong chính ban sở đó. Nhân viên ban sở nói về việc kinh nghiệm đó đã “mở mang tầm mắt” cho họ như thế nào. Một số người chưa bao giờ nghĩ đến vấn đề bình đẳng trong công việc mà họ thực hiện. Thậm chí những người từng suy nghĩ về vấn đề bình đẳng thừa nhận rằng họ không để ý tới tất cả những cách thức mà vấn đề bình đẳng có thể tác động đến công việc của họ cho đến khi

họ thực hiện bản Đánh Giá. Một số ban sở công nhận rằng mặc dù họ nghĩ rằng mình đang làm tốt, nhưng sau khi thực hiện Đánh Giá thì lại nhận ra rằng họ chưa làm đủ. Nói ngắn gọn, công cụ đã giúp những nhân viên Thành Phố tham gia quy trình đánh giá hiểu biết hơn về cách áp dụng phương diện bình đẳng vào tất cả các công việc mà họ thực hiện.

Một hiệu ứng khác của Công Cụ Đánh Giá được ghi nhận là cải thiện hiệu quả truyền thông trong vấn đề bình đẳng ở nơi làm việc. Nhân viên phụ trách hoàn thành Công Cụ đã thu thập thông tin từ nhiều nguồn khác nhau trong ban sở. Các cuộc đàm thoại đó có thể đã không xảy ra nếu nhân viên không tham gia quy trình Đánh Giá. Nhân viên khác trong văn phòng hoặc ban sở bắt đầu lưu ý đến vấn đề bình đẳng hoặc nhìn nhận vấn đề này theo cách khác, ngay cả khi họ không tham gia đầy đủ vào quy trình này. Cuối cùng, một số nhân viên rất muốn biết các ban sở khác đang làm gì. Họ muốn tìm hiểu về kinh nghiệm của các ban sở khác trong việc thực hiện bản Đánh Giá, và những gì họ làm tốt có thể áp dụng lại và những gì họ đưa vào trong Kế Hoạch Thực Hiện của mình.

Ai Làm Trước?

Một điều mà gần như tất cả các ban sở đều đề cập trong các cuộc phỏng vấn là họ không thể tác động thay đổi trong một số mặt nếu không có sự chỉ dẫn của một tổ chức khác. Nhiều ban sở nói rằng một số quyết định phải do Hội Đồng Thành Phố đưa ra, chẳng hạn như lập ngân sách và các thay đổi về chính sách, hoặc các chỉ thị của Hội Đồng Thành Phố định hướng cho công việc của họ. Tương tự, các ban sở được định hướng công việc qua Quản Lý Thành Phố, bản Kế Hoạch Chiến Lược, hoặc các ban sở khác có chức năng quản lý. Sự phụ thuộc này được coi là ít độc lập hơn khi quyết định một số vấn đề có thể ảnh hưởng đến sự bình đẳng. Một số ban sở cũng cần phải tuân thủ các chính sách của chính quyền tiểu bang hoặc liên bang, các tổ chức dân sự hay Nghiệp Đoàn, liên quan đến các vấn đề như thu thập dữ liệu, các phương thức tuyển dụng nhân sự và khuyến khích cộng đồng tham gia – tất cả đều có ảnh hưởng lớn đến vấn đề thúc đẩy bình đẳng sắc tộc.

Mối quan ngại thường gặp khác là những người thực hiện công cụ đánh giá có sự hiểu biết và mong muốn thực hiện các thay đổi ở cấp độ khác không phải là cấp điều hành và các lãnh đạo khác có tầm ảnh hưởng cũng như thẩm quyền ra quyết định. Họ chỉ ra rằng để thực hiện một số thay đổi cần thiết này nhằm thúc đẩy bình đẳng sẽ cần phải có sự cam kết, hoặc ít nhất là chỉ dẫn từ ban lãnh đạo của họ. Mặc dù các chuỗi thẩm quyền này thường bị coi là hạn chế, nhưng không nhất thiết phải như vậy. Các ban sở vẫn sẽ có nhiều cơ hội vượt khỏi các tiêu chuẩn tối thiểu và đề ra các giải pháp sáng tạo nhằm thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Ban Gia Cư Khu Phố và Phát Triển Cộng Đồng tuân thủ các tiêu chuẩn về khuyến khích cộng đồng tham gia do văn phòng Gia Cư và Phát Triển Đô Thị (HUD) liên bang đề ra. Họ không chỉ dừng lại ở các yêu cầu này để thường xuyên khuyến khích cộng đồng tham gia quá trình quyết định về các kế hoạch hành động và các dự án quy mô lớn.

Các Thay Đổi Có Ảnh Hưởng Sâu Rộng

Các Ban trong Thành Phố Austin tham gia điền công cụ đánh giá là các ban sở đối ngoại, đối nội, hoặc kết hợp cả hai. Các ban sở đối ngoại chủ yếu cung cấp dịch vụ trực tiếp cho cộng đồng, còn các ban sở đối nội chủ yếu phục vụ các ban sở khác của thành phố. Các ban sở đối nội gặp khó khăn với một số câu hỏi về đối tượng thân chủ và vấn đề khuyến khích cộng đồng tham gia, vì đây không phải là nội dung chính trong công việc mà họ thực hiện. Tuy nhiên họ có lợi thế về mặt chiến lược bởi vì họ phục vụ các ban sở khác và các thay đổi mà họ áp dụng sẽ không chỉ ảnh hưởng đến họ mà còn có thể ảnh hưởng đến tất cả các ban sở khác nơi họ làm việc hoặc hợp tác làm việc. Ví dụ, dựa trên ý kiến đóng góp của cộng đồng qua thiết kế lại website, sở Truyền Thông và Quản Lý Công Nghệ cung cấp các dịch vụ công nghệ cho nhân viên Thành Phố và đang cố gắng cải tiến tất cả các website của Thành Phố Austin sao cho tiện dụng hơn. Dự án này có khả năng cải tiến mức độ tiện dụng trên toàn Thành Phố vì mỗi ban sở đều hiện diện trên mạng trực tuyến. Việc lưu ý đến các điểm khác biệt này giữa các ban sở có thể dẫn đến nhu cầu cần tạo một phiên bản khác của Công Cụ đánh giá cho các ban sở đối nội, ít chú trọng hơn đến vấn đề khuyến khích cộng đồng tham gia và chú trọng nhiều hơn đến việc xác định các thay đổi có ảnh hưởng sâu rộng giữa các ban sở.

Các Biện Pháp Khắc Phục Tạm Thời và Các Giải Pháp Nhanh

Sau khi các ban sở có cơ hội xem lại các bản phân tích SWOT riêng dựa trên kết quả Đánh Giá, họ sẽ làm việc với Văn Phòng Bình Đẳng để thiết lập các Kế Hoạch Thúc Đẩy Bình Đẳng. Khi các ban sở được hỏi quan điểm về những thay đổi nào cần được thực hiện ngay, họ thường trả lời là cần thay đổi một hoặc nhiều hạng mục trong số ba hạng mục sau đây: 1) Tuyển dụng và thuê nhân viên, 2) Khuyến khích cộng đồng tham gia, 3) Dữ liệu và đánh giá.

Một trong các quan sát phổ biến nhất và đáng chú ý nhất, đó là đa số các ban sở đều không có cùng một tỷ lệ thành phần như các cộng đồng mà họ đang phục vụ. Nhiều ban sở có quá nhiều nhân viên người da trắng, đặc biệt là ở các vị trí cấp cao, và thường không có tỷ lệ nhân viên là người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha, người Da Đen và người Á châu thích hợp. Điều này không chỉ là điểm yếu phổ biến của hầu hết tất cả các ban sở, mà còn là vấn đề mà các ban sở cảm thấy họ có thể khắc phục ngay và có thể chủ động làm như vậy một cách nhanh chóng. Ví dụ, họ có thể bắt đầu tập trung vào các tổ chức khác nhau và chia sẻ rộng rãi các cơ hội việc làm. Văn Phòng Bình Đẳng và Ban Nhân Sự có thể chia sẻ các chiến lược thành công về thu hút các đương đơn có thành phần đa dạng nhằm bảo đảm các thay đổi được thực hiện sẽ dẫn đến thành phần đương đơn đa dạng.

Hạng mục khác mà các ban sở muốn khắc phục ngay là khuyến khích cộng đồng tham gia. Đa số đều nhận thấy rằng các nỗ lực của họ không đáp ứng được tiêu chuẩn và không tiếp cận đúng đối tượng, đúng lúc, đúng nội dung. Một số ban sở hiểu được sự khác biệt giữa khuyến khích cộng đồng tham gia để chia sẻ thông tin và khuyến khích cộng đồng tham gia quy trình ra quyết định và hiểu rằng họ cần phải chuyển từ mô hình đầu tiên sang mô hình thứ hai. Mặc dù các ban sở cảm thấy cần thúc đẩy thay đổi vấn đề này, nhưng họ vẫn gặp khó khăn về cách làm do nguồn lực hạn chế (nhân nhân, ngân quỹ, dữ liệu). Văn Phòng Bình Đẳng và Văn Phòng Thông Tin Công Cộng có thể hợp tác với nhau để đề ra cách thức thực hiện tốt nhất cho vấn đề khuyến khích cộng đồng tham gia, rút kinh nghiệm từ các ban sở đã thành công trong việc đưa cư dân tham gia vào quy trình ra quyết định.

Cuối cùng, do các dạng câu hỏi trong Công Cụ, nhiều Ban Sở có thể dễ dàng nhận thấy qua nội dung trả lời rằng họ không thu thập dữ liệu cần thiết để đánh giá công việc của mình theo lăng kính bình đẳng. Nhiều ban sở không thu thập thông tin nhân khẩu, hoặc mức độ hài lòng của thân chủ, hoặc chỉ đơn giản là không có dữ liệu mà họ cần để hiểu đối tượng dân số mà họ phục vụ ở mức đủ để tiến hành tiếp cận có trọng tâm. Một số ban sở hy vọng rằng ban sở khác có thể cung cấp thông tin mà họ cần, hoặc ít nhất cũng giúp hướng dẫn nên bắt đầu từ đâu. Văn Phòng Bình Đẳng có thể làm việc với Văn Phòng Nhân Khẩu Thành Phố và nhóm Dữ Liệu Mở của Thành Phố Austin để xác định các dữ liệu nhân khẩu hiện tại có thể giúp định hình các phương thức thực hiện của mình và hướng dẫn cách thu thập dữ liệu nhân khẩu.

Các Hạn Chế

Nội dung trả lời được phân tích bằng phương pháp SWOT chỉ đầy đủ ở mức độ các Ban Sở cung cấp cho Văn Phòng Bình Đẳng. Một số câu hỏi còn thiếu thông tin trả lời từ một số ban sở hoặc các thông tin trả lời không thấu đáo đến mức đủ để phân tích. Trong các trường hợp khác, nhân viên từ các ban sở khác nhau, rõ ràng có cách hiểu khác nhau về ý nghĩa của các câu hỏi và đưa ra các câu trả lời không thể dùng để so sánh với nhau. Việc huấn luyện thông thường và huấn luyện chi tiết cho các ban sở và nhân viên tham gia hoàn thành Công Cụ Đánh Giá, cùng với sự quyết tâm của ban lãnh đạo sẽ bảo đảm giảm thiểu sự khác nhau giữa các thông tin trả lời, và qua đó dễ so sánh kết quả hơn. Đồng thời, việc tuân thủ khung thời gian chặt chẽ về hoàn thành Công Cụ sẽ bảo đảm có đủ thời gian như nhau để tiến hành kiểm tra chất lượng đối với nội dung trả lời để bảo đảm người trả lời hiểu câu hỏi và trả lời đầy đủ.

Ngoài những khác biệt về nội dung trả lời giữa các ban sở, cũng còn có nhiều điểm khác biệt giữa các ban sở. Một số nhân viên ban sở chỉ ra rằng không phải tất cả các nhân viên tham gia hoàn thành Công Cụ đều nhất trí về cách thức trả lời một số câu hỏi và cấp duyệt xét cũng tác động đến kết quả cuối cùng nộp cho Văn Phòng Bình Đẳng. Các lý do đưa ra là việc diễn giải các thuật ngữ và khái niệm, cách nhìn khác nhau về cách thực hiện bản Đánh Giá, và không muốn gây ấn tượng xấu về ban sở đó. Hiện tại,

Công Cụ không tính đến các điểm khác biệt này giữa các ban sở. Tuy nhiên, Văn Phòng Bình Đẳng có thể chia sẻ với cá ban sở đang hoàn thành Công Cụ rằng có các vấn đề có thể phát sinh và có thể khắc phục trong phạm vi ban sở của họ trước khi quy trình đánh giá bắt đầu.

Vấn đề liên quan khác thường hay gặp trong nhiều cuộc phỏng vấn ban sở là ý tưởng “giữ thể diện”. Thông thường khi các cá nhân hoặc nhóm được thẩm định hoặc đánh giá, họ bắt đầu lo ngại về ấn tượng xấu. Đây cũng là lý do tại sao không nên so sánh các ban sở với nhau – tất cả các ban sở đều không có cùng một không gian để cung cấp thông tin trả lời quan trọng hoặc trung thực vì sợ hậu quả xảy ra nếu họ làm như vậy. Đó là một trong những lý do chính vì sao Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng lại được thiết lập mà không có hệ thống chấm điểm. Tính chất “tự đánh giá” của công cụ này đương nhiên dẫn đến định kiến về câu trả lời, do đó các thông tin trả lời dễ thiên vị hơn là nếu được đánh giá bởi một tổ chức bên ngoài. Việc này còn tệ hơn nữa nếu các ban sở nghĩ rằng sẽ bị trừng phạt nếu thừa nhận một mặt nào đó không làm tốt. Do đó cần phải có một ban lãnh đạo điều hành trong chính quyền Thành Phố để chủ động thúc đẩy một nền văn hóa coi trọng sự trung thực về những gì không hiệu quả, cần tiếp tục làm tốt hơn nữa, và sự minh bạch đối với công chúng.

Rất may là không phải các ban sở đều là có tâm lý sợ hãi. Thực tế một số ban sở đánh giá trung thực và minh bạch về những gì họ đã làm trong vấn đề bình đẳng. Các ban sở đó có khả năng sẽ tận dụng được tối đa nội dung thực hành, ngay cả khi họ không làm tốt nhất. Họ hiểu rằng mục đích của Đánh Giá này không phải là có nhiều điểm mạnh nhất và ít điểm yếu nhất, mà chủ yếu là xem xét những mặt mà họ có thể làm tốt hơn. Khi giới thiệu công cụ đánh giá cho các ban sở, nên giải thích rằng công cụ này không nhằm mục đích trừng phạt và đưa ra ví dụ về các thông tin trả lời trung thực trên thực tế có thể là thông tin hữu ích nhất cho ban sở đó. Bản Đánh Giá chính xác có thể sẽ có lợi hơn cho ban sở đó cũng như toàn thể Thành Phố Austin.

Các Khuyến Nghị

Văn Phòng Bình Đẳng sẽ sử dụng thông tin cung cấp trong các bản phân tích SWOT cấp độ ban sở để giúp các ban sở thiết lập Kế Hoạch Thúc Đẩy Bình Đẳng nhằm phát triển các điểm mạnh, khắc phục các điểm yếu, đầu tư cho các cơ hội và giảm thiểu các nguy cơ. Trong những mặt cho thấy điểm yếu chung giữa các ban sở, Văn Phòng Bình Đẳng sẽ xem xét thiết lập các đề xuất, các khung chính sách hoặc công cụ để sử dụng giữa các ban sở.

Sau Cuộc Thử Nghiệm Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng đầu tiên vào năm 2017, Văn Phòng Bình Đẳng bắt đầu khuyến khích các ban sở tập trung thu thập dữ liệu nhân khẩu. Mặc dù đây vẫn là quan ngại đối với nhiều ban sở, tuy nhiên vẫn có các cơ hội và giải pháp nhanh khác để giải quyết vấn đề bình đẳng sắc tộc giữa các ban sở. Ví dụ, Văn Phòng Bình Đẳng có thể cung cấp hoặc đề xuất các nguồn trợ giúp về tuyển chọn nhân viên mới, giới thiệu thông tin và/hoặc huấn luyện về bình đẳng giữa các ban sở. Họ cũng có thể cung cấp khung trình bày để đưa vào trong các Kế Hoạch Trợ Giúp Ngôn Ngữ của Ban để tăng tính tiện dụng của các trang web bằng cách cung cấp thông tin về thời điểm sẽ chuyển ngữ các tài liệu sang nhiều ngôn ngữ, các công cụ đánh giá trình độ đọc, và cung cấp các tài liệu trực tuyến tương thích với máy trợ giúp đọc màn hình. Cuối cùng, đa số các ban sở không áp dụng các quy trình đánh giá mức độ hiệu quả hoạt động cải tiến sự bình đẳng sắc tộc của họ. Văn Phòng Bình Đẳng có thể quảng bá các hoạt động này và đưa ra ví dụ về cách thức đánh giá thích hợp – cho dù là thực hiện các cuộc khảo sát ý kiến thân chủ hay thu thập ý kiến phản hồi tại các sự kiện cộng đồng.

Các điểm mạnh có thể được nêu bật và chia sẻ giữa các ban sở cũng đang áp dụng những cách làm được đề xuất. Việc này có thể giúp cung cấp các ví dụ thực tế về các hoạt động tiên khởi mới hoặc điều chỉnh các hoạt động tiên khởi hiện tại mà các ban sở khác có thể xem xét học hỏi. Đây có thể là cơ hội tuyệt vời để các ban sở chia sẻ những thay đổi mà họ đã thực hiện nhằm cải tiến sự bình đẳng kể từ khi tham gia đánh giá hoạt động của ban sở. Văn Phòng Bình Đẳng có thể giúp biến các điểm mạnh này thành bản tóm tắt những cách làm tốt nhất và tạo những công cụ thực thi có thể sử dụng trong bất kỳ ban sở nào.

Nhiều cơ hội là các dự án có thời hạn và bắt đầu trong năm, hoặc trong năm tài khóa tiếp theo. Đây sẽ là

thời điểm thích hợp để các ban sở bắt đầu làm việc với Văn Phòng Bình Đẳng về các chính sách, phương thức thực hiện, các chương trình và các thủ tục của ban sở trong quá trình thiết lập. Ngoài ra, khi các ban sở hoàn thành các bài tập tư duy trong Công Cụ, họ xác định được các ý tưởng để điều chỉnh một số điểm yếu của mình. Cả hai đều là cơ hội tuyệt vời để bắt đầu suy nghĩ về việc lập Kế Hoạch Thúc Đẩy Bình Đẳng. Cần lưu ý là một số ban sở có ý tưởng cải tiến nhưng không biết chắc chắn là họ có bám sát mục tiêu hay không - họ cảm thấy như thể chỉ cần làm gì đó. Các ban sở này có thể tận dụng kinh nghiệm chuyên môn của nhân viên Văn Phòng Bình Đẳng để hỗ trợ nhằm bảo đảm các thay đổi mà họ thực hiện thực sự giúp thúc đẩy bình đẳng hoặc giảm thiểu các điểm yếu và họ là tổ chức thích hợp nhất để thực hiện.

Các nguy cơ chủ yếu là các vấn đề mang tính hệ thống trong toàn thể Thành Phố Austin, nằm ngoài khả năng thay đổi của một ban sở duy nhất. Ngoài ra còn có các vấn đề khác liên quan đến mặt hoạt động của ban sở, chẳng hạn như các quy chế của tiểu bang và liên bang và thị trường việc làm. Nếu không nỗ lực giảm thiểu các nguy cơ này, chúng sẽ tiếp tục ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng phục vụ công chúng một cách bình đẳng của các ban sở. Văn Phòng Bình Đẳng có thể làm việc với các ban sở để thay đổi cách nhìn, chuyển sang coi nguy cơ là cơ hội để xây dựng các giải pháp sáng tạo. Họ có thể khuyến khích các ban sở hoàn thiện các chính sách hiện tại và nỗ lực vượt các tiêu chuẩn tối thiểu.

Cuối cùng, các ban sở đối nội có nhiều ảnh hưởng đối với công việc của nhiều ban sở khác. Ví dụ, Văn Phòng Ngân Sách làm việc với Văn Phòng Bình Đẳng để đưa phần thúc đẩy bình đẳng vào quy trình lập ngân sách. Việc này ảnh hưởng đến tất cả các ban sở nộp đề xuất ngân sách cho Năm Tài Khóa 18-19. Việc nhận biết các chiến lược tương tự ảnh hưởng đến nhiều ban sở sẽ giúp thúc đẩy các mục tiêu của Văn Phòng Bình Đẳng nhanh rộng hơn so với phương án bám vào các thay đổi nội bộ hoặc tìm cách đề ra chiến lược để các ban sở đối ngoại tự điều chỉnh.

Kết Luận

Tóm lại, Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng là hoạt động tự đánh giá nhằm mục đích không ngừng cải tiến, đồng thời xác định một hệ thống vốn gắn liền với tầm ảnh hưởng của lịch sử phân biệt chủng tộc ở Thành Phố Austin. Khi sử dụng theo cách nghĩ này, công cụ có thể giúp nhân viên Thành Phố xem xét vấn đề bình đẳng trong tất cả mọi hoạt động của họ, ngay cả ở những lĩnh vực mà Thành Phố có thể vô tình bỏ qua. Công cụ này là cơ hội tuyệt vời để toàn thể Thành Phố hướng đến những gì có thể thực hiện nhằm bảo đảm rằng phân biệt đối xử, phân biệt chủng tộc và sự bất bình đẳng thực sự chỉ còn là quá khứ.

Phụ Lục A: Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng Austin 2018

Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng Thành Phố Austin



PHẦN MỘT: GIỚI THIỆU

Tầm nhìn hoạt động của Thành Phố Austin là đưa Austin trở thành thành phố đáng sống nhất trên toàn quốc. Nhiệm vụ của Văn Phòng Bình Đẳng Thành Phố Austin là lãnh đạo, dẫn dắt, và hiểu rõ về sự bình đẳng nhằm nâng cao chất lượng đời sống cho các Cư Dân Austin. Để đạt được tầm nhìn này, các tổ chức cần các công cụ chính quy để kiểm tra chặt chẽ các chính sách, phương thức thực hiện, phân bổ ngân sách, và các chương trình giảm thiểu kỳ thị sắc tộc trong tổ chức và các vấn đề bất bình đẳng trong hệ thống. Công Cụ Đánh Giá Bình Đẳng là bài tập tư duy nhằm định hướng các ban sở trong chính quyền thành phố trong việc phát triển, thực hiện và đánh giá các chính sách, phương thức thực hiện, phân bổ ngân sách, và các chương trình để bắt đầu khắc phục các ảnh hưởng của những vấn đề này đối với sự bình đẳng.

Bình đẳng sắc tộc là điều kiện trong đó sắc tộc không còn là yếu tố dự đoán kết quả chất lượng đời sống của một người trong cộng đồng chúng ta. Thành Phố hiểu rằng sắc tộc là yếu tố chủ chốt quyết định sự bình đẳng xã hội và do đó chúng tôi bắt đầu hành trình hướng đến sự bình đẳng xã hội theo định nghĩa này. Thành Phố Austin hiểu các khác biệt về cơ cấu và lịch sử cũng như nhu cầu cần khắc phục các sai lầm này qua các cải tổ quan trọng đối với các định chế của thành phố và thiết lập một nền văn hóa bình đẳng.

Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng có yếu tố hàng đầu là sắc tộc, vì đây là yếu tố chủ chốt để dự đoán hiệu quả tiếp cận, kết quả thực hiện, cũng như cơ hội cho tất cả các yếu tố đánh giá chất lượng đời sống. Qua việc tập trung vào bình đẳng sắc tộc, công cụ này giới thiệu một mô hình có thể được áp dụng cho các đặc điểm xã hội bị xem nhẹ khác, rất giống với đặc điểm nhận dạng sắc tộc, trong đó bao gồm tuổi, tôn giáo, nhận dạng giới tính, xu hướng tính dục, và năng lực. Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng kết hợp có hệ thống việc chủ động xem xét nhằm bảo đảm các quyết định về ngân sách và hoạch định giảm thiểu sự bất bình đẳng, khuyến khích sự bình đẳng về cấp độ dịch vụ, và tăng cường khuyến khích cộng đồng tham gia.

PHẦN HAI: BỐI CẢNH

Austin có lịch sử lâu đời về nạn kỳ thị sắc tộc có hệ thống và sự bất bình đẳng về sắc tộc vẫn tiếp tục cho đến ngày nay. Người Mỹ gốc Phi châu và các cộng đồng da màu khác bị cách ly với những người bản xứ của thành phố; họ bị xem thường và kỳ thị do các chính sách và phương thức làm việc của thành phố. Lịch sử này được củng cố bởi các chính sách phân biệt trong suốt thế kỷ 20, ảnh hưởng đến nhiều địa điểm của Austin, trong đó bao gồm các trường học, công viên công cộng, và các cơ sở kinh doanh thương mại, v.v... Một trong những chương đen tối nhất của di sản này là Kế Hoạch Chủ Chốt năm 1928 của Thành Phố Austin. Kế hoạch này phân chia Thành Phố theo các đường ranh giới sắc tộc bằng cách di chuyển các dịch vụ cộng đồng dành cho cư dân Người Mỹ Gốc Phi Châu và Người Gốc Sắc Tộc Nói Tiếng Tây Ban Nha/La-tinh sang phía Đông Austin. Các Cư Dân Austin Người Mỹ Gốc Phi Châu và Gốc Sắc Tộc Nói Tiếng Tây Ban Nha muốn định cư ở những khu vực nằm ngoài địa hạt quy định này thường bị từ chối các dịch vụ, chẳng hạn như dịch vụ tiện ích và cơ hội học ở các trường công lập. Những người da màu được cho biết là nếu muốn sử dụng các dịch vụ thiết yếu này, họ phải sống trong các khu vực quy định. Mặc cho những khó khăn trở ngại này, các cộng đồng người da màu ở Austin vẫn nỗ lực vươn lên và phát triển các cộng đồng vững mạnh, gắn bó mật thiết, và thịnh vượng.

Mặc dù năm 2017 Austin được US News và World Report công nhận là “Nơi Sinh Sống Tốt Nhất ở Hoa Kỳ” ngày nay, Thành Phố luôn nằm trong danh sách các thành phố có tình trạng bất bình đẳng nghiêm trọng ở Hoa Kỳ. Vào năm 1950, Austin là thành phố thứ tư ở Hoa Kỳ có sự bất bình đẳng về thu nhập lớn nhất. Trong năm 2015, Martin Prosperity Institute liệt kê Austin là thành phố có sự phân biệt giàu nghèo cao nhất trên toàn quốc. Lịch sử phải di dời chỗ ở do cư dân Austin da trắng giàu có hơn và thiếu điều kiện tiếp cận cơ hội cho người da màu đã khiến tình trạng kỳ thị sắc tộc vẫn tiếp diễn trong thành phố.

Trong nỗ lực giải quyết vấn đề bất bình đẳng sắc tộc ở Austin, Hội Đồng Thành Phố đã thông qua Nghị Quyết số 20150507-027 trong tháng Năm 2015, chỉ thị Quản Lý Thành Phố phải đánh giá ảnh hưởng của các chính sách và thực hành hiện tại của thành phố đối với bình đẳng sắc tộc và thiết lập Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng có thể áp dụng cho ban sở của Thành Phố trong quá trình lập ngân sách. Mục tiêu của Thành Phố là sử dụng Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng và thực thi các chính sách, phương thức thực hiện, và các chương trình mới nhằm giúp nhận diện và giải quyết các vấn đề bất bình đẳng ảnh hưởng đến chất lượng đời sống cho các cộng đồng có thu nhập thấp ở Austin, là các cộng đồng da màu bị đối xử bất bình đẳng.

Nếu được thực thi đầy đủ, Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng sẽ giúp các ban sở trong Thành Phố Austin:

Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng: Tháng Ba 2018

- Tập trung thiết kế và xây dựng môi trường định chế chú trọng đến con người;
- Khuyến khích cư dân tham gia các quy trình ra quyết định, ưu tiên những người bị ảnh hưởng bất lợi bởi các điều kiện hiện tại;
- Chủ động chú ý đến các vấn đề bất bình đẳng sắc tộc và các hậu quả không chủ ý trước khi ra quyết định;
- Thúc đẩy cơ hội cải thiện kết quả cho các cộng đồng vốn bị thiệt thòi;
- Xóa bỏ các rào cản đối với cải thiện kết quả cho các cộng đồng vốn bị thiệt thòi; và
- Khẳng định cam kết của chúng ta về sự bình đẳng, hòa nhập, và thành phần đa dạng.

PHẦN BA: HƯỚNG DẪN

Công cụ này cần được lãnh đạo ban sở và nhân viên tài chính thực hiện hàng năm khi soạn thảo các đề án ngân sách và kế hoạch kinh doanh cho năm tài khóa tiếp theo.

Tham khảo bảy bước hướng đến xây dựng bình đẳng sắc tộc sau đây, do GARE cung cấp, khi bạn hoàn tất công cụ đánh giá này:

1. **Hiểu Rõ Lịch Sử:** Xem xét các sự kiện lịch sử ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu. Thừa nhận các sự kiện đó và tạo không gian cho các cộng đồng chia sẻ để không lặp lại những sai lầm tương tự.
2. **Đề Xuất:** Chính sách, chương trình, phương thức thực hiện hoặc quyết định ngân sách đang được cân nhắc là gì? Kết quả mong muốn là gì?
3. **Giám Sát Dữ Liệu:** Các dữ liệu đó là gì? Các dữ liệu đó cho chúng ta biết điều gì? Các dữ liệu đó có được tách rời theo sắc tộc không?
4. **Khuyến Khích Cộng Đồng Tham Gia:** Các cộng đồng được khuyến khích tham gia như thế nào? Có cơ hội mở rộng sự tham gia đó hay không?
5. **Phân Tích và Các Chiến Lược:** Đề xuất của bạn mang lại lợi ích hoặc tạo thêm gánh nặng cho ai? Bạn có chiến lược gì để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc hoặc giảm thiểu hậu quả vô ý tạo ra?
6. **Thực Hiện:** Kế hoạch thực hiện của bạn là gì?
7. **Tinh Thần Trách Nhiệm và Truyền Đạt:** Làm thế nào để bạn bảo đảm trách nhiệm, việc truyền đạt và đánh giá kết quả?

PHẦN BỐN: PHÂN TÍCH THEO BAN SỞ

Xem lại và điền thông tin trong bảng ở dưới để trả lời các câu hỏi sau đây.

	Nhân viên ban sở		Chuyên gia tư vấn & Nhà thầu		Thân chủ	
Sắc tộc/Chủng tộc	#	%	#	%	#	%
Người da trắng						
Người da đen						
Người Á châu						
Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha/Latinh						
Thổ dân châu Mỹ da đỏ/Thổ dân Alaska						
Thổ dân Hawaii/Thổ dân đảo Thái Bình Dương						
Khác						
TỔNG CỘNG						

Công Cụ Đánh Giá Sự Bình Đẳng: Tháng Ba 2018

1. Lưu ý đến các đặc điểm nhận dạng gắn liền với sắc tộc/nhân dạng, trong đó bao gồm tuổi, nhận dạng giới tính, xu hướng tính dục, năng lực, và diện cữu chiến binh. Liệt kê hoặc liên hệ với bất kỳ và tất cả mọi thông tin nhân khẩu cho các đặc điểm nhận dạng này mà ban sở của bạn thu thập cho nhân viên, các chuyên gia tư vấn, và thân chủ.
2. Bạn nghĩ đến điều gì khi so sánh dữ liệu phân tích sắc tộc/chủng tộc của nhân viên theo cấp độ, nhà thầu và các chuyên gia tư vấn với thành phần dân số mà ban sở của bạn phục vụ và toàn thể Thành Phố Austin.
3. Ban sở của bạn hiện có áp dụng các chiến lược nhằm bảo đảm thành phần nhân viên đa dạng về sắc tộc/chủng tộc trong quá trình tuyển dụng và thuê nhân viên hay không? Có Không
 - a. Nếu CÓ, cho biết các chiến lược đó và nếu thích hợp, ghi các địa điểm và tổ chức nơi hoạt động tiếp cận diễn ra.
 - b. Nếu KHÔNG, suy ngẫm và cung cấp một số ý tưởng về những gì mà ban sở của bạn có thể làm để bảo đảm thành phần nhân viên đa dạng về sắc tộc/chủng tộc.
4. Ban sở của bạn có tổ chức định hướng cho nhân viên mới, giới thiệu thông tin hoặc huấn luyện nhân viên về các vấn đề quan trọng liên quan đến sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc trong tổ chức hay không? Có Không (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu hỏi tiếp theo)
 - a. Nếu CÓ, liệt kê các cơ hội huấn luyện đó và mức độ thường xuyên cung cấp các cơ hội này.
5. Ban sở của bạn đánh giá hiệu quả của các chương trình huấn luyện của mình về sự bình đẳng và kỳ thị sắc tộc trong tổ chức như thế nào?

Các Ưu Tiên và Chiến Lược Thúc Đẩy Bình Đẳng

6. Các ưu tiên lớn nhất về vấn đề bình đẳng trong ban sở của bạn là gì? Nếu vẫn chưa được thiết lập chính thức, bây giờ là lúc cần dành thời gian để cân nhắc và xác định các ưu tiên thúc đẩy sự bình đẳng nào là quan trọng nhất đối với ban sở của bạn và ghi chúng vào đây. *Tham khảo ý kiến ban lãnh đạo điều hành trong ban sở của bạn.*
7. Ban sở của bạn làm gì để bảo đảm các chính sách, phương thức thực hiện và chương trình của ban sở không ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu?
8. Ban sở của bạn có đánh giá hiệu quả của các nỗ lực thúc đẩy bình đẳng sắc tộc của mình không? Có Không
 - a. Nếu CÓ, mô tả các phương pháp đánh giá đã sử dụng (chẳng hạn như các bản khảo sát ý kiến) và cung cấp một số ví dụ về các biện pháp đánh giá mà bạn theo dõi (chẳng hạn như tăng mức độ tiếp cận cộng đồng X thêm X%)
 - b. Nếu KHÔNG, nghĩ ra một số cách mà bạn có thể đánh giá hiệu quả nỗ lực thúc đẩy sự bình đẳng sắc tộc và mô tả các phương pháp đánh giá đó ở đây.
9. Ban sở của bạn đang hợp tác với các ban sở khác của Thành Phố để đạt được mục tiêu bình đẳng sắc tộc ở Austin như thế nào? Cho biết NHỮNG AI đang hợp tác với bạn và các nỗ lực đó thúc đẩy bình đẳng sắc tộc NHƯ THẾ NÀO.

PHẦN HAI: KHUYẾN KHÍCH THAM GIA

Tài Liệu Tiện Sử Dụng cho Người Khuyết Tật

1. Làm thế nào để ban sở của bạn xác định thời điểm cung cấp bản chuyển ngữ các tài liệu công cộng, các chính sách, đơn xin, thông báo, và tại các buổi họp công khai và các buổi điều trần công cộng cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế? *Gửi kèm theo một bản sao Kế Hoạch Trợ Giúp Ngôn Ngữ của ban sở của bạn nếu có.*
2. Làm thế nào để ban sở của bạn xác định thời điểm cung cấp các tài liệu và các buổi họp tiện dụng cho người khiếm thính hoặc khiếm thị?

3. Xem danh sách gồm có các ngôn ngữ thông dụng nhất ở Austin dưới đây (không phải là tiếng Anh) và liệt kê tất cả các ngôn ngữ khác được chuyển ngữ từ tiếng Anh cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị, được cung cấp trong năm tài khóa trước. Đừng quên liệt kê riêng từng ngôn ngữ, thay vì gộp thành các nhóm với nhau (chẳng hạn như ngôn ngữ Châu Phi hoặc Á Châu).
- Ngôn Ngữ Ra Dấu Mỹ cho các buổi họp và điều trần công khai
 - Các tài liệu dạng chữ nổi braille, các trang web có phần âm thanh hoặc các phương tiện trợ giúp đặc biệt khác cho người khiếm thị
 - Tiếng Tây Ban Nha
 - Tiếng Hoa (bao gồm tiếng Quảng Đông, tiếng Quan Thoại hoặc các ngôn ngữ tiếng Hoa khác)
 - Tiếng Việt
 - Tiếng Hin-đô
 - Tiếng Đại hàn
 - Tiếng Pháp
 - [liệt kê ngôn ngữ khác nếu thích hợp]
4. Mô tả quy trình mà ban sở của bạn áp dụng để kiểm tra xác nhận trình độ đọc của các văn bản tài liệu và thông tin trên website (các tài liệu công khai, chính sách, đơn xin, thông báo, tờ thông tin, v.v...).

Các Quy Trình Ra Quyết Định

5. Làm thế nào để ban sở của bạn xác định thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào các quy trình ra quyết định của ban sở, chẳng hạn như để tìm hiểu thực tế, tiếp nhận ý kiến nhận xét của công chúng, và tiến hành tìm hiểu?
6. Ban sở của bạn sử dụng những cách thức nào để khuyến khích các thành viên cộng đồng tham gia vào các quy trình ra quyết định của mình?
7. Làm thế nào để ban sở của bạn thông báo cho cộng đồng về các cơ hội tham gia?
8. Trong danh sách ở dưới, đánh dấu các phương tiện trợ giúp đặc biệt mà ban sở của bạn sử dụng để bảo đảm các thành viên cộng đồng tham gia một cách ý nghĩa. Đối với mỗi mục đánh dấu, mô tả các phương tiện trợ giúp đặc biệt đó được thực hiện như thế nào để thành viên cộng đồng có thể tham gia vào các buổi họp công cộng một cách có ý nghĩa.
- Cung cấp đồ ăn thức uống
 - Có các lựa chọn vào buổi tối và/hoặc ngày cuối tuần
 - Tạo nhiều cơ hội tham gia cho cùng một vấn đề
 - Cung cấp các hoạt động cho trẻ em có người giám sát
 - Cung cấp dịch vụ trợ giúp Ngôn Ngữ Ra Dấu Mỹ (ASL)
 - Cung cấp dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch
 - Cung cấp phương tiện chuyên chở cho các thành viên cộng đồng khó đi lại
 - Địa điểm lựa chọn dễ tiếp cận cho các cộng đồng mục tiêu
 - Khác: _____

Các Hoạt Động Khuyến Khích Cộng Đồng Tham Gia

9. Liệt kê và mô tả ngắn gọn các sự kiện và hoạt động khuyến khích cộng đồng tham gia của ban sở của bạn trong năm tài khóa trước. Ghi tất cả các cơ hội mà ban sở của bạn dành cho các thành viên cộng đồng để đóng góp ý kiến về các chương trình, chính sách, và/hoặc kế hoạch. Trong cột ghi "Đối Tượng Mục Tiêu" mô tả đối tượng mục tiêu tiếp cận của sự kiện đó.

Ngày	Mô Tả và Mục Đích	Đối Tượng Mục Tiêu

10. Ban sở của bạn có tìm hiểu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ không? Có Không (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu hỏi tiếp theo)
- Nếu CÓ, dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ có được chia nhỏ theo thành phần nhân khẩu (sắc tộc, chủng tộc, nhận dạng giới tính, xu hướng tính dục, năng lực, tôn giáo, tuổi, quốc gia xuất thân, mức thu nhập, số zip code, v.v...) không? Có Không
 - Mô tả cách thức thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ và gửi kèm báo cáo gần đây nhất của ban sở của bạn về mức độ hài lòng của thân chủ, trong đó bao gồm cả dữ liệu về nhân khẩu, nếu có.
11. Ban sở của bạn có đánh giá việc tham gia các hoạt động và sự kiện này không? Có Không (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu hỏi tiếp theo)
- Nếu CÓ, ban sở của bạn đưa bao nhiêu thành viên cộng đồng tham gia hàng năm?
 - Nếu CÓ, dữ liệu nhân khẩu về các thành viên cộng đồng mà bạn đưa vào (trong đó bao gồm tuổi, nhận dạng giới tính, xu hướng tính dục, năng lực, diện cựu chiến binh, cùng với sắc tộc và mỗi mục đó ghi thêm sắc tộc/chủng tộc)?
12. Ban sở của bạn áp dụng những cách thức nào để bảo đảm có tính đến cộng đồng người da màu trong quá trình hoạch định ngân sách? Đánh dấu tất cả các lựa chọn thích hợp.
- Có nhiều cơ hội lãnh đạo hơn
 - Các hội đồng cố vấn
 - Các ủy ban
 - Các buổi họp cộng đồng có trọng tâm
 - Các nhóm hữu quan
 - Các nhóm thảo luận
 - Tăng cường tiếp cận hoặc tiếp cận có mục tiêu
 - Trả phụ cấp (tiền thù lao) cho việc tham gia
 - Khác: _____
13. Ban sở của bạn có thu thập ý kiến phản hồi để đánh giá hiệu quả của các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia hay không? Có Không (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu hỏi tiếp theo)
- Nếu CÓ, như thế nào?
14. Ban sở của bạn cung cấp những cơ hội nào khác hoặc khuyến khích nhân viên tham gia để hiểu trải nghiệm thực tế của thành viên các cộng đồng được đánh giá?
- Nộp đơn xin các dịch vụ của ban sở của bạn
 - Tham gia hoạt động huấn luyện mô phỏng
 - Các nhóm thảo luận với các thân chủ (khách hàng) của ban sở
 - Khác: _____

PHẦN BA: NGÂN SÁCH

1. Tổng ngân sách mà ban sở của bạn dành cho cho năm tài khóa hiện tại là bao nhiêu? Cung cấp một bản sao ngân sách của ban sở.
2. Tổng ngân sách (tính bằng đồng đô la) mà ban sở của bạn dành cho cho năm tài khóa hiện tại là bao nhiêu?
3. Phần ngân sách của ban sở của bạn liên quan đến ngân sách trong quỹ tổng quát của Thành Phố là bao nhiêu?
4. Ban sở của bạn có nhận được ngân quỹ đài thọ cho các chương trình hoặc dịch vụ dành để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc không? Có Không (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu hỏi tiếp theo)
 - a. Nếu CÓ, mô tả ngân khoản trợ cấp của bạn bằng một vài câu và ngân khoản này góp phần thúc đẩy bình đẳng sắc tộc như thế nào.

5. Ngân sách của bạn có bao gồm ngân quỹ dành cho bất kỳ hạng mục nào sau đây hay không? Ghi chi phí hoạt động, thời gian của nhân viên và các phương tiện trợ giúp đặc biệt. Nếu không có hạng mục cụ thể, tính số tiền và mức phần trăm. Cột "Câu Hỏi Được Nhắc Đến" cung cấp số câu hỏi trong đó bao gồm cả phần mô tả về hạng mục ngân sách này.
6. Ngân sách của bạn có bao gồm ngân quỹ dành cho bất kỳ hạng mục nào sau đây hay không? Có Không (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu hỏi tiếp theo)

Nếu CÓ, ghi số tiền tính bằng đô la, mức phần trăm (%), và Nhân viên (tạm thời và FTE) cho mỗi hạng mục.

- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ đối với các chương trình và/hoặc dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc của các nhân viên được tuyển dụng trong ban sở của bạn
 - Huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc trong tổ chức
 - Nguồn ngân quỹ trợ cấp cho các chương trình hoặc dịch vụ thúc đẩy sự bình đẳng cho các cộng đồng người da màu
 - Chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ và thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc phù hợp với đối tượng người đọc
 - Tổ chức các buổi họp công cộng để khuyến khích cộng đồng tham gia vào các quy trình ra quyết định của ban sở
 - Tăng cường đưa các cộng đồng thiết thòi tham gia vào quy trình lập ngân sách của ban sở của bạn
7. Ban sở của bạn có nhận được ngân quỹ đài thọ cho các chương trình hoặc dịch vụ dành để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc không? Có Không (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu hỏi tiếp theo)
- a. Nếu CÓ, mô tả ngân khoản trợ cấp của bạn bằng một vài câu và ngân khoản này góp phần thúc đẩy bình đẳng sắc tộc như thế nào.
8. Dựa trên câu trả lời của bạn cho câu hỏi 8 liên quan đến các ưu tiên thúc đẩy bình đẳng của ban sở của bạn, mục đích hướng đến sự bình đẳng sắc tộc được phản ánh như thế nào trong ngân sách của ban sở?
9. Nhận biết những cách thức mà ngân sách ban sở có thể làm lợi cho một số cộng đồng hơn các cộng đồng khác.
10. Suy ngẫm và xác định những cách thức điều chỉnh ngân sách cơ bản hiện tại của ban sở của bạn để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc trong năm tài khóa tới.
11. Ban sở của bạn có đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài, kể cả các cộng đồng người da màu bị xem nhẹ, tham gia vào quy trình lập ngân sách của ban sở của bạn không? Có Không (Nếu KHÔNG, chuyển sang PHẦN BỐN)
- a. Nếu KHÔNG, nghĩ ra một vài cách mà bạn có thể đưa ra các quan điểm cũng như các trải nghiệm thực tế của các cộng đồng người da màu trong văn phòng ngân sách tại ban sở của bạn trong năm tài khóa sắp tới.
- a. Nếu KHÔNG, suy nghĩ và nhận biết những cách thức mà ngân sách ban sở có thể tạo gánh nặng một cách bất hợp lý hoặc gây thiệt thòi cho một số cộng đồng hơn là đối với các cộng đồng khác.
- b. Nếu KHÔNG, suy nghĩ và mô tả một nhu cầu không được đáp ứng trong ngân sách khiến ban sở của bạn không đạt được các ưu tiên lớn nhất về bình đẳng.

PHẦN BỐN: ĐIỀU CHỈNH PHÙ HỢP (với Sáu Kết Quả Ưu Tiên Đề Xuất của Hội Đồng Thành Phố)

Hội Đồng Thành Phố Austin đã đề xuất sáu kết quả ưu tiên sau đây để định hướng cho Thành Phố:

- **Cơ Hội Kinh Tế và Giá Cả Hợp Lý:** Có các cơ hội phát triển kinh tế và nguồn lực giúp chúng ta phát triển thịnh vượng trong cộng đồng.
- **Phương Tiện Giao Thông:** Đưa chúng ta đi mọi nơi mọi lúc - một cách an toàn và tiết kiệm.
- **An Toàn:** An toàn ở nhà, ở nơi làm việc, và trong cộng đồng.
- **Sức Khỏe và Môi Trường:** Tận hưởng môi trường bền vững và cuộc sống tinh thần và thể chất lành mạnh.
- **Nền Văn Hóa và Học Hỏi Suốt Đời:** Được bồi đắp bởi các hoạt động dân sự, văn hóa, dân tộc, và học tập riêng biệt của Austin.
- **Chính Quyền Hoạt Động Hiệu Quả:** Tin rằng chính quyền Thành Phố làm việc hiệu quả và hợp tác vì tất cả chúng ta - tin rằng chính quyền thành phố bình đẳng, hành xử hợp đạo đức, và luôn đổi mới sáng tạo

1. Dành chút thời gian để suy nghĩ về các ưu tiên này theo lăng kính bình đẳng sắc tộc và điền bảng sau đây.

Ưu Tiên của Hội Đồng Thành Phố	Hiện đang thực hiện	Kế hoạch thực hiện trong tương lai	Không có kế hoạch thực hiện
Cơ hội kinh tế và giá cả hợp lý			
Giao thông			
An toàn			
Sức khỏe			
Các cơ hội văn hóa và học tập			
Chính quyền hoạt động hiệu quả			

2. Liệt kê/mô tả bất kỳ yếu tố chỉ báo, yếu tố đánh giá, hoặc các phương thức mà ban sở của bạn đang sử dụng trong bất kỳ lĩnh vực nào trong số 6 lĩnh vực đánh giá nói trên.
3. Đưa ra một ví dụ về cách thức ban sở của bạn đang khắc phục, hoặc dự kiến sẽ khắc phục vấn đề bình đẳng sắc tộc trong các mặt ưu tiên đã ghi.
4. Mô tả những mặt mà bạn nhận thấy có nhu cầu chưa được đáp ứng trong quy trình hoạch định hoặc lập ngân sách, mà nếu được khắc phục, có thể giúp ban sở của bạn tập trung cải tiến bình đẳng sắc tộc cho ít nhất một trong các mặt ưu tiên đã ghi.
5. Cung cấp danh sách các chính sách hoặc quy chế hoạt động của ban sở mà bạn đã xác định sau khi hoàn tất bản đánh giá này, mà có thể vô tình làm lợi, tạo thêm gánh nặng, hoặc gây thiệt thòi cho một số nhóm sắc tộc/chủng tộc hơn là với các nhóm khác.

Phụ Lục A: Lịch Sử

Để biết hướng đi, trước hết chúng ta phải hiểu rõ lịch sử của thành phố chúng ta. Tìm hiểu về các vấn đề công bằng xã hội và bất bình đẳng trước đây trong cộng đồng có thể giúp chúng ta tránh lặp lại các sai lầm tương tự.


Tìm Hiểu Thêm về Lịch Sử Sắc Tộc của Austin:

- [Austin- Thành Phố “Thích Hợp cho Gia Đình”: Quan Điểm và Giải Pháp từ Các Bà Mẹ trong Thành Phố. \(2015\)](#)
- [Đường liên kết tới Kế Hoạch Chủ Chốt \(Master Plan\) năm 1928](#) (“Đề Án Koch”), là bản kế hoạch phân tách Thành Phố một cách chính quy và hợp pháp qua việc chỉ cung cấp các dịch vụ thành phố thiết yếu (tiện ích, giáo dục, đường xá được lát bề mặt) cho người da màu ở các khu vực phía đông hiện nay là đường I-35.
- [“Khu phía Đông Austin trở thành địa hạt của Người Da Đen như thế nào”](#) (Cơ Quan Di Sản Văn Hóa Vùng Phía Đông)
- [Tổng Quan về Quá Trình Chinh Trạng Đô Thị cho vùng phía Đông Austin](#) (Cơ Quan Di Sản Văn Hóa Vùng Phía Đông)
- [“Austin: Ốc Đảo Tự Do?”](#), bài trình bày dạng tờ chiếu của Undoing White Supremacy Austin, trình bày tổng quan ngắn gọn về lịch sử kỳ thị sắc tộc ở Austin ([định dạng tài liệu](#))
- [Những Vùng Tới của một Thành Phố phương Nam \(Tiến sĩ Eliot Tretter, 2016, University of Georgia Press\)](#) Hoạch định cho việc di dời nơi ở. Sự hợp tác giữa UTA, các chính quyền tiểu bang và liên bang, và ngành bất động sản và sự thống trị của sự hợp tác này đối với công việc hoạch định và phát triển kinh tế của Thành Phố. Đặc biệt, Chương 6 (“Quá Khứ là Sự Khởi Đầu”) mô tả các chính sách pháp lý và hành chính của Thành Phố, cùng với các giới hạn sử dụng đối với khu vực bất động sản tư nhân, sự kỳ thị sắc tộc trong tổ chức được luật hóa. [Phòng vấn với Tiến sĩ Tretter](#)
- [Vùng Cẩm Austin: Chủ nghĩa cấp tiến, Quy hoạch vùng, Các quy ước hạn chế về mắt sắc tộc, và quá trình Hình thành nên một Thành phố Biệt lập](#) (Tretter, Sounny-Slitine, Báo Cáo Chính Thức Cuối Cùng cho Viện Nghiên Cứu và Phân Tích Chính Sách Đô Thị, 2012)
- [Các Bản Đồ Chinh Trạng Đô Thị của Austin](#) (trực quan hóa một trong những ảnh hưởng của chính sách và thực hành COA)
- [Kế Thừa Sự Bất Bình Đẳng](#) (các bản đồ mô tả lịch sử phân chia sắc tộc ở Austin)
- [Sự Tương Giao: Phát Triển Bền Vững, Chủ Nghĩa Đô Thị Mới, và Chinh Trạng Đô Thị ở Austin, Texas](#) (khía cạnh tiêu cực của phong trào “người đô thị mới”)


Phụ Lục B: Sơ Đồ Thông Tin Các Mục Tiêu Ưu Tiên của Hội Đồng Thành Phố



6 Austin City Council Priority Outcomes and Existing Disparities


- 

1 Economic opportunity and affordability

27% Poverty rates for Asian (17%), Black (22%) and Hispanic (27%) Travis County residents are much higher than that of Whites (9%).
- 


2 Mobility

19% Residents in the two districts with the lowest median household income (Districts 3 & 4) spend 19% of their annual income on transportation.

Source: City Auditor Affordability Review, December 2016
- 


3 Safety

21% Blacks account for ~21% of jail bookings but comprise only 8% of the population.


Source: Travis County Sheriff's Office and the ACS 1-Yr population estimates
- 

4 Health

42% In Travis County, 42% of Black adults are obese compared with 26% among Hispanics and 17% among White adults.

Source: 2011-2014, Austin Public Health
- 

5 Cultural and Learning Opportunities

25% Less than 25% of Black and Hispanic adults in Travis County over 25 have a Bachelor's Degree or Higher as compared to almost 60% of Whites and 70% of Asians.
- 

6 Trustworthy Government

60% Almost 60% of White Travis County residents participated in the 2012 Presidential election, as compared to roughly 40% of Blacks, 35% of Asians, and 30% of Hispanics.

Data Source: American Community Survey, 1 Year Estimates unless noted otherwise

Ưu Tiên của Hội Đồng Thành Phố Austin Kết Quả và Những Chênh Lệch Đang Tồn Tại	
27%	Cơ hội kinh tế và giá cả hợp lý Tỷ lệ người nghèo trong cộng đồng cư dân quận Travis gốc Á châu (17%), người Da đen (22%) và người gốc sắc tộc nói tiếng Tây ban nha (27%) cao hơn nhiều so với người Da trắng (9%).
19%	Phương tiện đi lại Cư dân ở hai địa hạt có mức thu nhập gia đình trung bình thấp nhất (Địa Hạt 3 & 4) dành 19% thu nhập hàng năm cho phương tiện đi lại. Nguồn dữ liệu: Duyệt Xét Mức Độ Giá Cả Hợp Lý của Thanh Tra Viên Thành Phố, Tháng Mười hai 2016
21%	An toàn Người da đen chiếm -21% số phạm nhân trong trại giam nhưng chỉ chiếm 8% dân số. Nguồn dữ liệu: Văn Phòng Cảnh Sát Trưởng Quận Travis và dữ liệu ước tính dân số 1 Năm của ACS
42%	Sức khỏe Tại Quận Travis, 42% người Da đen thành niên bị mập phì so với 26% người gốc sắc tộc nói tiếng Tây ban nha và 17% người Da trắng thành niên.
25%	Các cơ hội văn hóa và học tập Ở Quận Travis, chưa tới 25% người Da đen và người gốc sắc tộc nói tiếng Tây ban nha thành niên trên 25 tuổi có Văn Bằng Cử Nhân hoặc cao hơn so với gần 60% người Da trắng và 70% người Á châu.
60%	Chính quyền đáng tin cậy Khoảng 60% cư dân người Da trắng ở Quận Travis tham gia cuộc bầu cử Tổng thống năm 2012, so với gần 40% người Da đen, 35% người Á châu, và 30% người gốc sắc tộc nói tiếng Tây ban nha.

Nguồn Dữ Liệu: Khảo Sát Ý Kiến Cộng Đồng Người Mỹ, Dữ Liệu Ước Tính 1 Năm trừ khi có ghi khác

NGUỒN: <http://racialequitytools.org/glossary>

Phân Biệt Đối Xử - Đối xử bất bình đẳng với các thành viên thuộc các tầng lớp khác nhau dựa trên sắc tộc, giới tính, tầng lớp xã hội, xu hướng tính dục, năng lực thể chất, tôn giáo và các hạng mục khác.

Thành Phần Đa Dạng/Sự Đa Dạng - Thành phần đa dạng bao gồm tất cả những cách thức khiến mọi người khác nhau, và bao gồm tất cả các đặc điểm khác nhau khiến một cá nhân hoặc một nhóm khác biệt với cá nhân hay nhóm khác. Đây là định nghĩa bao quát và coi mỗi người và mỗi nhóm người là một phần của sự đa dạng cần được coi trọng. Định nghĩa rộng không chỉ bao gồm sắc tộc, chủng tộc, và giới tính — các nhóm thường hay được nghĩ đến nhất khi sử dụng từ “thành phần đa dạng”— mà còn tuổi, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, tình trạng khuyết tật, xu hướng tính dục, hoàn cảnh kinh tế xã hội, học vấn, tình trạng hôn nhân, ngôn ngữ, và diện mạo. Từ này cũng liên quan đến các ý tưởng, quan điểm và giá trị khác nhau.

Sắc Tộc - Một cơ chế xã hội phân chia mọi người thành các nhóm xã hội nhỏ hơn dựa trên các đặc điểm như ý thức chung về thành viên nhóm, các giá trị, các quy luật hành vi, ngôn ngữ, mối quan tâm chính trị và kinh tế, lịch sử và nguồn gốc địa lý của tổ tiên.

Sự Bình Đẳng - Bình đẳng sắc tộc là điều kiện trong đó sắc tộc không còn dự báo kết quả chất lượng đời sống của một người trong cộng đồng của chúng ta. Thành Phố hiểu rằng sắc tộc là yếu tố chủ chốt quyết định sự bình đẳng xã hội và do đó chúng tôi bắt đầu hành trình hướng đến sự bình đẳng xã hội theo định nghĩa này. Thành Phố Austin hiểu các khác biệt về cơ cấu và lịch sử cũng như nhu cầu cần khắc phục các sai lầm này qua các cải tổ quan trọng đối với các định chế của thành phố và thiết lập một nền văn hóa bình đẳng.

Định Kiến Tiềm Ẩn - Hay còn gọi là định kiến ẩn giấu hoặc vô thức; định kiến tiềm ẩn là những liên tưởng tiêu cực mà mọi người không chủ ý giữ trong tâm trí. Những định kiến tiềm ẩn đó được thể hiện một cách tự động và vô thức. Nhiều nghiên cứu cho thấy rằng các định kiến vốn có ảnh hưởng đến thái độ và hành động của các cá nhân, do đó tạo nên những hàm ý thực tế, ngay cả khi các cá nhân thậm chí có thể không biết là những định kiến này tồn tại trong chính bản thân họ. Đáng chú ý là, định kiến tiềm ẩn cho thấy tác động đến những cam kết vì bình đẳng và công bằng mà mọi người đã tuyên bố, do đó tạo nên hành vi khác với thái độ mà nhiều người bày tỏ ra ngoài. Công cụ Kiểm Tra Liên Tưởng Ngầm Ý (IAT) thường được sử dụng để đánh giá các định kiến ngầm ý về sắc tộc, giới tính, xu hướng tính dục, tuổi, tôn giáo, và các chủ đề khác.

Sự Hòa Nhập - Thực sự đưa các cá nhân và/hoặc các nhóm vốn bị tách biệt vào trong các quy trình, hoạt động và quá trình ra quyết định/thiết lập chính sách theo cách thức cùng chia sẻ quyền lực.

Kỳ Thi Sắc Tộc trong Tổ Chức - Kỳ thi sắc tộc trong tổ chức cụ thể nói đến những cách thức mà các chính sách và phương thức thực hiện của tổ chức tạo ra kết quả khác biệt cho các nhóm sắc tộc khác nhau. Các chính sách của tổ chức có thể không bao giờ đề cập bất kỳ nhóm sắc tộc nào, tuy nhiên ảnh hưởng của chính sách đó là tạo ra các lợi thế cho người da trắng và sự đàn áp cũng như bất lợi cho những người thuộc các nhóm được phân loại là người da màu.

Sự Giao Thoa - Một phương pháp phân lớn được phụ nữ da màu đề xuất, lý luận rằng không thể xem xét các hạng mục như giới tính, sắc tộc, tầng lớp xã hội và các hạng mục khác trong bối cảnh tách biệt với nhau; mà các hạng mục đó tương tác và giao thoa trong cuộc sống của các cá nhân, trong xã hội, trong các hệ thống xã hội, và thường phụ thuộc lẫn nhau.

Latinx - Một từ nói đến những người gốc Châu Mỹ La-tinh, không được nhận dạng là thuộc giới tính nam hoặc nữ hoặc đơn giản là không muốn được nhận dạng theo giới tính.

Sự Áp Bức - Hành động làm mất phẩm giá, hủy hoại, thiệt thòi, và gây bất lợi cho một số đặc điểm xã hội trái ngược với chế độ đặc quyền; khi một số người bị từ chối thứ gì đó có giá trị, trong khi những người khác lại có thể tiếp cận/sử dụng dễ dàng.

Quyền Lực - Quyền lực được phân bổ bất bình đẳng trên toàn cầu và trong xã hội Hoa Kỳ; một số người hoặc nhóm người được hưởng quyền lực cao hơn những người khác; do đó cho phép họ tiếp cận/sử dụng và kiểm soát các nguồn lực. Sự giàu có, chủng tộc người da trắng, quốc tịch, quan niệm gia trưởng, chủ nghĩa độc tôn dị tính, và học vấn là một số cơ chế xã hội chủ chốt làm nền tảng cho quyền lực vận hành. Mặc dù quyền lực thường được hiểu là quyền lực đối với các cá nhân hay nhóm người khác, các biến thể khác là quyền lực chung (sử dụng trong bối cảnh xây dựng sức mạnh tập thể) và quyền lực trong nội tại (nói đến sức mạnh bên trong của một cá nhân). Học cách "nhìn thấy" và hiểu các mối liên hệ của quyền lực là vô cùng quan trọng để sắp xếp thay đổi xã hội theo hướng tiến bộ.

Định Kiến - Thái độ đánh giá trước, hoặc không có căn cứ, và thường là tiêu cực của một dạng người hay nhóm người đối với nhóm khác và các thành viên trong nhóm đó. Các thái độ tiêu cực như vậy thường dựa trên những suy rộng (hay các định kiến) không có căn cứ, chối bỏ quyền của các thành viên thuộc một số nhóm cần được công nhận và đối xử như những con người riêng biệt.

Đặc Quyền - Quyền lực xã hội không phải làm ra mà có, mà các định chế xã hội chính quy và không chính quy cho TẤT CẢ các thành viên của một nhóm thống trị được hưởng (chẳng hạn như đặc quyền người da trắng, đặc quyền của đàn ông v.v...). Những người được hưởng đặc quyền thường không nhìn thấy nó vì chúng ta được dạy không nhìn thấy nó, nhưng nó vẫn làm cho họ được hưởng lợi thể so với những người không có đặc quyền đó.

Sắc Tộc - Một cơ chế chính trị được thành lập để tập trung quyền lực với người da trắng và hợp thức hóa sự thống trị đối với những người không thuộc chủng tộc da trắng.

Đặc Điểm Sắc Tộc và Chủng Tộc - Nhận thức và trải nghiệm của một người trong việc là thành viên của một nhóm sắc tộc hay chủng tộc; các hạng mục sắc tộc và chủng tộc mà một người lựa chọn để mô tả bản thân anh ta hoặc cô ta dựa trên các yếu tố như nguồn gốc sinh học, diện mạo, liên kết văn hóa, hòa nhập xã hội từ nhỏ, và trải nghiệm cá nhân.

Kỳ Thị Sắc Tộc - Vì các mục đích của trang này, chúng tôi muốn người sử dụng biết là chúng tôi đang sử dụng từ "kỳ thị sắc tộc" để cụ thể nói đến những cách thức mang tính cá nhân, văn hóa, định chế và hệ thống tạo nên những kết quả khác biệt cho các nhóm người đã hoặc đang được định nghĩa là người da trắng được hưởng lợi thể, và các nhóm người đã hoặc đang được định nghĩa là người không phải sắc tộc da trắng (người Phi châu, Á châu, người gốc sắc tộc nói tiếng Tây ban nha, thổ dân châu Mỹ da đỏ v.v...) bị thiệt thòi.

Kỳ Thị Sắc Tộc về mặt Cơ Cấu - Bình thường hóa và hợp pháp hóa một loạt các yếu tố - lịch sử, văn hóa, định chế, và giao tiếp - thường có lợi cho Người Da Trắng, đồng thời tạo ra những kết quả bất lợi lâu dài cho người da màu. Kỳ thị sắc tộc về mặt cơ cấu bao gồm toàn bộ hệ thống thống trị của Người Da Trắng, phổ biến và ngấm vào trong mọi khía cạnh xã hội, bao gồm lịch sử, văn hóa, cơ chế chính trị, cơ chế kinh tế, và toàn bộ cơ cấu xã hội của xã hội đó. Kỳ thị sắc tộc về mặt cơ cấu khó tìm thấy hơn trong một định chế cụ thể vì nó liên quan đến hiệu ứng tăng viện của nhiều định chế và chuẩn mực văn hóa, hiện tại và trước đây, luôn tái tạo các hình thức kỳ thị sắc tộc cũ và tạo ra những hình thức mới. Kỳ thị sắc tộc về mặt cơ cấu là hình thức kỳ thị sắc tộc sâu rộng và lan tỏa nhất - tất cả các hình thức kỳ thị sắc tộc khác đều bắt nguồn từ kỳ thị sắc tộc về mặt cơ cấu.

Đặc Quyền Người Da Trắng - Là nói đến một loạt lợi thế, quyền lợi, lợi ích và lựa chọn đương nhiên và không cần cố gắng để có được của một số người chỉ vì họ là người da trắng. Những người da trắng được hưởng đặc quyền như vậy thường hưởng thụ mà không biết là họ có đặc quyền đó.

Phụ Lục B: Các Câu Hỏi Phỏng Vấn Ban Sờ

1. Mô tả ngắn gọn về ban sờ của bạn và bạn coi điều gì là vai trò hoặc chức năng chính của ban sờ đó?
2. Công việc của ban sờ của bạn ảnh hưởng như thế nào tới các cư dân Thành Phố Austin?
3. Theo bạn, đâu là các điểm mạnh nhất của ban sờ của bạn trong vấn đề bình đẳng?
4. Bạn muốn cải tiến những mặt nào trong vấn đề bình đẳng?
5. Bạn có lĩnh hội được bất kỳ điều gì khác sau khi thực hiện quy trình đánh giá này không?
6. Bạn nghĩ rằng việc đánh giá sự bình đẳng ảnh hưởng như thế nào tới công việc mà ban sờ của bạn sẽ làm từ nay trở đi?
7. Có điều gì khác mà bạn muốn chia sẻ với tôi trước khi chúng ta kết thúc cuộc gọi này không?

Phụ Lục C: SƠ ĐỒ PHÂN TÍCH SWOT

	Giúp Ích/Có Lợi +	Không Giúp Ích/Bất Lợi -
Kiểm Soát Nội Bộ, Thực Tế Hiện Tại ()	<p style="text-align: center;">CÁC ĐIỂM MẠNH</p> <p><i>Bất kỳ chính sách, chiến lược hoặc phương thức thực hiện nào hiện đang được áp dụng trong phạm vi Ban Thành Phố, có thể cải thiện hoặc tạo ra sự bình đẳng vào thời điểm hiện tại, trong phạm vi khả năng kiểm soát thay đổi của ban sở đó.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Các nguồn lực hoặc các chiến lược riêng biệt của chúng ta là gì? • Chúng ta tạo nên sự bình đẳng thành công ở mức độ nào? • Các phương thức thực hiện tốt nhất của chúng ta là gì? 	<p style="text-align: center;">CÁC ĐIỂM YẾU</p> <p><i>Bất kỳ chính sách, chiến lược hoặc phương thức thực hiện nào hiện đang được áp dụng trong phạm vi Ban Sở Thành Phố, có thể gây trở ngại hoặc cản trở sự bình đẳng vào thời điểm hiện tại, trong phạm vi khả năng kiểm soát thay đổi của ban sở đó.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Chúng ta cần cải tiến mặt nào nhiều nhất? • Chúng ta thiếu nguồn lực ở mặt nào? • Trách nhiệm của chúng ta là gì?
Môi Trường Bên Ngoài, tiềm năng của Tương Lai X	<p style="text-align: center;">CÁC CƠ HỘI</p> <p><i>Những tác động tích cực tiềm năng trong môi trường nơi Ban Thành Phố hoạt động, nằm ngoài khả năng kiểm soát hoặc tự thay đổi của ban sở đó.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Phía trước có những thay đổi gì mà ban sở có thể tận dụng? • Có thể cải thiện các chính sách, chiến lược hoặc phương thức thực hiện nào với sự hỗ trợ từ bên ngoài ban sở? 	<p style="text-align: center;">CÁC NGUY CƠ</p> <p><i>Các tác động tiêu cực tiềm năng trong môi trường nơi Ban Sở Thành Phố hoạt động, nằm ngoài khả năng kiểm soát hoặc tự thay đổi của ban sở đó.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Các chính sách, phương thức hay cơ cấu nào trong phạm vi Thành Phố Austin gây cản trở các thay đổi mà ban sở đó muốn thực hiện để cải thiện sự bình đẳng? • Những rào cản nào có thể gây cản trở cho tiến trình thực hiện?

Phụ Lục D: Sơ Đồ Thông Tin Trả Lời Giữa Các Ban Sở

	S	W	O	T
8. Thu thập dữ liệu về sắc tộc/chủng tộc của các thân chủ	5	6	2	0
11. Thu thập dữ liệu về các khác biệt của các thân chủ	2	8	2	0
13. Thu thập các dữ liệu nhân khẩu khác	6	3	4	0
14. Thành phần nhân viên so với thành phần thân chủ là như thế nào	2	9	1	2
15, 16. Các phương thức bảo đảm sự đa dạng trong quy trình tuyển dụng/thuê nhân viên	4	5	4	4
17. (Nếu không) Có nghĩ ra các ý tưởng bảo đảm sự đa dạng trong quy trình tuyển dụng/thuê nhân viên	0	1	6	0
18, 19. Huấn luyện làm quen/giới thiệu thông tin/huấn luyện liên quan đến sự bình đẳng	2	9	3	0
20. (nếu có) Đánh giá mức độ hiệu quả của các cơ hội huấn luyện	0	3	4	0
21. Chất lượng của các ưu tiên về sự bình đẳng	4	3	9	0
22. Chất lượng của các chiến lược tránh ảnh hưởng bất lợi	7	2	5	0
23, 24. Đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực cải tiến sự bình đẳng, và chất lượng của các phương pháp đánh giá	1	4	8	1
25. (nếu không) Chất lượng của các phương pháp có thể sử dụng để đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực cải tiến sự bình đẳng	0	2	5	0
26. Chất lượng hợp tác với các ban sở khác của thành phố	10	1	2	0
27. Chất lượng của các chính sách/quy trình chuyển ngữ tài liệu cho những người không nói tiếng Anh	3	5	6	1
28. Chất lượng quy trình cung cấp tài liệu và các buổi họp tiện sử dụng cho người khiếm thính hoặc khiếm thị	4	5	5	0
29. Có tài liệu chuyển ngữ cho ít nhất 3 ngôn ngữ và/hoặc chứng bệnh	7	4	2	0
30. Chất lượng của quy trình kiểm tra xác nhận trình độ đọc	5	4	2	0
31. Quy trình và khung thời gian khuyến khích cộng đồng tham gia quyết định các vấn đề của ban sở	6	1	6	1
32. Chất lượng của các phương thức khuyến khích cộng đồng tham gia đối với quy trình ra quyết định	7	2	7	1
33. Thông báo về các cơ hội khuyến khích cộng đồng tham gia	7	2	2	0
34, 35. Cung cấp ít nhất ba phương tiện trợ giúp đặc biệt, chất lượng của các phương tiện trợ giúp đặc biệt	11	1	0	0
36. Số lượng sự kiện khuyến khích cộng đồng tham gia (cao, trung bình, thấp)	3	1	3	0
37. Nắm bắt được mức độ hài lòng của khách hàng	8	3	0	0
38. (nếu có) Mức độ hài lòng của khách hàng được chia theo dữ liệu nhân khẩu	3	2	4	0
39. (nếu có) Mô tả chất lượng thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của khách hàng	7	4	3	0
40, 41. Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng - những người tham dự	5	5	4	0
42. (nếu có) Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng - dữ liệu nhân khẩu	1	5	4	0
43. Áp dụng ít nhất 3 phương thức khác để bảo đảm tinh thần trách nhiệm	8	3	0	0
44, 45. Thu thập ý kiến phản hồi để đánh giá mức độ khuyến khích cộng đồng tham gia, chất lượng của các phương thức áp dụng	2	6	3	0
46. Tạo/khuyến khích các cơ hội để hiểu trải nghiệm	6	5	1	0
50, 51. Nhận được ngân khoản trợ cấp để hỗ trợ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc	5	6	2	0
52, 53, 54. Các hạng mục ngân sách để thúc đẩy sự bình đẳng	4	0	1	11
55. Phân công nhân viên hỗ trợ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc	4	5	2	4
56. Chất lượng ngân sách phản ánh bình đẳng sắc tộc	5	0	0	7
57. Lợi ích bất hợp lý trong ngân sách	1	2	3	7
58. Các điều chỉnh ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc	0	0	11	0
59, 60. Sự tham gia của cộng đồng da màu trong quy trình lập ngân sách	4	4	2	0
61. Gánh nặng bất hợp lý hoặc gây thiệt thòi trong ngân sách	0	3	2	4
62. Các nhu cầu chưa được đáp ứng trong ngân sách để thúc đẩy các ưu tiên về bình đẳng	0	2	7	1
64. Hiện đang thực hiện các ưu tiên của hội đồng	10	0	5	4
65. Đánh giá các ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố	10	0	6	0
66. Ban đang giải quyết vấn đề sắc tộc/bình đẳng trong các ưu tiên của hội đồng thành phố như thế nào	10	0	5	1
67. Nhu cầu thúc đẩy bình đẳng sắc tộc chưa được đáp ứng	0	0	10	1
68. Các chính sách và phương thức thực hiện với hậu quả không chủ ý	0	1	1	10

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
VĂN PHÒNG THANH TRA THÀNH PHỐ**

Ban Sở	VĂN PHÒNG THANH TRA THÀNH PHỐ
Website	http://www.austintexas.gov/department/auditor
Số Lượng Nhân Viên	25
Thành Phần Nhân Viên	48% Người da trắng/ 12% Người da đen/ 8% Người Á châu/ 16% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 4% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 12% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$3,991,000
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	<i>Hiển Chương Thành Phố Austin thành lập Văn Phòng Thanh Tra Thành Phố để yểm trợ Hội Đồng Thành Phố Austin, các cư dân, và ban sở quản lý Thành Phố trong việc thiết lập trách nhiệm, sự minh bạch, và nền văn hóa không ngừng cải tiến trong các hoạt động và cung cấp dịch vụ của thành phố.</i>
Các Chương Trình và Dịch Vụ	<i>Thanh Tra, Điều Tra</i>
Đối Tượng Thân Chủ Phục Vụ	<i>Các nhân viên và cư dân Thành Phố Austin</i>

Các Điểm Mạnh

- Hiện có một ưu tiên rõ ràng/mạnh về sự bình đẳng, dễ tiếp cận/dễ sử dụng cho người khuyết tật trong các thông tin mà văn phòng cung cấp. (Q21)
- Cố gắng bảo đảm các chính sách/phương thức thực hiện và chương trình không ảnh hưởng đến các cộng đồng người da màu. Qua các hoạt động thanh tra kết quả công việc, điều tra và các dự án đặc biệt giữa các ban sở của Thành Phố Austin, Văn Phòng Thanh Tra ưu tiên công việc ảnh hưởng đến các cộng đồng người da màu và các nhóm dân số thiệt thòi. Để đạt được mục tiêu đó, 41% báo cáo của họ trong ba năm vừa qua có các kết luận điều tra ảnh hưởng đến các nhóm này, liên quan đến các chủ đề như khiếu nại cảnh sát, tình trạng vô gia cư, lập kế hoạch cho khu phố, bảo vệ và bảo tồn lịch sử. (Q22)
- Hợp tác làm việc với các ban sở khác của Thành Phố để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc thông qua quy trình thanh tra, phỏng vấn, các nhóm tọa đàm, và phân tích hồ sơ của ban sở. Kết quả của các phân tích này thường có ảnh hưởng đến sự bình đẳng vì chúng phân tích các chức năng của Thành Phố hỗ trợ các cộng đồng người da màu và các cộng đồng thiệt thòi. (Q26)
- Có quy trình xác định thời điểm cung cấp các tài liệu và các buổi họp tiện dụng cho người bị khiếm thính và khiếm thị. Văn Phòng đưa cộng đồng khiếm thị tham gia để xác định các nhu cầu của họ. Các buổi họp của ủy ban kiểm toán và tài chính được ghi lại qua băng âm thanh và video. (Q28)
- Cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thị, trong đó bao gồm cả phương tiện trợ giúp bằng âm thanh. (Q29)
- Có quy trình kiểm tra xác nhận trình độ đọc cho thông tin công cộng. Sử dụng Phương Pháp Đánh Giá Mức Độ Đọc Dễ Hiểu Flesch-Kincaid để bảo đảm các tài liệu đều ở mức trình độ đọc dành cho người có học vấn trình độ lớp 8. Ngoài ra, họ còn có một quy trình kiểm soát chất lượng nhằm bảo đảm các báo cáo dễ đọc hơn bằng cách kiểm tra ngữ pháp, từ vựng và ngữ nghĩa. (Q30)
- Quy trình xác định thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định. Thông qua các hoạt động kiểm toán và điều tra, thường khuyến khích ý kiến đóng góp từ các thành viên cộng đồng về các dịch vụ của Thành Phố. (Q31)
- Các phương thức khuyến khích cộng đồng tham gia quy trình ra quyết định bao gồm: các buổi họp công cộng chính quy, các hệ thống mạng trực tuyến, và các cuộc gặp trực diện, tham gia các buổi tọa đàm tại hai địa hạt hội đồng và tổ chức các sự kiện “gặp gỡ Thanh Tra Viên”. Cư dân cộng đồng cũng có thể tiếp cận thanh tra viên qua điện thoại, gặp trực tiếp, trên mạng trực tuyến, hoặc qua các thành viên Hội Đồng. Việc tăng cường tiếp cận thông qua các kênh tổ chức bình dân từ dưới lên có thể giúp khuyến khích cộng đồng tham gia và thúc đẩy sự bình đẳng hiệu quả hơn. (Q32)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG THANH TRA THÀNH PHỐ

- Các phương tiện trợ giúp đặc biệt được cung cấp nhằm khuyến khích các thành viên cộng đồng tham gia: tổ chức vào buổi tối, các ngày cuối tuần, nhiều cơ hội, chuyển ngữ tài liệu/thông dịch, và địa điểm dễ sử dụng cho người khuyết tật. Các dịch vụ thông dịch được cung cấp theo yêu cầu của các nhân viên nói nhiều ngôn ngữ. (Q34)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ từ các Ban Sở Thành Phố đang được thanh tra và các Ủy Viên Hội Đồng Thành Phố (Q37,39)
- Cung cấp một số cơ hội để hiểu trải nghiệm thực tế, trong đó bao gồm các nhóm tọa đàm với các thân chủ. Văn Phòng cũng tham gia các bữa ăn trưa học tập với kiến thức giáo dục và huấn luyện từ nhân viên của các ban sở khác và các lãnh đạo thành phố, mà đôi khi giúp hiểu rõ hơn về tình hình thực tế. (Q46)
- Phân công nhân viên phụ trách vấn đề thúc đẩy bình đẳng sắc tộc trong ngân sách của Văn Phòng (Q55)
- Hiện đang thực hiện tất cả 6 vấn đề ưu tiên của hội đồng Thành Phố. Mỗi dự án thanh tra luôn được ấn định cho một trong các mặt ưu tiên của thành phố. Một ví dụ cung cấp là hoạt động thanh tra hoặc cải tiến mức độ hiệu quả của các chính sách và dịch vụ của Thành Phố cho người vô gia cư, trong đó bao gồm cả người da màu. Việc thu thập và phân tích dữ liệu được tiến hành cho mỗi dự án và các biện pháp và phương pháp đánh giá cũng như phương pháp thực hiện khác nhau tùy theo từng dự án. Ví dụ, họ sử dụng các bản khảo sát ý kiến, phỏng vấn, các nhóm tọa đàm và phân tích hồ sơ của ban sở. (Q64,65, 66)

Các Điểm Yếu

- Không đánh giá sắc tộc/chủng tộc của các thân chủ phục vụ trong cộng đồng. Văn Phòng Thanh Tra và Ban Nhân Sự thu thập dữ liệu về sắc tộc/chủng tộc của nhân viên Thành Phố và Ban Sở. Họ không thu thập bất kỳ dữ liệu nhân khẩu nào về thân chủ, ngoài nhân viên Thành Phố. (Q8)
- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu (Q11)
- Nhân viên đại diện cho dân số của Thành Phố Austin cho đa số các sắc tộc và chủng tộc, trừ nhóm người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha, hiện không có sự hiện diện thỏa đáng trong thành phần nhân viên của văn phòng Thanh Tra. (Q14)
- Không lưu ý đến dữ liệu nhân khẩu trong quy trình tuyển dụng và thuê nhân viên. (Q15, 16, 17)
- Không có hoạt động tiếp nhận/giới thiệu thông tin/huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc (Q18,19)
- Không chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế sang nhiều ngôn ngữ (Q29)
- Không đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40)
- Áp dụng ít phương pháp đánh giá tinh thần trách nhiệm đối với các cộng đồng người da màu trong quy trình hoạch định. Các phương pháp mà ban sở đó sử dụng nhằm bảo đảm tinh thần trách nhiệm bao gồm các nhóm tọa đàm với nhân viên từ các ban sở khác trong quy trình thanh tra và tham gia một buổi duyệt xét độc lập của bên thứ 3 đối với các quy trình của Ban Sở đó. Một cách gián tiếp, buổi duyệt xét của bên thứ 3 xem xét vấn đề bình đẳng qua việc đánh giá quy trình kiểm soát chất lượng của Văn Phòng. (Q43)
- Không thu thập ý kiến phản hồi về các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia. (Q44,45)
- Không đưa các bên hữu quan tham gia, đặc biệt là các cộng đồng người da màu, vào quy trình lập ngân sách (Q59)

Các Cơ Hội

- Văn Phòng cố gắng giải quyết các khiếu nại nhận được qua đường dây khẩn. Vào thời điểm nộp bản đánh giá về sự bình đẳng của mình, họ đang soạn một báo cáo xác định các khiếu nại dẫn đến điều tra theo dữ liệu nhân khẩu của người báo cáo. Văn Phòng có thể phân tích thông tin này cùng với thông tin địa lý để bảo đảm rằng quy trình khiếu nại và điều tra là công bằng và bình đẳng (Q8,11,13)
- Hiện không tham gia tuyển dụng và muốn phục hồi hoạt động tuyển dụng trong Năm Tài Khóa tới để chú trọng đến các đương đơn ở bên ngoài và các cộng đồng khó tiếp cận. (Q17)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG THANH TRA THÀNH PHỐ

- Văn Phòng hiện có một mục tiêu ưu tiên bình đẳng và xác định hai mục tiêu ưu tiên khác có thể được áp dụng trên toàn Văn Phòng: thông tin liên lạc nội bộ, và tiếp cận bên ngoài. (Q21)
- Cố gắng cải tiến bình đẳng sắc tộc, tuy nhiên không đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực đó (Q23,24)
- Văn Phòng đang cân nhắc chuyển ngữ tất cả các báo cáo thanh tra sang tiếng Tây Ban Nha, và đây sẽ là cơ hội tốt để bảo đảm thông tin công cộng mà họ cung cấp dễ tiếp cận hơn, phù hợp với ưu tiên về bình đẳng hiện tại của họ. (Q27)
- Họ đang có kế hoạch điều chỉnh các tài liệu thanh tra trực tuyến sao cho tương thích với máy trợ giúp đọc màn hình trong năm tài khóa 19. (Q28)
- Văn Phòng có nhân viên nói nhiều ngôn ngữ. Bước đầu những nhân viên này có thể được sử dụng để giúp chuyển ngữ tài liệu sang các ngôn ngữ thông dụng nhất ở Austin. (Q35)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ, tuy nhiên không có phần chia nhỏ dữ liệu theo thành phần nhân khẩu (Q38)
- Văn Phòng Thanh Tra có các cuộc khảo sát ý kiến về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các Ban Sở của Thành Phố được thanh tra và các Thành Viên Hội Đồng Thành Phố. Tuy nhiên họ không thu thập ý kiến phản hồi từ các thành viên cộng đồng. Ban Sở đó có thể mở rộng quy trình khảo sát ý kiến về mức độ hài lòng hiện tại để liên lạc tiếp với các thành viên cộng đồng cung cấp báo cáo cho văn phòng Thanh Tra và tiến hành các khảo sát ý kiến tại các sự kiện cộng đồng nơi Ban Sở đó đã cung cấp thông tin hoặc các bài trình bày. (Q39)
- Với các thay đổi về ngân quỹ hiện tại, Ban Sở đó tin rằng họ có thể thực hiện các thay đổi sau đây trong năm tài khóa 2019 để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc: tổ chức nhiều buổi tọa đàm hơn nhằm khuyến khích cộng đồng tham gia; tham gia nhiều hội chợ tuyển dụng phục vụ cộng đồng người da màu hơn; và phổ biến thông tin rộng rãi hơn về cách thức nộp ý tưởng gợi ý cho Ban Sở. (Q58)
- Nhu cầu chưa được đáp ứng trong quy trình lập ngân sách hoặc hoạch định có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Trong vấn đề ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố, Chính Quyền Làm Việc Hiệu Quả: Tăng cường sự minh bạch thông qua tiếp cận các báo cáo thanh tra, và tổ chức họp cộng đồng tại tất cả các địa hạt của Thành Viên Hội Đồng Thành Phố. (Q67)

Các Nguy Cơ

- Ban Sở không có các chiến lược bảo đảm thành phần đa dạng trong quy trình tuyển dụng và thuê nhân viên. Họ ngừng tuyển dụng vì có nhiều đương đơn có trình độ. (Q15, 16, 17)
- Để có được các báo cáo thanh tra bằng ngôn ngữ mà họ sử dụng, các thành viên cộng đồng phải yêu cầu các báo cáo này thông qua văn phòng lục sự thành phố. Lộ trình gián tiếp này có thể quá phiền hà đối với những người không nói tiếng Anh. (Q27)
- Do cơ cấu ngân sách nên không thể theo dõi các khoản đầu tư khuyến khích sự bình đẳng và hòa nhập (Q52-54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Đãi thọ ngân quỹ cho các chương trình và dịch vụ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp công cộng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến cho quá trình lập ngân sách.
- Ngân sách không bao gồm bất kỳ ngân quỹ nào cho công việc liên quan đến cộng đồng. Phần lớn ngân sách là cho nhân sự, và Ban Sở cho biết có dành giờ làm việc của nhân viên cho việc thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, mặc dù việc này không được chia nhỏ trong ngân sách. (Q52-56)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
VĂN PHÒNG NGÂN SÁCH VÀ VĂN PHÒNG TRƯỞNG BAN TÀI CHÍNH**

Ban Sở	VĂN PHÒNG NGÂN SÁCH VÀ VĂN PHÒNG TRƯỞNG BAN TÀI CHÍNH
Website	http://www.austintexas.gov/department/budget-office https://www.austintexas.gov/financeonline/finance/
Số Lượng Nhân Viên	32
Nhân Viên Thành Phần	78% Người da trắng/ 3% Người da đen/ 3% Người Á châu/ 13% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 0% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 3% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$5,223,682
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	Văn Phòng Ngân Sách chịu trách nhiệm giám sát hoạt động tài chính của tất cả các ban sở trong Thành Phố.
Các Chương Trình và Dịch Vụ	Phân Ban Dịch Vụ Tài Chính cung cấp dịch vụ hoạch định tài chính và lập ngân sách cho Ban Pháp Vụ Thành Phố Austin, trong đó bao gồm lập kế hoạch kinh doanh, mua và thuê nhà thầu tư vấn/cố vấn bên ngoài. Phân Ban Hành Chánh giải quyết các vấn đề hành chánh hàng ngày cho ban sở đó, trong đó bao gồm nhân sự, quản lý thư viện, tiếp tân, giải quyết hóa đơn, không gian văn phòng, bảo trì và các chức năng công nghệ thông tin, cũng như cung cấp hỗ trợ chuyên môn và quản lý cho Ban Pháp Vụ của Thành Phố Austin.
Đối Tượng Phục Vụ	Nhân Viên Thành Phố Austin

Các Điểm Mạnh

- Đánh giá sắc tộc và chủng tộc của các thân chủ phục vụ (Q8)
- Thu thập một số dữ liệu nhân khẩu khác về các thân chủ, chẳng hạn như giới tính (Q13)
- Xác định các vấn đề ưu tiên về bình đẳng (Q21)
- Các Văn Phòng này làm việc với Văn Phòng Bình Đẳng để bảo đảm rằng các chính sách, phương thức thực hiện và chương trình không ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu qua việc đưa phản bình đẳng vào ngân sách và quy trình phát hành trái phiếu, đồng thời cam kết cung cấp các cơ hội bình đẳng để khuyến khích công chúng tham gia. (Q22)
- Cộng tác với các ban sở khác của Thành Phố để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Làm việc với Văn Phòng Bình Đẳng để đưa vấn đề bình đẳng vào các quyết định lập ngân sách. Đồng thời, tăng cường sự tham gia của cộng đồng vào quy trình lập ngân sách và trái phiếu qua việc khuyến khích sự tham gia của các Ủy Ban Quản Lý Phẩm Chất Đời Sống. (Q26)
- Mặc dù không có quy trình hay chính sách chính quy về chuyển ngữ tài liệu sang các ngôn ngữ khác không phải là tiếng Anh, các ban sở này có quá trình chuyển ngữ các tài liệu khuyến khích công chúng tham gia trên mạng trực tuyến và các tài liệu dành cho các sự kiện công cộng bằng tiếng Tây Ban Nha. Họ cũng chuyển ngữ một số tài liệu khuyến khích công chúng tham gia sang tiếng Ả-Rập, tiếng Hoa, tiếng Việt, và tiếng Đại Hàn. (Q27)
- Có một số quy trình xác định thời điểm cung cấp các tài liệu và các cuộc họp tiện lợi cho người bị khiếm thính và khiếm thị, đồng thời vẫn có thể tiếp tục cải tiến hơn nữa. Các buổi trình bày của hội đồng Thành Phố được ghi âm/ghi hình và có phụ đề. ASL sẽ được cung cấp khi có yêu cầu tại các buổi họp công cộng. Một số tài liệu ngân sách có sẵn trên mạng trực tuyến dưới dạng tương thích với máy đọc màn hình. Ban sở đó có thể làm nhiều hơn nữa để bảo đảm rằng tất cả các tài liệu công cộng trên mạng trực tuyến đều tương thích với máy đọc màn hình. (Q28)
- Cung cấp các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế, sang nhiều ngôn ngữ và các phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị, trong đó bao gồm: ASL, chữ nổi Braille hoặc Bảng âm thanh cho người khiếm thị, tiếng Tây Ban

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG NGÂN SÁCH VÀ VĂN PHÒNG TRƯỞNG BAN TÀI CHÍNH

Nha, tiếng Hoa, tiếng Việt, tiếng Ả-Rập, và tiếng Đại Hàn. (Q29)

- Có một quy trình toàn diện và hiệu quả để thông báo cho cộng đồng về các cơ hội tham gia, trong đó bao gồm: sử dụng phương tiện truyền thông xã hội, mua quảng cáo trực tuyến, các kênh truyền thông địa phương (truyền hình, báo, đài phát thanh trong đó bao gồm cả các kênh đại diện cho cộng đồng người da màu), phát tờ rơi, gọi điện thoại tới các nhà thờ và các hiệp hội khu phố tại địa phương và thông qua các văn phòng Thành Viên Hội Đồng Thành Phố (Q33)
- Tất cả các dạng phương tiện trợ giúp đặc biệt đều được cung cấp để khuyến khích các thành viên cộng đồng tham gia: đồ ăn, tổ chức vào buổi tối/các ngày cuối tuần, tạo nhiều cơ hội, các hoạt động của trẻ em, ASL, chuyển ngữ tài liệu/thông dịch, phương tiện chuyên chở, địa điểm dễ ra vào cho người khuyết tật. Ngoài ra, các Văn Phòng này còn tiếp xúc với các cộng đồng nơi họ hiện đã tập hợp, chẳng hạn như tham dự các sự kiện tại địa hạt của các Thành Viên Hội Đồng Thành Phố. (Q34, 35)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của khách hàng đối với các chương trình và dịch vụ, trong đó bao gồm dữ liệu nhân khẩu cho đa số các hoạt động khuyến khích tham gia trên mạng trực tuyến và gặp trực diện do Văn Phòng đó điều hành thông qua việc sử dụng các bản khảo sát ý kiến về mức độ hài lòng của thân chủ (Q37,38, 39)
- Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40, 41)
- Đánh giá dữ liệu nhân khẩu cho các hoạt động khuyến khích tham gia trên mạng trực tuyến trong quá trình lập ngân sách (Q42)
- Áp dụng nhiều chiến lược để đưa các cộng đồng người da màu vào các tiến trình hoạch định: các ủy ban cố vấn, các hội đồng và hội nhóm, các buổi họp cộng đồng có trọng tâm, các nhóm hữu quan, các nhóm thảo luận, và tăng cường tiếp cận hoặc tiếp cận có mục tiêu (Q43)
- Đưa các bên hữu quan tham gia vào quy trình lập ngân sách của ban sở đó (Q59)
- Hiện đang thực hiện một vấn đề quan tâm của Hội Đồng Thành Phố – Chính Quyền Làm Việc Hiệu Quả – thông qua việc khuyến khích các bên hữu quan tham gia vào sự minh bạch cũng như thiết lập các yếu tố đánh giá hiệu quả nhằm đánh giá mức độ thể hiện thành công trách nhiệm với cộng đồng (Q64,65, 66)

Các Điểm Yếu

- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu (Q11)
- Văn Phòng Ngân Sách và Văn Phòng CFO có tỷ lệ nhân viên người da trắng cao hơn so với thành phần dân số mà văn phòng này phục vụ (các ban sở khác của Thành Phố). Mặc dù bám sát hơn thành phần nhân khẩu của Thành Phố, tuy nhiên họ lại không có tỷ lệ nhân viên là người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha, Á Châu và Da Đen ở mức độ thích hợp. (Q14)
- Các chiến lược bảo đảm sự đa dạng trong quy trình tuyển dụng và thuê nhân viên. Ban sở đó đã áp dụng không chính quy một số chiến lược nhằm cải tiến thành phần đa dạng về sắc tộc và chủng tộc, chẳng hạn như tuyển dụng từ các trường đại học và các nhóm sinh viên và sử dụng các hội đồng tuyển dụng có thành phần đa dạng. Các ban sở thừa nhận không có chính sách chính thức để cải thiện thành phần đa dạng của nhân viên, và họ cũng không tích cực tuyển dụng nhân sự cho đa số các vị trí và các nỗ lực đa dạng hóa thành phần nhân viên trước đây không hiệu quả. (Q15, 16).
- Không có hoạt động tiếp cận/giới thiệu thông tin/huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc (Q18,19)
- Các Ban Sở đó không có quy trình xác định thời điểm chuyển ngữ các tài liệu công khai cho các thành viên cộng đồng có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế và không có kế hoạch trợ giúp ngôn ngữ. Họ không chuyển ngữ tài liệu ngân sách, bao gồm tất cả các chính sách tài chính. (Q27)
- Không rõ là việc thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ có bao gồm mức độ hài lòng với các quy trình và dịch vụ của Văn Phòng Ngân Sách hay không, hay chỉ là bản thân ngân sách đó. (Q39) Tương tự, không rõ là các bản khảo sát ý kiến về mức độ hài lòng của thân chủ có thu thập ý kiến phản hồi về chất lượng và hiệu quả của các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia hay không. (Q44, 45)
- Không tạo cơ hội cho nhân viên hiểu trải nghiệm thực tế của các thành viên cộng đồng mà họ

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG NGÂN SÁCH VÀ VĂN PHÒNG TRƯỞNG BAN TÀI CHÍNH

phục vụ (Q46)

- Không có quỹ trợ cấp để giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất hợp lý đến các cộng đồng người da màu (Q50,51)
- Không có nhân viên chuyên trách về thúc đẩy bình đẳng sắc tộc (Q55)

Các Cơ Hội

- Các Văn Phòng này xác định một số ưu tiên có thể được áp dụng trên toàn Ban sở. Họ muốn tiếp tục cải tiến thành phần nhân lực đa dạng và sự bình đẳng trong quy trình khuyến khích công chúng tham gia của họ. Ngoài ra họ còn có thể mở rộng và chính quy hóa các ưu tiên này trong một bản kế hoạch hành động. (Q21)
- Có thể thiết lập các phương pháp đánh giá trong quy trình tiếp nhận ý kiến phản hồi về khuyến khích cộng đồng tham gia để chủ động đánh giá cụ thể mức độ hiệu quả của công việc cải tiến bình đẳng sắc tộc của các Văn Phòng đó (Q23,24)
- Văn Phòng Ngân Sách biên soạn các tài liệu ngân sách để sử dụng hơn cho người khuyết tật, qua một hệ thống trực tuyến linh hoạt, Open Budget ATX, mà các cư dân có thể sử dụng để xem nội dung ngân sách bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau (Q27)
- Mặc dù không phải là một quy trình được thông qua chính quy, gần đây Văn Phòng Ngân Sách đã bắt đầu kiểm tra xác nhận trình độ đọc của tài liệu mới về khuyến khích cộng đồng tham gia bằng các công cụ trực tuyến. Họ có thể tận dụng phần hướng dẫn cách soạn các tài liệu chuyên môn để đọc hơn, và có thể ưu tiên việc soạn các tài liệu đã lập trước đó sao cho dễ đọc hơn. (Q30)
- Có khung thời gian hàng năm đã xác định, cụ thể là từ tháng Tư đến hết tháng Sáu, trong thời gian này Văn Phòng Ngân Sách chủ động tiến hành tiếp cận cộng đồng để thu thập ý kiến về ngân sách Thành Phố. Các cơ hội tham gia khác có thể được nhận biết hoặc xác định, chẳng hạn như chuẩn bị cho giai đoạn tham gia và liên lạc tiếp. Có thể có các cơ hội khác để khuyến khích cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định trong cả năm, tuy nhiên không được đề cập đến trong bản đánh giá này. (Q31)
- Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng, tuy nhiên không bao gồm các phương pháp đánh giá nhân khẩu cho các sự kiện tham gia trực tiếp. Các phương pháp đơn giản được sử dụng để thu thập dữ liệu nhân khẩu về các hoạt động khuyến khích cộng đồng tham gia trên mạng trực tuyến có thể được sử dụng để thu thập dữ liệu tại các sự kiện cộng đồng. (Q40, 41)
- Các nhu cầu chưa được đáp ứng trong quá trình lập ngân sách hoặc hoạch định mà có thể thúc đẩy sự bình đẳng sắc tộc có thể bao gồm: sử dụng các nguồn tài nguyên hiện có để chuyển ngữ các tài liệu công cộng sang các ngôn ngữ không phải là tiếng Tây Ban Nha, mở rộng phần bình đẳng vào các yêu cầu ngân sách của ban sở (Q58) và cải tiến thành phần đa dạng của nhân viên (Q67)

Các Nguy Cơ

- Do nhu cầu cao, ban Nhân Sự không tuyển dụng các vị trí chuyên gia phân tích ngân sách trình độ sơ đẳng (Q15, 16)
- Các khoản đầu tư khuyến khích bình đẳng và hòa nhập không được theo dõi trong ngân sách của ban sở (Q52-54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Đãi thọ ngân quỹ cho các chương trình và dịch vụ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG NGÂN SÁCH VÀ VĂN PHÒNG TRƯỞNG BAN TÀI CHÍNH

- Tổ chức các buổi họp công cộng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
- Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.
- Mặc dù các hoạt động khuyến khích bình đẳng và hòa nhập nằm trong khuôn khổ các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia của Văn Phòng Ngân Sách và CFO, mục tiêu bình đẳng sắc tộc không được phản ánh trong ngân sách của họ. Không có các hạng mục cụ thể cho các hoạt động đó hoặc ngân quỹ dành riêng cho nhân viên hỗ trợ các hoạt động này. (Q53-56)
- Ban sở đó không nhìn thấy các quyết định về ngân sách có thể mang lại lợi ích nhiều hơn cho một số cộng đồng so với các cộng đồng khác, vì họ cung cấp dịch vụ cho các ban sở nội bộ đối ngoại/tiếp xúc với công chúng. Tuy nhiên, là văn phòng hỗ trợ nên họ có trách nhiệm cung cấp sự bình đẳng giữa nhiều ban sở. Điều này chỉ ra một điểm yếu khác – vì một phần ba thời gian của năm họ tham gia các hoạt động đối ngoại khuyến khích cộng đồng tham gia ảnh hưởng đến ngân sách của Thành Phố. Các Ban Sở sẽ bỏ lỡ cơ hội thúc đẩy bình đẳng sắc tộc nếu họ không hiểu chức năng công việc này của họ và coi các cư dân Austin là thân chủ (Q57, 61)
- Thay vì các chính sách của Ban Sở, Văn Phòng Ngân Sách và Văn Phòng CFO có các chính sách tài chính áp dụng trên toàn Thành Phố, đã được phê chuẩn bởi sắc lệnh của Hội Đồng Thành Phố nhằm mục đích giúp Thành Phố tuân thủ Các Nguyên Tắc Kế Toán Thường Được Chấp Nhận. Việc thiếu các chính sách của ban sở đe dọa tới việc thiết lập các chính sách thúc đẩy bình đẳng để làm định hướng cho công việc của họ. Ngoài ra, họ không xác định được vai trò của các ban sở đối với lợi ích, gánh nặng hay việc thiệt thòi một số nhóm sắc tộc/chủng tộc so với các nhóm khác, bởi vì các ban sở này không coi bản thân họ là cơ quan đối ngoại. Đây là điểm mù có thể gây trở ngại cho việc đề ra các mục tiêu và lập kế hoạch toàn diện về thúc đẩy bình đẳng (Q68)
- Không có kế hoạch thực hiện đa số (5/6) các ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố (Q64)

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
SỞ QUẢN LÝ CÔNG NGHỆ VÀ TRUYỀN THÔNG**

Ban Sở	SỞ QUẢN LÝ CÔNG NGHỆ VÀ TRUYỀN THÔNG
Website	http://www.austintexas.gov/department/information-technology
Quy Mô Nhân Viên	330
Nhân Viên Thành Phần	52% Người da trắng/ 13% Người da đen/ 8% Người Á châu/ 21% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 0% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 6% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$102,701,035
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	Mô hình điều hành IT của chúng tôi thiết lập một quy trình ra quyết định minh bạch, có hiểu biết và hiệu quả để quản lý cung cầu của các dịch vụ IT được quản lý hiệu quả nhất, đồng thời khuyến khích sự tham gia của các bên hữu quan cũng như các bên tài trợ. Chiến lược IT chủ đạo của chúng tôi là giảm chi phí dịch vụ bằng cách thúc đẩy sự hợp tác và hiệu quả hoạt động giữa các tổ chức.
Các Chương Trình và Dịch Vụ	Quản lý tài sản, Quản lý kinh doanh thông minh, quản lý hồ sơ, khuyến khích công dân tham gia, quản lý thông tin liên lạc, quản lý kỹ thuật, quản lý tài chính, quản lý thông tin không gian địa lý, quản lý nhân lực, quản lý thông tin, quản lý cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, quản lý các hoạt động di động, quản lý an toàn công cộng.
Đối Tượng Phục Vụ	Nhân viên Thành Phố Austin

Các Điểm Mạnh

- Các chiến lược toàn diện được sử dụng để tuyển dụng và thuê nhân viên có thành phần đa dạng. Sở này đăng thông báo tuyển dụng qua các mạng lưới chuyên nghiệp, các trường đại học địa phương, trong đó bao gồm Huston-Tillotson và Austin Community College, các trường trung học và đại học, và thông qua việc tham gia các hội chợ việc làm. Sở cũng cho phép sử dụng kinh nghiệm thay vì bằng cấp. (Q15,16)
- Cố gắng bảo đảm các chính sách, phương thức thực hiện và chương trình không ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu. Tiến hành kiểm nghiệm tính hữu dụng cho dự án tái thiết kế website trên toàn thành phố dựa trên ý kiến phản hồi từ các cộng đồng đa dạng và các cộng đồng đại diện cho thành phần nhân khẩu. (Q22)
- Cộng tác với 7 ban sở khác của Thành Phố trong vai trò cung cấp hỗ trợ công nghệ nhằm thúc đẩy bình đẳng trong nhiều dự án khác nhau liên quan đến gia cư giá rẻ, cải tiến thành phần đa dạng trong các hoạt động tuyển dụng và thuê nhân viên, phục vụ các cộng đồng thiệt thòi, và cải tiến website để dễ tiếp cận cho người khuyết tật. (Q26)
- Chuyển ngữ tài liệu cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế, cho nhiều ngôn ngữ và các phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị, trong đó bao gồm: Các phương tiện trợ giúp đặc biệt về âm thanh cho người khiếm thị, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Hoa, tiếng Việt, tiếng Ả-Rập, và tiếng Đại Hàn. (Q29)
- Có một quy trình kiểm tra xác nhận trình độ đọc của thông tin công cộng bằng cách chạy ngôn ngữ đó qua các ứng dụng trực tuyến và sử dụng các nhóm cư dân thử nghiệm. (Q30)
- Có một quy trình xác định thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định. Các đồng nghiệp nghiên cứu Cách Tân của Ban Sở đó tiến hành phỏng vấn các thành viên cộng đồng và thử nghiệm các khung vào thời điểm bắt đầu các dự án. (Q31)
- Có một quy trình thông báo cho công chúng về các cơ hội tham gia. Sử dụng Thư Viện Công Cộng Austin, các tổ chức bất vụ lợi tại địa phương, Văn Phòng Bình Đẳng, Cộng Đồng Trợ Giúp Kỹ Thuật Số và chuyên gia khuyến khích cộng đồng tham gia của ban sở đó để tiếp cận các thành viên

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ QUẢN LÝ CÔNG NGHỆ VÀ TRUYỀN THÔNG

cộng đồng cho mục đích nghiên cứu và kiểm nghiệm tính hữu dụng. (Q33)

- Cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt để khuyến khích sự tham gia của các thành viên cộng đồng: đồ ăn, tạo nhiều cơ hội, chuyển ngữ tài liệu/thông dịch, phương tiện chuyên chở, địa điểm dễ tiếp cận cho người khuyết tật và trả tiền thù lao (Q34)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ hàng năm từ các ban sở khác của Thành Phố Austin mà cơ quan này coi là đối tượng thân chủ và khách hàng chính của họ (Q37,39)
- Hiện đang thực hiện một mục tiêu ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố, Chính Quyền Hoạt Động Hiệu Quả, thông qua thiết lập Kế Hoạch Trợ Giúp Ngôn Ngữ sẽ lưu ý đến thành phần nhân khẩu của Thành Phố (Q64,65, 66)

Các Điểm Yếu

- Không thu thập dữ liệu nhân khẩu về các thân chủ phục vụ (Q8,13)
- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu (Q11)
- So sánh thông tin trả lời của Sở với các câu hỏi về thành phần nhân viên so với dân số Thành Phố Austin cho thấy họ có tỷ lệ phần trăm nhân viên người Da Trắng cao hơn nhiều và có ít nhân viên người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hơn. (Q14)
- Không có hoạt động tiếp cận/giới thiệu thông tin/huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc (Q18,19)
- Không đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40)
- Không bảo đảm tính trách nhiệm đối với các cộng đồng người da màu trong các quy trình hoạch định của Sở (Q43)
- Không tạo cơ hội cho nhân viên hiểu trải nghiệm thực tế của các thành viên cộng đồng mà họ phục vụ (Q46)
- Không có quỹ trợ cấp để giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất hợp lý đến các cộng đồng người da màu (Q50,51)
- Không có nhân viên chuyên trách về thúc đẩy bình đẳng sắc tộc (Q55)
- Không đưa các bên hữu quan tham gia vào quy trình lập ngân sách (Q59)

Các Cơ Hội

- Sở trước đây không thiết lập các mục tiêu ưu tiên về bình đẳng, nhưng xác định “tuyển dụng và thuê nhân viên” là vấn đề có thể được ưu tiên trên toàn sở. Họ cũng muốn cải tiến công nghệ sao cho dễ tiếp cận và dễ sử dụng hơn và đánh giá các dự án dựa trên lăng kính bình đẳng. (Q21)
- Cố gắng cải tiến bình đẳng sắc tộc, tuy nhiên không đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực đó (Q23,24)
- Sở có Kế Hoạch Trợ Giúp Ngôn Ngữ, có thể được sử dụng để hỗ trợ các quy trình xác định thời điểm chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có Trình Độ Thông Thạo Anh Ngữ Hạn Chế (Q27)
- Mặc dù Sở không có chiến lược cụ thể để khuyến khích cộng đồng tham gia vào quy trình ra quyết định, tuy nhiên họ có một số ít cơ hội khuyến khích cộng đồng tham gia liên quan đến vấn đề thu thập ý kiến đóng góp của cộng đồng về các dự án. Các cơ hội này có thể được mở rộng để thu thập ý kiến đóng góp của cộng đồng thường xuyên hơn và cho nhiều dự án cũng như hoạt động tiên khởi hơn. (Q32)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ, tuy nhiên không có phần chia nhỏ theo thành phần nhân khẩu (Q38)
- Điều chỉnh ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Sở có thể xem lại các kế hoạch ứng phó khắc phục thảm họa để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc đối với các giải pháp công nghệ, qua đó sẽ tái phân bổ ngân quỹ cho hoạt động huấn luyện hoặc mua phần mềm. (Q58)
- Lên kế hoạch thực hiện bốn trong số sáu mục tiêu ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố (Q64,65, 66)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ QUẢN LÝ CÔNG NGHỆ VÀ TRUYỀN THÔNG

- Sở xác định một số nhu cầu chưa được đáp ứng trong quy trình lập ngân sách hoặc hoạch định, có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, trong đó bao gồm: tiến hành đánh giá sự bình đẳng vào thời điểm bắt đầu hoạch định ngân sách Năm Tài Khóa tiếp theo, cung cấp nguồn ngân quỹ cho các hoạt động khuyến khích cộng đồng tham gia, thiết lập quy trình bảo đảm rằng các chương trình đang đáp ứng nhu cầu của người sử dụng trực tiếp. (Q67).

Các Nguy Cơ

- Các vị trí đăng tuyển nhân sự của Sở yêu cầu trình độ học vấn tối thiểu là Cử Nhân, do đó có thể làm hạn chế thành phần đa dạng của đương đơn. Mặc dù sở cho phép sử dụng kinh nghiệm thay cho bằng cấp để khắc phục vấn đề này, các chính sách của Thành Phố yêu cầu đương đơn xin việc không có bằng cấp sẽ nhận được mức lương thấp hơn những người có bằng cấp cao hơn, cho cùng một công việc. Điều này là đúng ngay cả với cả hai ứng cử viên có kinh nghiệm tương đương hoặc ứng cử viên không có bằng cấp nhưng có nhiều kinh nghiệm hơn. Chính sách về mức lương áp dụng trên toàn Thành Phố này có thể vượt khả năng thay đổi của Sở. (Q15,16)
- Ngân sách không bao gồm các khoản đầu tư khuyến khích bình đẳng và hòa nhập (Q52-54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Đãi thọ ngân quỹ cho các chương trình và dịch vụ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp công cộng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.
- Mục tiêu bình đẳng sắc tộc không được phản ánh trong ngân sách của Sở (Q56)
- Không có kế hoạch thực hiện một trong các ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố (Q64)
- Xác định một số chính sách và phương thức thực hiện của Ban Sở có thể vô ý làm lợi, tạo gánh nặng hoặc thiệt thòi các nhóm dân số khác: huấn luyện, các phương thức tuyển dụng, thiết kế lại trang web, kế hoạch trợ giúp ngôn ngữ, các dịch vụ không gian địa lý và sơ đồ đường xá Smart City, v.v... (Q68)

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
SỞ NĂNG LƯỢNG AUSTIN**

Ban Sở	SỞ NĂNG LƯỢNG AUSTIN, Các Giải Pháp Năng Lượng cho Người Tiêu Dùng*
Website	https://austinenergy.com/ae/
Năm thành lập	1895
Quy Mô Nhân Viên	114
Nhân Viên Thành Phần	67,55% Người da trắng/ 8,77% Người da đen/ 3,52% Người Á châu/ 16,65% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0,88% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 0% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 2,63% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$44.4 triệu
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	Cung cấp nguồn năng lượng sạch, hợp túi tiền và ổn định và dịch vụ khách hàng xuất sắc.
Các Chương Trình và Dịch Vụ	<i>Các chuyến thăm quan cơ sở, các buổi tới cơ sở Năng Lượng Mặt Trời, các chuyến thăm quan trạm điện năng lượng Austin, các chuyến thăm quan cơ sở làm lạnh sở năng lượng Austin, Chương Trình Các Cải Tiến Cơ Sở Hạ Tầng Thiết Yếu (CIP), Các Chương Trình Giảm Giá CAP, Financial Support Plus 1, Trả Góp, Các Dịch Vụ cho Những Người Sức Khỏe Yếu, Trợ Cấp Chống Mưa Gió cho Gia Cư</i>
Đối Tượng Phục Vụ	<i>Cư dân thành phố Austin và các cộng đồng xung quanh.</i>

* Do quy mô lớn, Sở Năng Lượng Austin quyết định thực hiện cuộc đánh giá ở cấp độ phân ban thay vì áp dụng cho toàn bộ sở một lúc. Báo cáo này chỉ đề cập đến phân ban Các Giải Pháp Năng Lượng cho Người Tiêu Dùng.

Các Điểm Mạnh

- Đánh giá sắc tộc/chủng tộc của các thân chủ phục vụ (Q8)
- Sở thu thập dữ liệu khác về các thân chủ cho một số chương trình của sở, trong đó bao gồm: sắc tộc, chủng tộc, tuổi, giới tính, trình độ học vấn và mức thu nhập. (Q13)
- Đang hợp tác với 9 ban sở khác của thành phố về các vấn đề thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, chẳng hạn như gia cư giá rẻ, giảm chi phí năng lượng và tăng cường tiếp cận các lựa chọn giao thông. (Q26)
- Sở Năng Lượng Austin có chương trình trợ giúp ngôn ngữ, trong đó bao gồm phần phân tích 4 yếu tố nhằm xác định thời điểm cung cấp các dịch vụ ngôn ngữ cho các cá nhân và cộng đồng có Trình Độ Thông Thạo Anh Ngữ Hạn Chế. Xem xét các xu hướng nhân khẩu tại địa phương nhằm xác định nhu cầu cần các dịch vụ ngôn ngữ và cung cấp các dịch vụ khi có yêu cầu. (Q27)
- Cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt về Âm Thanh và ASL tại các buổi họp công cộng cho người khiếm thính và khiếm thị (Q29)
- Cẩm nang hướng dẫn cách làm của Sở quy định rõ các văn bản tài liệu cần có trình độ đọc tương đương với lớp 8 và sử dụng một trang web để kiểm tra xác nhận trình độ của các thông tin công cộng. (Q30)
- Sở sử dụng một số chiến lược khác nhau để khuyến khích cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định, trong đó bao gồm: các cuộc khảo sát ý kiến, tiếp cận các tổ chức và ủy ban địa phương, tham gia các hỗ trợ sức khỏe và nguồn trợ giúp và tạo cơ hội để tổ chức các cuộc thảo luận công khai tại các cuộc họp của Hội Đồng Thành Phố để đề xuất các thay đổi ảnh hưởng đến ngân sách. Họ cũng tổ chức các cuộc họp trong chiến dịch “Tiết Kiệm Mùa Hè (Summer Savings)” trên toàn cộng đồng vào mùa hè năm 2018. (Q32)
- Có một quy trình thông báo cho cộng đồng về các cơ hội tham gia. Đã thực hiện các chiến lược truyền thông bao gồm: tờ báo địa phương, đài phát thanh, truyền hình và website, và chú trọng đến

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ NĂNG LƯỢNG AUSTIN

các kênh tiếng Tây Ban Nha. Cũng tham gia các nhóm đặc quyền, các hiệp hội khu phố và các tổ chức bất vụ lợi (Q33)

- Tất cả các dạng phương tiện trợ giúp đặc biệt đã được cung cấp để khuyến khích sự tham gia của các thành viên cộng đồng trong năm vừa qua, trong đó bao gồm: đồ ăn, tổ chức vào buổi tối/các ngày cuối tuần, tạo nhiều cơ hội, các hoạt động dành cho trẻ em, ASL, chuyển ngữ tài liệu/thông dịch, phương tiện chuyên chở, và địa điểm dễ sử dụng cho người khuyết tật. (Q34)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ thông qua cuộc khảo sát ý kiến “Tiếng Nói của Khách Hàng”. (Q37,39)
- Dữ liệu về mức độ hài lòng bao gồm phân tích chia nhỏ dữ liệu nhân khẩu theo giới tính, tuổi, sắc tộc và chủng tộc, trình độ học vấn và mức thu nhập. (Q38)
- Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40)
- Áp dụng nhiều phương pháp để đưa các cộng đồng người da màu tham gia vào các tiến trình hoạch định: các ủy ban cố vấn, các ban sở và hội đồng, các buổi họp cộng đồng có mục tiêu, các nhóm hữu quan, các nhóm thảo luận, và tăng cường tiếp cận hoặc tiếp cận có mục tiêu (Q43)
- Tạo cơ hội để nhân viên hiểu trải nghiệm thực tế của các thành viên cộng đồng mà sở phục vụ, thông qua các hoạt động về trải nghiệm của khách hàng. (Dựa trên nội dung đánh giá chưa rõ việc đó cần cho mục đích gì). (Q46)
- Sở đã nhận được ngân khoản trợ cấp để giải quyết một vấn đề ảnh hưởng bất bình đẳng đến các cộng đồng người da màu. Sở nhận được 100k để tiến hành cung cấp các phương tiện giao thông giá rẻ, như là phương án thay thế cho việc sở hữu xe đối với các cộng đồng có thu nhập thấp. (Q50,51)
- Đưa các bên hữu quan tham gia vào tiến trình lập ngân sách (Q59)
- Hiện đang thực hiện tất cả 6 Ưu Tiên của Hội Đồng Thành Phố. Một ví dụ là cơ quan đang làm việc với Cap Metro để cấp điện cho xe buýt, cung cấp phương tiện giao thông sạch hơn cho môi trường và giá rẻ hơn. (Q64,65, 66)

Các Điểm Yếu

- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu (Q11)
- So sánh thành phần nhân viên với thành phần thân chủ phục vụ vì thấy rằng Sở không có thành phần dân số mà Sở phục vụ trong thành phần nhân viên bởi vì có ít nhân viên người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hơn. (Q14)
- Không có hoạt động tiếp cận/giới thiệu thông tin/huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc (Q18,19)
- Không xác định các ưu tiên mạnh và rõ ràng về vấn đề bình đẳng. Sở xác định các ưu tiên mơ hồ về vấn đề bình đẳng, cần phải được hoàn thiện hơn nữa để khả thi. (Q21)
- Kế Hoạch Trợ Giúp Ngôn Ngữ của Sở bao gồm các chính sách không ưu tiên cho việc chuyển ngữ nội dung cho phương tiện truyền thông xã hội và tiếp cận cộng đồng, và thay vào đó đây chỉ là các dịch vụ tùy chọn. (Q27)
- Không rõ Sở cung cấp các dịch vụ trợ giúp ngôn ngữ và trợ giúp người khuyết tật nào tại các sự kiện công cộng và nếu các tài liệu công cộng có được điều chỉnh sao cho tiện dụng đối với những người khiếm thị hay không. Sở cũng có thể cải tiến các chính sách hiện tại để quy định rõ hơn thời điểm nên cung cấp các dịch vụ (thay vì tùy theo từng trường hợp). Một bước cũng có thể được thực hiện là thay thế hàng trăm bản PDF trên website bằng các tài liệu tương thích với máy đọc màn hình nhằm giúp những người khiếm thị dễ tiếp cận hơn. (Q28)
- Không chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có Trình Độ Thông Thoại Anh Ngữ Hạn Chế sang nhiều ngôn ngữ, mà chỉ có tiếng Tây Ban Nha (Q29)
- Không có một quy trình chính quy hoặc nhất quán về thu thập ý kiến phản hồi về các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia. Sở thu thập ý kiến phản hồi từ những người tham gia tại một số sự kiện qua các bản khảo sát ý kiến. Có thể mở rộng và chính quy hóa quy trình này để các bản khảo sát ý

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ NĂNG LƯỢNG AUSTIN

kiến phản hồi được cung cấp tại mỗi sự kiện, nếu thích hợp. (Q44,45)

- Không có nhân viên chuyên trách về thúc đẩy bình đẳng sắc tộc (Q55)

Các Cơ Hội

- Hiện đang áp dụng một số chiến lược để tuyển dụng và thuê nhân viên có thành phần đa dạng, trong đó bao gồm: sử dụng các nhóm phỏng vấn có thành phần đa dạng trong quy trình tuyển dụng và tuyển dụng nhân viên từ trường Historically Black College hoặc University (HBCU) cho chương trình thực tập 2018 nhằm tăng thêm thành phần đa dạng của các đương đơn. Mặc dù đây là điểm khởi đầu, tuy nhiên sở muốn cải tiến hiệu quả hơn nữa các chiến lược này. Họ dự định tiếp tục tuyển dụng nhân sự từ HBCU và bắt đầu chú trọng đến hoạt động tuyển dụng nhân sự là người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha và Phụ Nữ trong Năm Tài Khóa 2019. Sở cần giúp nhận diện các ứng cử viên có thành phần đa dạng cho các vị trí chuyên môn. (Q15,16)
- Sở có một quy trình có giới hạn và không chính quy để thu hút ý kiến đóng góp của cộng đồng nhằm bảo đảm rằng các chính sách, phương thức thực hiện và chương trình không ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu. Họ tổ chức các sự kiện cộng đồng để hướng đến những thay đổi có thể mang tầm ảnh hưởng về mặt địa lý, qua đó làm căn cứ để quyết định các vấn đề về dịch vụ. Các nỗ lực này có thể được cải tiến bằng cách chính quy hóa quy trình khuyến khích cộng đồng tham gia, trong đó bao gồm quy định rõ những đối tượng mà họ cần tiếp cận và thời điểm tiếp cận. (Q22)
- Đang cố gắng cải tiến vấn đề bình đẳng sắc tộc, tuy nhiên không đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực đó. Họ muốn sử dụng các bản khảo sát ý kiến để đánh giá tính hiệu quả của các nỗ lực, và có thể phát triển dựa trên kết quả cuộc khảo sát ý kiến “Tiếng Nói của Khách Hàng”. (Q23,24, 25)
- Mặc dù không có các quy trình chính quy cho các hoạt động khuyến khích cộng đồng tham gia, vẫn có nhiều quy trình tiếp nhận ý kiến đóng góp của công chúng về các mức giá mới, luật năng lượng mới, kế hoạch Tài Nguyên Tạo Năng Lượng, và các chương trình Tiết Kiệm Năng Lượng cũng như Xây Dựng Xanh. Sở có thể chính quy hóa các quy trình này và mở rộng các quy trình đó để bảo đảm rằng cộng đồng đang tham gia các quy trình ra quyết định của Sở một cách nhất quán và ở cấp độ thích hợp. (Q31)
- Mặc dù sở sử dụng nhiều phương pháp khác nhau để khuyến khích cộng đồng tham gia, tuy nhiên có thể làm nhiều hơn nữa để bảo đảm rằng họ đang tiếp cận đúng người đúng lúc. (Q32)
- Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng, tuy nhiên không có các phương pháp đánh giá thành phần nhân khẩu (Q40, 41)
- Các điều chỉnh ngân sách có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc bao gồm: mở rộng các chương trình hiện tại hoặc lập các chương trình mới chú trọng khắc phục vấn đề giá hợp túi tiền; cung cấp thông tin chương trình bằng nhiều ngôn ngữ và tiếp cận tiểu doanh nghiệp bằng tiếng Tây Ban Nha, vốn không có nhân sự đại diện thỏa đáng trong chương trình lãnh đạo doanh nghiệp của họ. (Q58)
- Nhu cầu chưa được đáp ứng trong quy trình lập ngân sách hoặc hoạch định có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Sở tin rằng việc cấp ngân quỹ cho hoạt động huấn luyện về thiết kế chú trọng đến con người cũng như các hoạt động huấn luyện khác lưu ý đến thành phần nhân khẩu khi cung cấp dịch vụ khách hàng sẽ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. (Q62, 67)
- Sở cung cấp các biện pháp đánh giá để đo lường tiến độ thực hiện trong mỗi lĩnh vực ưu tiên trong số 6 lĩnh vực ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố. Các biện pháp đánh giá có thể cụ thể hơn và có trọng tâm để có thể đánh giá được. (Q65)

Các Nguy Cơ

- Do cơ cấu ngân sách nên không thể theo dõi các khoản đầu tư khuyến khích sự bình đẳng và hòa nhập (Q52-54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Đãi thọ ngân quỹ cho các chương trình và dịch vụ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ NĂNG LƯỢNG AUSTIN

- Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp công cộng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.
- Mặc dù sở có ngân quỹ đài thọ cho các hoạt động, chương trình và dịch vụ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, không có bất kỳ hạng mục nào trong ngân sách phản ánh các nỗ lực đó. Đây là các nỗ lực liên quan và được đài thọ: tiếp cận cộng đồng, phương tiện chuyên chở thay thế, bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng trong quy trình thiết lập mức giá, tiết kiệm năng lượng và giá rẻ và các bản khảo sát ý kiến về mức độ hài lòng của thân chủ. Với điều kiện là mức độ chi tiết của các khoản ngân quỹ chi tiết cho mỗi hạng mục là bước tiếp theo, tuy nhiên có thể có các hạn chế về lý do tại sao vẫn chưa hoặc không thể thực hiện được. (Q56)
 - Lệ Phí Quyền Lợi Khách Hàng, một khoản thuế dựa trên mức năng lượng sử dụng, có thể có lợi một cách bất hợp lý cho một số người so với những người khác bởi vì mức lệ phí này phụ thuộc vào gia cư và nhóm chương trình được đài thọ, vốn không được sử dụng một cách bình đẳng trong Thành Phố. Có các giới hạn pháp lý đối với việc trợ cấp chéo, có thể diễn ra qua các mức giá và chương trình phục hồi, còn theo luật Sở không thể sử dụng các chương trình để tập trung vào các nhóm dân số cụ thể. (Q57)
 - Các chính sách, phương thức thực hiện có thể vô ý phục vụ lợi ích, tạo gánh nặng hoặc thiệt thòi những người khác. Các chương trình được thiết kế để đạt các mục tiêu của Thành Phố, chẳng hạn như các chương trình tiết kiệm năng lượng và công nghệ điện, ảnh hưởng đến khách hàng nhưng không đi quá thành phần khách hàng. Các chương trình sẽ cần được mở rộng để có phạm vi tiếp cận rộng hơn và mang lại lợi ích lớn hơn cho Thành Phố. Chi phí của các dịch vụ và các khoản thuế suất kèm theo có thể là gánh nặng đối với một số người vì người dân trả cùng một mức phí bất kể thu nhập, do đó làm tăng gánh nặng chi phí năng lượng đối với những người có thu nhập thấp hơn. (Q68)

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
SỞ CỨU HỎA**

Ban Sở	SỞ CỨU HỎA
Website	http://www.austintexas.gov/department/fire
Năm thành lập	1841
Quy Mô Nhân Viên	1059
Thành Phần Nhân Viên	73,7% Người da trắng/ 5,2% Người da đen/ 1,8% Người Á châu/ 18,4% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 0,5% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 0,2% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$202,969,945
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	Là cơ quan đi đầu trong ngành dịch vụ cứu hỏa, Sở Cứu Hỏa Austin bảo vệ tính mạng và tài sản thông qua nhiều hoạt động giáo dục về an toàn và phòng ngừa hỏa hoạn, ngoài việc tiếp ứng nhanh và hiệu quả trong các trường hợp khẩn cấp.
Các Chương Trình và Dịch Vụ	AFD Patch, Lắp Đặt Ghế Xe, An Toàn Trẻ Em và Giáo Dục về Hỏa Hoạn (SAFE), Tìm Trạm Cứu Hỏa, Cơ Quan Dẫn Giải của Sở Cứu Hỏa, Trụ Nước Cứu Hỏa, Thanh Tra Cứu Hỏa, Điện Mạ Ngôi Nhà để Bảo Đảm An Toàn Chống Hỏa Hoạn, Tới Tham Quan Trạm Cứu Hỏa, Giấy Phép Sử Dụng Pháo Hoa, Chuông Báo Động Khói Miễn Phí, Kiểm Tra Nguy Cơ Hỏa Hoạn Tại Nhà và Lắp Đặt Máy Báo Động Khói, Yêu Cầu Cung Cấp Báo Cáo Sự Cố Hỏa Hoạn, Giấy Phép AFD, Kiểm Tra Năng Lực Thể Chất của Ứng Cử Viên, Các Mẹo Nhỏ về An Toàn Chống Hỏa Hoạn và Bảo Vệ Tính Mạng, Bộ Luật Xây Dựng Ngăn Ngừa Hỏa Hoạn, Việc Làm Thực Tập Sinh Cứu Hỏa, Ủy Ban Hoạch Định Ứng Phó với Trường Hợp Khẩn Cấp Địa Phương - Cấp II, Chương Trình Các Thiên Thần Đỏ (RAP).
Đối Tượng Phục Vụ	Cư dân thành phố Austin và khách thăm.

Các Điểm Mạnh

- Thu thập dữ liệu nhân khẩu khác về các thân chủ, cụ thể là dữ liệu về giới tính và diện cựu chiến binh (Q13)
- So sánh thành phần nhân viên với thành phần thân chủ: AFD biết rõ về thành phần nhân khẩu của thành phố và sở, và muốn sở có thành phần nhân sự phù hợp với thành phần nhân khẩu của thành phố. Hiện tại, sở có thành phần nhân viên đại diện rõ nét nhất cho thành phần dân số của Thành Phố, đó là các nhân viên cứu hỏa Người Da Đen, và nhân viên Người Da Đen cũng như Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha. Nếu so sánh, các Nhân Viên Cứu Hỏa là Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha có tỷ lệ đại diện thấp hơn. (Q14)
- Các phương thức tuyển dụng và thuê nhân viên có thành phần đa dạng bao gồm xét duyệt kế hoạch tuyển dụng theo chu kỳ và tập trung tuyển dụng nhân sự là Người Da Đen và Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha. Họ đang áp dụng các phương pháp theo gợi ý của Sở Tư Pháp để tuyển dụng thành phần nhân sự chưa được đại diện đầy đủ tại các sự kiện (chẳng hạn như các trường đại học dành cho Người Da Đen và các hội chợ tuyển mộ binh lính). Sắc tộc và giới tính là hai vấn đề được lưu ý trong quá trình tuyển dụng. (Q15,16)
- Cố gắng bảo đảm rằng các chính sách tuyển dụng, các phương thức thực hiện và chương trình không ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu qua việc tiến hành phân tích thống kê điểm thi tuyển dụng. (Q22)
- Đánh giá tính hiệu quả của các nỗ lực thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Họ áp dụng phương pháp phân tích thành phần nhân khẩu của các đương đơn trong mỗi bước của tiến trình tuyển dụng nhằm xác định các bước có thể không được thực hiện bình đẳng. (Q23,24)
- Hợp tác với APD để xác định các ứng viên tuyển dụng quan tâm đến các nghề trong ngành an

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ CỨU HỎA

- toàn công cộng nhằm thúc đẩy bình đẳng sắc tộc trong quy trình tuyển dụng. (Q26)
- Có quy trình xác định thời điểm chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế. Phân công các biên dịch viên được nhận tiền thù lao để chuyển ngữ các văn bản, tài liệu và giao tiếp bằng tiếng Tây Ban Nha trong thời gian có mặt tại cơ sở. Tiếng Tây Ban Nha là ngôn ngữ duy nhất được thông dịch trong các buổi họp cộng đồng, tuy nhiên sở cũng cung cấp thông tin ở định dạng dễ sử dụng cho người khuyết tật bằng bất kỳ ngôn ngữ nào nếu có yêu cầu. Các tài liệu công cộng thường được chuyển ngữ sang tiếng Tây Ban Nha và thi thoảng cũng được chuyển ngữ sang các ngôn ngữ khác. (Q27)
 - Tổ chức các buổi họp sao cho dễ tiếp cận đối với người khiếm thính khi yêu cầu dịch vụ. (Q28)
 - Cung cấp các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế, sang nhiều ngôn ngữ và các phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị, trong đó bao gồm: ASL, các phương tiện trợ giúp đặc biệt bằng âm thanh cho người khiếm thị, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Hoa, tiếng Việt, và tiếng Đại Hàn. (Q29)
 - Cung cấp nhiều phương tiện trợ giúp đặc biệt nhằm khuyến khích sự tham gia của các thành viên cộng đồng: đồ ăn, tổ chức vào các buổi tối/ngày cuối tuần, tạo nhiều cơ hội, các hoạt động dành cho trẻ em, ASL, chuyển ngữ tài liệu/thông dịch, và địa điểm dễ tiếp cận cho người khuyết tật (Q34,35)
 - Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ, mặc dù không biết chắc về chất lượng nội dung. (Không thể xem báo cáo qua đường liên kết đã cho). (Q37,39)
 - Dữ liệu về mức độ hài lòng bao gồm cả phần phân tích thành phần nhân khẩu (Q38)
 - Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40)
 - Sử dụng một số phương pháp để đưa các cộng đồng người da màu tham gia vào các tiến trình hoạch định: các ủy ban cố vấn, các hội đồng và ban sở, và tăng cường tiếp cận hoặc tiếp cận có mục tiêu. (Q43)
 - Thu thập ý kiến phản hồi về một số nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia thông qua các bản khảo sát ý kiến (Q44,45)
 - Tạo cơ hội để hiểu trải nghiệm thực tế thông qua thảo luận sau các vụ việc hỏa hoạn ở nhà (Q46)
 - AFD có một số hạng mục ngân sách và nhân viên chuyên trách về thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, cụ thể là chuyên trách chuyển ngữ tài liệu và thông dịch cũng như mở rộng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc của nhân viên (Q52, 53, 54, 55, 56)
 - Hiện đang thực hiện ba ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố thông qua tuyển dụng có mục tiêu và thu thập dữ liệu hiệu quả hơn tại các sự kiện cộng đồng và khi ứng phó với các vụ hỏa hoạn. Dữ liệu có thể được sử dụng để bảo đảm là các dịch vụ được cung cấp một cách bình đẳng (Q64,65, 66)

Các Điểm Yếu

- Không thu thập dữ liệu nhân khẩu về các thân chủ phục vụ (Q8)
- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu (Q11)
- Không có hoạt động tiếp cận/giới thiệu thông tin/huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc (Q18,19)
- Chỉ nhận diện một ưu tiên mạnh về vấn đề bình đẳng. Mặc dù tập trung cải thiện các điểm yếu là tốt, sở có thể bỏ lỡ các cơ hội khác do chỉ tập trung vào một vấn đề như thế này. (Q21).
- Không có quy trình xác định thời điểm cung cấp các tài liệu để sử dụng cho người khiếm thị (Q28)
- Không có quy trình kiểm tra xác nhận trình độ đọc cho thông tin công cộng (Q30)
- Không có quy trình xác định thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định (Q31)
- Các Chiến Lược Hiện Tại nhằm khuyến khích cộng đồng tham gia tiến trình ra quyết định còn hạn chế. Họ có một Ủy Ban Cố Vấn Cộng Đồng về Cứu Hỏa (F-CAB), là ủy ban được ADF đưa vào tham gia trong 3 năm, tuy nhiên gần đây đã bị giải thể. Việc khuyến khích cộng đồng tham gia để phản hồi các yêu cầu gửi đến đường dây nóng có vẻ như mang tính chất giáo dục và một chiều (Xem nội dung trả lời các câu hỏi 31 và 36). Sở hạn chế các hoạt động khuyến khích tham gia thay vì cố gắng phản hồi nhiều yêu cầu. (Xem nội dung trả lời cho Q33) (Q32)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ CỨU HỎA

- Quy trình thông báo cho cộng đồng về các cơ hội khuyến khích tham gia thông qua các bản thông cáo báo chí trên mạng truyền thông. Quy trình này hạn chế đáng kể việc tiếp cận và số lượng các cá nhân sẽ tham gia. (Q33)
- Không có quỹ trợ cấp để giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất hợp lý đến các cộng đồng người da màu (Q50,51)
- Không đưa các bên hữu quan tham gia vào quy trình lập ngân sách (Q59)

Các Cơ Hội

- Các ý tưởng để bảo đảm thành phần nhân viên đa dạng về sắc tộc/chủng tộc là ưu tiên lớn nhất của Ban trong vấn đề bình đẳng và họ đang tích cực hướng đến mục tiêu này. Muốn thiết lập một quy trình tuyển dụng chính quy chú trọng đến sự bình đẳng để thực hiện chỉ thị chấp hành của Bộ Tư Pháp năm 2014. (Q17,21)
- Huấn luyện về không phân biệt đối xử được cung cấp cho một số nhân viên và có thể mở rộng để tiếp cận nhiều nhân viên hơn. (Xem nội dung trả lời câu hỏi 61) (Q18,19)
- Sử dụng phân tích thống kê trong quy trình tuyển dụng để đánh giá ảnh hưởng bất lợi, tuy nhiên có thể sử dụng phân tích thống kê để đánh giá dữ liệu khác, để xem các chương trình có ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu hay không. (Q22)
- Ngoài việc phân tích dữ liệu nhân khẩu tại mỗi bước trong quy trình tuyển dụng, Sở cũng có thể tìm hiểu thêm những phần nào trong bài kiểm tra trình độ mà các ứng viên người da Đen và người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha còn làm chưa tốt, và cung cấp thêm các nguồn trợ giúp, chẳng hạn như huấn luyện, để cải thiện điểm thi hoặc bù đắp thiếu hụt trong lĩnh vực đó. (Q23,24)
- Chỉ xác định một ví dụ công việc với ban sở khác bằng cách chia sẻ đơn xin của các ứng viên tiềm năng nhằm cải thiện vấn đề bình đẳng sắc tộc trong các chính sách và chương trình. Có thể sử dụng phương pháp tương tự là chia sẻ đương đơn với EMS. Cũng có thể làm việc với các ban sở khác, không chỉ bó hẹp ở việc giải quyết các vấn đề bất bình đẳng trong quy trình tuyển dụng (Q26).
- AFD đang thay đổi các chiến lược khuyến khích tham gia từ việc có một ủy ban cố vấn cộng đồng sang khuyến khích cộng đồng tham gia vào quy trình ra quyết định. Đây là cơ hội để thiết kế một chiến lược khuyến khích cộng đồng tham gia toàn diện trên toàn Sở. AFD thuê một Trưởng Ban Tiếp Thị và Thông Tin Công Cộng và có mục Tiếp Cận. Sở có thể tận dụng tốt hơn các nhân viên này để xác định thứ tự ưu tiên và lên kế hoạch đáp ứng nhu cầu cao về yêu cầu tham gia. (Xem nội dung trả lời cho Q33). (Q32)
- Các bản khảo sát ý kiến được dùng để thu thập ý kiến phản hồi còn hạn chế ở một ban sở hoặc do nhân viên điền. Cơ hội là mở rộng việc sử dụng các bản khảo sát ý kiến cho càng nhiều sự kiện tiếp cận cộng đồng càng tốt, với mục tiêu có được ý kiến phản hồi trực tiếp từ những người tham gia. (Q45)
- Sở hỗ trợ các cộng đồng sau mỗi vụ hỏa hoạn tại gia nghiêm trọng, qua đó không chỉ cung cấp cơ hội giáo dục, mà còn là cơ hội để có được ý kiến nhận xét từ phía cộng đồng. Việc khuyến khích tham gia có thể đạt được bằng cách bổ sung chi phí ở mức tối thiểu vì hiện đã có các tài nguyên dành riêng cho việc hỗ trợ. (Q46)
- Các điều chỉnh ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Sở quyết định tái phân bổ một phần ngân quỹ nhằm giảm nhẹ nguy cơ hỏa hoạn và giáo dục kiến thức từ khu vực miền Tây Austin đến miền Đông Austin. (Q58).
- Các ý tưởng để đưa các bên hữu quan tham gia vào quy trình lập ngân sách. Có kế hoạch xây năm trạm cứu hỏa mới trong vòng sáu năm tới và đưa cộng đồng tham gia vào quy trình ra quyết định. Sẽ sử dụng cơ hội này để lưu ý đến các quan điểm và kinh nghiệm của các cộng đồng người da màu gần các trạm cũ và mới. Ngoài ra, sở dự kiến đưa cộng đồng tham gia vào việc mở rộng các khóa huấn luyện CPR ngắn được tổ chức trên toàn Thành Phố. (Q60)
- Các nhu cầu chưa được đáp ứng trong vấn đề lập ngân sách hoặc hoạch định có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. AFD có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc bằng nguồn ngân quỹ bổ sung cho tuyển dụng và thuê nhân viên, chẳng hạn như phần mềm, các công cụ và chuyên gia tư vấn, và huấn luyện cho các nhân viên cứu hỏa về năng lực văn hóa. (Q62, 67)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ CỨU HỎA

- Dự kiến thực hiện hai ưu tiên của hội đồng Thành Phố về cung cấp giáo dục kiến thức liên quan đến cháy rừng và lắp đặt máy báo động khói. Có thể kết hợp dữ liệu địa lý với dữ liệu nhân khẩu nhằm xác định và khắc phục các vấn đề bất bình đẳng trong thực hiện chương trình. Hiện đang tuyển dụng các học viên cứu hỏa và có các cuộc họp hàng tuần nhằm thảo luận về tiến độ thực hiện cũng như tìm kiếm các ý tưởng cải tiến các phương pháp tuyển dụng, chẳng hạn như sử dụng mạng truyền thông xã hội. Đây là cơ hội đúng lúc để cải thiện thành phần đa dạng của nhân viên. (Q64,65, 66)
- Sở đang tổ chức huấn luyện bơi lội, như là một cách để bắt kịp cho các ứng cử viên có thể không có cơ hội học bơi thành thạo khi còn nhỏ. Sở có thể hợp tác thêm với các ban sở khác để đầu tư vào các chương trình bơi lội cho thanh thiếu niên người da màu nhằm mở rộng cơ hội học kỹ năng này từ khi còn nhỏ. (Q68)

Các Nguy Cơ

- Các giới hạn về số ứng cử viên có thể được sàng lọc cho một vị trí có thể khiến các ứng cử viên người da màu đủ trình độ không thể qua được toàn bộ quy trình tuyển dụng. Cũng có thể có các bước bắt buộc khác trong quy trình tuyển dụng góp phần dẫn đến các vấn đề bất bình đẳng, chẳng hạn như các bài thi viết và xác minh lý lịch tài chính. (Q24)
- Do cơ cấu ngân sách nên không thể theo dõi các khoản đầu tư khuyến khích sự bình đẳng và hòa nhập (Q52- 54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Đài thọ ngân quỹ cho các chương trình và dịch vụ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp công cộng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.
- Làm lợi, gây gánh nặng hoặc gây thiệt thòi một cách bất hợp lý trong ngân sách. Có nhiều ngân quỹ hơn dành riêng cho giáo dục kiến thức về cháy rừng và giảm nhẹ nguy cơ cháy rừng ở khu vực miền Tây Austin, nơi địa hình dễ có nguy cơ gặp cháy rừng hơn, và có đại đa số dân cư là người da trắng. Dành ít ngân quỹ hơn cho hoạt động giảm thiểu các đám cháy brush thường hay gặp hơn ở miền Đông Austin, nơi có cộng đồng người da Đen và người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha đông hơn. (Q57, 61)
- Các chính sách và phương thức thực hiện có thể vô tình làm lợi, tạo thêm gánh nặng hoặc gây thiệt thòi những người khác bao gồm loại các ứng cử viên từng có hồ sơ bị bắt giữ và phần huấn luyện bơi trong quy trình tuyển dụng. (Q68)

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
VĂN PHÒNG CÁCH TÂN**

Ban Sở	VĂN PHÒNG CÁCH TÂN
Website	http://www.austintexas.gov/department/innovation-office-programs https://cityofaustin.github.io/innovation/
Năm thành lập	2014
Quy Mô Nhân Viên	8-13)
Thành Phần Nhân Viên	69% Người da trắng/ 0% Người da đen/ 15% Người Á châu/ 15% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 0% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 0% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$732,538
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	<i>Văn Phòng Cách Tân là nơi nghiên cứu giải pháp cho các khó khăn trở ngại phức tạp mà Thành Phố Austin đối mặt, sử dụng các phương pháp tư duy thiết kế và tư duy nhanh nhạy. Văn Phòng làm việc với các ban sở khác của Thành Phố để nghiên cứu tìm hiểu, thiết kế và định hình các khái niệm và giải pháp ở giai đoạn đầu, giúp thúc đẩy các mục tiêu chiến lược của thành phố Austin</i>
Các Chương Trình và Dịch Vụ	<i>Tư Vấn và Hội Thảo, Bloomberg iTeam, Các Nhóm Thực Hành Cách Tân, Chương Trình Nghiên Cứu Sinh, Chính Phủ Công Khai, Chương Trình Thúc Đẩy Ý Tưởng</i>
Đối Tượng Phục Vụ	<i>Nhân Viên Thành Phố Austin</i>

Các Điểm Mạnh

- Giới thiệu thông tin cho nhân viên mới bao gồm bối cảnh về lịch sử phân biệt sắc tộc ở Austin và mô hình thúc đẩy sự bình đẳng do Văn Phòng Bình Đẳng thiết lập. (Q18,19)
- Thiết lập một số vấn đề rất được ưu tiên liên quan đến sự bình đẳng, trong đó bao gồm thừa nhận lịch sử phân biệt chủng tộc và đưa những người bị ảnh hưởng tham gia vào quy trình thiết kế. Có thể làm nhiều hơn để nhận biết các ưu tiên khác, do đó đây cũng được coi là một cơ hội. (Q21)
- Cộng tác với các ban sở khác của Thành Phố để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Văn Phòng Cách Tân được cơ cấu để làm việc với các ban sở khác của thành phố, vì vậy sự hợp tác là yếu tố có sẵn trong công việc mà họ thực hiện. Họ sử dụng một phương pháp cùng thiết lập, đưa cách nhìn của các nhóm dân số bị ảnh hưởng vào việc thiết kế biện pháp can thiệp. Họ cũng tiếp cận các dự án từ lăng kính sự bình đẳng. Việc áp dụng cả hai cách làm này thúc đẩy bình đẳng sắc tộc tại các ban sở khác làm việc với họ. Một ví dụ là giúp các ban sở thu thập dữ liệu nhân khẩu về các thành phần dân số phục vụ để đưa vào thông tin này khi đánh giá ảnh hưởng của các dịch vụ. (Q26)
- Kiểm tra xác nhận trình độ đọc cho thông tin công cộng bằng cách sử dụng các công cụ trực tuyến nhằm bảo đảm trình độ đọc không quá trình độ lớp 8. (Q30)
- Xác định rõ quy trình thu thập ý kiến nhận xét của cộng đồng. Họ sử dụng một quy trình cùng thiết lập và họ cũng tạo ra sự minh bạch thông qua các quy trình phản hồi. (Q32)
- Mặc dù họ không có nhiều sự kiện cộng đồng, tuy nhiên khi có thì họ cố gắng cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt nhằm khuyến khích các thành viên cộng đồng tham gia, chẳng hạn như: đồ ăn, tổ chức vào các buổi tối và ngày cuối tuần, cung cấp nhiều cơ hội, ASL, chuyển ngữ tài liệu và thông dịch, và địa điểm dễ tiếp cận cho người khuyết tật. (Q34)
- Áp dụng nhiều phương pháp để đưa các cộng đồng người da màu tham gia các quy trình hoạch định (Q43)
- Thu thập ý kiến phản hồi về các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia (Q44,45)
- Tạo cơ hội để hiểu trải nghiệm thực tế thông qua các nhóm tọa đàm (Q46)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG CÁCH TÂN

- Ngân quỹ trợ cấp của sở giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất hợp lý đến các cộng đồng người da màu. Họ nhận được một ngân khoản trợ cấp để giải quyết tình trạng vô gia cư. Mặc dù tình trạng vô gia cư ảnh hưởng đến tất cả các sắc tộc và chủng tộc, các cư dân người Da Đen có tỷ lệ đại diện bất hợp lý trong thành phần dân số vô gia cư. (Q50,51)
- Dự án khắc phục tình trạng vô gia cư là ví dụ nổi bật về cách thức Văn Phòng Cách Tân đang giải quyết vấn đề bình đẳng sắc tộc thông qua các ưu tiên của hội đồng Thành Phố (Q64,65, 66)

Các Điểm Yếu

- Không thu thập dữ liệu nhân khẩu về các thân chủ phục vụ (Q8)
- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu (Q11)
- So sánh thành phần nhân viên với thành phần thân chủ: Không có nhân viên Người Da Đen, không có Thổ Dân Châu Mỹ Da Đỏ do các hoạt động tuyển dụng đối với các thành phần dân số này còn chưa hiệu quả. (Q14)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của khách hàng, tuy nhiên không có phần chia nhỏ theo thành phần nhân khẩu. Các thân chủ được định nghĩa là những người hợp tác từ các ban sở khác, vì vậy trên thực tế không có dữ liệu nào được thu thập từ người sử dụng trực tiếp. (Q38)
- Không đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40)
- Không có nhân viên chuyên trách về thúc đẩy bình đẳng sắc tộc (Q55)
- Không đưa các bên hữu quan tham gia vào quy trình lập ngân sách và không tư vấn về cách thức giúp quy trình này có thành phần đa dạng hơn (Q59, 60).

Các Cơ Hội

- Các phương pháp sử dụng để tuyển dụng và thuê nhân viên có thành phần đa dạng cho thấy hiệu quả ở một số lĩnh vực, tuy nhiên không bảo đảm thành phần đa dạng hoặc tỷ lệ đại diện trong cơ quan. Văn Phòng thể hiện mong muốn trong việc thúc đẩy các nỗ lực của văn phòng trong việc tuyển dụng các chuyên gia Người Da Đen, tuy nhiên cần giúp đỡ. (Q15,16)
- Các ý tưởng bảo đảm thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc của nhân viên: thúc đẩy nhiều hơn nữa công việc của Văn Phòng Bình Đẳng và đưa huấn luyện về chống kỳ thị sắc tộc và tổ chức cơ cấu cộng đồng trở thành một phần chính thức của quy trình giới thiệu thông tin cho nhân viên mới tại Văn Phòng Cách Tân. (Q16,17)
- Có bước quy trình giới thiệu thông tin cho nhân viên mới về vấn đề bình đẳng và phân biệt sắc tộc, tuy nhiên không đánh giá mức độ hiệu quả của bước này, mà chỉ đánh giá mức độ hài lòng (Q20)
- Xác định thành phần đa dạng là vấn đề rất được ưu tiên liên quan đến bình đẳng sắc tộc đối với Văn Phòng. Các ưu tiên khác đã ghi không chỉ dành riêng cho vấn đề sắc tộc. Có thể làm việc với văn phòng bình đẳng để thiết lập thêm các ưu tiên khác liên quan đến bình đẳng sắc tộc. (Q21)
- Đang cố gắng thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, tuy nhiên không đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực này, trong khi đây là bước tiếp theo nên thực hiện. Ảnh hưởng bất lợi được giảm thiểu thông qua quy trình cùng thiết lập. Tuy nhiên mức độ hiệu quả của phương pháp này đối với việc tránh ảnh hưởng bất lợi đã không được đánh giá và không có các chương trình hay chính sách cụ thể đề cập đến vấn đề ảnh hưởng bất lợi. (Q23,24)
- Văn Phòng Cách Tân không đánh giá hiệu quả của các nỗ lực của văn phòng trong việc thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Họ làm việc với các chương trình của Thành Phố là các bên thực hiện, do đó ảnh hưởng của bình đẳng sắc tộc gần như chỉ là gián tiếp. Họ đã thiết lập một số ý tưởng về cách thức đánh giá mức độ hiệu quả của các công việc mà họ thực hiện và Văn Phòng Bình Đẳng có thể hỗ trợ việc thiết lập, hoàn thiện và sắp xếp ưu tiên các nỗ lực này. (Q25).
- Văn Phòng Cách Tân hướng dẫn cách lập các web công cộng sao cho hiện sử dụng cho người khuyết tật và dễ hiểu giữa các ban sở của Thành Phố Austin. Họ chuyển ngữ các website sang nhiều ngôn ngữ không phải là tiếng Anh (tiếng Tây Ban Nha, tiếng Ả-Rập, tiếng Việt) và lưu hồ sơ các quy trình của họ để giúp đỡ các cơ quan khác cũng làm tương tự. Nhân viên cũng giúp các website của Thành Phố Austin để sử dụng hơn cho người khuyết tật bằng cách thiết kế

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG CÁCH TÂN

các trang web này tương thích với các máy đọc màn hình dành cho người khiếm thị. Công việc cải tiến mức độ dễ dàng tiếp cận của trang web là thành quả dễ dàng mà toàn Thành Phố có thể học theo. (Q27,28,29)

- Vì đối tượng độc giả chính là các ban sở khác, nên họ không thường xuyên tổ chức các buổi họp công cộng, nhưng khi làm như vậy thì lại bỏ lỡ các cơ hội cung cấp dịch vụ chuyển ngữ tài liệu và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khuyết tật. Họ lưu hồ sơ các bài học rút kinh nghiệm có thể áp dụng để làm tốt hơn nữa mặt này. (Q27,28,29)
- Họ đang nghiên cứu cách khuyến khích cộng đồng tham gia - nên sử dụng hệ thống nào và thời điểm sử dụng. Tuy nhiên, họ có thể đưa cộng đồng tham gia thậm chí còn sớm hơn - giúp nhận diện và định nghĩa các vấn đề. (Q31)
- Sử dụng nhiều phương pháp để khuyến khích cộng đồng tham gia, chẳng hạn như các cuộc họp gặp trực tiếp, phương tiện truyền thông xã hội và danh sách đối tượng phục vụ. Cần phương pháp tiếp cận cộng đồng bình dân hơn và ít chú trọng hơn đến các phương pháp phụ thuộc vào công nghệ. (Q33)
- Các điều chỉnh ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Phần lớn ngân sách là cho nhân sự, vì vậy các ban sở hình dung thay đổi lớn nhất diễn ra thông qua việc hướng các đầu tư vào hoạt động tuyển dụng thành phần nhân lực đa dạng. (Q58)
- Một nhu cầu chưa được đáp ứng trong vấn đề lập ngân sách hoặc hoạch định có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc đang mở rộng quy trình cùng thiết lập mà họ sử dụng cho các ban sở khác, có thể là thông qua huấn luyện và các buổi hội thảo. (Q62, 67)

Các Nguy Cơ

- Thành phần chuyên gia là người da Đen không chiếm tỷ lệ thích hợp trong các ngành Công Nghệ, Thiết Kế và Cách Tân, do đó khó tuyển dụng thành phần nhân lực đa dạng. Sở sẽ cần phải thoát khỏi cách làm thông thường để áp dụng các phương pháp sáng tạo và có chủ đích nhằm tiếp cận những người chưa có tỷ lệ đại diện thích hợp trong ngành của mình. (Q14)
- Gánh nặng hoặc sự thiệt thòi một cách bất hợp lý trong ngân sách được phản ánh thông qua thiếu ngân quỹ mục tiêu để tuyển dụng nhân viên có thành phần đa dạng. (Q61,64)
- Ngân sách của họ không phản ánh hướng đi thúc đẩy sự bình đẳng và các cơ cấu ngân sách khiến cho không thể theo dõi các hoạt động đầu tư giúp thúc đẩy sự bình đẳng và hòa nhập (Q52-54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp công cộng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
- Các quy định hướng dẫn về thu mua của thành phố và tiểu bang có thể là rào cản tiếp cận cho các doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp của người sắc tộc thiểu số muốn ký hợp đồng với Thành Phố. (Q68)

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
CƠ QUAN GIA CƯ KHU PHỐ VÀ PHÁT TRIỂN CỘNG**

Ban Sở	CƠ QUAN GIA CƯ KHU PHỐ VÀ PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG
Website	http://www.austintexas.gov/department/housing
Quy Mô Nhân Viên	53
Thành Phần Nhân Viên	39% Người da trắng/ 21% Người da đen/ 5% Người Á châu/ 23% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 2% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 10% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$20,795,507
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	<i>Sứ mệnh nhiệm vụ của NHCD là cung cấp các dịch vụ phát triển cộng đồng và gia cư nhằm phục vụ lợi ích của các cư dân hội đủ điều kiện, để họ có thể tiếp cận các khu phố sầm uất và tăng cơ hội sống tự túc.</i>
Các Chương Trình và Dịch Vụ	<i>Gia cư giá rẻ, trợ giúp tiền Đặt Cọc trả trước (Down payment), Giáo Dục Kiến Thức cho Người Mua Nhà, Trợ Giúp Chủ Sở Hữu Nhà, Sơ Đồ Gia Cư Chiến Lược của Austin, Chương Trình Tiên Khởi Cộng Đồng Phát Triển Bền Vững Colony Park, Gia Cư Công Bằng và Cho Vay Công Bằng, Trợ Cấp Nhà Thầu Xây Gia Cư, Quỹ Tín Thác Gia Cư, Gia Cư Giá Rẻ Dài Hạn, Bảo Vệ Chống Gian Lận, Cho Vay Thế Chấp Mua Nhà, Tái Thiết Khu Phố và Khu Thương Mại, Gia Cư Trợ Giúp Cố Định, Chính Sách và Hoạch Định, Các Nguồn Trợ Giúp cho Nhà Thầu, Các Nguồn Trợ Giúp cho Người Mua Nhà, Các Nguồn Trợ Giúp cho Chủ Sở Hữu Nhà, Các Nguồn Trợ Giúp cho Người Thuê Nhà, Mục 3, Trợ Giúp Tiểu Doanh Nghiệp, Dự Án Đặc Biệt và Các Chương Trình Cộng Đồng</i>
Đối Tượng Phục Vụ	<i>Các thành viên cộng đồng có lợi tức thấp và lợi tức rất thấp ở Austin</i>

Các Điểm Mạnh

- Đánh giá sắc tộc/chủng tộc của các thân chủ là đối tượng phục vụ của các chương trình được nhận trợ cấp của Sở Gia Cư và Phát Triển Đô Thị liên bang (HUD) (Q8)
- Xác định các ưu tiên rõ ràng/mạnh về thúc đẩy bình đẳng thông qua Kế Hoạch Thực Hiện Mục Tiêu Gia Cư Công Bằng (FHAP), trong đó bao gồm 32 ưu tiên ảnh hưởng trực tiếp đến các cộng đồng người da màu. Kế hoạch được thiết lập qua một quy trình hợp tác với ý kiến đóng góp của thành viên cộng đồng và chuyên trách vấn đề giảm các mặt bất bình đẳng. Tuy nhiên, FHAP mới chỉ dành cho một phần công việc của họ và không có các ưu tiên bình đẳng chính thức trên toàn sở. (Q21)
- NHCD đang thực hiện FHAP và sơ đồ gia cư chiến lược cùng với 15 ban sở khác nhằm cung cấp gia cư giá rẻ tại khu vực miền Đông Austin và cho các cộng đồng người da màu. (Q26)
- Cung cấp các dịch vụ chuyển ngữ cho những người có trình độ Anh ngữ hạn chế, cho nhiều ngôn ngữ và các phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị, trong đó bao gồm: ASL, chữ nổi Braille hoặc các phương tiện trợ giúp đặc biệt bằng Bảng Âm Thanh cho người khiếm thị, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Hoa, tiếng Việt, tiếng Ả-Rập, và tiếng Đại Hàn. (Q29)
- Sử dụng nhiều phương pháp để thông báo cho cộng đồng về các cơ hội tham gia, trong đó bao gồm: các thông cáo báo chí qua đài phát thanh, truyền hình, ấn bản và các kênh tin tức báo giấy và báo điện tử; truyền thông qua list-serve cho các thành viên cộng đồng và các tổ chức cộng đồng; đăng trên các diễn đàn cộng đồng, các bảng tin và ứng dụng; thông báo trên website của ban sở và các trang mạng khác của ban sở; và ở mức độ thấp hơn, đăng trên mạng truyền thông xã hội và thông qua việc phân phát các tờ thông tin cho đối tượng mục tiêu. (Q33)
- Các phương tiện trợ giúp đặc biệt được cung cấp nhằm khuyến khích sự tham gia của các thành viên cộng đồng: đồ ăn, tổ chức vào buổi tối/ngày cuối tuần, nhiều cơ hội, dịch vụ chuyển ngữ tài liệu/thông dịch, địa điểm dễ tiếp cận cho người khuyết tật) Tất cả các phương tiện trợ giúp đặc biệt đều không được cung cấp cho mọi cơ hội tham gia, mà phụ thuộc vào chiến lược khuyến khích

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở CƠ QUAN GIA CƯ KHU PHỐ VÀ PHÁT TRIỂN CỘNG

tham gia được sử dụng. (Q34)

- Áp dụng nhiều phương pháp nhằm đưa các cộng đồng người da màu tham gia vào các tiến trình hoạch định: các ủy ban cố vấn, các hội đồng và ban sở bộ, các buổi họp cộng đồng có mục tiêu, các nhóm hữu quan, các nhóm thảo luận, và tăng cường tiếp cận hoặc tiếp cận có mục tiêu, và trả thù lao tham gia. (Q43)
- Cung cấp cơ hội để hiểu về trải nghiệm thực tế, trong đó bao gồm: nộp đơn xin các dịch vụ của sở, các nhóm thảo luận với thân chủ và tham gia vào một hoạt động đếm dân số vô gia cư vào một thời điểm nhất định. (Q46)
- Ngân quỹ trợ cấp của Sở giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất hợp lý đến các cộng đồng người da màu. Sử dụng ngân quỹ trợ cấp để cung cấp các dịch vụ gia cư cho những người có thu nhập thấp và các cộng đồng người da màu, ngừng áp dụng các chính sách mang tính chất kỳ thị chủng tộc, và tham gia phát triển cộng đồng trong các khu phố có nhiều cư dân là người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha và người Mỹ gốc Phi châu. (Q50,51)
- Đưa các bên hữu quan tham gia vào quy trình lập ngân sách (Q59)

Các Điểm Yếu

- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu (Q11)
- So sánh thành phần nhân viên với thành phần thân chủ. Mặc dù xét về tổng thể, nhân viên có thành phần đa dạng hơn các thân chủ, tuy nhiên ban lãnh đạo điều hành có xu hướng chủ yếu là người da Trắng. (Q14)
- Các phương thức áp dụng để tuyển dụng và thuê nhân viên có thành phần đa dạng. Tuân thủ các quy chế của Cơ Quan Dân Sự Thành Phố và các yêu cầu về nhân sự của Công Ty, tuy nhiên điều này vẫn chưa đủ. (Q15,16)
- Không có hoạt động giới thiệu thông tin/huấn luyện về vấn đề bình đẳng và phân biệt chủng tộc. Điều này đặc biệt liên quan đối với cơ quan này vì gia cư bị ảnh hưởng trực tiếp bởi các chính sách từ trước đến nay vốn mang tính chất kỳ thị sắc tộc của Austin (Q18,19)
- Không đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực cải tiến vấn đề bình đẳng sắc tộc. Sở theo dõi các hoạt động phù hợp với FHAP nhưng không đánh giá tiến độ thực hiện. (Q23,24)
- Không có chính sách hay quy trình xác định thời điểm chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế. Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu và thông dịch được cung cấp tùy theo từng trường hợp. (Q27)
- Không có một quy trình xác định thời điểm cung cấp các tài liệu và các buổi họp để sử dụng cho người khiếm thính và khiếm thị. Ít nhất tuân thủ các Tiêu Chuẩn của Thành Phố và cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt và hợp lý khi có yêu cầu. (Q28)
- Không có một quy trình kiểm tra xác nhận trình độ đọc cho thông tin công cộng (Q30)
- Không có một quy trình tiêu chuẩn để thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của khách hàng đối với các chương trình và dịch vụ. Đã thu thập các bản khảo sát ý kiến đối với một số dịch vụ dành cho thân chủ, tuy nhiên bỏ lỡ cơ hội thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng đối với các dự án quy mô lớn. (Q37,39)
- Không đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40)
- Không thu thập ý kiến phản hồi về các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia (Q44,45).
- Không có nhân viên chuyên trách về thúc đẩy bình đẳng sắc tộc (Q55)

Các Cơ Hội

- Thu thập dữ liệu về sắc tộc/chủng tộc của các thân chủ phục vụ, tuy nhiên không thu thập dữ liệu về các khác biệt. Thể hiện cơ hội đi xa hơn các yêu cầu báo cáo tối thiểu của HUD và phù hợp với những cách làm tốt nhất được đề cập trong Sổ Tay Hướng Dẫn Khuyến Khích Cộng Đồng Tham Gia và nhóm thực hiện Các Kết Quả Bình Đẳng. (Q8,11)
- NHCD đang làm theo chỉ dẫn của CPIO để thực hiện một kế hoạch trợ giúp ngôn ngữ nhằm áp dụng quy trình phục vụ những người có Trình Độ Thông Thạo Anh Ngữ hạn chế. (Q27)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở CƠ QUAN GIA CƯ KHU PHỐ VÀ PHÁT TRIỂN CỘNG

- Quy trình xác định thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định. Sở được định hướng bởi một kế hoạch khuyến khích cư dân tham gia rõ ràng và chắc chắn, theo yêu cầu của HUD. Ngoài ra, sự tham gia của cộng đồng diễn ra theo định kỳ và dành cho các dự án quy mô lớn. NHCD có thể áp dụng các tiêu chuẩn tương tự theo yêu cầu bắt buộc của HUD cho các chương trình khác của sở hoặc thúc đẩy kế hoạch để thực hiện các cải tiến trong các hoạt động tiếp cận hiện tại của sở. (Q31)
- Sử dụng nhiều chiến lược khác nhau để khuyến khích cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định, chẳng hạn như: các bản khảo sát ý kiến trực tuyến và trên giấy, các cuộc họp cộng đồng và các buổi trình bày cho các ủy ban. Mặc dù các phương pháp này thường không diễn ra, tuy nhiên vẫn được áp dụng khi cần. Một ngoại lệ là các cuộc họp của ủy ban được tổ chức hàng năm để cung cấp ý kiến đóng góp về các quyết định cấp ngân quỹ. Sở có cơ hội áp dụng các phương pháp này vào các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia hiện tại và áp dụng các phương pháp đó vào trong các quy trình khuyến khích cộng đồng tham gia của họ. (Q32)
- Lực lượng chống nguy cơ mất nhà của Thành Phố được tuyển chọn để tham gia Mạng Lưới Chính Sách Chống Nguy Cơ Mất Nhà và đã triển khai một số kế hoạch cũng như ý tưởng nhằm giảm bớt, ngăn ngừa hoặc giảm thiểu tình trạng mất nhà. (Q50,51)
- Sử dụng dữ liệu cơ hội 360 để xác định các địa điểm gia cư có khả năng ảnh hưởng bất lợi đến một số lợi ích bất hợp lý theo địa điểm. (Q57)
- Các điều chỉnh ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Với nguồn ngân quỹ bổ sung, sở có thể áp dụng phương pháp tiếp thị có trọng tâm cho các chương trình và dịch vụ của sở, và dành nhiều thời gian cũng như công sức hơn cho mục tiêu giảm thiểu tình trạng chính trang đô thị. (Q58).
- Để thực hiện các ưu tiên của hội đồng Thành Phố, các kế hoạch đánh giá cơ hội khuyến khích tham gia. (Q64,65, 66)

Các Nguy Cơ

- Mặc dù văn phòng có hỗ trợ một phần về gia cư giá rẻ, tuy nhiên việc đó chưa đủ để chiến thắng các mối đe dọa liên quan đến nhiều yếu tố đối với vấn đề giá cả hợp túi tiền mà Thành Phố Austin đang đối mặt. NHCD cung cấp giáo dục cho các nhân viên trong ngành tư nhân để giúp hỗ trợ hiệu quả hơn nhóm người có thu nhập thấp và các cộng đồng người da màu trong việc tạo dựng tài sản, tổ chức các lớp hướng dẫn người mua nhà miễn phí cho các gia đình có lợi tức trung bình thấp, và cung cấp thông tin cũng như giới thiệu đến các dịch vụ pháp lý. Các chương trình này có thể được phân tích nhằm bảo đảm rằng sở đang tiếp cận các cộng đồng bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi tình trạng thiếu gia cư giá rẻ và ngăn ngừa (hoặc ít nhất là không làm trầm trọng thêm) tình trạng chính trang đô thị. (Q22)
- Do cơ cấu ngân sách nên không thể theo dõi các khoản đầu tư khuyến khích sự bình đẳng và hòa nhập (Q52-54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Đãi thọ ngân quỹ cho các chương trình và dịch vụ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp công cộng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở CƠ QUAN GIA CƯ KHU PHỐ VÀ PHÁT TRIỂN CỘNG

- Chỉ có hạng mục trong ngân sách được cấp quỹ để tuyển dụng và thuê nhân viên, tuy nhiên không có hạng mục chi tiết. Chỉ một phần thời gian FTE được dành để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, tuy nhiên không được ghi thành hạng mục trong ngân sách. (Q53-56)
- Các thân chủ phải có mức thu nhập bằng hoặc thấp hơn 80% MFI, tuy nhiên thu nhập có thể không phải là cách tốt nhất để sắp xếp ưu tiên những người cần các giải pháp về gia cư hoặc những người trực tiếp bị ảnh hưởng bởi tình trạng mất nơi ở và chỉnh trang đô thị. (Q57)
- Không có dự định thực hiện tất cả các ưu tiên của hội đồng Thành Phố. (Q64)
- NHCD đang thực hiện một số ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố bằng cách ấn định mức phần trăm số căn nhà giá rẻ trong phạm vi mỗi địa hạt của hội đồng, điều này trên thực tế có thể vô tình dẫn đến các hậu quả bất lợi vì nhu cầu cần gia cư giá rẻ không đồng đều trên toàn Thành Phố. Ngoài ra, việc hạn chế số căn nhà có sẵn để cho thuê trên toàn Thành Phố Austin, có thể làm tăng giá đối với tất cả mọi người, do đó khiến cho tình trạng gia cư giá rẻ càng trầm trọng hơn. (Q66).
- Cần nguồn ngân quỹ để chú trọng nhiều hơn đến sự hợp tác giữa các ban sở để lập kế hoạch cung cấp gia cư công bằng và thiết lập một hệ thống danh sách chờ cho gia cư dành cho người có thu nhập thấp. Việc thiếu sự phối hợp thỏa đáng giữa các ban sở có thể ảnh hưởng bất lợi đến việc áp dụng Kế Hoạch Gia Cư Công Bằng. Thiết lập một danh sách chờ có thể có các hậu quả bất lợi không lường trước, và nếu được áp dụng thì phải được nghiên cứu thỏa đáng để tránh làm tăng thêm các vấn đề về mức giá hợp túi tiền và làm tăng thêm các khác biệt ở Austin. (Q67)
- Để tham gia chương trình chủ sở hữu nhà của NHCD, các cư dân Austin phải “sẵn sàng vay thế chấp mua nhà”. Các cộng đồng người da màu đối mặt với các khác biệt khiến khả năng “sẵn sàng vay thế chấp mua nhà” của họ bị suy giảm, và do đó ít có khả năng hưởng lợi từ chương trình hơn. (Q68).

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
SỞ HOẠCH ĐỊNH VÀ QUY HOẠCH VÙNG**

Ban Sở	SỞ HOẠCH ĐỊNH VÀ QUY HOẠCH VÙNG (PAZ)
Website	http://www.austintexas.gov/department/planning-and-zoning
Quy Mô Nhân Viên	51
Thành Phần Nhân Viên	68,6% Người da trắng/ 1,96% Người da đen/ 3,92% Người Á châu/ 15,7% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 1,96% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 0% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 7,84 % sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$8,721,772
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	Mục đích của Sở Hoạch Định và Quy Hoạch Vùng là cung cấp các dịch vụ hoạch định, bảo tồn và thiết kế để đưa Austin trở thành thành phố đáng sống nhất trên toàn quốc.
Các Chương Trình và Dịch Vụ	Imagine Austin, CodeNEXT, North Shoal Creek, Congress Avenue Urban Design Initiative, South Central Waterfront Initiative
Đối Tượng Phục Vụ	Các chủ sở hữu bất động sản và đại diện của họ, các nhóm khu phố, đại diện của các nhóm khu phố, các nhóm đặc quyền, người thuê nhà, chủ sở hữu doanh nghiệp và các thành viên khác trong cộng đồng.

Các Điểm Mạnh

- Đánh giá sắc tộc/chủng tộc của các thân chủ phục vụ. (Q8)
- Thu thập dữ liệu về các khác biệt trong nhóm đối tượng dân số mục tiêu. (Q11)
- Cung cấp cơ hội để thu thập các dữ liệu nhân khẩu khác về các thân chủ và phân tích dữ liệu đó. (Q13)
- Có rất nhiều sự quan tâm đến vấn đề bình đẳng trong sở, và các chương trình huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc đã được cung cấp cũng như chia sẻ thông tin trên toàn sở. (Q18,19)
- Cố gắng bảo đảm các chính sách/phương thức thực hiện và chương trình không ảnh hưởng đến các cộng đồng người da màu. Sở thực sự nỗ lực đưa cộng đồng tham gia vào tiến trình hoạch định, làm việc với các ban sở khác và sử dụng các công cụ cũng như tiêu chuẩn để xem xét các khía cạnh của dự án có thể ảnh hưởng bất lợi đến các thành viên cộng đồng. (Q22)
- Cộng tác với các ban sở khác của Thành Phố để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Hợp tác với nhiều ban sở trong các dự án quy mô lớn, dựa vào trải nghiệm khuyến khích công chúng tham gia và chuyên môn của họ, đồng thời cũng giúp điều phối các nỗ lực liên quan đến đánh giá sự bình đẳng. (Q26)
- Hiện áp dụng các quy trình xác định thời điểm chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế. Rất mạnh ở khâu cung cấp dịch vụ chuyển ngữ tài liệu cho tiếng Tây Ban Nha, mặc dù cũng thực hiện cả các ngôn ngữ khác. Đây có thể là một mặt cần cải tiến. Tạo cơ hội để tham gia, tổ chức các sự kiện bằng tiếng Tây Ban Nha và lưu ý đến dữ liệu nhân khẩu khi cung cấp các dịch vụ chuyển ngữ. (Q27)
- Cung cấp các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế cho nhiều ngôn ngữ và các phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị: ASL, phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị. (Q29)
- Hiện đang có các quy trình để xác định thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định. Sở sử dụng nhiều phương pháp khuyến khích cộng đồng tham gia khác nhau, tùy thuộc vào dạng dịch vụ, từ các buổi họp công cộng cho đến ý kiến đóng góp của công chúng, cho đến cùng thiết lập. Một số quy trình được xác định bởi các chính sách ở cấp độ tiểu bang và bộ luật phát triển đất đai. Hoạt động hoạch định lâu dài bao gồm đưa công chúng tham gia vào quy trình ngay từ đầu. (Q31)
- PAZ sử dụng một loạt các chiến lược khuyến khích thành viên cộng đồng tham gia vào tiến trình ra

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ HOẠCH ĐỊNH VÀ QUY HOẠCH VÙNG

quyết định: các sự kiện được tùy chỉnh và phân bổ theo vị trí địa lý; phân phát rộng rãi các bản khảo sát ý kiến để thu thập ý kiến phản hồi; các buổi trình bày và các buổi họp với các bên hữu quan trong cộng đồng; cung cấp các tài liệu tóm lược bằng nhiều ngôn ngữ khác nhau; và các sự kiện trưng bày quảng cáo tại các cửa tiệm ở mức độ hạn chế, các nhóm thảo luận và các buổi họp do cộng đồng điều hành. (Q32)

- Sử dụng nhiều phương pháp khác nhau để thông báo cho cộng đồng về các cơ hội tham gia, trong đó bao gồm: website, phương tiện truyền thông xã hội, email list serve và thư gửi qua đường bưu điện, các tờ thông tin phân phát cho các nhóm cộng đồng, ứng dụng khu phố láng giềng. Có thể tận dụng nhiều hơn theo cách thức gặp trực tiếp và truyền miệng. (Q33)
- Tất cả các phương tiện trợ giúp đặc biệt đều được cung cấp để khuyến khích các thành viên cộng đồng tham gia, tùy thuộc vào quy mô sự kiện và có các yêu cầu đặc biệt hay không: đồ ăn, tổ chức vào các buổi tối/ngày cuối tuần, tạo nhiều cơ hội, các hoạt động cho trẻ em, ASL, thông dịch/chuyển ngữ, phương tiện chuyên chở, và địa điểm dễ tiếp cận cho người khuyết tật. Họ cũng cung cấp các cơ hội tham gia trực tuyến. Phương tiện trợ giúp đặc biệt duy nhất chỉ được sử dụng một lần là phương tiện chuyên chở. (Q34)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ. Nội dung bản khảo sát ý kiến rất tốt và phản ánh nỗ lực tạo được ấn tượng với những người tham gia. Bản khảo sát ý kiến được cung cấp trên mạng trực tuyến và chỉ dành cho các dự án dài hạn. Nhờ có nhiều hoạt động khuyến khích tham gia như vậy, nên có rất nhiều cơ hội để thu thập ý kiến phản hồi, và theo nhiều cách - chẳng hạn như gặp trực tiếp tại các sự kiện. (Q37,39)
- Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40)
- Áp dụng nhiều phương pháp để đưa các cộng đồng người da màu tham gia vào các quy trình hoạch định: các ủy ban cố vấn, các buổi họp cộng đồng có trọng tâm, các nhóm hữu quan, các nhóm thảo luận, và tăng cường tiếp cận hoặc tiếp cận có mục tiêu (Q43)
- Ngân quỹ trợ cấp của sở trực tiếp giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất hợp lý đến các cộng đồng người da màu (Q50, 51)
- Có các hạng mục ngân sách thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, trong đó bao gồm ngân sách cho huấn luyện, ngân quỹ trợ cấp và các cuộc họp công cộng. (Q52, 53, 54, 56)
- Sở hiện đang thực hiện tất cả các ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố thông qua các chương trình tiên khởi sáng tạo. Họ thể hiện ví dụ điển hình về các kế hoạch khắc phục vấn đề bình đẳng sắc tộc thông qua việc cùng ra quyết định. (Q64, 65, 66)

Các Điểm Yếu

- So sánh thành phần nhân viên với thành phần thân chủ cho thấy tỷ lệ người da trắng và người cao tuổi trong nhân viên và thân chủ là quá nhiều, so với Thành Phố Austin và không có tỷ lệ đại diện thích hợp cho thành phần cư dân là người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha. (Q14)
- Không có một quy trình xác định thời điểm cung cấp các tài liệu và các buổi họp để sử dụng cho người khiếm thính và khiếm thị. Các dịch vụ chỉ được cung cấp theo yêu cầu, tuy nhiên PAZ cố gắng đáp ứng các yêu cầu này khi phát sinh. (Q28)
- Không có một quy trình kiểm tra xác nhận trình độ đọc cho thông tin công cộng (Q30)
- Cung cấp một số cơ hội để hiểu trải nghiệm thực tế, tuy nhiên các cơ hội đó chỉ giới hạn ở việc tham gia các cuộc họp cộng đồng và có thể không đạt được sự tương tác cần thiết để hiểu, đồng cảm và đề cao trải nghiệm thực tế của các thành viên cộng đồng (Q46)
- Không có nhân viên chuyên trách về thúc đẩy bình đẳng sắc tộc (Q55)
- Không đưa các bên hữu quan tham gia vào quy trình lập ngân sách. Các gợi ý cải tiến trong lĩnh vực này còn hạn chế và không thấy có sự thấu đáo trong các hoạt động tập dượt tìm ý tưởng khác. (Q59, 60)

Các Cơ Hội

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ HOẠCH ĐỊNH VÀ QUY HOẠCH VÙNG

- Có thể cải tiến các phương thức áp dụng để tuyển dụng và thuê nhân viên có thành phần đa dạng. Tối thiểu là Sở sử dụng ban sở Nhân Sự để duyệt xét thành phần đa dạng của nhóm ứng viên và có các nhóm tuyển dụng đa dạng. Tuy nhiên, cơ quan có một số ý tưởng bảo đảm thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc không chỉ dừng lại ở các phương thức thực hiện thông thường của Thành Phố. Sở có thể làm việc với ban sở Nhân Sự để định hình và thực hiện các ý tưởng đó. (Q15,16, 17)
- Đa số những người tham gia các hoạt động huấn luyện về sự bình đẳng đều là các quản lý ban sở và viên chức điều hành. Có cơ hội áp dụng các hoạt động huấn luyện hiện tại vào trong quy trình giới thiệu cơ cấu hoạt động của công ty hoặc giới thiệu thông tin về công ty, và đánh giá tính hiệu quả của các hoạt động huấn luyện đó (Q18,19,20)
- Mặc dù không có các ưu tiên về sự bình đẳng, Sở đã liệt kê các ý tưởng cụ thể để nhằm cải tiến sự bình đẳng. (Q21)
- PAZ có nhiều ý tưởng khả thi để đánh giá tính hiệu quả của các nỗ lực cải tiến bình đẳng sắc tộc và mời đóng góp ý kiến cho Văn Phòng Bình Đẳng về cách thực hiện việc đó hiệu quả nhất. Họ không đánh giá tính hiệu quả của các nỗ lực này, và đây sẽ là một bước thích hợp tiếp theo. (Q23,24,25)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ, tuy nhiên không có phần chia nhỏ theo thành phần nhân khẩu (Q38)
- Đánh giá việc tham gia các sự kiện cộng đồng, nhưng không đưa vào các biện pháp đánh giá thành phần nhân khẩu một cách nhất quán. Các quy trình thu thập dữ liệu nhân khẩu có thể được mở rộng và áp dụng cho tất cả các sự kiện tiếp cận. (Q40, 41)
- Thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ và ý kiến phản hồi của cộng đồng ở mức độ rất hạn chế nhưng khi thực hiện thì nội dung thường tốt. Các quy trình thu thập ý kiến phản hồi của người tham gia có thể được mở rộng. (Q44,45)
- Các ý tưởng cải tiến ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc: Cơ quan có nhiều gợi ý về việc tái phân bổ ngân quỹ để bắt đầu áp dụng các hoạt động dựa trên vấn đề bình đẳng, chẳng hạn như thu thập dữ liệu và các nhóm thảo luận. Ngoài ra, họ dự kiến yêu cầu cung cấp thêm nguồn lực cho năm tài khóa 19 để cải tiến chương trình hoạch định quy mô nhỏ và nhận được một ngân khoản trợ cấp sẽ giúp thúc đẩy các hoạt động hướng đến sự bình đẳng trong chương trình bảo tồn lịch sử. (Q58)

Các Nguy Cơ

- Các quy trình hoặc chính sách bên ngoài sở có nguy cơ ảnh hưởng đối với việc thu thập dữ liệu nhân khẩu của thân chủ. Dữ liệu nhân khẩu không được thu thập trong quá trình lập kế hoạch Code Next dựa trên quy định hướng dẫn của CPIO (Q14)
- Các cơ cấu ngân sách hạn chế việc theo dõi các khoản đầu tư khuyến khích sự bình đẳng và hòa nhập (Q52-54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.
- Có bằng chứng về việc làm lợi, tạo gánh nặng, hoặc gây thiệt thòi một cách bất hợp lý trong quy trình lập ngân sách: Các cuộc thanh tra trước đây cho thấy các dự án tiên khởi trên toàn thành phố được tập trung ở khu vực trung tâm thành phố chứ không thể hiện toàn thể Thành Phố. Các dự án tiên khởi khác vốn đã mất cân đối, chẳng hạn như các dự án tiên khởi trong khu phố, mất

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ HOẠCH ĐỊNH VÀ QUY HOẠCH VÙNG

nhiều công sức mà chỉ áp dụng cho một phần của thành phố. (Q57, 61)

- Việc thiếu ngân quỹ để thực hiện các cải tiến chương trình khiến sở có nguy cơ tiếp tục tồn tại các vấn đề bất bình đẳng trong chương trình hoạch định quy mô nhỏ và các nguồn trợ giúp cộng đồng (Q62)
- Sở đã xác định một số chính sách và quy chế có thể vô tình có lợi, tạo gánh nặng hoặc gây thiệt thòi những người khác, trong đó bao gồm: không phải tất cả các nhân viên đều được huấn luyện về vấn đề bình đẳng; Các cộng đồng người da màu không có thành phần đại diện trong các quy trình hoạch định; và một số dự án tiên khởi về hoạch định thiên vị các chủ sở hữu bất động sản tại địa phương so với cư dân. (Q68)

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
VĂN PHÒNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG**

Ban Sở	VĂN PHÒNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG
Website	http://www.austintexas.gov/department/sustainability
Năm thành lập	2010
Quy Mô Nhân Viên	12
Thành Phần Nhân Viên	83% Người da trắng/ 0% Người da đen/ 0% Người Á châu/ 17% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 0% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 0% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$1,815,607
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	<p>Văn Phòng Phát Triển Bền Vững tham gia lãnh đạo, tác động đến mục đích tốt đẹp thông qua việc khuyến khích tham gia, và tạo ra các lợi ích có thể đánh giá được cho Austin qua việc đạt được:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hoàn toàn không có tình trạng thải khí nhà kính trên toàn cộng đồng cho đến năm 2050 • một hệ thống lương thực thực phẩm lành mạnh và chỉ có ở địa phương • các chiến lược tiết kiệm tài nguyên cho các hoạt động của thành phố • các dự án hữu hình chứng minh tính bền vững • một thành phố phát triển bền vững và thích nghi linh hoạt
Các Chương Trình và Dịch Vụ	<p>Các Nhà Lãnh Đạo Doanh Nghiệp Xanh Austin (Austin Green Business Leaders); Hệ Thống Thực Phẩm Lành Mạnh và Bình Đẳng của Austin (Austin's Healthy and Equitable Food System): Mạng Lưới Vườn Học Đường Miền Trung Texas (Central Texas School Garden Network), Chương Trình Trợ Cấp Tương Lai Xanh Tươi Sáng (Bright Green Future Grants), Chương Trình Mua Thực Phẩm Tốt (Good food purchasing program), Tiếp Cận Nguồn Thực Phẩm Lành Mạnh (Healthy Food Access), Milan Urban Food Policy pact, Phân Tích Môi Trường Thực Phẩm (Food Environment Analysis); Biến Đổi Khí Hậu: Trung hòa khí các-bon, hoàn toàn không có khí nhà kính, chống lại biến đổi khí hậu; EcoDistricts</p>
Đối Tượng Phục Vụ	<p>Các Lãnh Đạo Doanh Nghiệp Xanh của Austin: Các doanh nghiệp trong khu vực Austin. Healthy Food Access: Các cư dân Thành Phố Austin, các tổ chức tại địa phương giải quyết các vấn đề về tiếp cận nguồn lương thực, các tổ chức công cộng với nguồn ngân sách thu mua thực phẩm lớn, các trường học trong khu vực Austin trong đó bao gồm giáo viên, nhân viên, phụ huynh, và học sinh, các quản lý chợ nông sản Miền Trung Texas. Biến Đổi Khí Hậu: các thành viên cộng đồng dễ bị ảnh hưởng nhất khi gặp các điều kiện thời tiết liên quan đến khí hậu, chẳng hạn như người da màu, người nghèo, người cao niên, người đang nằm viện, những người không có gia cư thích hợp. Các nhóm nhân viên và hoạt động COA Building. EcoDistricts: Cư dân Thành Phố Austin</p>

Các Điểm Mạnh

- Cố gắng bảo đảm các chính sách, quy chế và chương trình không ảnh hưởng đến các cộng đồng người da màu qua việc thường xuyên gặp gỡ các thành viên cộng đồng và dựa vào sự tham gia của các bên hữu quan để làm nền tảng cho công việc thực hiện (Q22)
- Cộng tác với các ban sở khác của Thành Phố để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Làm việc trực tiếp với Sở Y Tế Công Cộng Austin trong chương trình Fresh for Less (Thực Phẩm Tươi Giá Rẻ) phục vụ các cộng đồng người da màu. Cung cấp dữ liệu về tiếp cận nguồn lương thực cho một số ban sở để làm căn cứ thiết lập chính sách và hoạch định. (Q26)
- Hiện có một quy trình kiểm tra xác nhận trình độ đọc của các thông tin công cộng. Sử dụng công cụ Flesch Reading Ease và công cụ Kiểm Tra Trình Độ Đọc Flesch-Kincaid (Flesch-Kincaid

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

Grade Reading Level). (Q30)

- Có một quy trình xác định thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định. Sử dụng một bản câu hỏi do sở biên soạn để xác định có cần hay không và khi nào cần khuyến khích cộng đồng tham gia cho một dự án, tùy theo từng trường hợp. (Q31)
- Sở sử dụng nhiều phương pháp khác nhau để khuyến khích các thành viên cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định: các nhóm thảo luận, họp nội bộ, phỏng vấn người cung cấp thông tin chủ chốt, các cuộc gặp bên hữu quan và quan hệ hợp tác với các tổ chức địa phương. (Q32)
- Có các quy trình thông báo cho công chúng về các cơ hội tham gia. Tham vấn các tổ chức, ủy ban và hội đồng của cộng đồng về các phương pháp thông báo. Sử dụng nhiều phương pháp khác nhau để thông báo cho cộng đồng về các sự kiện mà họ tổ chức, trong đó bao gồm thông qua: các thư viện, trung tâm giải trí, các hội chợ nguồn trợ giúp, các liên hội khu phố, các đối tác cộng đồng, các nhà thờ/đền chùa, bản tin kỹ thuật số, trang web và các ứng dụng. Đối với các sự kiện được tổ chức bởi các tổ chức khác, Sở quảng bá các sự kiện đó trên trang Facebook và bản tin của sở. (Q33)
- Cung cấp nhiều phương tiện trợ giúp đặc biệt nhằm khuyến khích sự tham gia của các thành viên cộng đồng: đồ ăn, tổ chức vào buổi tối/các ngày cuối tuần, tạo nhiều cơ hội, các hoạt động dành cho trẻ em, chuyển ngữ tài liệu/thông dịch, và địa điểm dễ tiếp cận cho người khuyết tật. Họ cũng có các chương trình thưởng khuyến khích dưới dạng thẻ quà tặng HEB. (Q34)
- Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng (Q40)
- Áp dụng nhiều phương pháp để đưa các cộng đồng người da màu tham gia vào các tiến trình hoạch định: các hội đồng và ủy ban, các buổi họp cộng đồng có trọng tâm, các nhóm hữu quan, các nhóm thảo luận, tăng cường tiếp cận hoặc tiếp cận có mục tiêu, và trả thù lao tham gia (Q43)
- Ngân quỹ trợ cấp của Sở giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất hợp lý đến các cộng đồng người da màu. Được nhận hai khoản trợ cấp để thúc đẩy sự bình đẳng: một khoản để thuê một nhân viên thực tập chuyên trách về vấn đề bình đẳng và hòa nhập; và người kia chuyên trách giải quyết các yếu tố quyết định sức khỏe về mặt xã hội nhằm cải thiện việc tiếp cận nguồn lương thực và tăng cường hoạt động thể chất trong một khu phố Austin có tỷ lệ mắc bệnh mãn tính cao. (Q50,51)
- Có các hạng mục ngân sách thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, trong đó bao gồm ngân quỹ từ các khoản trợ cấp và cho dịch vụ chuyển ngữ tài liệu và thông dịch. Ngoài ra, 10% ngân sách được dành cho các dự án tiên khởi trực tiếp liên quan đến các cải tiến về bình đẳng. (Q52, 53, 54, 56)
- Có nhân viên chuyên phụ trách vấn đề thúc đẩy bình đẳng sắc tộc (Q55)
- Cố gắng bảo đảm các quyết định về nội dung chương trình mà sở đưa ra không mang lại lợi ích tiêu cực một cách bất hợp lý. Sở có nhiều chương trình chú trọng đến các nhóm hoặc các khu vực địa lý cụ thể, và các quyết định đó nhằm mục đích dựa trên nơi có nhu cầu lớn nhất, và có lưu ý đến mức thu nhập và sắc tộc/chủng tộc. (Q57)
- Hiện đang thực hiện 5/6 vấn đề ưu tiên của hội đồng Thành Phố. Ví dụ, đề án tăng cường khả năng thích ứng của cộng đồng bao gồm các mục tiêu trùng lặp với 3 vấn đề ưu tiên của hội đồng. Họ đã đề ra các mục tiêu toàn diện về kết quả công việc cho 3 vấn đề ưu tiên và đưa lăng kính bình đẳng vào trong nhiều mục tiêu trong số đó. Các mục tiêu được thiết lập sao cho có thể đánh giá được bằng cách quy định rõ các phương pháp nào sẽ được sử dụng để đánh giá các mục tiêu đó và xác định các cơ chế đánh giá liên quan. (Q64,65, 66)

Các Điểm Yếu

- Sở không thu thập dữ liệu nhân khẩu về các thân chủ phục vụ. (Q8)
- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu. (Q11)
- So sánh thành phần nhân viên với thành phần thân chủ cho thấy rằng Văn Phòng Phát Triển Bền Vững có tỷ lệ người da trắng bất hợp lý so với thành phần nhân khẩu của thành phố. (Q14)
- Không có hoạt động giới thiệu thông tin/huấn luyện về vấn đề bình đẳng và phân biệt chủng tộc. (Q18,19)
- Sở có mục tiêu chuyển ngữ các tài liệu và dịch vụ thiết yếu và được ưu tiên cho những đối tượng có ngôn ngữ mẹ đẻ được sử dụng bởi ít nhất 5% cư dân, và nỗ lực một cách hợp lý để đáp ứng nhu

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

cầu cần dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch. Tuy nhiên, ngưỡng đề ra ở mức 5% bảo đảm rằng tiếng Tây Ban Nha sẽ là ngôn ngữ khác duy nhất được chuyển ngữ bởi vì các ngôn ngữ khác, đặc biệt là các ngôn ngữ được sử dụng trong các cộng đồng Á Châu đa dạng ở Austin, chiếm chưa đến 2% thành phần dân số. Sở đã xác định một số nguồn thông tin mà họ đã biên soạn chỉ bằng tiếng Anh, gây ra vấn đề bất bình đẳng trong việc cung cấp dịch vụ nếu không chuyển ngữ. (Q27)

- Trong năm tài khóa vừa qua, Sở không chuyển ngữ các tài liệu công cộng sang nhiều ngôn ngữ, mà chỉ có tiếng Tây Ban Nha, và không cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị. (Q29)
- Sở có rất ít các sự kiện khuyến khích cộng đồng tham gia trong năm tài khóa vừa qua. (Q36)
- Không thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ. (Q37,39)
- Không tạo cơ hội cho nhân viên hiểu trải nghiệm thực tế của các thành viên cộng đồng mà sở phục vụ. (Q46)
- Có nhiều cơ hội cải thiện vấn đề bình đẳng sắc tộc mà Văn Phòng Phát Triển Bền Vững đã bỏ lỡ: không đưa các thành viên cộng đồng tham gia vào các quy trình hoạch định; không tạo một thông điệp có trọng tâm phù hợp với các thành viên cộng đồng; và không thu thập dữ liệu nhân khẩu về các thân chủ phục vụ qua các chương trình và dự án tiên khởi. (Q68)

Các Cơ Hội

- Các phương thức áp dụng để tuyển dụng và thuê nhân viên có thành phần đa dạng. Sở áp dụng một phương pháp tuyển dụng và thuê nhân viên mới cho đợt tuyển nhân viên thực tập mới đây nhất, trong đó bao gồm tiếp cận các kênh khác nhau và đưa vào các câu hỏi về trải nghiệm với các cộng đồng người da màu trong quy trình tuyển dụng. Phương pháp này dẫn đến việc thành phần đương đơn đa dạng hơn và có thể áp dụng phương pháp này cho các hoạt động tuyển dụng và thuê nhân viên, đặc biệt là nhân viên toàn thời gian sau này. (Q15,16)
- Sở hiện không có các ưu tiên về sự bình đẳng, tuy nhiên đã xác định các ưu tiên cấp thiết có thể được áp dụng. Sở đã xác định các ưu tiên mới sau đây về vấn đề bình đẳng để chú trọng và định hướng các hoạt động cũng như cấp quỹ cho: thu thập dữ liệu về sắc tộc/chủng tộc hiệu quả hơn; tiếp cận và giáo dục có mục tiêu cho các cộng đồng người da màu; áp dụng lăng kính về sự bình đẳng vào các chỉ thị do Hội Đồng Thành Phố dẫn dắt; ưu tiên các dự án hướng đến sự bình đẳng liên quan đến tiếp cận nguồn lương thực và khả năng thích nghi của cộng đồng. (Q21)
- Đang cố gắng cải tiến vấn đề bình đẳng sắc tộc, tuy nhiên không đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực đó. (Q23,24)
- Họ đã xác định các phương thức đánh giá liên quan và cụ thể cho một số chương trình, mà có thể sử dụng để đánh giá tính hiệu quả của các nỗ lực cải tiến sự bình đẳng. (Q25)
- Sở đang biên soạn một đề xuất cung cấp ngân quỹ cho một dự án tiên khởi giữa các ban sở để giúp cộng đồng chuẩn bị đầy đủ hơn cho các nguy cơ và các tình huống khẩn cấp liên quan đến thời tiết. (Q26)
- Quy trình xác định thời điểm cung cấp các tài liệu và các buổi họp để sử dụng cho người bị khiếm thính và khiếm thị. Có một chương trình trợ giúp ngôn ngữ và cố gắng một cách hợp lý để cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt cho những người có yêu cầu. Tuy nhiên, Văn Phòng có thể chủ động hơn trong việc cung cấp các tài liệu và các buổi họp để tiếp cận hơn cho người khuyết tật, chẳng hạn như cung cấp các dịch vụ ASL và phát hành các tài liệu tương thích với máy đọc màn hình. (Q28)
- Đánh giá sự tham gia tại các sự kiện cộng đồng, tuy nhiên không có các phương pháp đánh giá thành phần nhân khẩu (Q40, 41)
- Thu thập ý kiến phản hồi để đánh giá mức độ khuyến khích cộng đồng tham gia. Sở đang tham gia Nhóm Thực Hành Khuyến Khích Cộng Đồng Tham Gia. Họ sẽ sử dụng biểu mẫu đánh giá được đề xuất để thu thập ý kiến phản hồi tại các sự kiện cộng đồng từ nay trở đi. (Q44,45)
- Tính hiệu quả của các nỗ lực thúc đẩy sự bình đẳng hiện không được đánh giá, tuy nhiên có thể làm được mà không ảnh hưởng đến ngân sách. (Q52,53,54,55)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở VĂN PHÒNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

- Các điều chỉnh ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Sở đang lên kế hoạch yêu cầu điều chỉnh ngân sách trong năm tài khóa 2019 để đưa vào các hoạt động thích ứng và đối phó với khí hậu. Ngoài ra, Sở cũng sẽ cố gắng cải thiện thu thập dữ liệu và giám sát cũng như đưa vấn đề bình đẳng vào trong các phương pháp đánh giá kết quả. (Q58)
- Nhu cầu chưa được đáp ứng trong quy trình lập ngân sách hoặc hoạch định có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Ngân quỹ riêng cho hoạt động khuyến khích cộng đồng tham gia có thể cải tiến các nỗ lực tiếp cận cộng đồng đa màu, cung cấp các phương tiện trợ giúp đặc biệt và đưa các thành viên cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định về các dự án tiên khởi tiếp cận cộng đồng. (Q62, 67)

Các Nguy Cơ

- Do cơ cấu ngân sách nên không thể theo dõi các khoản đầu tư khuyến khích sự bình đẳng và hòa nhập (Q52- 54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp cộng đồng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.
- Không có các quy trình đưa các thành viên cộng đồng tham gia quyết định các vấn đề về ngân sách, bước này diễn ra ở cấp độ điều hành cấp cao và thường là kết quả của các khởi xướng cấp quỹ do Hội Đồng Thành Phố điều hành (Q53, 54)
- Có một số chính sách và phương thức thực hiện có thể vô tình có lợi, tạo gánh nặng hoặc thiệt thòi một số cộng đồng so với các cộng đồng khác. (Q68)
 - Nhân viên không có tỷ lệ đại diện về mặt sắc tộc hoặc chủng tộc cho cộng đồng dân số phục vụ. Cũng có các khác biệt về mức lương, có thể khắc phục được qua các thay đổi về chính sách ở bên ngoài Sở.
 - Sở dựa vào các nguồn dữ liệu không phản ánh thích hợp thành phần dân số có nhu cầu, và có thể không có đầy đủ dữ liệu.
 - Nhân viên không hiểu rõ về tính hợp pháp của việc thu thập dữ liệu về sắc tộc và các dữ liệu nhân khẩu khác, và nói rằng họ cần hướng dẫn thêm từ ban sở pháp chế trước khi có thể thu thập dữ liệu hiệu quả hơn về các thân chủ phục vụ.
 - Họ hiện không có đủ ngân quỹ để đáp ứng các nhu cầu khuyến khích cộng đồng tham gia của mình.

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
SỞ VIỄN THÔNG VÀ PHÁP VỤ**

Ban Sở	SỞ VIỄN THÔNG VÀ PHÁP VỤ (TARA)
Website	http://www.austintexas.gov/department/regulatory-affairs
Quy Mô Nhân Viên	16
Thành Phần Nhân Viên	69% Người da trắng/ 6% Người da đen/ 0% Người Á châu/ 25% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 0% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ không biết % sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$2,313,554
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	TARA bảo vệ người tiêu dùng, giúp tiếp cận các nguồn tài nguyên công nghệ và tạo doanh thu nhằm hỗ trợ cho các dịch vụ của Thành Phố. (TARA cũng phụ trách về thành phần nhân sự và cố vấn cho Ủy Ban Viễn Thông và Công Nghệ Cộng Đồng, là tổ chức cố vấn cho Hội Đồng Thành Phố Austin trong tất cả các vấn đề liên quan đến công nghệ cộng đồng, viễn thông và truyền hình cáp).
Các Chương Trình và Dịch Vụ	Thông Tin và Chi Trả Yêu Cầu Bồi Thường (Claims Payments and Information), Cộng Đồng Trợ Giúp Kỹ Thuật Số Austin (Digital Empowerment Community of Austin), Hòa Nhập Trên Mạng Kỹ Thuật Số (Digital Inclusion), Các Nguồn Bảo Vệ Quyền Lợi Tài Chính (Financial Advocacy Resources), Chương Trình Trợ Cấp cho Các Cơ Hội Công Nghệ (Grant for Technology Opportunities Program), Idea Spark, Truyền Hình Công Cộng (Public Access Television), Pháp Vụ (Regulatory Affairs), Dịch Vụ Giải Quyết Khiếu Nại về Tiện Ích (Utility Complaint Service), Viễn Thông Không Dây (Wireless Telecommunications), Số Dư Trương Mục Yêu Cầu Bồi Hoàn và Thông Tin Chi Trả, Các Khiếu Nại về Dịch Vụ Tiện Ích cho Người Tiêu Dùng
Đối Tượng Phục Vụ	Bên ngoài - Các cơ sở cung cấp dịch vụ viễn thông và dịch vụ tiện ích, các bên chi trả theo mức giá dịch vụ tiện ích, các doanh nghiệp tiếp cận nguồn vốn tín dụng, (các hãng cho vay bằng giấy chứng nhận sở hữu xe và trích trừ lương vào ngày trả lương), các tổ chức công ty. Hòa nhập trên mạng kỹ thuật số: các tổ chức bất vụ lợi, các cư dân cộng đồng cần truy cập internet, các nhà sản xuất truyền hình, truy cập công cộng và khán giả, các khách hàng yêu cầu hoàn trả chi phí. Nội bộ: Các ban sở khác của thành phố.

Các Điểm Mạnh

- Mặc dù TARA không thu thập dữ liệu về tất cả các thân chủ, tuy nhiên cơ quan phân phát một bản khảo sát ý kiến trên toàn thành phố mỗi năm, trong đó cung cấp thông tin nhân khẩu từ một mẫu cư dân Thành Phố, trong đó bao gồm: sắc tộc/chủng tộc, thu nhập và trình độ học vấn. (Q8)
- Thu thập dữ liệu nhân khẩu về các thân chủ cho các ngân khoản trợ cấp cho Chương Trình Cơ Hội Công Nghệ (GTOP) trong đó bao gồm sắc tộc, chủng tộc, giới tính, tuổi, và thu nhập của các thân chủ là đối tượng phục vụ của tổ chức được nhận trợ cấp. (Q13)
- Cộng tác với các ban sở khác của Thành Phố để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Họ đang hợp tác với 7 ban sở khác của thành phố để cung cấp giáo dục và huấn luyện về công nghệ và kiến thức tài chính, có tầm ảnh hưởng tích cực đến các cộng đồng người da màu. (Q26)
- Các phương pháp khuyến khích cộng đồng tham gia tiến trình ra quyết định. TARA duy trì mối quan hệ với các nhóm đặc quyền trong cộng đồng và điều hành một nhóm thực thi về vấn đề hòa nhập trên mạng kỹ thuật số. (Q32)
- Một số phương tiện trợ giúp đặc biệt được cung cấp để khuyến khích các thành viên cộng đồng tham gia: cung cấp đồ ăn và địa điểm dễ tiếp cận cho người khuyết tật. Ngoài ra, thời gian và địa điểm được kiểm tra để bảo đảm dễ tiếp cận cho người khuyết tật theo đạo luật ADA. Mặc dù đây là bước khởi đầu rất tốt, tuy nhiên vẫn có thể làm nhiều hơn để loại bỏ các rào cản đối với sự tham gia. (Q34, 35)
- Áp dụng nhiều phương pháp để đưa các cộng đồng người da màu tham gia vào các quy trình hoạch định: các ủy ban cố vấn, các buổi họp cộng đồng có trọng tâm và các nhóm hữu quan (Q43)
- Tạo ít nhất một cơ hội để nhân viên hiểu trải nghiệm thực tế: tham gia chương trình huấn luyện mô phỏng (Q46)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ VIỆN THÔNG VÀ PHÁP VỤ

- Có một số hạng mục ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc: thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của cư dân đối với các dịch vụ, và cấp ngân quỹ trợ cấp. Ngoài ra, có nguồn ngân quỹ riêng để bảo đảm tiếp cận bình đẳng các nguồn trợ giúp. (Q52, 53, 54, 56)
- Có nhân viên chuyên trách thúc đẩy bình đẳng sắc tộc trong ngân sách của sở (Q55)
- Đưa các bên hữu quan tham gia vào tiến trình lập ngân sách (Q59)
- Hiện đang thực hiện 4/6 mục tiêu ưu tiên của hội đồng Thành Phố, cụ thể là qua chương trình GTOP (Q64,65, 66)

Các Điểm Yếu

- So sánh thông tin trả lời trong các câu hỏi về thành phần nhân viên với thành phần dân số Thành Phố Austin cho thấy rằng TARA có tỷ lệ nhân viên người Da Trắng cao hơn nhiều và phần trăm nhân viên người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha và Á Châu thấp hơn. (Q14)
- Hiện không có chiến lược bảo đảm thành phần đa dạng trong các quy trình tuyển dụng và thuê nhân viên. (Q15, 16).
- Không có hoạt động tiếp cận/giới thiệu thông tin/huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc (Q18,19)
- Chưa xác định các ưu tiên rõ ràng/mạnh về vấn đề bình đẳng (Q21)
- Không bảo đảm các chính sách/phương thức thực hiện và chương trình không ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu. (Q22)
- Nhóm phụ trách bình đẳng trong phạm vi TARA đề xuất ban lãnh đạo nên thực hiện một cuộc khảo sát ý kiến nhân viên để hiểu mức độ tham gia, mức độ hài lòng của nhân viên và các nhu cầu phát triển. Mặc dù điều này có thể cải thiện nền văn hóa của sở, tuy nhiên nó sẽ không trực tiếp thúc đẩy vấn đề bình đẳng sắc tộc. (Q25)
- Không chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế sang nhiều ngôn ngữ, mà chỉ có tiếng Tây Ban Nha. (Q29)
- Có thể làm tốt hơn nữa quy trình thông báo cho cộng đồng về các cơ hội tham gia. Họ sử dụng các website của Thành Phố Austin, Văn Phòng Thông Tin Công Cộng và một tờ bản tin. Các phương pháp này chủ yếu mang tính chất thụ động thay vì tích cực tiếp cận và khuyến khích cộng đồng tham gia. (Q33)
- Không thu thập dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ (Q37,39)
- Không đánh giá mức độ tham gia các sự kiện cộng đồng (Q40)
- Không thu thập ý kiến phản hồi về các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia (Q44,45).

Các Cơ Hội

- Nhóm phụ trách Bình Đẳng của TARA trình bày 5 ý tưởng cho ban lãnh đạo về cách thức tăng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc của nhân viên thông qua quy trình tuyển dụng. Cần hỗ trợ nhiều hơn để bảo đảm rằng các phương thức này hoặc các phương thức tương tự đều được áp dụng. (Q17)
- Sở không có các ưu tiên về bình đẳng, tuy nhiên đã xác định một số rào cản đối với việc thiết lập các ưu tiên về sự bình đẳng và có thể khắc phục được. Để bắt tay vào thực hiện, sở mong muốn tiếp tục cải tiến các động lực và tinh thần trách nhiệm trong tổ chức. Các ưu tiên mà họ muốn áp dụng bao gồm phân bổ các nguồn lực trong ngân sách, huấn luyện về vấn đề bình đẳng cho nhân viên (Q21) và làm việc với các nhóm dân số dễ bị ảnh hưởng nhằm giảm nhẹ các ảnh hưởng bất lợi đối với cộng đồng người da màu (Q22).
- Cung cấp dịch vụ chuyển ngữ khi cần tuy nhiên không có một văn bản chính sách hay quy trình chính quy để xác định thời điểm chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế. Sở có thể chính quy hóa các nỗ lực này nhằm bảo đảm sự nhất quán và bình đẳng trong thông tin mà sở cung cấp cho cộng đồng. (Q27)
- Đáp ứng yêu cầu đặc biệt tuy nhiên không có quy trình xác định thời điểm cung cấp các tài liệu và tổ chức các buổi họp dễ tiếp cận cho người bị khiếm thính và khiếm thị. Sở có thể chính quy hóa các nỗ lực này nhằm bảo đảm sự nhất quán và bình đẳng trong các dịch vụ mà sở cung cấp cho cộng đồng. (Q28)
- Mặc dù Sở không có một quy trình hay chính sách chính quy để kiểm tra xác nhận trình độ đọc của thông tin công cộng, họ sử dụng một ứng dụng để bảo đảm các tài liệu công cộng có trình độ đọc tương đương hoặc thấp hơn trình độ lớp 8. Sở có thể chính quy hóa các nỗ lực này để bảo đảm rằng tất cả các tài liệu được đăng và chia sẻ công khai đều có trình độ đọc thích hợp. (Q30)
- Quy trình xác định thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào tiến trình ra quyết định. Sở đưa các thành viên

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ VIỆN THÔNG VÀ PHÁP VỤ

cộng đồng tham gia thông qua phân ban khuyến khích hòa nhập trực tuyến, và cho các vấn đề chính trị hoặc các vấn đề gây tranh cãi. Tuy nhiên, các chính sách và quy trình khuyến khích cộng đồng tham gia vẫn chưa được chính quy hóa. Sẽ có lợi cho sở nếu thiết lập một quy chế quy định rõ thời điểm đưa các thành viên cộng đồng tham gia, sử dụng các quy trình không chính quy hiện tại làm điểm khởi đầu (Q31)

- Sở đang lên kế hoạch tuyển dụng một vị trí phụ trách thông tin công cộng, có thể ảnh hưởng tích cực đến các chiến lược thông báo và khuyến khích cộng đồng tham gia của sở. (Q32, 33)
- Các điều chỉnh ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Ngân sách có thể được điều chỉnh để cung cấp nhiều ngân quỹ hơn cho hoạt động huấn luyện về sự bình đẳng, tiếp cận cộng đồng và một số chương trình ảnh hưởng tích cực đến các cộng đồng người da màu, chẳng hạn như các chương trình Doanh Nghiệp Vay Tín Dụng và Giáo Dục Kiến Thức Cơ Bản về Tài Chánh. (Q58)
- Lên kế hoạch thực hiện hai trong số sáu mục tiêu ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố (Q64,65, 66)
- Nhu cầu chưa được đáp ứng trong quy trình lập ngân sách hoặc hoạch định có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Nhóm phụ trách bình đẳng của TARA đưa ra các đề xuất cho ban lãnh đạo, có thể giúp sở thúc đẩy vấn đề bình đẳng sắc tộc, nếu được đài thọ, trong đó bao gồm: Tất cả các nhân viên cấp lãnh đạo đều tham gia huấn luyện về Ngăn Chặn Phân Biệt Chủng Tộc và tăng cường thành phần đa dạng trong quy trình tuyển dụng và thuê nhân viên qua quảng cáo (Q67)

Các Nguy Cơ

- Các chính sách ngăn ngừa chia sẻ một số dữ liệu về chương trình CAB, sẽ cung cấp thông tin về đối tượng hưởng lợi của chương trình, giúp tăng thêm sự minh bạch của chính phủ.
- Do cơ cấu ngân sách nên không thể theo dõi các khoản đầu tư khuyến khích sự bình đẳng và hòa nhập (Q52- 54):
 - Mở rộng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch sang các ngôn ngữ khác cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế
 - Các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu hoặc thông dịch cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế tại các buổi họp công cộng
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp công cộng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.
- Các lợi ích bất cân đối của ngân sách. Việc đài thọ cho chương trình Doanh Nghiệp Tiếp Cận Nguồn Vay Tín Dụng (CAB) có thể giúp một số cộng đồng được hưởng lợi nhiều hơn cộng đồng khác một cách bất hợp lý. Bản đồ các địa điểm CAB cho thấy phần lớn đều nằm dọc theo đường hành lang I-35. Rất ít doanh nghiệp nằm ở khu vực phía Đông, Đông Bắc và Đông Nam Austin và không có doanh nghiệp nào nằm ở khu vực Tây Austin. Không rõ là có các doanh nghiệp CAB ở các khu vực này của thành phố hay không, hay là họ chỉ không tham gia chương trình. (Q57)
- Các chính sách, phương thức thực hiện có thể vô ý làm lợi, tạo gánh nặng hoặc gây thiệt thòi cho những người khác. Chương trình GTOP có thể vô tình thiên vị các tổ chức bất vụ lợi quy mô lớn so với các tổ chức có quy mô nhỏ hơn. (Q68)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

**PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
SỞ BẢO VỆ HỆ THỐNG DẪN THỦY**

Ban Sở	SỞ BẢO VỆ HỆ THỐNG DẪN THỦY
Website	http://www.austintexas.gov/department/watershed-protection
Năm thành lập	1991
Quy Mô Nhân Viên	347
Thành Phần Nhân Viên	50% Người da trắng/ 12% Người da đen/ 4% Người Á châu/ 27% Người gốc sắc tộc nói tiếng Tây Ban Nha hoặc La-tinh/ 0% Thổ dân Hawaii hoặc người đảo Thái Bình Dương/ 1% Thổ dân châu Mỹ da đỏ hoặc Thổ dân Alaska/ 7% sắc tộc khác
Ngân Sách cho Năm Tài Khóa 18	\$100,425,495
Sứ Mệnh Nhiệm Vụ	Sở Bảo Vệ Hệ Thống Dẫn Thủy được thành lập để bảo vệ các kênh lạch, hệ thống cống rãnh thoát nước và các chương trình kiểm soát chất lượng nước của Thành Phố. Trọng tâm của chúng tôi là giảm ảnh hưởng của tình trạng ngập lụt, xói mòn và ô nhiễm nước.
Các Chương Trình và Dịch Vụ	Các Quan Ngại về Cống Rãnh Thoát Nước và Bảo Trì (<i>Drainage Concerns and Maintenance</i>), Cho Phép Sử Dụng Khu Vực Sử Dụng cho Mục Đích Làm Cống Rãnh Thoát Nước (<i>Drainage Easement Releases</i>), Thông Tin và Trợ Giúp Bảo Vệ Chống Ngập Lụt (<i>Flood Protection Information and Assistance</i>), Quản Lý Các Loài Thực Vật Xâm Lấn ở Austin (<i>Austin Invasive Plants Management</i>), Tài Nguyên Bể Dự Trữ của Austin (<i>Austin's Reservoir Resource</i>), Tình Trạng Ngập Lụt Kênh Lạch (<i>Creek Flooding</i>), Chỉ Số Đánh Giá Tính Toàn Vẹn Môi Trường (<i>Environmental Integrity Index</i>), Khôi Phục Dòng Nước và Chống Xói Mòn (<i>Erosion Control and Stream Restoration</i>), Hệ Thống Cảnh Báo Sớm về Ngập Lụt (<i>Flood Early Warning System</i>), Nước Ngầm, Ngập Lụt tại Địa Phương, Ngăn Ngừa Ô Nhiễm và Giảm Ô Nhiễm (<i>Groundwater, Local Flooding, Pollution Prevention and Reduction</i>), Chương Trình Quản Lý Nước Mưa Khu Vực (<i>Regional Stormwater Management Program</i>), Khôi Phục Vùng Ven Sông (<i>Riparian Restoration</i>), Loài Kỳ Nhông (<i>Salamanders</i>), Nước Mưa (<i>Stormwater</i>), Quản Lý Nước Mưa (<i>Stormwater Management</i>), Kế Hoạch Chủ Chốt Bảo Vệ Hệ Thống Dẫn Thủy (<i>Watershed Protection Master Plan</i>), Môi Trường Động Vật Hoang Dã - Các Phương Thức Quản Lý Môi Trường Hiệu Quả Nhất (<i>Wildfire - Environmental Best Management Practices</i>)
Đối Tượng Phục Vụ	Các cư dân, nhân viên và các nhà thiết lập chính sách của Thành Phố Austin

Các Điểm Mạnh

- Thu thập dữ liệu nhân khẩu khác về các thân chủ. Dữ liệu được thu thập là về giới tính, tuổi và tình trạng cựu chiến binh. (Q13)
- Phân ban Hoạt Động Cơ Sở là tổ chức có thành phần đa dạng nhất và có giao diện tiếp xúc trực tiếp nhất với cộng đồng. (Q14)
- Có một quy trình chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho những người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế bằng cách sử dụng dữ liệu trong quy trình ra quyết định và có kế hoạch trợ giúp ngôn ngữ. (Q27)
- Chuyển ngữ các tài liệu công cộng cho người có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế sang hai ngôn ngữ: Tiếng Tây Ban Nha và tiếng Trung. Có thể xem xét cung cấp thêm các ngôn ngữ và phương tiện trợ giúp đặc biệt khác. (Q29)
- Có các dấu mốc khuyến khích cộng đồng tham gia đã được xác định sẵn cho các dự án phát triển Cơ Sở Hạ Tầng Thiết Yếu quy mô lớn, đề ra các tiêu chuẩn tối thiểu về thời điểm đưa cộng đồng tham gia vào quy trình ra quyết định. Một số quản lý dự án vượt các tiêu chuẩn này. (Q31)
- Các chiến lược khuyến khích cộng đồng tham gia quy trình ra quyết định bao gồm các bản khảo sát

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ BẢO VỆ HỆ THỐNG DẪN THỦY

ý kiến, các cuộc họp công cộng và các quy trình tiếp nhận ý kiến nhận xét chính quy đối với các thay đổi chính sách. (Xem nội dung trả lời cho Q31). (Q32).

- Tùy thuộc vào dạng dự án, sở sẽ sử dụng nhiều phương pháp khác nhau để thông báo cho cộng đồng về các cơ hội tham gia, trong đó bao gồm: website, email, quảng cáo (truyền hình, ấn bản, kỹ thuật số), các ứng dụng, truyền thông xã hội, tờ thông tin, thư báo, ấn bản gửi qua thư bưu điện, và phổ biến thông tin qua các hiệp hội khu phố cũng như các bên hữu quan chủ chốt. (Xem nội dung trả lời cho Q32) (Q33)
- Các phương tiện trợ giúp đặc biệt được cung cấp nhằm khuyến khích các thành viên cộng đồng tham gia: đồ ăn, tổ chức vào buổi tối/các ngày cuối tuần, cung cấp nhiều cơ hội, ASL, chuyển ngữ tài liệu/thông dịch, và địa điểm dễ tiếp cận cho người khuyết tật (Q34)
- Thu thập một số dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ đối với các chương trình và dịch vụ. Dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ chỉ được thu thập cho các chương trình giáo dục về Hệ Thống Đường Thủy, tuy nhiên sử dụng các phương pháp hiệu quả để có được ý kiến phản hồi, trong đó bao gồm: các bản khảo sát ý kiến, kiểm tra trước và sau buổi giáo dục kiến thức, đánh giá của giáo viên và đánh giá của chương trình. (Q37, 39)
- Có một số hạng mục ngân sách để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc dành cho các dịch vụ chuyển ngữ tài liệu và thông dịch cho những có trình độ thông thạo Anh ngữ hạn chế. (Q52, 53, 54, 56)
- Đưa các bên hữu quan tham gia vào quy trình lập ngân sách, mặc dù không biết rõ đối tượng hoặc cách thức tham gia. (Q59)
- Hiện đang thực hiện bốn trong số sáu Mục Tiêu Ưu Tiên của Hội Đồng Thành Phố và dự định sẽ thực hiện hai mục tiêu ưu tiên còn lại. Các biện pháp đánh giá kết quả công việc nội bộ cũng như các quy chế cấp quỹ gắn liền với kết quả hoạch định cải tiến thủ đô và có thể gắn chặt với các ưu tiên của Hội Đồng Thành Phố. (Q64,65, 66).

Các Điểm Yếu

- Không thu thập dữ liệu nhân khẩu về các thân chủ phục vụ (Q8)
- Không thu thập dữ liệu về các khác biệt giữa nhóm dân số mục tiêu (Q11)
- Hiện không có chiến lược bảo đảm thành phần đa dạng trong các quy trình tuyển dụng và thuê nhân viên. (Q15,16).
- Hiện không có hoạt động tiếp cận/giới thiệu thông tin/huấn luyện về sự bình đẳng và phân biệt chủng tộc (Q18,19)
- Hiện không có các quy trình bảo đảm các chính sách/phương thức thực hiện và chương trình không ảnh hưởng bất lợi đến các cộng đồng người da màu (Q22)
- Không đánh giá mức độ hiệu quả của các nỗ lực thúc đẩy bình đẳng. (Q23,24)
- Không làm việc với các ban sở khác để thúc đẩy bình đẳng sắc tộc (Q26)
- Sở dựa vào nhận định của nhân viên và các nguồn lực có sẵn để xác định thời điểm chuyển ngữ tài liệu. Ví dụ, nhân viên song ngữ chuyển ngữ các tài liệu. Sử dụng ngôn ngữ chuyên môn và thuật ngữ khó khiến cho việc chuyển ngữ tài liệu khó khăn. (Q27).
- Không có một quy trình xác định thời điểm cung cấp các tài liệu và các buổi họp để sử dụng cho người khiếm thính và khiếm thị. Website dễ sử dụng cho người khiếm thị, tuy nhiên không rõ là các cuộc họp hoặc tài liệu công cộng có dễ sử dụng cho người khuyết tật hay không. (Q28)
- Không có một quy trình tiêu chuẩn để kiểm tra xác nhận trình độ đọc của thông tin công cộng hoặc tiêu chuẩn về trình độ cấp lớp. Nhân viên sử dụng công cụ trực tuyến, tuy nhiên quy trình đó không được áp dụng trên toàn sở. (Q30)
- Các phương tiện trợ giúp đặc biệt được cung cấp tùy theo từng trường hợp và dựa trên nhận định của nhân viên chứ không phải là các quy trình quy định sẵn. Không biết rõ các dịch vụ này được cung cấp thường xuyên như thế nào. (Q34)
- Áp dụng một số phương pháp, chỉ dựa trên việc tăng cường tiếp cận hoặc tiếp cận có mục tiêu nhằm bảo đảm tinh thần trách nhiệm đối với các cộng đồng người da màu trong quy trình hoạch định. (Q43)

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ BẢO VỆ HỆ THỐNG DẪN THỦY

- Không thu thập ý kiến phản hồi về các nỗ lực khuyến khích cộng đồng tham gia. (Q44,45)
- Không tạo cơ hội cho nhân viên hiểu trải nghiệm thực tế của các thành viên cộng đồng mà sở phục vụ. (Q46)
- Không có quỹ trợ cấp để giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất hợp lý đến các cộng đồng người da màu. (Q50,51)

Các Cơ Hội

- Sở muốn thu thập dữ liệu nhân khẩu về thân chủ, tuy nhiên lo ngại về cách thức sử dụng dữ liệu đó và muốn có sự giúp đỡ (từ ban sở Nhân Sự hoặc ban sở Pháp Vụ) để bảo đảm dữ liệu đó sẽ không được sử dụng theo cách gây phân biệt đối xử. (Q13)
- Thành phần nhân viên đa dạng sắc tộc giảm trong khi cấp quản lý lại tăng. Sở muốn có thêm dữ liệu chi tiết hơn từ ban sở Nhân Sự về vị trí và mức lương để hiểu rõ hơn về các vấn đề này cũng như các khía cạnh bất bình đẳng khác trong hệ thống nhân lực. Họ cũng muốn đề ra các mục tiêu về thành phần đa dạng, với sự giúp đỡ của Văn Phòng Bình Đẳng và Văn Phòng Nhân Khẩu của Thành Phố. (Q14)
- Sở đưa vào nhiều ý tưởng để vượt qua các trở ngại khiến cho không thể có được thành phần đương đơn đa dạng. Một số ý tưởng là: tuyển dụng từ các trường đại học của người da màu và các tổ chức chuyên môn, tạo cơ hội vào làm việc cho những người có ít kinh nghiệm thông qua các hoạt động học nghề và các vị trí tạm thời, với quy trình hướng đến việc làm toàn thời gian và thăng tiến; đánh giá trình độ ngôn ngữ trong các vị trí công việc đang đăng tuyển, xem lại các chính sách về cung cấp dịch vụ chuyển ngữ tài liệu và thông dịch trong quy trình tuyển dụng. Gần đây có một cơ hội là chương trình Peleton U để khuyến khích học hỏi và thăng tiến sự nghiệp. (Q17)
- Trước đây, sở đã tiến hành huấn luyện về thành phần đa dạng cũng như thích ứng văn hóa, tuy nhiên muốn làm tốt hơn nữa, sắp xếp ưu tiên nhân viên cấp quản lý và điều hành, nhân viên phụ trách Các Hoạt Động Cơ Sở và Một Trung Tâm. (Q18, 19)
- Các ưu tiên về bình đẳng trước đây chưa được hình thành, tuy nhiên bản đánh giá được sử dụng để xác định các ưu tiên lớn có thể được áp dụng trên toàn sở. Các ưu tiên bao gồm: thu thập và phân tích dữ liệu, khuyến khích cộng đồng tham gia để tạo sự tin nhiệm và tham gia quy trình ra quyết định, xem lại quy trình tuyển chọn dự án qua lăng kính sự bình đẳng, xác định các vấn đề ảnh hưởng bất lợi đến Chương Trình Cải Tiến Cơ Sở Hạ Tầng Thiết Yếu, và tăng cường sự tham gia của văn phòng Hoạt Động Cơ Sở trong quy trình ra quyết định. (Q21)
- Sở hiện đang áp dụng các quy trình khuyến khích tham gia đối với các dự án cải tiến cơ sở hạ tầng thiết yếu quy mô lớn nhằm đưa cộng đồng tham gia vào quy trình ra quyết định. Các quy trình tương tự có thể được thiết lập cho các dự án có quy mô nhỏ hơn và áp dụng trên toàn sở. (Q31)
- Sở cung cấp nhiều ý tưởng về chủ động khuyến khích cộng đồng tham gia, tập trung vào các cộng đồng người da màu. Đây là cơ hội để quyết định về việc khởi đầu và cách thức bắt đầu để thực hiện thành công các ý tưởng đó. Một số cơ hội trong số này là: dựa vào nhân viên cơ sở, là những người liên kết trực tiếp với cộng đồng ở cương vị các sứ giả, sử dụng các quy trình tự động hoặc các công cụ web để có được ý kiến phản hồi, khuyến khích cộng đồng tham gia các giai đoạn “kỹ thuật sơ bộ” của các dự án cải tiến cơ sở hạ tầng thiết yếu, có được ý kiến đóng góp của cộng đồng trước khi định hình một dự án, dựa vào mô hình hiện tại của Chương Trình Tiên Khởi Bảo Vệ Môi Trường Miền Đông Austin và tiếp tục phát triển dựa trên nguồn lực đó, đồng thời phát triển một chiến lược khuyến khích tham gia nhằm xây dựng quan hệ với các lãnh đạo cộng đồng. (Q32)
- Dữ liệu về mức độ hài lòng của thân chủ thu thập cho các chương trình giáo dục rất hiệu quả và các phương pháp này có thể được điều chỉnh để áp dụng trên toàn sở, nếu thích hợp. Ngoài ra, dữ liệu có thể bao gồm cả phần chia nhỏ theo thành phần nhân khẩu. (Q38,39)
- Đánh giá sự tham gia tại một số sự kiện cộng đồng, tuy nhiên không có các phương pháp đánh giá thành phần nhân khẩu (Q40, 41)
- Để khắc phục vấn đề hưởng lợi hoặc tạo gánh nặng một cách bất bình đẳng trong quy trình lập ngân sách và đưa các cộng đồng người da màu tham gia vào quy trình lập ngân sách, có thể bắt đầu từ việc tiếp cận các Ủy Ban Phẩm Chất Đời Sống và khuyến khích họ tham gia vào quy trình lập ngân

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ BẢO VỆ HỆ THỐNG DẪN THỦY

sách. Một cách làm khác khá dễ dàng là đầu tư cho nhân viên phụ trách Hoạt Động Cơ Sở hiện đã có mối quan hệ tiếp xúc trực tiếp với các thành viên cộng đồng. Cũng có các cơ hội sử dụng quy trình Kế Hoạch Quản Lý Đánh Giá Chiến Lược để xem lại quy trình xác định thứ tự ưu tiên cho việc đầu tư thực hiện các cải tiến và khắc phục các khó khăn trở ngại. (Q57, 60)

- Các nhu cầu chưa được đáp ứng ngân sách hoặc việc tái điều chỉnh có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. Có thể phân bổ ngân quỹ để tăng cường thành phần đa dạng trong quy trình tuyển dụng cho gần 30 vị trí mới được tạo ra trong sở. Quy trình hoạch định ngân sách cơ bản trong 5 năm tới bắt đầu từ mùa Thu năm 2019 và có thể có các quy trình dựa trên mục tiêu bình đẳng. Các ưu tiên về bình đẳng có thể được đưa vào để sử dụng ngân quỹ phi chuyên dụng cho hoạt động hợp tác giữa các ban sở. Có thể phân bổ thêm ngân quỹ để trang bị đầy đủ nhân viên cho Chương Trình Tiên Khởi Bảo Vệ Môi Trường Miền Đông Austin. (Q58, 62, 67)
- Thông qua ưu tiên của hội đồng Thành Phố, Chính Quyền Làm Việc Hiệu Quả, họ đang xem xét những cách thức giải quyết các vấn đề ảnh hưởng bất lợi, thay vì giải quyết vấn đề tệ nhất đầu tiên. (Q64,65, 66).
- Một nhu cầu chưa được đáp ứng trong quy trình hoạch định hoặc lập ngân sách, có thể thúc đẩy bình đẳng sắc tộc là thúc đẩy một chương trình chiến lược để đáp ứng các nhu cầu về cơ sở vật chất của sở, trong đó bao gồm cải tiến cơ sở vật chất cho nhân viên phụ trách hoạt động Cơ Sở, là ban có thành phần sắc tộc đa dạng nhất trong Sở Bảo Vệ Hệ Thống Dẫn Thủy. (Q67)

Các Nguy Cơ

- Cư dân báo cáo qua 311, cách làm này có thể dẫn đến định kiến dựa trên những đối tượng có nhiều khả năng sử dụng dịch vụ 311 nhất. (Q31)
- Các nguy cơ đối với tiến trình khuyến khích cộng đồng tham gia vào quy trình ra quyết định bao gồm: thiếu nguồn ngân quỹ để khuyến khích cộng đồng tham gia tại một số điểm trong quy trình, không có nhân viên toàn thời gian chuyên trách tiếp cận, khuyến khích tham gia hoặc sự bình đẳng, và thúc đẩy tăng tốc các quy trình thực hiện dự án có thể rút bớt hoặc giảm thiểu thời gian dành để thu thập ý kiến đóng góp của cộng đồng một cách hiệu quả. (Q32)
- Do cơ cấu ngân sách nên không thể theo dõi các khoản đầu tư khuyến khích sự bình đẳng và hòa nhập (Q52-54):
 - Tìm hiểu mức độ hài lòng của cư dân/thân chủ với nội dung chương trình và các dịch vụ
 - Mở rộng thành phần đa dạng về sắc tộc/chủng tộc trong số các nhân viên được tuyển dụng
 - Ngân quỹ huấn luyện cho các vấn đề liên quan đến bình đẳng hoặc kỳ thị sắc tộc trong tổ chức
 - Đãi thọ ngân quỹ cho các chương trình và dịch vụ thúc đẩy bình đẳng sắc tộc
 - Các dịch vụ và phương tiện trợ giúp đặc biệt cho người khiếm thính hoặc khiếm thị
 - Biên soạn các tài liệu công cộng ở trình độ đọc thích hợp
 - Tổ chức các buổi họp cộng đồng để đưa các bên hữu quan trong nội bộ và bên ngoài tham gia vào tiến trình lập ngân sách của ban sở
 - Tăng cường đưa các thành viên cộng đồng bị thiệt thòi tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình lập ngân sách.
- Mặc dù có các nỗ lực hỗ trợ nhân viên nhằm thúc đẩy bình đẳng sắc tộc, tuy nhiên công việc này không được tính đến hoặc ghi rõ trong ngân sách của sở. Làm như vậy sẽ giúp bảo đảm rằng các chức năng này được duy trì và ưu tiên. (Q55)
- Đa số các nỗ lực thúc đẩy bình đẳng sắc tộc đều không có nguồn ngân quỹ riêng. Điều này phản ánh thực tế là sở không có sự nỗ lực đồng bộ trong vấn đề thúc đẩy bình đẳng sắc tộc. (Q56)
- Các lợi ích bất bình đẳng của ngân sách: Việc tham gia quy trình quyết định về ngân sách của sở được thực hiện một cách bình đẳng nhưng không quân bình, bảo đảm rằng một số người có nhiều cơ hội cung cấp ý kiến đóng góp vào quy trình ra quyết định hơn là những người khác. Các dự án cải tiến cơ sở hạ tầng thiết yếu, là lĩnh vực đầu tư lớn nhất, được định hướng bởi các cuộc gọi đến 311, qua đó hạn chế tiếng nói của cộng đồng chỉ ở phạm vi những người sử dụng thông thạo dịch vụ đó. Tương tự, việc ưu tiên các dự án quy mô nhỏ hơn phụ thuộc vào các báo cáo của cư dân (khuyến khích tham gia thụ động). Các mô hình điện toán được sử dụng để đánh giá mức độ

Lưu ý: Các số câu hỏi trong ngoặc đơn (Q1) tương ứng với các số câu hỏi trong bản khảo sát Qualtrics trực tuyến mà nhân viên của ban sở sử dụng để gửi dữ liệu trả lời đến Công Cụ Đánh Giá. Phần đối chiếu các số câu hỏi từ phiên bản ấn phẩm của Bản Đánh Giá (Phụ Lục A) với số câu hỏi trong bản khảo sát ý kiến nằm ở cuối Phụ Lục này.

PHỤ LỤC E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở SỞ BẢO VỆ HỆ THỐNG DẪN THỦY

nghiêm trọng không tính đến ý kiến đóng góp của cộng đồng và việc tiếp cận các nguồn lực. Chưa có sự khuyến khích cộng đồng tham gia liên tục qua tất cả các giai đoạn hoạch định và thực hiện dự án. Việc khuyến khích cộng đồng tham gia chưa diễn ra đủ sớm trong các quy trình hoạch định, và không có nhân viên chuyên trách hay các nguồn lực cần thiết để thực hiện một cách hiệu quả. Cuối cùng, chưa có sự tham gia của cộng đồng trong quy trình lập ngân sách. (Q57)

- Các chính sách và phương thức thực hiện có thể vô ý phục vụ lợi ích, tạo gánh nặng hoặc thiệt thòi những người khác, trong đó bao gồm: Các thay đổi về sơ đồ khu vực ngập lụt của Thành Phố dựa trên cuộc nghiên cứu Atlas 14 gần đây có thể có lợi một cách bất hợp lý cho một số nhóm dân số so với các nhóm khác. Việc chi trả dựa trên giá trị bất động sản để sử dụng các khu vực dành cho dịch vụ tiện ích công cộng trong khuôn viên cư gia gây ra các bất bình đẳng. Các tiểu doanh nghiệp, doanh nghiệp do người gốc sắc tộc thiểu số và phụ nữ làm chủ không thể cạnh tranh hiệu quả trong đấu thầu do chi phí hoạt động cao hơn. Các nhân viên phụ trách hoạt động cơ sở được sử dụng để dọn dẹp các khu cắm trại của người vô gia cư, khiến họ gặp nhiều nguy cơ hơn và các hoạt động của những nhân viên này có thể ảnh hưởng bất lợi đến các thành phần dân số vô gia cư. (Q68)

Phụ Lục E: Phân Tích SWOT Cấp Độ Ban Sở
 Bảng Đối Chiếu Câu Hỏi từ Phiên Bản Ấn Phẩm của Công Cụ Đánh Giá
 với Bản Khảo Sát Qualtrics Trực Tuyến

Ấn Bản	Bản Khảo Sát Trực Tuyến
Phần 1	
1	8,11,13
2	14
3	15,16,17
4	18.19
5	20
6	21
7	22
8	23,24,25
9	26
Phần 2	
1	27
2	28
3	29
5	30
6	31.32
7	33
8	34.35
9	36
10	37,38,39
11	40,41,42
12	43
13	44.45
14	46
Phần 3	
4	50.51
5.6	52,53,54,55
8	56
9	57
10	58
11	59,60,61,62
Phần 4	
1	64
2	65
3	66
4	67
5	68