

## Стенограмма видеозаписи исполнительного заявления Pro-Equity Anti-Racism (PEAR)

0:00

PEAR выступает за справедливость и антирасизм, для меня означает создание рабочей среды, в которой у каждого есть возможность быть услышанным, быть увиденным, внести свой вклад, они чувствуют себя в безопасности, чувствуют себя вовлеченными в рабочий процесс.

0:14

Для нас крайне важно, чтобы мы были справедливым и добросовестным работодателем.

0:22

В конечном счете, мы кадровое предприятие. Мы служим людям каждый день в работе, которую мы делаем. Работа над проектом PEAR была инициирована указом 22-04, и не только для Департамента по исполнению наказаний.

0:38

Я знаю, что пока мы единственный штат, который действительно занимается этой работой, и я рад, что у нас есть возможность добиться в этом большого успеха, чтобы мы могли стать примером для других штатов.

0:53

Я слышал, как губернатор Инсли несколько раз говорил, что Вашингтон — прекрасное место для работы, прекрасное место для жизни и прекрасное место для ведения бизнеса, но пока это не самое подходящее место для всех.

1:09

Итак, первый стратегический план агентства PEAR был представлен в Управление по вопросам справедливости 1 сентября 2022 года, и мы надеемся, что это первый из многих, которые будут ежегодно представляться в Управление по вопросам справедливости, говоря о работе, которую мы будем выполнять.

1:26

Мы не хотим просто говорить, мы хотим действовать и иметь доказательства, которые действительно показывают, что ситуация улучшается.

1:34

Наша первая команда проекта PEAR — это группа очень преданных и увлеченных людей. Это было видно сразу в первый же день как я сюда пришел.

1:46

Это междисциплинарная группа, в состав которой входят многие, вплоть до участия начальства и рабочих, которые ежедневно работают с нашими заключенными, включая нескольких заключенных.

1:58

Команда будет продолжать расти. Группа людей которых я вижу здесь, уже удивительны. Они привлекли много лидеров. Они привлекли много экспертов в предметных областях, а также много равнодушных людей.

2:10

Департамент делает значительные инвестиции в трех конкретных областях. Первая в области классификации. Вторая в дисциплине. [Музыка] И третья в представительстве персонала. В каждой из этих областей персоналу поручено изучить основополагающие элементы того, на что мы должны обращать внимание, что мы можем измерить, и где мы действительно можем двигаться вперед в установлении справедливой практики и политики.

2:54

Когда вы классифицируете кого-то, вы определяете для него траекторию, вы устанавливаете для него жизненный опыт. Наша команда исследователей и аналитиков данных проделала прекрасную работу, указав на непропорциональность среди чернокожих, коренных и цветных людей.

3:17

Это заставляет нас по-настоящему глубоко погрузиться в изучение всего и использовать данные, чтобы помочь, так, чтобы это было не просто мое слово, что было бы неправильно, это говорят данные.

3:30

Мы это видим в гендерном аспекте — инструмент, который мы используем, как мы уже знаем, чрезмерно классифицирует женщин.

3:36

Заключенные-женщины, как правило, получают нарушения намного чаще, чем мужчины; однако у мужчин уровень насилия в тюрьме выше, чем у женщин. Таким образом, это заставит вас думать, что у мужчин будет более высокий уровень правонарушений, но это неправда. Когда я рассказываю об этом нашим сотрудникам, они действительно шокированы цифрами. Итак, я думаю, что часто предубеждения не распознаются, люди не распознают их в себе, пока вы не начнете говорить об этих вещах.

4:11

То же самое и с персоналом. Имеют ли сотрудники право на продвижение по службе? Мы должны хорошенько взглянуть на это. Где наша собственная предвзятость? В нашем процессе собеседования, в нашем процессе отбора, в нашем процессе найма. Как нам собрать разные голоса и сесть за один стол?

4:27

Наши данные показывают, что цветные люди уходят из наших сотрудников быстрее, поэтому мы хотим выяснить причины, и работа команды PEAR состоит в том, чтобы разобраться в этом.

4:38

Они говорят об удержании людей после того, как они начнут работать в отделе. Я состою в группе поддержки «Наследие коренных американцев», у нас есть группа, с которой мы встречаемся каждый месяц, и мы очень, очень тесно сотрудничаем. Я уже слышал, что представители других культур тоже начинают формировать группы поддержки.

4:56

PEAR означает надежду. Я думаю, что важно, чтобы мы признавали существующие различия и работали над их исправлением, потому что в конечном итоге это просто делает мир лучше.

5:11

Как только люди поймут, что такое PEAR, дадут шанс, примут и извлекут из него уроки.

5:18

Что касается меня, я надеюсь, что больше сотрудников будут вовлечены, больше людей поверят в это.

5:23

Я просто не могу дождаться, чтобы увидеть, что из этого получится.

5:26

Что касается будущего PEAR, я вижу сотрудников, вовлеченных на всех уровнях организации. Это не просто подход к управлению «сверху вниз», это дает возможность персоналу вносить свой вклад, быть услышанным, создавать и культивировать новые идеи.

5:41

И я приглашаю всех сотрудников DOC присоединиться к разговору. Наши убеждения, то, как мы думаем о вещах, могут оказывать влияние на людей, и направление этого в справедливом и равноправном направлении — это правильное видение и правильная миссия. Не только для DOC, но и для штата Вашингтон. [Музыка]