

## **Відео-транскрипт Заяви керівництва щодо боротьби з расизмом в рамках сприяння засадам рівності (PEAR)**

0:00

PEAR — це проєкт щодо боротьби з расизмом в рамках сприяння засадам рівності і для мене це про створення робочого середовища, де кожен має змогу бути почутим, бути побаченим, робити свій внесок, почуватися в безпеці, відчувати свою залученість до робочого процесу.

0:14

Для нас вкрай важливо бути справедливим і чесним роботодавцем.

0:22

Зрештою, ми працюємо з людьми. Щодня у своїй роботі ми обслуговуємо людей. Робота над проєктом PEAR була ініційована розпорядженням керівництва 22-04, і це стосується не лише Департаменту з питань виконання покарань.

0:38

Я знаю, що ми наразі єдиний штат, який фактично виконує цю роботу, і мені б хотілося досягти в цьому значних успіхів, щоб бути прикладом для наслідування для інших штатів.

0:53

Я неодноразово чув, як губернатор Інслі казав, що Вашингтон — чудове місце для роботи, неймовірне місце для життя і чудове місце для ведення бізнесу, але поки що це так не для всіх.

1:09

Отже, перший стратегічний план проєкту PEAR було подано до Управління з питань рівності та справедливості 1 вересня 2022 року, і сподіваємось, що це перший з багатьох таких планів, які щорічно подаватимуться, якщо говорити про роботу, яку ми виконуватимемо.

1:26

Ми хочемо не просто говорити про це, ми прагнемо мати узгоджені кроки, які дійсно показують, що справи покращуються.

1:34

Наша перша команда проєкту PEAR — це група людей, які палко віддані своїй справі. Це стало помітно з найпершого дня мого перебування у команді.

1:46

Це мультидисциплінарна команда, яка налічує широкий діапазон відповідальних осіб, від секретаря до лінійного персоналу, які щодня працюють з нашими ув'язненими, а також деякими офіційно ув'язненими особами.

1:58

Вона продовжуватиме зростати. Команда, яку я маю змогу спостерігати, люди, які до неї входять, просто неймовірні. Вони залучили багато лідерів, вони залучили багато профільних експертів і небайдужих людей.

2:10

Департамент робить суттєві інвестиції у три конкретні сфери. Одна з них стосується класифікації. Інша пов'язана з дисципліною. [Музика] А остання стосується представництва персоналу. У кожній із цих сфер співробітникам доручено розглянути основні елементи щодо того, на що нам слід звертати увагу, що саме ми можемо виміряти, у яких саме аспектах ми дійсно можемо зрушити з мертвої точки, а також щодо встановлення справедливих практик, належної політики і методології.

2:54

Коли ви класифікуєте певну особу, ви встановлюєте для неї своєрідну траєкторію, подальший досвід. Наша команда дослідників та аналітиків даних зробила чудову роботу, вказавши на непропорційність серед чорношкірих, представників корінних народів та кольорових людей.

3:17

Це змушує нас по-справжньому глибоко зануритися у вивчення всього і послуговуватися даними, тобто це не просто мої слова, існують чіткі дані, які це демонструють.

3:30

Ми можемо спостерігати це в гендерному аспекті: це інструмент, яким ми користуємось, і який, як ми вже знаємо, надмірно класифікує жінок.

3:36

Ув'язнені жінки здебільшого порушують правила набагато частіше, ніж чоловіки; однак, рівень насильства у чоловічій в'язниці вищий, ніж серед жінок. Таким чином, можна подумати, що чоловіки мають вищий рівень порушень правил, проте це не так. Коли я розповідаю про це нашим співробітникам, ці цифри їх шокують. Тож я думаю, що часто упередження не виокремлені, люди не зізнаються в них самим собі, допоки ви не почнете про це говорити.

4:11

Те ж саме з персоналом: чи отримали співробітники право на просування по службі? Нам слід дуже уважно подивитися на це. На якому етапі проявляється наша власна упередженість? У ході ведення співбесіди, під час нашого процесу відбору, у ході найму. Тобто яким чином ми отримуємо одноголосні рішення за столом переговорів?

4:27

І наші дані показують, що кольорові люди швидше звільняються, тож ми хочемо з'ясувати, з чим саме це пов'язано, і робота команди проекту PEAR полягає в тому, щоб у цьому розібратися.

4:38

Піднімається тема утримання кадрів, тільки-но вони починають працювати у відділі. Я є членом групи підтримки спадщини корінних народів Америки, у нас є група, де ми зустрічаємося щомісяця, і ми дуже зблизилися. Наскільки мені відомо, представники інших культур також починають формувати групи підтримки.

4:56

PEAR означає надію. На мою думку, важливо визнавати існуючі нерівності і працювати над їх усуненням, адже в кінцевому підсумку це зробить світ кращим.

5:11

Як тільки люди зрозуміють, що таке PEAR, проєкт отримає шанс на розвиток, прийняття і на те, що інші чогось навчаться.

5:18

Що стосується мене, сподіваюся, що більше співробітників долучаться до проєкту і в нього повірять більша кількість людей.

5:23

З нетерпінням чекаю, що з цього вийде.

5:26

Я бачу майбутнє проєкту PEAR у залученні персоналу на всіх рівнях організації. Це не просто низхідний управлінський підхід, це дає можливість співробітникам робити свій внесок, бути почутими, створювати та культивувати нові ідеї.

5:41

Я запрошую усіх співробітників Doc долучитися до розмови. Наші переконання, те, як ми думаємо про певні речі, може впливати на людей, і спрямування цього впливу у бік рівності та справедливості — це правильне бачення і правильна місія. Не лише для DOC, але й для штату Вашингтон. [Музика]