

Bản Ghi Nội Dung Video Tuyên Bố Điều Hành Chống Phân Biệt Chủng Tộc Ủng Hộ Bình Đẳng (PEAR)

0:00

PEAR có nghĩa là chống phân biệt chủng tộc ủng hộ bình đẳng, đối với tôi ý nghĩa của cụm từ này là tạo ra một môi trường làm việc nơi tất cả mọi người đều có cơ hội được lắng nghe, nhìn nhận, đóng góp, cảm thấy an toàn và được tham gia.

0:14

Chúng ta cần trở thành một đơn vị sử dụng lao động công bằng và chính đáng.

0:22

Suy cho cùng, chúng ta là một cơ quan hoạt động vì nhân dân. Mọi hoạt động của chúng ta đều nhằm mục đích phục vụ nhân dân. PEAR hoạt động theo sắc lệnh hành pháp 22-04, và sắc lệnh này không chỉ áp dụng cho Sở Cải Huấn.

0:38

Tôi biết cho đến nay chúng ta là tiểu bang duy nhất nghiêm túc thực hiện việc này, và tôi hy vọng chúng ta sẽ thành công rực rỡ để có thể trở thành tấm gương cho các tiểu bang khác noi theo.

0:53

Thống Đốc Inslee đã nhiều lần nói với tôi rằng Washington là một nơi tuyệt vời để sống, làm việc và kinh doanh buôn bán, nhưng đây vẫn chưa phải là một nơi tuyệt vời cho tất cả mọi người.

1:09

Do đó, kế hoạch chiến lược PEAR đầu tiên của cơ quan trình bày về công việc chúng ta dự định thực hiện đã được đệ trình lên Phòng Bình Đẳng vào ngày 1 tháng 9 năm 2022 và đây là kế hoạch đầu tiên trong số nhiều kế hoạch được kỳ vọng đệ trình lên Phòng Bình Đẳng hàng năm.

1:26

Chúng ta không muốn chỉ nói suông mà phải có những hạng mục hành động thực sự cho thấy mọi thứ đang được cải thiện.

1:34

Đội ngũ PEAR đầu tiên của chúng ta là một nhóm các cá nhân rất tận tâm và đam mê. Điều này đã hiện hữu ngay từ ngày đầu tiên tôi tham gia vào đội ngũ.

1:46

Đội ngũ đa lĩnh vực này có sự tham gia của thư ký, nhân viên phụ trách công tác đối với những người bị giam giữ hàng ngày, cũng như một số người bị giam giữ chính thức.

1:58

Đội ngũ sẽ không ngừng mở rộng. Những thành viên mà tôi biết trong ngũ đội này đều rất tuyệt vời. Họ đã thu hút được sự chú ý của rất nhiều nhà lãnh đạo, chuyên gia về chủ đề và cũng như rất nhiều người quan tâm.

2:10

Sở hiện đang đầu tư đáng kể vào ba lĩnh vực cụ thể. Lĩnh vực thứ nhất là phân loại. Lĩnh vực thứ hai là kỹ luật. [Nhạc] Và lĩnh vực cuối cùng là hiệu suất của nhân viên. Trong mỗi lĩnh vực, nhân viên sẽ chịu trách nhiệm xem xét các yếu tố cơ bản liên quan đến những điều chúng ta nên chú ý, những điều chúng ta có thể đo lường, nơi chúng ta thực sự có thể điều chỉnh kim chỉ nam trong và xung quanh việc thiết lập các biện pháp đảm bảo bình đẳng, các chính sách cũng như biện pháp hiệu quả.

2:54

Khi phân loại một người, bạn đang thiết lập quỹ đạo cũng như trải nghiệm cho họ. Đội ngũ nghiên cứu và phân tích dữ liệu của chúng ta đã làm rất tốt khi chỉ ra thực trạng đối xử không đồng nhất giữa người da đen, người bản địa, người da màu.

3:17

Điều này buộc chúng ta phải thực sự đi sâu vào việc xem xét mọi thứ và sử dụng dữ liệu làm công cụ hỗ trợ, do đó thực trạng này không phải do tôi bịa ra mà là dựa vào dữ liệu thực sự.

3:30

Chúng ta còn thấy thực trạng này giữa các giới tính - công cụ được biết là phân loại phụ nữ quá cao.

3:36

Phụ nữ bị giam giữ có xu hướng phạm tội với tỷ lệ cao hơn nhiều so với nam giới; tuy nhiên, nam giới có mức độ bạo lực trong tù cao hơn nữ giới. Điều này sẽ khiến bạn nghĩ rằng nam giới có mức độ vi phạm cao hơn, điều này là không đúng. Khi tôi tiết lộ điều đó với các nhân viên, họ thực sự bị sốc trước những con số. Cho nên, tôi nghĩ rằng đôi khi những thành kiến không được xác minh, mọi người không xác minh chúng trừ khi người khác bắt đầu nói về những điều đó.

4:11

Tương tự với nhân viên, nhân viên có đủ điều kiện để được thăng chức không? Chúng ta phải nhìn nhận kỹ lưỡng, cẩn thận về điều đó. Sự thiên vị được thể hiện trong hoạt động nào? Trong quá trình phỏng vấn, lựa chọn và tuyển dụng của chúng ta. Làm thế nào để chúng ta lấy được ý kiến của tất cả mọi người?

4:27

Dữ liệu của chúng ta cho thấy rằng người da màu thường nghỉ việc trong thời gian ngắn hơn, vì vậy chúng ta muốn tìm hiểu lý do tại sao và đó là nhiệm vụ của đội ngũ PEAR.

4:38

Nhiệm vụ ở đây là giữ chân nhân viên khi họ bắt đầu làm việc tại cơ quan. Tôi là thành viên của nhóm hỗ trợ Native American Heritage, chúng tôi họp nhóm hàng tháng và trở nên rất thân

thiết với nhau. Tôi nghe nói rằng mọi người từ các nền văn hóa khác cũng đang bắt đầu thành lập một nhóm hỗ trợ.

4:56

PEAR tượng trưng cho hy vọng. Tôi nghĩ rằng điều quan trọng là chúng ta phải nhận ra sự chênh lệch đang hiện hữu và nỗ lực khắc phục chúng, bởi vì suy cho cùng, việc làm đó sẽ tạo nên một thế giới tốt đẹp hơn.

5:11

Sau khi hiểu PEAR là gì, hãy tạo cơ hội để PEAR phát triển cũng như công nhận và học hỏi từ đó.

5:18

Đối với tôi, tôi hy vọng rằng sẽ có nhiều nhân viên tham gia hơn, nhiều người tin tưởng vào hoạt động này hơn.

5:23

Tôi rất nóng lòng muốn xem kết quả của hoạt động này.

5:26

Vi tương lai của PEAR, tôi mong muốn thấy nhân viên ở tất cả các cấp của tổ chức tham gia. Đây không chỉ là cách quản lý từ trên xuống, đây còn là cơ hội cho nhân viên đóng góp ý kiến, được lắng nghe, sáng tạo và trau dồi những ý tưởng mới.

5:41

Xin được phép mời tất cả nhân viên của Doc tham gia cuộc trò chuyện. Niềm tin, cách chúng ta nghĩ về mọi thứ, có thể tác động đến những người khác và hướng suy nghĩ của họ theo hướng bình đẳng và chính đáng, đó là tầm nhìn và sứ mệnh đúng đắn. Không chỉ cho DOC, mà còn cho cả tiểu bang Washington. [Nhạc]