

Declaración ejecutiva de Pro-Equity Anti-Racism (PEAR) Transcripción de vídeo

0:00

PEAR, que es pro-equidad antirracismo, para mí significa crear un entorno de trabajo en el que todos tengan la oportunidad de ser escuchados, de ser vistos, de contribuir, de sentirse seguros y comprometidos.

0:14

Es imperativo que seamos un empleador justo y equitativo.

0:22

En última instancia, somos una agencia de personas. Servimos a la gente todos los días en el trabajo que hacemos. El trabajo de PEAR se inició con la orden ejecutiva 22-04, y no es sólo para el Departamento de Correcciones.

0:38

Sé que hasta ahora somos el único Estado que está haciendo este trabajo, y me gustaría que tuviéramos mucho éxito para que sirviéramos de ejemplo a otros Estados.

0:53

He oído al gobernador Inslee decir varias veces que Washington es un gran lugar para trabajar, un gran lugar para vivir y un gran lugar para hacer negocios, pero todavía no es un gran lugar para todos.

1:09

Así, el primer plan estratégico PEAR de la agencia se presentó a la Oficina de Equidad el 1 de septiembre de 2022, y es el primero de los muchos que se presentarán anualmente a la Oficina de Equidad, hablando del trabajo que vamos a hacer.

1:26

No queremos limitarnos a hablar, queremos medidas que demuestren que las cosas están mejorando.

1:34

Nuestro primer equipo PEAR está formado por un grupo de personas muy dedicadas y apasionadas. Esto se ha notado desde el primer día de mi participación en el equipo.

1:46

Se trata de un equipo multidisciplinario que va desde el secretario hasta el personal de línea que trabaja a diario con nuestra gente encarcelada, así como con algunos individuos encarcelados.

1:58

Va a seguir creciendo. El equipo que veo, las personas que están en este equipo, que veo, ya son increíbles. Han traído un montón de liderazgo, trajeron un montón de expertos en la materia, y trajeron un montón de gente que se preocupa.

2:10

El Departamento está realizando importantes inversiones en tres ámbitos concretos. Uno en torno a la clasificación. La otra en torno a la disciplina. [Música] Y la última en torno a la representación del personal. En cada una de esas áreas, el personal se encarga de examinar los elementos fundamentales a los que debemos prestar atención, lo que podemos medir, pero donde realmente podemos mover la aguja establecimiento prácticas equitativas, buenas políticas y prácticas.

2:54

Cuando usted clasifica a alguien, le está marcando una trayectoria, le está marcando una experiencia. Nuestro equipo de investigación y análisis de datos ha hecho un gran trabajo señalando la desproporción entre negros, indígenas y personas de color.

3:17

Nos obliga a analizarlo todo en profundidad y a utilizar los datos como ayuda, de modo que no sea solo mi palabra la que diga que esto no está bien, sino que son los datos los que lo están diciendo.

3:30

Lo vemos en el género: la herramienta que utilizamos ya sabemos que sobre clasifica a las mujeres.

3:36

Las mujeres encarceladas tienden a ser infraccionadas en un porcentaje mucho mayor que los hombres; sin embargo, los hombres tienen niveles de violencia en prisión más altos que las mujeres. Por lo tanto, le haría pensar a usted que los hombres tendrían un nivel de infracciones más alto, pero eso no es cierto. Cuando le revelo esto a nuestro personal, se quedan realmente sorprendidos por las cifras. Así que creo que a menudo no se reconocen los prejuicios, la gente no los reconoce en sí misma hasta que usted empieza a hablar de esas cosas.

4:11

Lo mismo ocurre con el personal, ¿se ha hecho que el personal pueda optar a ascensos? Tenemos que analizarlo detenidamente. ¿Dónde están nuestros prejuicios? En nuestro proceso de entrevistas, selección y contratación. ¿Cómo conseguimos que todas las voces se sienten a la mesa?

4:27

Y nuestros datos muestran que las personas de color abandonan más rápido a nuestros empleador, así que queremos averiguar a qué se debe, y el trabajo del equipo PEAR es indagar en ello.

4:38

Ellos están hablando de la retención de las personas una vez que empiezan a trabajar para el departamento. Formo parte del grupo de apoyo a la Herencia Nativa Americana, tenemos un grupo que nos reunimos todos los meses y nos hemos hecho muy, muy amigos. Ya he oído que otras culturas están empezando a formar también un grupo de apoyo.

4:56

PEAR significa esperanza. Creo que es importante que reconozcamos las disparidades que existen y trabajemos para corregirlas, porque, en última instancia, eso es lo que hace un mundo mejor.

5:11

Una vez que la gente se da cuenta de lo que es PEAR, les da la oportunidad de crecer, de aceptarlo y de aprender de él.

5:18

En mi caso, espero que más personal se comprometa, que más gente crea en ello.

5:23

Estoy impaciente por ver qué sale de ello.

5:26

Para el futuro de PEAR, veo al personal comprometido en todos los niveles de la organización. No se trata de un planteamiento de gestión descendente, sino de dar al personal la oportunidad de opinar, de que se les escuche, de crear y cultivar nuevas ideas.

5:41

Yo invito a todo el personal de DOC a unirse a la conversación. Nuestras creencias, la forma en que pensamos sobre las cosas, puede tener un impacto en las personas y tomar esa dirección que es equitativa y justa, esa es la visión correcta y esa es la misión correcta. No sólo para DOC, sino para el estado de Washington. [Música]