

Управление финансового контроля

Стратегический план действий

Антирасистская стратегия по обеспечению равного доступа (PEAR) 2023-2024

Содержание

Шаблон стратегического плана действий Антирасистская стратегия по обеспечению равного доступа (PEAR)	1
Контактная информация	1
Информация о команде PEAR	1
Выполнение базовой Оценки влияния равного доступа (EIA)	1
Список действий для подготовки к PEAR	2
Инвестиции стратегического плана действий PEAR.....	3
Основное направление деятельности агентства: бюджет	4
Основное направление деятельности агентства: найм сотрудников (кадровые службы штата, отдел кадров УФК и все внутренние отделы УФК)	10
Основное (-ые) направление (-ия) деятельности агентства: контракты	20

Шаблон стратегического плана действий Антирасистская стратегия по обеспечению равного доступа (PEAR)

Заполните этот документ и отправьте его по адресу PEAR@equity.wa.gov до 1 сентября 2022 г.
(Указ 22-04, раздел 2f).

Контактная информация

Офис управления финансами
Lenora Sneva
lenora.sneva@ofm.wa.gov

Информация о команде PEAR

Ваше агентство/отдел/комиссия/правление создало полную команду Антирасистская стратегия по обеспечению равного доступа (Pro-Equity Anti-Racist, PEAR) (Указ 22-04, раздел 2c)?

Ответ: да

Укажите имена и адреса электронной почты всех участников команды PEAR: см. прикрепленный список

Топ-менеджеры агентства: David Schumacher и Emily Beck

Главный специалист по равному доступу: Lenora Sneva

Сотрудники: см. прикрепленный список

Внешние клиенты: см. прикрепленный список

Партнеры агентства: см. прикрепленный список

Эксперты по основным направлениям деятельности: см. прикрепленный список

Выполнение базовой Оценки влияния равного доступа (EIA)

Ваше агентство/отдел/комиссия/правление выполнило базовую Оценку влияния равного доступа (Equity Impact Assessment, EIA) для основных направлений деятельности вашего агентства с целью определить, где потребности наиболее высоки?

Ответ: да

Базовую EIA необходимо выполнить к 1 августа 2022 г. (Указ, раздел 2e).

Список действий для подготовки к PEAR

Указания.

1. Используйте список действий для подготовки к PEAR ниже, чтобы определить, что уже сделано для подготовки агентства к разработке и внедрению стратегического плана действий PEAR, и (или)
2. Определите действия, которые вашему агентству все еще нужно предпринять для повышения готовности к разработке и внедрению стратегического плана действий PEAR. Определите целевую дату выполнения всех этапов подготовки к PEAR.

Примечание. В этом списке указан минимум действий, которые руководство агентства должно предпринять для повышения готовности к PEAR. Для успешной подготовки агентства к разработке и внедрению стратегического плана действий PEAR руководству следует предпринять больше подобных действий.

Ваше агентство/отдел/комиссия/правление выполнили все указанные ниже этапы подготовки к PEAR?

- Ответ: да
- Дата выполнения вашим агентством всех этапов подготовки к PEAR: 31.10.22

Этапы подготовки к PEAR.

- Руководитель агентства и все участники команды PEAR посетили очный инструктаж команды PEAR, проводимый Офисом равенства.
- Руководитель агентства и участники команды PEAR встретились на инструктаже команды PEAR и обсудили дальнейшие действия.

Подготовьте Заявление об Антирасистской стратегии по обеспечению равного доступа (Pro-Equity Anti-Racist, **PEAR**), подписанное руководителем агентства и выражающее приверженность выполнению Указа 22-04 и оправданию ожидания сотрудников.

Примечание. Рекомендуем перевести Заявление **как минимум** на 6 языков, с которыми ваше агентство работает чаще всего. Если соответствующие данные недоступны, переведите Заявление как минимум на 6 наиболее распространенных языков [по данным Управления финансового контроля \(УФК\)](#): испанский, вьетнамский, русский, украинский, тагальский и сомалийский. При получении соответствующего запроса переведите Заявление на другие языки. Заявление о PEAR и его переводы необходимо разместить на целевой странице вашего агентства и отправить сотрудникам по внутренним каналам связи, а также внешним партнерам.

Снимите видеоролик, в котором руководитель агентства и команда PEAR рассказывают о своем Заявлении о PEAR.

Примечание. Для этого видео необходимо предоставить сценарий на американском языке жестов (амслене), а также субтитры и перевод. Агентствам необходимо разместить видеоролики на своих целевых страницах и отправить сотрудникам по внутренним каналам связи, а также внешним партнерам.

Рекомендуем перевести сценарий **как минимум** на 6 языков, с которыми ваше агентство работает чаще всего. Если соответствующие данные недоступны, переведите сценарий как минимум на 6 наиболее распространенных языков по данным УФК: испанский, вьетнамский, русский, украинский, тагальский и сомалийский. При получении соответствующего запроса переведите сценарий на другие языки. Подготовьте отдельную административную политику агентства, посвященную ролям и ответственности в пределах агентства при выполнении Указа 22-04.

Инвестиции стратегического плана действий PEAR

Опишите 3 (три) инвестиции в рамках Стратегического плана действий PEAR, основанные на результатах базовой EIA,, которые ваше агентство сделает в течение следующего года.

Стратегический план действий УФК на 2023-2024 г. Антирасистская стратегия по обеспечению равного доступа (PEAR)

Основное направление деятельности агентства: бюджет

Рабочая линия PEAR с наиболее высокими потребностями:
методы разработки бюджета в масштабе штата

Приоритет рабочей линии PEAR с наиболее высокими потребностями:

- Применять инструкции по разработке бюджета, в которые включены меры по помощи нуждающимся и данные о том, кого охватывают соответствующие программы/услуги, а кого нет.
- Собирать данные о разнообразии, финансовом воздействии и охвате программы/услуги (так мы сможем узнать, есть ли доступ к программам/услугам у целевых сообществ)
- Предоставлять доказательства доступа к программам/услугам
- Предоставлять четкие инструкции с требованиями к данным другим агентствам, чтобы улучшить целостность наших данных и работу с сообществами.

Описание инвестиции рабочей линии PEAR: кратко опишите политики, процессы, методы работы и процедуры, связанные с этой инвестицией:

- Инструкции для бюджетов, которые мы рассылаем агентствам.
- Документация по пакету решений, которую агентствам нужно отправить, чтобы получить варианты финансирования.
- Связанные с бюджетом мероприятия, проводимые УФК с целью поддержки агентств при разработке бюджета.

Какие виды неравенства вы собираетесь сократить или устранить благодаря этой инвестиции?

Убедитесь, что рекомендации по бюджету для губернатора и законодательных органов соответствуют интересам релевантных сторон и включают в себя различную информацию.

На какие группы людей и (или) места с наиболее высокими потребностями рассчитана эта инвестиция?

Этот вопрос касается всех, кто получает льготы и услуги от штата. К льготам и услугам относится следующее:

- Финансовая помощь гражданам с низкими доходами
- Предоставление питания
- Льготы для безработных
- Услуги для безработных
- Предоставление крова и жилья
- Помощь в получении и сохранении крова и жилья
- Программы экономического развития для компаний и сообществ
- Работа с базовой инфраструктурой (к примеру, связанная с питьевой водой, ливневыми сточными водами, отработанной водой, дорогами, трубопроводами, широкополосными каналами связи)
- Забота о физическом и поведенческом здоровье
- Услуги взятым под стражу лицам
- Контроль за соблюдением законов
- Поддержка образования на всех уровнях

Ваше агентство проконсультировалось с правительствами племен и признанными организациями коренных народов Америки (ПОКНА)? Как эта инвестиция связана с этой консультацией?

Мы пока не консультировались с правительствами племен и признанными организациями коренных народов Америки (ПОКНА). Тем не менее мы планируем сделать это в будущем.

Что именно затронутые сообщества/сотрудники/другие заинтересованные стороны считают причинами неравенства? Как инвестиция поможет справиться с этими причинами?

Мы выявили следующие основные причины неравенства:

- Люди не получают нужные льготы, поскольку остаются за пределами внимания властей.
- При распределении и назначении нужных льгот для человека или группы людей могут возникнуть проблемы.

Мы собираемся справиться с этими причинами неравенства путем работы с агентствами, определения программ, которые вовлекают сообщества в работу над устранением неравенства, и сбора информации о том, как именно выражается это вовлечение.

Как именно инвестиция помогает затронутым сообществам/сотрудникам/другим заинтересованным сторонам разобраться с проблемами и приоритетами?

Мы собираемся искать более подробную информацию для принимающих решения лиц, чтобы финансирование со стороны штата гарантированно достигло получателей.

Как именно ваша инвестиция повлияет или может повлиять на улучшение или ухудшение льгот для сообществ/сотрудников/других заинтересованных сторон? На увеличение или уменьшение нагрузки? Как ваше агентство определит и сократит любой непреднамеренный ущерб?

Мы планируем определять, где нужны стратегические инвестиции, и изучать прогнозы на будущее.

Определяющие факторы равенства PEAR, которые поддерживает эта инвестиция:

Эта инвестиция направлена на поддержку как граждан, которые получают услуги, так и граждан, которые их не получают, из разных демографических категорий. Финансирование со стороны штата касается денежной помощи, предоставления питания, ухода за детьми, инфраструктуры (дороги, водная инфраструктура, широкополосные каналы связи). Кроме того, мы планируем собирать данные о географическом местоположении затронутых элементов, времени применения мер, выполнении программы и распространении информации о ней (способы распространения информации о программе, однако, могут не относиться к категории данных) и суммах в долларах.

Определяющие факторы равенства PEAR для групп (-ы) [системы поддержки сообществ (ствол), системы поддержки семей (ветки), инфраструктура сообщества (корневая система), правительственные меры (почва и питательные вещества)], которые поддерживает эта инвестиция:

При эффективном применении процесс затронет все группы.

Желаемый (-е) результат (-ы) PEAR:

В случае успеха при выборе требующих внимания областей во время формирования бюджета штата будут учитываться данные, обратная связь от клиентов и мнение заинтересованных лиц. Кроме того, в случае успеха ожидается справедливое распределение средств по программам и услугам.

Привычка (-и) PEAR, необходимые для достижения желаемых результатов PEAR:

- Более эффективный сбор данных
- Более эффективный сбор обратной связи клиентов и мнений заинтересованных лиц
- Постоянное совершенствование / петля обратной связи

Глава или команда инвестиции рабочей линии PEAR: кто возглавляет работу?

- Бюджетный отдел УФК
- Отдел прогнозирования

Необходимость в сотрудничестве: с кем нужно работать агентству, чтобы эта инвестиция принесла результаты?

- Нам нужно выполнить качественное исследование и выявить целевые группы затронутых сообществ. Так мы сможем лучше понимать связанные с ними ситуации и задавать нужные вопросы для получения наиболее полезных данных.
- Нам нужно работать с агентствами, чтобы определить, какие программы вовлекают сообщества в работу над устранением неравенства, и сбора информации о том, как именно выражается это вовлечение.

С какими препятствиями, вызовами и (или) рисками может столкнуться эта инвестиция?

Текущие сроки реализации бюджета могут воспрепятствовать нашему агентству при выполнении этой инвестиции. Еще одна сложность — необходимость наладить каналы связи для взаимодействия между агентствами и обмена информацией, в том числе о деятельности заинтересованных лиц.

Решение (-я) для проблем, связанных с ресурсами и препятствиями/вызовами/рисками:

Наша задача — разработать решения в рамках существующих источников финансирования.

Дата запуска инвестиции рабочей линии PEAR:

Июнь 2023 г.

Планируемая дата завершения инвестиции рабочей линии PEAR:

Декабрь 2024 г.

Мера (-ы) оценки эффективности PEAR: какие меры будут применяться для определения эффективности инвестиций? Эти меры были донесены до затронутых сообществ/сотрудников/заинтересованных сторон? Выберите как минимум 1 меру для результата и 1 меру для процесса для каждой инвестиции.

- Мера для результата № 1: более высокая степень вовлечения сообщества и участия заинтересованных лиц.
- Мера для процесса № 1: Увеличение количества организаций, с которыми мы консультируемся в процессе разработки бюджета.

Цели PEAR: чего именно достигнет ваше агентство в первые 3 месяца (1-й квартал) после даты запуска инвестиции? Эти цели были донесены до затронутых сообществ/сотрудников/заинтересованных сторон? Выберите 1 цель для каждой меры для результата и процесса.

- Мера для результата № 1: цель на 1-й квартал — выработать базовое понимание того, со сколькими заинтересованными агентствами, поддерживающими разнообразие, мы можем связаться.
- Мера для процесса № 1: цель на 1-й квартал — собрать информацию от агентств, связанную с участием заинтересованных лиц в программах и их отношениями с такими программами.

С помощью каких источников данных ваше агентство будет проводить оценку успеха?

По возможности учитывайте источники данных, созданные затронутыми сообществами/сотрудниками/другими заинтересованными сторонами.

- Демографические данные граждан, которые получают и не получают услуги или льготы, финансируемые со стороны штата и касающиеся, к примеру, денежной помощи, предоставления питания, ухода за детьми, инфраструктуры (дороги, водная инфраструктура, широкополосные каналы связи) / данные о географическом местоположении затронутых элементов / времени применения мер / выполнении программы и распространении информации о ней (способы распространения информации о программе, однако, могут не относиться к категории данных) / суммах в долларах.
- В идеальном случае эта программа/решение затронет всех жителей штата Washington и все финансируемые штатом области.

Опишите план партнеру, поделитесь им с ним, выслушайте его мнение, скорректируйте план и напишите, как ваше агентство будет действовать во время применения инвестиции по отношению к затронутым сообществам/сотрудникам/другим заинтересованным сторонам:

УФК проведет связанное с бюджетом мероприятие внутри агентства, чтобы сообщить агентствам штата-партнерам новости и вовлечь их в работу. УФК также рассмотрит потенциальные зоны вовлечения для внешних клиентов, хотя вероятность такого вовлечения выше для агентств штата-партнеров.

Опишите план партнеру, поделитесь им с ним, выслушайте его мнение, скорректируйте план и напишите, как ваше агентство будет действовать во время оценки эффективности инвестиции по отношению к затронутым сообществам/сотрудникам/другим заинтересованным сторонам:

УФК проведет связанное с бюджетом мероприятие внутри агентства, чтобы сообщить агентствам штата-партнерам новости о работе. УФК также рассмотрит потенциальные зоны вовлечения для внешних клиентов, хотя вероятность такого вовлечения выше для агентств штата-партнеров.

Основное направление деятельности агентства: наём (кадровые службы штата, отдел кадров УФК и все внутренние отделы УФК)

Рабочая линия PEAR с наиболее высокими потребностями: методы найма в масштабе штата

Приоритет рабочей линии PEAR с наиболее высокими потребностями:

- В настоящий момент мы используем децентрализованную модель поиска разнообразных поставщиков. Она дает нам возможность создавать стандартные и модернизированные инструменты, ресурсы и методы работы, с помощью которых мы можем заполнить систематически возникающие пробелы в доступности, равенстве и возможностях.
- Отдел кадров УФК уже работает над этим в рамках PEAR. Эта группа может стать пионером/куратором этого проекта.

Описание инвестиции рабочей линии PEAR: кратко опишите политики, процессы, методы работы и процедуры, связанные с этой инвестицией:

Кадровые службы штата (методы найма в масштабах штата)

- Программа NEOGOV
- Ведение рабочей группы, посвященной подбору и удержанию в масштабе штата.
- Создание должности, задача которой — стандартизация методов найма во всем агентстве (к примеру, через NEOGOV).
- Поддержка пилотных проектов агентств штата, направленных на информирование о нашей работе. К примеру, Отдел поддержки бездомных молодых людей Департамента торговли добавляет компетенцию "жизненный опыт" в объявления о вакансиях. Мы можем применять их методы и корректировать наши, если это необходимо.
- Организация Leadership Tomorrow провела работу совместно с Департаментом обеспечения занятости, Департаментом торговли, Департаментом по делам ветеранов и Государственным патрулем штата Washington, чтобы понять, как проходит процесс найма в этих организациях, и дала рекомендации по ориентированности на равенство в этом процессе.

- Мы соблюдаем этот закон штата: ["Кто ответственен за выбор методов найма, подходящих для удовлетворения потребностей работодателя в сотрудниках?"](#) (WAC 357-16-020)

Отдел кадров УФК

- Анализ методов работы и обучения на всех этапах процесса подбора персонала. К ним относится следующее:
 - Внутренние политики подбора персонала
 - Программа NEOGOV
 - Анкета для подбора персонала
 - Страница подбора руководителей в корпоративной сети
 - Шаблоны вопросов для собеседования, проверок рекомендаций
 - Обучение на тему скрытой предвзятости для специалистов по найму
- Мы соблюдаем этот закон штата: ["Кто ответственен за выбор методов найма, подходящих для удовлетворения потребностей работодателя в сотрудниках?"](#) (WAC 357-16-020)

Какие виды неравенства вы собираетесь сократить или устранить благодаря этой инвестиции?

Кадровые службы штата и отдел кадров УФК

- Мы хотим сократить систематически возникающие пробелы в доступности, равенстве и возможностях для лиц, ищущих работу. К сообществам, которые подвергались маргинализации в прошлом и до сих пор сталкиваются с подобными препятствиями, относятся:
 - Военные (ветераны, их супруги и семьи)
 - Лица с ограниченным владением английским языком (Limited English proficient, LEP)
 - Лица с ограниченными возможностями
 - Представители сообщества ЛГБТКИАПП+
 - Представители сообщества чернокожих, коренных народов и цветных граждан
 - Лица в возрасте старше 40 лет
 - Женщины
 - Иммигранты
 - Бывшие заключенные
 - Лидеры коренных народов/племен Америки

Все это влияет на людей, для которых мы работаем, поскольку опыт и культура наших сотрудников напрямую связаны с услугами, которые мы предоставляем жителям штата Washington.

Кадровые службы штата

- Мы планируем помочь агентствам, у которых нет универсального подхода к подбору и найму, и решить вытекающие из этого проблемы.

На какие группы людей и (или) места с наиболее высокими потребностями рассчитана эта инвестиция?

Кадровые службы штата

- В настоящий момент у нас нет данных для ответа на этот вопрос. Основная задача на уровне штата — получить стандартизированные данные о группах людей и (или) местах с наиболее высокими потребностями для агентств штата.

Отдел кадров УФК

- Недостаточно представленные группы населения, у которых нет доступа к информации о наборе персонала/объявлениях о приеме на работу и возможностях для трудоустройства.
- Лица с ограниченными возможностями доступа (ограниченный доступ к компьютерам или Интернету, языковой барьер и необходимость в переводе)
- Должности с требованиями к образованию.

Ваше агентство проконсультировалось с правительствами племен и признанными организациями коренных народов Америки (ПОКНА)? Как эта инвестиция связана с этой консультацией?

Мы пока не консультировались с правительствами племен и признанными организациями коренных народов Америки (ПОКНА). Тем не менее мы планируем сделать это уже скоро.

Что именно затронутые сообщества/сотрудники/другие заинтересованные стороны считают причинами неравенства? Как инвестиция поможет справиться с этими причинами?

Кадровые службы штата

Как уже было сказано выше, у нас нет данных для ответа на этот вопрос. Основная задача на уровне штата — получить стандартизированные данные об основных причинах неравенства для агентств штата.

Отдел кадров УФК

Мы выявили следующие причины неравенства:

- Социокультурные различия между кандидатами и существующими сотрудниками
- Отсутствие доступа к процессу рассмотрения заявлений
- Ограниченность информации
- Проблемы, связанные с технологиями
- Требования к должности (например необходимость получить ученую степень)
- Предвзятость при подборе персонала

Мы планируем устранить их путем сбора данных, применения передовых методов работы в разных отраслях, обучения, составления политик и обновления существующих процедур.

Как именно инвестиция помогает затронутым сообществам/сотрудникам/другим заинтересованным сторонам разобраться с проблемами и приоритетами?

Кадровые службы штата

В настоящий момент нам неизвестны проблемы и приоритеты затронутых сообществ/сотрудников/других заинтересованных сторон по всему штату.

Отдел кадров УФК

- К настоящему моменту мы собрали обратную связь от клиентов путем проведения опроса в фокус-группе. Мы стремимся к получению дополнительной обратной связи от клиентов.
- Мы планируем использовать собранные данные, чтобы узнать больше о недостаточно представленных сообществах. Эти данные будут получены от фокус-групп, во время опросов и оценки доступности. Кроме того, мы планируем изучать данные о найме.
- Приоритеты будут определены с учетом того, что именно мы сможем сделать в условиях ограниченного времени и бюджета.

Как именно ваша инвестиция повлияет или может повлиять на улучшение или ухудшение льгот для сообществ/сотрудников/других заинтересованных сторон? На увеличение или уменьшение нагрузки? Как ваше агентство определит и сократит любой непреднамеренный ущерб?

Кадровые службы штата и отдел кадров УФК

- Как только мы поймем, через какие существующие препятствия будущие сотрудники организаций штата проходят в процессе подбора персонала, мы сможем уменьшить и попытаться устранить эти препятствия. К ним могут относиться недостаток доступности,

затяжной процесс подбора персонала и (или) невозможность продемонстрировать навыки.

- Мы стремимся получить достаточно обратной связи от необходимого количества людей, прежде чем предпринимать требуемые действия. Опыт отдельного лица не должен менять весь процесс полностью.

Определяющие факторы равенства PEAR, которые поддерживает эта инвестиция:

Равенство на местном уровне и уровне штата, равенство в работе и профессиональном обучении, экономическая справедливость

Определяющие факторы равенства PEAR для групп (-ы) [системы поддержки сообществ (ствол), системы поддержки семей (ветки), инфраструктура сообщества (корневая система), правительственные меры (почва и питательные вещества)], которые поддерживает эта инвестиция:

Инфраструктура сообщества (корневая система) и правительственные меры (почва и питательные вещества)

Желаемый (-е) результат (-ы) PEAR:

- Кадровые службы штата: Осознание присутствия неравенства и борьба с ним в системах подбора и найма сотрудников по всему штату. Повышение социокультурного многообразия среди нанимаемых сотрудников и создание модели методов найма в масштабах штата.
- Отдел кадров УФК: Выявление и устранение препятствий в процессах подачи заявлений, проведения собеседований и направления предложений о трудоустройстве. Ориентация на равенство в процессе найма.

Привычка (-и) PEAR, необходимые для достижения желаемых результатов PEAR:

- Ориентация на целевые группы: сделать будущих сотрудников организаций штата центром внимания в политиках, программах, процедурах, разработке обучения и принятии решений.
- Надежная рабочая сила: обеспечение культурного, языкового и расового/этнического разнообразия наших сотрудников, связанного с жизненным опытом наших сообществ, и улучшение способности штата удовлетворять потребности и распознавать приоритеты наших сообществ.

- **Наилучший опыт для сотрудников:** создание дружелюбной и безопасной атмосферы, в которой сотрудники могут быть самими собой, ощущать свою ценность и выполнять работу, которая приносит удовлетворение.
- **Возможности для сотрудников:** предоставление обучения и возможностей для профессионального развития на основе социокультурного многообразия сотрудников, чтобы они могли поддерживать стремление к равенству, справедливость для всех рас, доступность и чувство принадлежности к сообществу.
- **Постоянное развитие:** мы планируем нанимать и повышать сотрудников, которые активно поддерживают стремление к равенству, справедливость для всех рас, доступность и чувство принадлежности к сообществу *и* которые готовы и способны развиваться. Кроме того, мы собираемся выработать ту же систему ценностей у существующих сотрудников.
- **Ориентация на сотрудников:** как работодатель, мы обязуемся ориентироваться на сотрудников в наших стратегиях, чтобы продвигать стремление к равенству, справедливость для всех рас, доступность и чувство принадлежности к сообществу в штате.
- **Помощь групп поддержки бизнеса (ГПБ):** наше правительство будет сотрудничать с группами поддержки бизнеса и сотрудников, чтобы информировать их о стремлении к равенству, справедливости для всех рас, доступности и чувства принадлежности к сообществу и решать связанные с ними проблемы. Мы планируем финансировать группы поддержки бизнеса (ГПБ), чтобы улучшить их следующие возможности:
 - постоянная защита рабочей силы;
 - привлечение внимания к проблемам сотрудников;
 - помощь нашим агентствам в подборе и удержании сотрудников;
 - обучение внутри агентств штата; и
 - создание безопасного, доступного и соответствующего культурного пространства путем дополнения стратегий и политик штата.
- **Устойчивое партнерство:** развитие основанных на доверии партнерских отношений с заинтересованными лицами.

Глава или команда инвестиции рабочей линии PEAR: кто возглавляет работу?

Кадровые службы штата и отдел кадров УФК возглавят работу. Среди спонсоров этой рабочей линии PEAR — Микаэла Доулман (Michaela Doelman), директор по управлению персоналом кадровых служб штата, и Летисия Гомес-Эспосито (Leticia Gomez-Esposito), глава отдела кадров УФК.

Необходимость в сотрудничестве: с кем нужно работать агентству, чтобы эта инвестиция принесла результаты?

Мы планируем работать с руководителями агентств штата, специалистами агентств штата по управлению персоналом, специалистами агентств штата по подбору персонала, будущими сотрудниками организаций штата, офисом губернатора, Управлением по вопросам равенства, группами сообществ и некоммерческими организациями.

С какими препятствиями, вызовами и (или) рисками может столкнуться эта инвестиция?

Вызовы и препятствия для кадровых служб штата включают в себя следующее:

- Ограниченный кадровый диапазон
- Установка на отсутствие изменений в представлении об успешном кандидате
- Проблемы с масштабированием процесса в пределах всего УФК
- Подбор подходящей работы для подходящих людей
- Подготовка рабочих мест к кадровому разнообразию.

Вызовы и препятствия по мнению отдела кадров УФК включают в себя следующее:

- Кадровый диапазон с ограничениями
- Установка на отсутствие изменений в представлении об успешном кандидате в УФК
- Подбор подходящей работы для подходящих людей и подготовка команд УФК к кадровому разнообразию.

Решение (-я) проблем, связанных с ресурсами и препятствиями/вызовами/рисками:

В настоящий момент мы ищем решения этих проблем.

Дата запуска инвестиции рабочей линии PEAR:

Июнь 2023 г.

Планируемая дата завершения инвестиции рабочей линии PEAR:

Сентябрь 2024 г.

Мера (-ы) оценки эффективности PEAR: какие меры будут применяться для определения эффективности инвестиций? Эти меры были донесены до затронутых сообществ/сотрудников/заинтересованных сторон? Выберите как минимум 1 меру для результата и 1 меру для процесса для каждой инвестиции.

Эти меры основаны на начальной обратной связи, которую мы получили от затронутых сообществ/сотрудников/заинтересованных сторон. Мы планируем собрать дополнительную обратную связь и обновим меры для результата и процесса соответствующим образом.

- Мера для результата (кадровые службы штата): 80 % агентств штата вводят стандартную информацию в систему NEOGOV.
- Меры для процесса (кадровые службы штата):
 - Мера № 1: запустить процесс совместной разработки директивы или указа о целевом применении ОСПП (Онлайн-Системы Подбора Персонала).
 - Мера № 2: совместно с заинтересованными лицами определить стандартные этапы процесса извлечения надежных данных о культурном разнообразии, равенстве и инклюзивности и подготовить руководства для агентств в ОСПП.
 - Мера № 3: совместно с заинтересованными лицами определить общий язык в NEOGOV и подготовить определения для агентств.
 - Мера № 4: поддерживать Совет по управлению потенциалом сотрудников и взаимодействовать с ним каждый месяц. *Прогресс по предыдущим мерам: требует уточнения.*
 - Мера № 5: обучить специалистов по подбору кадров из агентств процессам в NEOGOV. *Прогресс по предыдущим мерам: требует уточнения.*
 - Мера № 6: разработать порядок аудитов и механизм оценки. *Прогресс по предыдущим мерам: требует уточнения.*
- Мера для процесса (отдел кадров УФК): отдел кадров УФК предоставит данные по привлечению кадров для конкретных отделов другим отделам УФК к сентябрю 2024 г.
- Мера для процесса (отдел кадров УФК): определить стандартные единицы данных и пояснения (например лучшее время для найма), которые руководителям необходимо указывать в системе NEOGOV, к июню 2024 г.

Цели PEAR: чего именно достигнет ваше агентство в первые 3 месяца после даты запуска инвестиции? Эти цели были донесены до затронутых сообществ/сотрудников/заинтересованных сторон? Выберите 1 цель для каждой меры для результата и процесса.

Эти цели основаны на начальной обратной связи, которую мы получили от затронутых сообществ/сотрудников/заинтересованных сторон. Мы планируем собрать дополнительную обратную связь и обновим меры для результата и процесса соответствующим образом.

- Мера для результата (отдел кадров УФК): с учетом данных кадровый резерв УФК в NEOGOV будет отличаться большим разнообразием к декабрю 2024 г.

- Мера для процесса (кадровые службы штата и отдел кадров УФК): планируется собрать обратную связь по методам найма от участников сообщества, чтобы проработать будущие меры для процесса и результата, к февралю 2024 г.
- Мера для процесса (кадровые службы штата и отдел кадров УФК): мы проведем работу с целевыми сообществами, чтобы выяснить, какие элементы процесса подбора персонала можно сделать более эффективными.
- Мера для процесса (отдел кадров УФК): мы применим обратную связь от специалистов по управлению персоналом в разработке ресурсов (страница в корпоративной сети, набор инструментов) к декабрю 2023 г.

С помощью каких источников данных ваше агентство будет проводить оценку успеха? По возможности учитывайте источники данных, созданные затронутыми сообществами/сотрудниками/другими заинтересованными сторонами.

Мы будем использовать обратную связь от сотрудников, полученную во время корпоративных мероприятий и после заполнения анкет при увольнении. Кроме того, мы соберем обратную связь у текущих и будущих сотрудников организаций штата с помощью фокус-групп и опросов.

В системе NEOGOV (Careers.wa.gov) собраны демографические данные всех подавших заявления кандидатов и то, как/когда они вышли из процесса оценки.

Опишите план партнеру, поделитесь им с ним, выслушайте его мнение, скорректируйте план и напишите, как ваше агентство будет действовать во время применения инвестиции по отношению к затронутым сообществам/сотрудникам/другим заинтересованным сторонам:

Мы знаем, что единственный способ выполнить планы агентства по PEAR и работать для отличающегося разнообразием населения штата Washington, — это собрать команду из разнообразных (в том числе в культурном отношении) сотрудников. Наш план по изучению потребностей затронутых сообществ и их вовлечению состоит из двух частей:

1. Несмотря на то, что это не прямое вовлечение, мы планируем проанализировать прямую обратную связь от сообществ, полученную другими агентствами штата, чтобы понять, какие именно пробелы замечают наши текущие сотрудники. Так мы сможем понять, как задействовать (или изменить, чтобы создать новые) текущие рабочие линии в поддержке наших сотрудников и устранить эти пробелы.
2. Как было сказано выше, мы осознаем, что наши имеющиеся и потенциальные сотрудники испытывают влияние неравенства, поэтому мы считаем сообщества, с которыми мы работаем, еще одной нашей рабочей силой. Чтобы получать прямую обратную связь от нее, мы планируем организовать каналы обратной связи для следующих групп:

- a) **Группы поддержки бизнеса:** с учетом природы их работы, наши ГПБ получают обратную связь от сотрудников, касающуюся их опыта взаимодействия с правительством штата и возможностями работы в нем. Эти группы — ценный партнер по работе с обратной связью, и мы планируем создать официальные и неофициальные способы ее получения для разработки дальнейших стратегий.
- b) **Соискатели:** в настоящий момент мы не знаем, в каких именно сферах соискатели испытывают влияние неравенства. Если у нас будет дополнительное финансирование на получение ресурсов для найма, основная часть нашего плана — изучить, понять и улучшить опыт взаимодействия соискателей с нами и правительством.
- c) **Совет штата по культурному разнообразию, равенству и инклюзивности:** в этом совете участвуют сотрудники почти каждого агентства штата, и каждый день он стремится к выполнению планов PEAR во всех агентствах. В совете работают люди из исторически маргинализированных сообществ, и они уверенно делятся своим опытом на рабочем месте благодаря помощи наших сотрудников. Мы планируем создать больше официальных каналов обратной связи для сотрудников и участников этого совета путем проведения мероприятий (например саммитов по культурному разнообразию, равенству и инклюзивности). Так мы сможем понять, как неравенство влияет на текущих сотрудников.
- d) **Трудовые партнеры:** наш процесс коллективных сделок позволяет представителям профсоюзов обратить внимание на их проблемы и потребности. Мы продолжим получать информацию от наших трудовых партнеров об опыте их сотрудников и давать наивысший приоритет представителям маргинализированных сообществ.
- e) **Руководители отделов кадров в агентствах:** руководители наших отделов кадров поддерживают сотрудников с самого начала их пути и стремятся к выполнению собственных планов PEAR. Как уже было сказано, прежде чем заполнять пробелы в текущей системе подбора персонала, нам нужно понять, что именно нужно руководителям отделов кадров для выполнения их работы.
- f) **Управление по вопросам равенства:** мы включаем мнение Управления по вопросам равенства, приоритетные цели кадровых служб штата и участников со стороны агентств в рабочую группу УФК по PEAR.

Опишите план партнеру, поделитесь им с ним, выслушайте его мнение, скорректируйте план и напишите, как ваше агентство будет действовать во время оценки эффективности инвестиции по отношению к затронутым сообществам/сотрудникам/другим заинтересованным сторонам:

См. ответ выше.

Основное (-ые) направление (-ия) деятельности агентства: контракты

Рабочая линия PEAR с наиболее высокими потребностями:
разнообразии поставщиков

Приоритет рабочей линии PEAR с наиболее высокими потребностями:

УФК требуется следующее:

- Обучение для менеджеров по контрактной деятельности и вспомогательного персонала, посвященное поиску разнообразных поставщиков.
- Постоянные контакты с задействованными в программе сотрудниками.
- Поиск сертифицированных поставщиков, способных удовлетворить потребности бизнеса.
- Поиск поставщиков, соответствующих требованиям для получения сертификатов, и оказание поддержки в процессе получения сертификатов.
- Расширение сотрудничества с общественными организациями.

Описание инвестиции рабочей линии PEAR 3: кратко опишите политики, процессы, методы работы и процедуры, связанные с этой инвестицией:

УФК создало Программу разнообразия поставщиков, которая соблюдает политики, изложенные в Указе 22-01, политике в отношении разнообразия поставщиков 090-06 Департамента услуг для бизнеса, инструментах равенства в расходах Управления по делам предприятий групп меньшинств и женщин (Office of Minority and Women Business Entrepreneurs, OMWBE) и внутренних процессах.

Губернатор поручил агентствам штата повысить сумму бюджетных средств, расходуемую на компании, которыми владеют представители меньшинств, женщины и ветераны (см. [Указ 22-01 "О равенстве при заключении договоров о госзакупках" \[PDF\]](#)). В ответ на это Департамент услуг для бизнеса создал политику в отношении разнообразия поставщиков 090-06, в которой есть требование об обязательном обучении в области разнообразия поставщиков для всех специалистов по закупкам.

Какие виды неравенства вы собираетесь сократить или устранить благодаря этой инвестиции?

В настоящий момент количество контрактов (и заказов), связанное с компаниями, представляющими разнообразные социокультурные слои населения, остается низким. Наша цель — предоставить одинаковые возможности доступа к заключению контактов и совершению заказов путем работы с УФК, Управлением независимыми расследованиями, офисом губернатора и связанными с ними подразделениями, которым мы предоставляем услуги по контракту. Благодаря Программе разнообразия поставщиков мы сможем получить больше возможностей для закупок у отличающихся разнообразием компаний.

На какие группы людей и (или) места с наиболее высокими потребностями рассчитана эта инвестиция?

Мы планируем сосредоточиться на сообществе поставщиков, в частности компаниях, которыми владеют представители меньшинств, женщины и ветераны.

Ваше агентство проконсультировалось с правительствами племен и признанными организациями коренных народов Америки (ПОКНА)? Как эта инвестиция связана с этой консультацией? Если это не применимо, укажите "Недоступно".

Мы пока не консультировались с правительствами племен и признанными организациями коренных народов Америки (ПОКНА). Тем не менее мы планируем сделать это уже скоро.

Что именно затронутые сообщества/сотрудники/другие заинтересованные стороны считают причинами неравенства? Как инвестиция поможет справиться с этими причинами?

Основная причина — это неравные условия доступа для поставщиков.

- Ограниченный доступ к системам, формам и процессам регистрации, а также к связанным с ней инструкциям.
- Малое количество необходимых материалов в разных форматах и на разных языках.

Вот что мы планируем сделать:

- Улучшить доступ для поставщиков: система регистрации поставщиков штата УФК обеспечит каналы обратной связи с поставщиками, получившими сертификаты OMWBE, что позволит им сохранить прежний уровень доступа в новых системах. Проработать доступность систем, не требующих подключения к Интернету или компьютеров для регистрации

- Улучшить процесс регистрации поставщиков: мы подключим лишние преимущества и недостаточно представленные сообщества при разработке новых форм, инструкций и процессов, которые упростят регистрацию и позволят решать различные проблемы быстрее.
- Увеличить расходы агентства на целевых поставщиков: мы увеличим расходы на поставщиков, представляющих различные социальные и культурные слои населения, в рамках Программы разнообразия поставщиков УФК путем сотрудничества, обучения, изменения процессов и сокращения/устранения других препятствий, которые мешают таким поставщикам пользоваться возможностями для заключения контрактов.
- Сократить сроки выплаты: мы внедрим системы, которые позволят оплачивать работу поставщиков сразу после того, как она будет выполнена.

Основная причина — затруднения из-за того, что менеджерам по контрактной деятельности приходится искать поставщиков в нескольких базах данных.

Вот что мы планируем сделать:

- Направить запрос OMWBE и в Департамент по делам ветеранов штата Washington на обучение поиску в их каталогах.
- Организовать встречу руководителя Программы разнообразия поставщиков УФК с менеджерами по контрактной деятельности из всех отделов, чтобы выяснить, как можно помочь этим менеджерам.
- Обеспечить возможность связи с руководителем нашей программы для всех сотрудников.

Основная причина — необходимость в систематической коммуникации с персоналом программы.

Вот что мы планируем сделать:

- Использовать новый план коммуникации, разработанный Подразделением организационной стратегии и производительности УФК для общения руководителя Программы разнообразия поставщиков с персоналом.

Основная причина — необходимость найти сертифицированных поставщиков, способных удовлетворить потребности компании.

Вот что мы планируем сделать:

- Наладить связи с поставщиками с помощью презентаций во время собраний ассоциаций поставщиков, индивидуальных встреч с поставщиками и других мероприятиях с участием поставщиков и персонала.

Как именно инвестиция помогает затронутым сообществам/сотрудникам/другим заинтересованным сторонам разобраться с проблемами и приоритетами?

УФК, офис губернатора и его аффилированные лица, а также УНР не выделяют равные средства бизнесам, представляющим разнообразные социальные и культурные слои населения. Эта инвестиция может решить эту проблему путем фокусирования на способах повышения расходов на такие компании: работе с поставщиками, обучении персонала, упрощении поиска поставщиков и устранении препятствий.

Как именно ваша инвестиция повлияет или может повлиять на улучшение или ухудшение льгот для сообществ/сотрудников/других заинтересованных сторон? На увеличение или уменьшение нагрузки? Как ваше агентство определит и сократит любой непреднамеренный ущерб?

УФК, офис губернатора и его аффилированные лица, а также УНР не выделяют равные средства бизнесам, представляющим разнообразные социальные и культурные слои населения. Эта инвестиция может решить эту проблему путем фокусирования на способах повышения расходов на такие компании: работе с поставщиками, обучении персонала, упрощении поиска поставщиков и устранении препятствий.

Если расходы на заключение контрактов увеличатся, то больше компаний, которыми владеют представители меньшинств, женщины и ветераны, смогут получать средства на производство товаров и услуг. Чем больше растут компании, тем больше рабочих мест они могут предложить. Увеличение количества сотрудников ведет к повышению финансирования отличающихся разнообразием сообществ и способствует развитию экономики.

Определяющие факторы равенства PEAR, которые поддерживает эта инвестиция:

Определяющие факторы равенства PEAR для групп (-ы) [системы поддержки сообществ (ствол), системы поддержки семей (ветки), инфраструктура сообщества (корневая система), правительственные меры (почва и питательные вещества)], которые поддерживает эта инвестиция:

Желаемый (-е) результат (-ы) PEAR:

Увеличение разнообразия поставщиков, работающих с УФК, УНР и офисом губернатора.

Особенность (-и) PEAR, необходимая (-ые) для достижения желаемых результатов PEAR:

Равенство, доступность, достоинство и чувство принадлежности к сообществу.

Глава или команда инвестиции рабочей линии PEAR: кто возглавляет работу?

Команда специалистов по контрактам, специалисты по юридическим и контрактным услугам, бухгалтеры в масштабах штата.

Необходимость в сотрудничестве: с кем нужно работать агентству, чтобы эта инвестиция принесла результаты?

Персонал по работе с контрактами будет сотрудничать с Департаментом услуг для бизнеса, OMWBE, Управлением по делам ветеранов штата Washington и организациями поставщиков.

С какими препятствиями, вызовами и (или) рисками может столкнуться эта инвестиция?

Вызовы включают в себя неспособность выбрать поставщика для каждой ситуации заказа, отсутствие навыков поиска поставщиков у менеджеров по контрактной деятельности и недостаточно большой выбор поставщиков, способных удовлетворить потребности компаний, в определенных отраслях. Наши текущие системы поиска поставщиков не так эффективны, к тому же существует необходимость работы с обширной базой данных для поиска поставщиков.

Решения для проблем, связанных с ресурсами и препятствиями/вызовами/рисками:

Для решения этой проблемы мы создали новый адрес электронной почты: ofmbuysdiverse@ofm.wa.gov. Кроме того, мы разработали страницу для сотрудников в корпоративной сети и страницу в Интернете для коммуникации с затронутыми сообществами. Мы сотрудничаем с организациями, которые знают о проблемах затронутых сообществ и поставщиков и помогают с их решением. Организации, желающие присоединиться к этому проекту: Ассоциация компаний под руководством женщин и представителей меньшинств (Association of Women and Minority Businesses, AWMB), Tabor 100, Центр материально-технической помощи штата Washington (Washington Procurement Technical Assistance Center, PTAC), Альянс строителей-представителей меньшинств северо-западных штатов (Northwest Minority Builders Alliance, NWMBA) и Black Collective.

Дата запуска инвестиции рабочей линии PEAR:

Октябрь 2022 г. (фаза проектирования) и июль 2023 г. (фаза подготовки)

Планируемая дата регистрации инвестиции рабочей линии PEAR:

Январь 2025 г.

Мера (-ы) оценки эффективности PEAR: какие меры будут применяться для определения эффективности инвестиций? Эти меры были донесены до затронутых сообществ/сотрудников/заинтересованных сторон? Выберите как минимум 1 меру для результата, предназначенную для оценки эффективности инвестиции в достижении желаемого результата PEAR. Выберите 1 меру для процесса, предназначенную для оценки завершенности действий в рамках инвестиции.

Мера для результата № 1: увеличить расходы на компании, которыми владеют представители меньшинств и женщины, на 6,4 %. Кроме того, мы планируем увеличить расходы на компании, которыми владеют ветераны, на 1 % до 30 декабря 2026 г.

Мера для процесса № 1: составлять ежеквартальные отчеты о расходах. Эти отчеты будут использоваться как мера оценки эффективности PEAR для определения результативности инвестиций.

Цели PEAR: чего именно достигнет ваше агентство в первые 3 месяца (1-й квартал) после даты запуска инвестиции? Эти цели были донесены до затронутых сообществ/сотрудников/заинтересованных сторон? Выберите по 1 цели к каждой мере для результата и процесса.

Цель меры для результата № 1:

- принять участие в Региональном подрядном форуме штата Washington 20 сентября 2023 г.
- Предложить 50 подрядчикам принять участие в обучении от OMWBE.
- Пообщаться с представителями как минимум трех организаций поставщиков или провести презентации для них.
- Провести 10 встреч с поставщиками.

Цель меры для процесса № 1: провести запланированные мероприятия.

Мера для процесса № 2: с помощью каких источников данных ваше агентство будет проводить оценку успеха?

Мы будем учитывать источники данных, созданные затронутыми сообществами/сотрудниками/другими заинтересованными сторонами, если это будет возможно. Кроме того, мы будем использовать данные из отчетов УФК и ежегодных отчетов OMWBE для выполнения задач, поставленных OMWBE и Управлением по делам ветеранов штата Washington.

Мера для процесса № 3: опишите план партнеру, поделитесь им с ним, выслушайте его мнение, скорректируйте план и напишите, как ваше агентство будет действовать во время применения инвестиции по отношению к затронутым сообществам/сотрудникам/другим заинтересованным сторонам:

- Ориентироваться на обратную связь, создать фокус-группы, анализировать данные, сотрудничать с группами поддержки бизнеса и организациями поставщиков, встречаться с менеджерами по контрактной деятельности агентств, поддерживать контакты с поставщиками.