

Управління фінансового керування

# Програма підтримки рівних можливостей і боротьби проти расизму (PEAR)

## План стратегічних дій на 2023-2024 роки

### Зміст

Програма підтримки рівних можливостей і боротьби проти расизму (PEAR)	
Шаблон плану стратегічних дій .....	1
Контактна інформація .....	1
Інформація про команду програми PEAR .....	1
Виконання Базового оцінювання впливу на рівність (EIA) .....	1
Контрольний список готовності до реалізації програми PEAR .....	2
Інвестиції в межах Плану стратегічних дій PEAR .....	3
Основний напрямок діяльності агентства: бюджет .....	4
Основний напрямок діяльності агентства: найм (Відділ управління кадрами штату, Відділ управління кадрами OFM та всі внутрішні підрозділи OFM) .	9
Основний напрямок діяльності агентства: контракти .....	19

# Програма підтримки рівних можливостей і боротьби проти расизму (PEAR) Шаблон плану стратегічних дій

Заповніть і надішліть цей документ на адресу [PEAR@equity.wa.gov](mailto:PEAR@equity.wa.gov) до 1 вересня 2022 року (Урядове розпорядження 22-04, розділ 2f).

## Контактна інформація

Управління фінансового керування  
Lenora Sneva  
[lenora.sneva@ofm.wa.gov](mailto:lenora.sneva@ofm.wa.gov)

## Інформація про команду програми PEAR

**Чи було створено вашим агентством/департаментом/радою/комісією повну команду з виконання програми PEAR (Урядове розпорядження 22-04, розділ 2c)?**

Відповідь: так

Укажіть імена та електронні адреси всіх учасників команди PEAR: див. список, що додається

Керівники-адміністратори агентства: David Schumacher та Emily Beck

Співробітник із питань рівності: Lenora Sneva

Співробітники: див. список, що додається

Зовнішні споживачі: див. список, що додається

Партнерські агентства: див. список, що додається

Експерти з основних напрямків діяльності: див. список, що додається

## Виконання Базового оцінювання впливу на рівність (EIA)

**Чи виконало агентство/департамент/рада/комісія Базове оцінювання впливу на рівність (Equity Impact Assessment, EIA) основних напрямів діяльності вашого агентства, щоб визначити, де потреби найбільші?**

Відповідь: так

Базові EIA потрібно виконати до 1 серпня 2022 року (розділ 2e Урядового розпорядження).

# Контрольний список готовності до реалізації програми PEAR

## Указівки

1. Використовуйте наведений нижче контрольний список готовності до реалізації програми PEAR, щоб указати дії, які ви вже виконали для підготовки вашого агентства до розробки й реалізації Плану стратегічних дій PEAR та/або
2. Визначте дії, які вашому агентству ще необхідно виконати для підвищення готовності вашого агентства до розробки й реалізації Плану стратегічних дій PEAR. Визначте цільову дату завершення всіх кроків готовності до реалізації програми PEAR.

Примітка. У цьому контрольному списку описані мінімальні кроки, які керівники агентств повинні здійснити для підвищення готовності до реалізації програми PEAR. Керівники агентств можуть і повинні зробити додаткові кроки в міру необхідності, щоб підготувати своє агентство до успішної розробки й реалізації Плану стратегічних дій PEAR.

**Чи було виконано агентством/департаментом/радою/комісією всі кроки готовності до реалізації програми PEAR, наведені нижче?**

- Відповідь: так
- Дата, коли ваше агентство завершило всі кроки готовності до реалізації програми PEAR: 31.10.22

## Кроки готовності до реалізації програми PEAR

- Керівник агентства та всі учасники команди програми PEAR відвідали ознайомчу сесію для команди програми PEAR у прямому ефірі, організовану Управлінням із питань рівності.
- Керівник агентства та учасники команди програми PEAR зустрілися, щоб підбити підсумки ознайомчої сесії для команди програми PEAR та обговорити подальші кроки.

Створіть Положення агентства щодо Програми підтримки рівних можливостей і боротьби проти расизму (PEAR), підписану керівником агентства, у якій викладаються зобов'язання агентства щодо виконання Урядового розпорядження 22-04 та очікування від співробітників.

Примітка. Ми рекомендуємо перекласти Положення **не менш як** 6 основними мовами груп населення, яким надає послуги ваше агентство. Якщо дані недоступні, перекладіть Положення не менш як 6 основними мовами, визначених із використанням [доступних даних Управління фінансового керування \(Office of Financial Management, OFM\)](#): іспанська, в'єтнамська, російська, українська, тагальська й сомалійська. За потреби надайте переклади іншими мовами. Положення щодо програми PEAR та його переклади потрібно розмістити на цільовій сторінці вашого агентства та зробити доступними для внутрішнього використання співробітникам і зовнішніми партнерами.

Створіть відео, у якому керівник агентства й команда програми PEAR діляться інформацією про Положення щодо програми PEAR агентства.

Примітка. До відео потрібно додати переклад, субтитри та розшифрування американською мовою жестів (American Sign Language, ASL). Агентствам слід розмістити відео на цільовій сторінці свого агентства й поширити його всередині компанії співробітникам і зовнішнім партнерам.

Ми рекомендуємо перекласти розшифрування **не менш як 6** мовами груп населення, яким надає послуги ваше агентство. Якщо дані недоступні, перекладіть розшифрування не менш як 6 основними мовами, визначених із використанням доступних даних OFM: іспанська, в'єтнамська, російська, українська, тагальська й сомалійська. За потреби надайте переклади іншими мовами.

Розробіть окрему адміністративну політику агентства, у якій буде визначено ролі та обов'язки агентства щодо виконання Урядового розпорядження 22-04.

## **Інвестиції в межах Плану стратегічних дій PEAR**

На основі результатів Базової ЕІА опишіть 3 (три) інвестиції в межах Плану стратегічних дій PEAR, які ваше агентство збирається здійснити наступного року.

# Програма підтримки рівних можливостей і боротьби проти расизму (PEAR) OFM

## План стратегічних дій на 2023–2024 роки

### Основний напрямок діяльності агентства: бюджет

Сфери діяльності в межах програми PEAR, де потреби є найбільшими: **практика формування бюджету на рівні штату**

Пріоритетність сфер діяльності в межах програми PEAR, де потреби є найбільшими

- Використовуйте інструкції щодо бюджету, які вказують агентствам включати програми роботи з населенням і дані про те, кого програми/послуги наразі охоплюють, а кого ні.
- Збирайте дані про різноманітність, фінансові наслідки та охоплення програм/послуг (це допоможе нам дізнатися, чи можуть цільові спільноти отримати доступ до програм/послуг).
- Отримуйте доступ до фактів.
- Надавайте агентствам чіткі інструкції щодо вимог до даних, щоб покращити цілісність наших даних і роботу з населенням.

**Опис інвестицій у сфери діяльності в межах програми PEAR – коротко викладіть політику, процеси, практики й процедури, пов'язані з цією інвестицією**

- Інструкції щодо бюджету, які ми надсилаємо агентствам.
- Документація пакета рішень, яку агентства мають надати для варіантів фінансування.
- Комісії, які проводить OFM для підтримки агентств у процесі складання бюджету.

**Які відмінності ви прагнете зменшити чи усунути за допомогою цієї інвестиції?**

Забезпечте, щоб рекомендації щодо бюджету губернатору та законодавчому органу були справедливими й включали широкий спектр інформації.

### **На які групи людей та/або місця з найбільшою потребою спрямована ця інвестиція?**

Це стосується всіх, хто отримує пільги й послуги від штату Спектр пільг та послуг включає нижченаведені.

- Грошова допомога малозабезпеченим мешканцям
- Продовольча допомога
- Виплати з безробіття
- Послуги з безробіття
- Фізичні притулки та житло
- Допомога в отриманні та збереженні притулку й житла
- Програми економічного розвитку для бізнесу та спільнот
- Базова інфраструктура (тобто питна вода, зливовою вода, стічні води, дороги, водопропускні труби, широкосмугова мережа)
- Турбота про фізичне та психічне здоров'я
- Позбавлення волі
- Забезпечення правопорядку
- Усі рівні освіти

### **Чи консультувалося ваше агентство з племінними урядами та визнаними організаціями американських індіанців (RAIO)? Як ця інвестиція узгоджується з наданими консультаціями?**

Ми ще не консультувалися з племінними урядами та визнаними організаціями американських індіанців (Recognized American Indian Organizations, RAIO). Однак ми маємо намір зробити це найближчим часом.

### **Що спільноти/співробітники/інші зацікавлені сторони, яких це стосується, назвали першопричинами нерівностей? Як ваша інвестиція допоможе усунути ці першопричини?**

Першопричини:

- люди не отримують необхідних пільг, оскільки вони залишаються непоміченими;
- упровадження та розподіл правильних послуг для людини чи групи.

Ми усуватимемо першопричини, працюючи з агентствами, щоб визначити, які програми залучають спільноти, яких це стосується, і зібрати інформацію про те, як відбувається ця взаємодія.

### **Як ваша інвестиція вирішує проблеми й пріоритети, виявлені спільнотами/співробітниками/іншими зацікавленими сторонами, яких це стосується?**

Нам необхідно збільшити глибину інформації, яку ми надаємо особам, які приймають рішення, щоб гарантувати, що фінансування штату доходить до потрібних одержувачів.

**Як ваша інвестиція збільшить чи зменшить пільги для спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін? Збільшить чи зменшить навантаження? Як ваше агентство виявлятиме та мінімізуватиме ненавмисну шкоду?**

Ми визначимо, у які сфери діяльності зробити стратегічні інвестиції і вивчимо результати на майбутнє.

### **Детермінанти рівності в межах програми PEAR, що підтримуються цією інвестицією**

Ця інвестиція підтримає людей, які отримують та не отримують послуги. Демографічні дані про те, хто отримує і не отримує послуги чи пільги в межах фінансування штату, тобто грошову допомогу, продовольчу допомогу, послуги догляду за дітьми, інфраструктуру (дороги, водна інфраструктура, широкосмугова мережа), географічна інформація, терміни, реалізація програм та поінформованість (як населення інформується про програми, хоча це може не належати до категорії даних, суми в доларах).

**Детермінанти груп рівності PEAR [системи підтримки спільноти (магістральні лінії), системи підтримки сім'ї (філії), громадська інфраструктура (коренева система), практика уряду (ґрунт та поживні речовини)], що підтримуються цією інвестицією**

Якщо процес буде виконано ефективно, він вплине на всі групи.

### **Бажаний результати програми PEAR**

Наш успіх виглядає так: бюджетна практика на рівні штату використовує дані, відгуки споживачів та зацікавлених сторін, щоб допомогти нам визначити, на яких сферах необхідно виділити або зосередити увагу. Крім того, наш успіх полягає в тому, щоб справедливо розподілити кошти на програми й послуги.

### **Навички PEAR, необхідні для досягнення бажаних результатів програми PEAR**

- Більш ретельний збір даних
- Покращення зворотного зв'язку зі споживачами та вкладів зацікавлених сторін
- Постійне покращення/цикли зворотного зв'язку

**Керівник або команда з інвестицій у сфері діяльності в межах програми PEAR – хто відповідає за керування діями?**

- Бюджетний відділ OFM
- Відділ прогнозування

### **Потреби в співпраці – з ким агентству необхідно співпрацювати, щоб здійснити інвестицію?**

- Нам необхідно виконати якісні дослідження та організувати фокус-групи з представниками спільнот, яких це стосується. Це допоможе нам краще зрозуміти й поставити правильні запитання, щоб зібрати найбільш застосовні дослідження.
- Робота з агентствами, щоб визначити, які програми залучають спільноти, яких це стосується, та як відбувається ця взаємодія.

### **Які є потенційні перешкоди, проблеми та/або ризики, пов'язані з цією інвестицією?**

Поточні бюджетні терміни можуть перешкодити нашому агентству виконати цю інвестицію. Ще одна поточна проблема полягає в тому, що нам необхідно вирішити, як агентства взаємодіятимуть одне з одним, щоб ділитися зусиллями зацікавлених сторін, інформацією та даними.

### **Визначені рішення для задоволення потреб у ресурсах та усунення перешкод/проблем/ризиків**

Метою є розробка рішень у межах наявних джерел фінансування.

### **Дата початку інвестицій у сфери діяльності в межах програми PEAR**

Червень 2023 року

### **Цільова дата закінчення інвестицій у сфери діяльності в межах програми PEAR**

Грудень 2024 року

**Показники ефективності програми PEAR – які показники використовуватимуться для визначення ефективності інвестицій? Чи були ці показники повідомлені спільнотам/співробітникам/зацікавленим сторонам, яких це стосується? Виберіть хоча б 1 показник ефективності результату та 1 показник ефективності процесу для кожної інвестиції.**

- Показник ефективності Результату № 1: більш активна участь спільноти та внесок зацікавлених сторін.
- Показник ефективності Процесу № 1: збільшення кількості організацій, з якими ми консультиємось у процесі формування бюджету.



**Цілі програми PEAR – чого саме досягне ваше агентство в перші 3 місяці (1-й квартал) після дати початку інвестицій? Чи були ці цілі повідомлені спільнотам/співробітникам/зацікавленим сторонам, яких це стосується? Виберіть 1 ціль для кожного показника ефективності результату й процесу.**

- Показник ефективності Результату № 1, ціль на 1-й квартал: розробити основу, щоб зрозуміти, до якої кількості різноманітних зацікавлених агентств слід звернутися.
- Показник ефективності Процесу № 1, ціль на 1-й квартал: зібрати інформацію від агентств щодо взаємовідносин із зацікавленими сторонами/внеском за програмою.

**Які джерела даних буде використовувати ваше агентство для вимірювання ефективності?**

Розгляньте джерела даних, створені спільнотами/співробітниками/іншими зацікавленими сторонами, яких це стосується, якщо такі є.

- Демографічні дані про те, хто отримує і не отримує послуги чи пільги в межах фінансування штату, тобто грошову допомогу, продовольчу допомогу, послуги догляду за дітьми, інфраструктуру (дороги, водна інфраструктура, широкопasmова мережа) / Географічна інформація / Терміни / Реалізація програм та поінформованість (як населення інформується про програми, хоча це може не належати до категорії даних / суми в доларах).
- В ідеалі ця програма/рішення має вплинути на всіх жителів штату Washington у всіх сферах фінансування штату.

**Опишіть план партнерства, обміну інформацією, вислуховування, коригування та навчання щодо спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін, яких це стосується, під час реалізації інвестицій**

У межах OFM використовуватиме бюджетна комісія для інформування та залучення партнерських агентств штату до роботи. OFM вивчатиме потенційні галузі взаємодії із зовнішніми споживачами, хоча може більшою мірою покладатися на партнерські агентства штату.

**Опишіть план партнерства, обміну інформацією, вислуховування, коригування та навчання щодо спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін, яких це стосується, під час оцінювання інвестицій**

У межах OFM використовуватиме бюджетна комісія для інформування партнерських агентств штату до роботи. OFM вивчатиме потенційні галузі взаємодії із зовнішніми споживачами, хоча може більшою мірою покладатися на партнерські агентства штату.

## Основний напрямок діяльності агентства: найм (Відділ управління кадрами штату, Відділ управління кадрами OFM та всі внутрішні підрозділи OFM)

Сфери діяльності в межах програми PEAR, де потреби є найбільшими:  
**практика найму на рівні штату**

Пріоритетність сфер діяльності в межах програми PEAR, де потреби є найбільшими

- Наразі ми маємо децентралізовану модель пошуку різноманітних постачальників. Існує можливість створення стандартних і модернізованих інструментів, ресурсів та рекомендацій, щоб ми могли усунути системні прогалини в доступі, рівності та можливостях.
- Відділ управління кадрами (ВК) OFM працює над цим у межах програми PEAR. Ця група може бути додатковою/відмінною.

Опис інвестицій у сфери діяльності в межах програми PEAR – коротко викладіть політику, процеси, практики й процедури, пов'язані з цією інвестицією

ВК штату (практики найму на рівні штату)

- Програма NEOGOV
- Керування робочою групою штату з найму та утримання співробітників.
- Створено посаду, яка стандартизуватиме практику найму в усьому агентстві (наприклад, NEOGOV).
- Підтримка пілотних проєктів з агентствами штату, які надаватимуть нам інформацію для роботи. Наприклад, Управління у справах бездомної молоді Департаменту торгівлі додає у свої оголошення про вакансії компетентність, що ґрунтується на «життєвому досвіді». Ми можемо використовувати дані, які вони знаходять, і коригувати нашу роботу, коли це необхідно.
- Leadership Tomorrow (лідерська організація) провела інформаційну роботу з Департаментом безпеки зайнятості, Департаментом торгівлі, Департаментом у справах ветеранів та Патрулем штату Washington, щоб зрозуміти, як виглядають їхні процеси найму, і надала рекомендації про те, як забезпечити рівність у їхніх процесах найму.
- Ми дотримуємося цього закону штату: [Хто відповідає за визначення того, які методи найму підходять для задоволення потреб роботодавця в наймі?](#) (WAC 357-16-020)

## БК OFM

- Аналіз практики та навчання на всіх етапах процесу найму. Це може включати нижченаведене.
  - Внутрішні політики підбору персоналу
  - NEOGOV
  - Контрольний список найму
  - Сторінка внутрішньої мережі з підбору персоналу для керівників із найму
  - Шаблони запитань для співбесіди, перевірки рекомендацій
  - Навчання щодо прихованої упередженості для команд із найму
- Ми дотримуємося цього закону штату: [Хто відповідає за визначення того, які методи найму підходять для задоволення потреб роботодавця в наймі?](#) (WAC 357-16-020)

## Які відмінності ви прагнете зменшити чи усунути за допомогою цієї інвестиції?

### БК штату та БК OFM

- Ми хочемо зменшити системні прогалини у доступі, рівності та можливостях для тих, хто шукає роботу. Конкретні історично відокремлені соціальні групи, які, як ми знаємо, зазнають таких перешкод у відносинах зі штатом, включають нижченаведені.
  - Військові (ветерани, дружини/чоловіки, сім'ї)
  - Особи з обмеженим володінням англійською мовою (Limited English proficient, LEP)
  - Особи з інвалідністю
  - ЛГБТКІА2С+
  - Спільнота темношкірих, корінних народів та кольорових громадян
  - Особи віком від 40 років
  - Жінки
  - Іммігранти
  - Колишні ув'язнені
  - Індіанські/племінні уряди

Це впливає на людей, яким ми надаємо послуги, оскільки існує прямиий зв'язок між досвідом та культурою нашого персоналу й послугами, які ми надаємо мешканцям штату Washington.

### БК штату

- Ми хочемо розглянути агентства штату, які не мають єдиного підходу до практики найму й підбору персоналу, а також до проблем, що впливають із цього.

## На які групи людей та/або місця з найбільшою потребою спрямована ця інвестиція?

### ВК штату

- Наразі ми не маємо даних для відповіді на це запитання. На рівні штату основна увага приділяється отриманню стандартизованих даних, що дають змогу агентствам штату знати, які групи людей та/або місця мають найбільші потреби.

### ВК OFM

- Недоставлені групи населення, які не можуть отримати доступ до інформації про набір персоналу/оголошення про вакансії та можливості працевлаштування.
- Особи з проблемами доступності – доступ до Інтернету або комп'ютерів, мовні проблеми/потреби в перекладі.
- Посадові інструкції з вимогами до освіти.

## Чи консультувалося ваше агентство з племінними урядами та визнаними організаціями американських індіанців (RAIO)? Як ця інвестиція узгоджується з наданими консультаціями?

Ми ще не консультувалися з племінними урядами та визнаними організаціями американських індіанців (Recognized American Indian Organizations, RAIO). Однак ми плануємо зробити це найближчим часом.

## Що спільноти/співробітники/інші зацікавлені сторони, яких це стосується, назвали першопричинами нерівностей? Як ваша інвестиція допоможе усунути першопричини?

### ВК штату

Як ми вже вказували вище, ми не маємо даних для відповіді на це запитання. На рівні штату основна увага приділяється отриманню стандартизованих даних, які дають змогу агентствам штату вивчити й зрозуміти першопричини нерівності.

### ВК OFM

Ми виявили першопричини нижченаведені нерівності.

- Різноманітність кандидатів та персоналу
- Відсутність доступу до процесу подання заяви
- Обмежена інформація
- Технологічні питання
- Вимоги до роботи (наприклад, наявність вищої освіти)
- Упередженість практик найм

Ми вирішуватимемо ці проблеми, беручи участь у зборі даних, використанні галузевих рекомендацій, навчанні, оновленні політик і процедур.

Як ваша інвестиція вирішує проблеми й пріоритети, виявлені спільнотами/співробітниками/іншими зацікавленими сторонами, яких це стосується?

ВК штату

Ми ще не розуміємо проблеми та пріоритети спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін, яких це стосується, у всьому штаті.

ВК OFM

- Досі ми збирали відгуки споживачів за допомогою опитувань та фокус-груп. Ми прагнемо отримувати додатковий зворотний зв'язок від споживачів.
- Ми вирішуватимемо проблеми, використовуючи дані, щоб отримувати інформацію про недостатньо представлені спільноти. Ми будемо збирати дані за допомогою фокус-груп, опитувань та оглядів доступності. Ми також перевіримо дані про найм.
- Ми будемо вирішувати пріоритети, визначаючи, чого ми можемо досягти, зважаючи на часові рамки й бюджетні обмеження.

Як ваша інвестиція збільшить чи зменшить пільги для спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін? Збільшить чи зменшить навантаження? Як ваше агентство виявлятиме та мінімізуватиме ненавмисну шкоду?

ВК штату та ВК OFM

- Ми можемо пом'якшити та спробувати усунути перешкоди, з якими стикаються потенційні службовці в процесі найму, якщо зрозуміємо поточні перешкоди. До них належать недостатня доступність, надто тривалий процес та/або потенційним службовцям важко привернути увагу до своїх навичок.
- Ми прагнемо забезпечити отримання достатньої кількості відгуків від відповідної кількості людей, перш ніж робити дії, щоб гарантувати, що досвід однієї людини не вплине на весь процес.

Детермінанти рівності в межах програми PEAR, що підтримуються цією інвестицією

Справедливість у практиці штату й на місцевому рівні, рівність у робочих місцях та професійному навчанні, а також економічна справедливість.

Детермінанти груп рівності PEAR [системи підтримки спільноти (магістральні лінії), системи підтримки сім'ї (філії), громадська інфраструктура (коренева система), практика уряду (ґрунт та поживні речовини)], що підтримуються цією інвестицією

Громадська інфраструктура (коренева система) та практика уряду (ґрунт та поживні речовини)

### Бажаний результати програми PEAR

- **БК штату:** розуміння та усунення нерівності в системах найму й підбору персоналу по всьому штату. Покращення різноманітності найму та створення моделі для практики найму на рівні штату.
- **БК OFM:** розуміння та усунення перешкод у процесах подання заявок, проходження співбесід та пропозицій щодо роботи в OFM. Перетворення процесу найму на більш справедливий.

### Навички PEAR, необхідні для досягнення бажаних результатів програми PEAR

- **Посилення думок.** Зосередження на думках потенційних службовців під час розробки політик, програм, процедур і практик та прийняття рішень.
- **Персонал, який представляє спільноту.** Забезпечення наявності культурних, мовних та расових/етнічних представників серед нашого персоналу, які можуть відповідати життєвому досвіду наших спільнот і підвищити здатність штату задовольняти потреби й пріоритети нашої спільноти.
- **Досвід співробітників.** Створення атмосфери, яка дасть змогу співробітникам проявляти себе на роботі повною мірою, де вони почуватимуться бажаними гостями, у безпеці й цінними, а також гарантувати, що вони можуть виконувати повноцінну роботу.
- **Нарощування потенціалу персоналу.** Забезпечення навчання та розвитку на основі нашого персоналу, щоб вони могли розвивати свої здібності для просування рівності, расової справедливості, доступу й приналежності.
- **Постійний розвиток персоналу.** Ми будемо працювати над наймом та просуванням по службі співробітників, які втілюють інтереси рівності, расової справедливості, доступу й приналежності, *а також* тих, хто має бажання та здатність удосконалюватись. Ми також розвиватимемо ці цінності в поточних співробітників.
- **Голос працівників.** Як роботодавець, ми зобов'язуємося підвищувати залучення думок співробітників у стратегіях щодо просування рівності, расової справедливості, доступу й належності у нашому штаті.

- Підтримка групи ресурсів бізнесу (Business Resource Group, BRG). Наш уряд буде працювати з групами ресурсів бізнесу та співробітників, щоб зрозуміти й вирішити важливі для них питання рівності, расової справедливості, доступу та приналежності. Ми будемо фінансувати групи ресурсів бізнесу (BRG), щоб розширити їхні можливості:
  - продовжувати інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо трудових ресурсів;
  - підвищувати їхню помітність;
  - допомагати нашим агентствам у підборі та утриманні співробітників;
  - проводити навчання для агентств штату;
  - надавати інформацію для стратегій штату й політик для забезпечення безпечного, доступного й прийнятного з культурного погляду робочого місця.
- Стійке партнерство. Розвиток партнерських відносин із зацікавленими сторонами для зміцнення довіри.

### Керівник або команда з інвестицій у сфері діяльності в межах програми PEAR – хто відповідає за керування діями?

БК штату та БК OFM очоляють цю роботу. Одними зі співробітників, які підтримують роботу для цієї сфери діяльності в межах програми PEAR, є Michaela Doelman, директорка з кадрів відділу управління кадрами штату, і Leticia Gomez-Esposito, директорка відділу управління кадрами OFM.

### Потреби в співпраці – з ким агентству необхідно співпрацювати, щоб здійснити інвестицію?

Ми співпрацюватимемо з керівниками агентств штату, фахівцями з кадрів агентств штату, менеджерами з найму агентств штату, потенційними службовцями, Канцелярією губернатора, Управлінням із питань рівності, громадськими групами й некомерційними організаціями.

### Які є потенційні перешкоди, проблеми та/або ризики, пов'язані з цією інвестицією?

Проблеми та перешкоди для БК штату включають нижченаведені.

- Обмежена пропускна спроможність персоналу
- Усталені уявлення про те, як виглядає успішний кандидат
- Масштабування процесу в межах OFM
- Залучення потрібних людей до правильної роботи
- Забезпечення готовності робочих місць до різноманітності

Проблеми та перешкоди для БК OFM включають нижченаведені.

- Пропускна спроможність персоналу
- Сталі уявлення про те, як виглядає успішний кандидат в OFM

- Залучення потрібних людей до потрібної роботи та забезпечення готовності команд OFM до різноманітності робочих місць

Визначені рішення для задоволення потреб у ресурсах та усунення перешкод/проблем/ризиків

Наразі ми шукаємо шляхи вирішення цих проблем.

Дата початку інвестицій у сфері діяльності в межах програми PEAR

Червень 2023 року

Цільова дата закінчення інвестицій у сфері діяльності в межах програми PEAR

Вересень 2024 року

Показники ефективності програми PEAR – які показники використовуватимуться для визначення ефективності інвестицій? Чи були ці показники повідомлені спільнотам/співробітникам/зацікавленим сторонам, яких це стосується? Виберіть хоча б 1 показник ефективності результату та 1 показник ефективності процесу для кожної інвестиції.

Ці показники базуються на початкових відгуках, отриманих від спільнот/співробітників/зацікавлених сторін, яких це стосується. Ми хочемо отримати додатковий зворотний зв'язок і за необхідності будемо оновлювати наші показники ефективності результатів та процесу.

- Показник ефективності результату ВК штату: 80% агентств штату вводять стандартну інформацію до системи NEOGOV.
- Показники ефективності процесу ВК штату
  - Показник № 1: ініціювання процесу спільної розробки директиви щодо передбачуваного використання системи онлайн-рекрутингу (Online Recruiting System, OLRs). 31.12.2024
  - Показник № 2: робота із зацікавленими сторонами для визначення стандартних кроків процесу OLRs, необхідних для отримання надійних даних DEI, та випуску посібників для агентств. 31.12.2024
  - Показник № 3: робота із зацікавленими сторонами для визначення загальної мови NEOGOV та надання визначень агентствам. 31.12.2024
  - Показник № 4: щомісячне забезпечення підтримки й взаємодії з Радою з управління розвитком співробітників. *Підлягає визначенню на основі попередніх показників.*
  - Показник № 5: забезпечення навчання рекрутерів агентств процесу NEOGOV. *Підлягає визначенню на основі попередніх показників.*



- Показник № 6: розробка періодичності аудиту та механізму вимірювання. *Підлягає визначенню на основі попередніх показників.*
- Показник ефективності процесу ВК OFM: ВК OFM надасть підрозділам OFM дані про залучення фахівців за конкретними підрозділами до вересня 2024 року.
- Показник ефективності процесу ВК OFM: визначення стандартних точок даних та визначень (наприклад, найкращий час для прийому на роботу), які керівники повинні ввести до системи NEOGOV до червня 2024 року.

Цілі програми PEAR – чого саме досягне ваше агентство в перші 3 місяці після дати початку інвестицій? Чи були ці цілі повідомлені спільнотам/співробітникам/зацікавленим сторонам, яких це стосується? Виберіть 1 ціль для кожного показника ефективності результату й процесу.

Для створення цих цілей ми використовували початкові відгуки, отримані від спільнот/співробітників/зацікавлених сторін, яких це стосується. Ми хочемо отримати додатковий зворотний зв'язок і за необхідності будемо оновлювати наші показники ефективності результатів та процесу.

- Ціль щодо показників ефективності результату ВК OFM: дані покажуть, що до грудня 2024 року OFM матиме різноманітніший пул кандидатів у системі NEOGOV.
- Ціль щодо показників ефективності процесу ВК штату та ВК OFM: ми будемо отримувати відгуки від членів спільноти про методи найму, щоб визначити наші майбутні показники ефективності процесу та результатів до лютого 2024 року.
- Ціль щодо показників ефективності процесу ВК штату та ВК OFM: ми проведимо цільову інформаційну роботу, щоб визначити, які частини процесу набору персоналу ми можемо зробити більш ефективними.
- Ціль щодо показників ефективності процесу ВК OFM: ми будемо реалізовувати зворотний зв'язок від менеджерів із найму для розробки ресурсів (наприклад, сторінки у внутрішній мережі, набору інструментів) до грудня 2023 року.

Які джерела даних буде використовувати ваше агентство для вимірювання ефективності? Розгляньте джерела даних, створені спільнотами/співробітниками/іншими зацікавленими сторонами, яких це стосується, якщо такі є.

Ми будемо використовувати відгуки співробітників, які збираємо під час опитувань щодо залучення та виходу підприємств. Ми також зберемо відгуки від поточних і потенційних службовців за допомогою фокус-груп та опитувань.

Система NEOGOV (Careers.wa.gov) збирає демографічні дані про всіх заявників і про те, як/коли вони випадають із процесу оцінювання.

Опишіть план партнерства, обміну інформацією, вислуховування, коригування та навчання щодо спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін, яких це стосується, під час реалізації інвестицій

Ми знаємо, що єдиний спосіб виконати роботу за планами агентства в межах програми PEAR і належним чином надавати послуги різноманітним мешканцям штату Washington — це мати різноманітний персонал, що враховує культурні особливості. Наш план щодо взаємодії та розуміння потреб спільнот, яких це стосується, складається з двох частин, які наведено нижче.

1. Хоча це не пряма взаємодія, ми плануємо прочитати й зрозуміти відгуки безпосередньо від спільнот, які отримують інші агентства штату, щоб ми могли зрозуміти прогалини в нашій нинішній робочій силі. Це допоможе нам зрозуміти, як ми можемо задіяти наші поточні напрямки діяльності (або розвиватися для створення нових, актуальних напрямків діяльності), щоб підтримати нашу робочу силу й заповнити ці прогалини.
2. Як ми обговорювали вище, ми розуміємо, що наші поточній й потенційні співробітники щодня стикаються з різними впливами та результатами, тому спільнота, з якою ми взаємодіємо, також є нашою робочою силою. Щоб отримати прямий зворотний зв'язок від наших співробітників, ми плануємо створити канали зворотного зв'язку з нижченаведеними групами.
  - a) **Групи бізнес-ресурсів.** За характером своєї роботи наші BRG отримують відгуки співробітників про їхній досвід та можливості в роботі з урядом штату. Ці групи є цінним партнером для отримання зворотного зв'язку, і ми плануємо розробити формальні й неформальні способи отримання цього зворотного зв'язку для майбутніх стратегій.
  - b) **Кандидати.** Наразі в нас немає способу зрозуміти, у яких випадках претендент відчуває вплив щодо відмінностей. Якщо ми зможемо отримати додаткове фінансування для ресурсів із залучення фахівців, ключовою частиною нашого плану буде краще розуміння та покращення досвіду кандидатів.
  - c) **Рада DEI штату.** До складу цієї Ради входять представники багатьох агентств штату, які щодня працюють над планами в межах програми PEAR в агентствах штату. До складу Ради входять особи з історично відокремлених спільнот, яких роботодавці попросили конфіденційно поділитися своїм досвідом про роботу. Ми плануємо розробити більш формальні способи отримання зворотного зв'язку від членів Ради DEI та співробітників під час заходів Ради DEI (наприклад, Саміту DEI). Це дасть нам можливість краще зрозуміти нерівність, з якою стикаються нинішні співробітники.
  - d) **Партнери з праці.** Наш процес колективних переговорів уже дає змогу представникам профспілок ділитися думкою та потребами представлених ними співробітників. Ми продовжимо прислухатися та запитувати інформацію в наших

партнерів із праці про те, що переживають представлені ними співробітники, приділяючи водночас пріоритетну увагу найбільш відокремленим особам.

- e) **Керівники відділів кадрів агентств.** Наші керівники відділів кадрів підтримують співробітників своїх агентств безпосередньо на робочому місці, поки вони працюють над виконанням своїх планів у межах програми PEAR. Як ми вже зазначали, перш ніж дізнаємося, які прогалини існують у нинішній системі управління персоналом, нам необхідно зрозуміти, що потрібно керівникам відділів кадрів агентств для виконання цієї роботи.
- f) **Управління з питань рівності.** Ми враховуємо думку Управління з питань рівності, пріоритети ВК штату, а також агентство бере участь у робочій групі OFM з найму в межах програми PEAR.

Опишіть план партнерства, обміну інформацією, вислуховування, коригування та навчання щодо спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін, яких це стосується, під час оцінювання інвестицій

Перегляньте відповідь вище.

## Основний напрямок діяльності агентства: контракти

### Сфери діяльності в межах програми PEAR, де потреби є найбільшими: **різноманітність постачальників**

Пріоритетність сфер діяльності в межах програми PEAR, де потреби є найбільшими OFM необхідне нижченаведене.

- Навчання менеджерів із контрактів та підтримка персоналу для пошуку різноманітних постачальників.
- Послідовне спілкування із персоналом програми.
- Пошук сертифікованих постачальників, які відповідають потребам діяльності.
- Пошук постачальників, які можуть бути сертифіковані, та їхнє заохочення/надання рекомендацій щодо сертифікації.
- Масштабніша робота з громадськими організаціями.

Опис інвестицій (3) у сфері діяльності в межах програми PEAR – коротко викладіть політику, процеси, практики й процедури, пов'язані з цією інвестицією

OFM створило Програму різноманітності постачальників, яка відповідає політиці, викладеній в Урядовому розпорядженні 22-01, Політиці різноманітності постачальників DES 090-06, Інструментам Управління в справах меншин та жінок-підприємців (Office of Minority and Women Business Entrepreneurs, OMWBE) для забезпечення рівності у витратах, а також внутрішнім процесам.

Губернатор доручив агентствам штату збільшити обсяг коштів штату, що витрачаються на підприємства, які належать меншинам, жінкам та ветеранам (див. [Урядове розпорядження 22-01, Рівність в укладанні контрактів для штату \[PDF\]](#)). У відповідь DES розробила Політику різноманітності постачальників 090-06, яка включає необхідне навчання щодо різноманітності постачальників всіх спеціалістів із закупівель.

Які відмінності ви прагнете зменшити чи усунути за допомогою цієї інвестиції?

Наразі відсоток контрактів (і покупок) із різноманітними підприємствами невеликий. Мета полягає в тому, щоб забезпечити рівний доступ до можливостей укладання контрактів та покупок з OFM, Управлінням незалежних розслідувань, Канцелярією губернатора та допоміжними організаціями, для яких ми надаємо контрактні послуги. Завдяки зусиллям у межах Програми різноманітності постачальників ми можемо отримати більше можливостей для співпраці з різноманітними підприємствами.

На які групи людей та/або місця з найбільшою потребою спрямована ця інвестиція?

Ми зосередимося на спільноті постачальників, особливо на підприємствах, що належать меншинам, жінкам і ветеранам.

Чи консультувалося ваше агентство з племінними урядами та визнаними організаціями американських індіанців (RAIO)? Як ця інвестиція узгоджується з наданими консультаціями? Укажіть Н/З, якщо не застосовується.

Ми ще не консультувалися з племінними урядами та визнаними організаціями американських індіанців (RAIO). Однак ми плануємо зробити це найближчим часом.

Що спільноти/співробітники/інші зацікавлені сторони, яких це стосується, назвали першопричинами нерівностей? Як ваша інвестиція допоможе усунути першопричини?

**Першопричина: відмінності в доступі для постачальників**

- Обмежений доступ до реєстраційних систем, форм, інструкцій та процесів.
- Невелика кількість матеріалів, що доступна в різних форматах та різними мовами за необхідності.

Ми вирішуватимемо цю проблему так, як описано нижче.

- Розширення доступу для постачальників. Відділ реєстрації постачальників OFM на рівні штату створить схеми зворотного зв'язку з постачальниками, які сертифіковані OMWBE, щоб гарантувати, що нові системи не виключають доступ постачальників. Забезпечення доступності систем, що не потребують інтернету або комп'ютерів, тільки для реєстрації.
- Покращення реєстрації постачальників. Ми залучатимемо мало та недостатньо представлених спільнот до розробки нових форм, інструкцій та процесів, які спрощують процедуру реєстрації і швидше вирішують проблеми.
- Збільшення витрат агентств. Ми будемо використовувати Програму різноманітності постачальників OFM, щоб збільшити витрати агентств на різноманітних постачальників за допомогою інформаційної роботи, навчання, змін у процесах, а також за допомогою зменшення/усунення інших перешкод, які заважають різноманітним постачальникам брати участь в укладанні контрактів.
- Поліпшення термінів оплати. Ми впровадимо системи, що дають змогу швидше платити постачальникам після виконання ними своєї роботи.

першопричина: складно знайти постачальників, оскільки менеджерам із контрактів доводиться шукати їх у трьох базах даних.

Ми вирішуватимемо цю проблему так, як описано нижче.

- Попросити OMWBE та Департамент у справах ветеранів штату Washington навчити нас, як виконувати пошук у їхніх каталогах.
- Провести зустріч керівників Програми різноманітності постачальників OFM з усіма менеджерами з контрактів підрозділів, щоб визначити, як ми можемо найкраще допомогти менеджерам із контрактів.
- Забезпечення готовності нашого керівника програми допомогти всім працівникам.

Першопричина: нам потрібне послідовніше спілкування з персоналом програми.

Ми вирішуватимемо цю проблему так, як описано нижче.

- Використання нового плану комунікації, розробленого відділом організаційної стратегії та ефективності OFM, щоб допомогти керівнику Програми різноманітності постачальників донести інформацію про Програму різноманітності постачальників до співробітників.

Першопричина: нам потрібно знайти сертифікованих постачальників, які відповідають потребам діяльності.

Ми вирішуватимемо цю проблему так, як описано нижче.

- Спілкування з постачальниками за допомогою презентацій на зборах асоціацій постачальників, особисті зустрічі з постачальниками, а також зустрічі між постачальниками й персоналом.

Як ваша інвестиція вирішує проблеми й пріоритети, виявлені спільнотами/співробітниками/іншими зацікавленими сторонами, яких це стосується?

OFM, Канцелярія губернатора та афілійовані особи, а також OII не витрачають справедливую суму на різноманітні підприємства. Ця інвестиція спрямована на вирішення цієї проблеми завдяки зосередженню уваги на тому, як ми можемо збільшити наші витрати на різноманітність: робота з постачальниками, навчання персоналу та допомога в пошуку, а також усунення перешкод.

Як ваша інвестиція збільшить чи зменшить пільги для спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін? Збільшить чи зменшить навантаження? Як ваше агентство виявлятиме та мінімізуватиме ненавмисну шкоду?

OFM, Канцелярія губернатора та афілійовані особи, а також OII не витрачають справедливую суму на різноманітні підприємства. Ця інвестиція спрямована на вирішення цієї проблеми завдяки зосередженню уваги на тому, як ми можемо збільшити наші витрати на різноманітність: робота з постачальниками, навчання персоналу та допомога в пошуку, а також усунення перешкод.

Якщо витрати на контракти можуть збільшитись, то більша кількість підприємств, що належать меншинам, жінкам і ветеранам, отримають кошти на продукти та послуги. У міру зростання бізнесу вони можуть збільшувати кількість людей, яких вони наймають. Зростання зайнятості приносить гроші в різноманітні спільноти й сприяє розвитку економіки.

Детермінанти рівності в межах програми PEAR, що підтримуються цією інвестицією

Детермінанти груп рівності PEAR [системи підтримки спільноти (магістральні лінії), системи підтримки сім'ї (філії), громадська інфраструктура (коренева система), практика уряду (ґрунт та поживні речовини)], що підтримуються цією інвестицією

Бажаний результати програми PEAR

Збільшення різноманітності постачальників та продавців для OFM, OII та Канцелярії губернатора.

Навички PEAR, необхідні для досягнення бажаних результатів програми PEAR

Справедливість, доступ, гідність та належність.

Керівник або команда з інвестицій у сфері діяльності в межах програми PEAR – хто відповідає за керування діями?

Команда з керування контрактами, юридична та контрактна служба, а також відділ бухгалтерський штату.

Потреби в співпраці – з ким агентству необхідно співпрацювати, щоб здійснити інвестицію?

Співробітники з укладання контрактів співпрацюватимуть із DES, OMWBE, WDVA та організаціями-постачальниками.

Які є потенційні перешкоди, проблеми та/або ризики, пов'язані з цією інвестицією?

Наші проблеми включають нездатність вибирати постачальника в кожній ситуації закупівлі, менеджери з контрактів не знають, як шукати постачальників, а також недостатній вибір у деяких галузях для задоволення потреб діяльності. У нас недостатньо пошукових систем та існує потреба в комплексній пошуковій базі даних.

Визначені рішення для задоволення потреб у ресурсах та усунення перешкод/проблем/ризиків

У нас є нова електронна адреса спеціально для цього вирішення таких питань: [ofmbuysdiverse@ofm.wa.gov](mailto:ofmbuysdiverse@ofm.wa.gov). Ми також створили сторінку внутрішньої мережі для співробітників та сторінку внутрішньої мережі для зв'язку зі спільнотами, яких це стосується. Ми зв'язуємося з організаціями, які розуміють ситуацію та допомагають спільнотам і постачальникам, яких це стосується. Організації, які бажають взяти участь у цьому проєкті, включають AWMB, Tabor 100, Washington Procurement Technical Assistance Center (PTAC), Northwest Minority Builders Alliance (NWMBA) та Black Collective.

Дата початку інвестицій у сфері діяльності в межах програми PEAR

Жовтень 2022 року (етап розробки) та липень 2023 року (етап упровадження)

Цільова дата реєстрації інвестицій у сфері діяльності в межах програми PEAR

Січень 2025 року

Показники ефективності програми PEAR – які показники використовуватимуться для визначення ефективності інвестицій? Чи були ці показники повідомлені спільнотам/співробітникам/зацікавленим сторонам, яких це стосується? Виберіть не менш як один показник ефективності результату, який використовується для оцінювання ефективності інвестицій у досягненні бажаного результату PEAR. Виберіть 1 показник ефективності процесу, який використовується для оцінювання того, чи було завершено інвестиційну діяльність.

**Показник ефективності Результату № 1:** збільшення витрат для підприємств, які належать меншинам і жінкам, до 6,4%. Ми також хочемо збільшити витрати на підприємства, що належать ветеранам, на 1% до 30 грудня 2026 року.

**Показник ефективності Процесу № 1:** щоквартальні звіти про витрати. Ці звіти будуть використовуватись як показник ефективності PEAR для визначення ефективності інвестицій.



Цілі програми PEAR – чого саме досягне ваше агентство в перші 3 місяці (1-й квартал) після дати початку інвестицій? Чи були ці цілі повідомлені спільнотам/співробітникам/зацікавленим сторонам, яких це стосується? Виберіть 1 ціль для кожного показника ефективності результату й процесу.

Ціль щодо показників ефективності Результату № 1:

- відвідування Вашингтонського регіонального форуму щодо контрактів 20 вересня 2023 року;
- заохочення 50 підрядників до участі в тренінгу OMWBE;
- спілкування/знайомство з не менш як трьома організаціям-постачальниками;
- проведення 10 зустрічей із продавцями.

Ціль щодо показників ефективності Процесу №1: завершити заплановані заходи.

Показник ефективності Процесу № 2. Які джерела даних використовуватиме ваше агентство для вимірювання успіху?

Ми розглянемо джерела даних, створені спільнотами/співробітниками/іншими зацікавленими сторонами, яких це стосується, якщо такі є. Ми також отримуватимемо дані зі звітів OFM та порівнюватимемо річні звіти OMWBE з цілями, встановленими OMWBE та WDVA.

Показник ефективності Процесу № 3. Опишіть план партнерства, обміну інформацією, вислуховування, коригування та навчання щодо спільнот/співробітників/інших зацікавлених сторін, яких це стосується, під час реалізації інвестицій

- Використання зворотного зв'язку від споживачів, створення фокус-груп, аналіз даних, спілкування з групами бізнес-ресурсів, зустрічі з менеджерами з контрактів підрозділів, спілкування з організаціями-постачальниками та постачальниками.