

Office of Financial Management  
(Oficina de Administración Financiera)  
**Pro-equidad y Antirracismo**  
**(PEAR)**  
Plan de acción estratégico  
2023-2024

## Índice

<b>Pro-Equidad y Antirracismo (PEAR) Plantilla del plan de acción estratégico .....</b>	<b>2</b>
<b>Información de contacto.....</b>	<b>2</b>
<b>Información del equipo PEAR.....</b>	<b>2</b>
<b>Finalización de la Evaluación del Impacto en la Equidad (EIA) de referencia.....</b>	<b>2</b>
<b>Lista de verificación sobre la preparación PEAR .....</b>	<b>3</b>
<b>Inversiones para el Plan de acción estratégico PEAR .....</b>	<b>4</b>
<b>Línea de negocio clave de la Agencia: presupuesto .....</b>	<b>5</b>
<b>Línea de negocio clave de la Agencia: contratación (Recursos Humanos del Estado, Recursos Humanos de la OFM y todas las divisiones internas de la OFM) ....</b>	<b>10</b>
<b>Línea(s) de negocio(s) clave de la Agencia: Contratos .....</b>	<b>20</b>

# Pro-Equidad y Antirracismo (PEAR)

## Plantilla del plan de acción estratégico

Complete y envíe este documento a [PEAR@equity.wa.gov](mailto:PEAR@equity.wa.gov) antes del 1.º de septiembre de 2022 (Orden ejecutiva 22-04 Sección 2f).

### Información de contacto

Office of Financial Management (Oficina de Administración Financiera)

Lenora Sneva

[lenora.sneva@ofm.wa.gov](mailto:lenora.sneva@ofm.wa.gov)

### Información del equipo PEAR

**¿Su agencia/departamento/junta directiva/comisión ha establecido un equipo PEAR completo (Orden ejecutiva 22-04, Sección 2c)?**

Respuesta: Sí

Indique el nombre y dirección de correo electrónico de todos los miembros del equipo PEAR: consultar la lista adjunta

Líderes ejecutivos de la Agencia: David Schumacher y Emily Beck

Responsable de Equidad de la Agencia: Lenora Sneva

Empleados: consultar la lista adjunta

Clientes externos: consultar la lista adjunta

Agencias asociadas: consultar la lista adjunta

Expertos de las principales líneas de negocio: consultar la lista adjunta

### Finalización de la Evaluación del Impacto en la Equidad (EIA) de referencia

**¿Su agencia/departamento/junta directiva/comisión completó la Evaluación de Impacto en la Equidad (Equity Impact Assessment, EIA) de referencia de las principales líneas de negocio de su agencia para determinar dónde hay mayores necesidades?**

Respuesta: Sí

Las EIA de referencia deben finalizarse antes del 1.º de agosto de 2022 (Orden ejecutiva, Sección 2e).

# Lista de verificación sobre la preparación PEAR

## Instrucciones:

1. Utilice la siguiente Lista de verificación sobre la preparación PEAR para indicar las medidas ya implementadas para preparar a su agencia para el desarrollo y la aplicación del Plan de acción estratégico PEAR, o
2. Mencione las acciones que su agencia aún debe tomar para aumentar su preparación para el desarrollo y la aplicación del Plan de acción estratégico PEAR. Identifique la fecha objetivo para completar todos los pasos de preparación PEAR.

Nota: Esta lista de verificación describe los pasos mínimos que deben seguir los directores de las agencias para aumentar la preparación PEAR. Los directores de las agencias pueden y deben tomar medidas adicionales, según sea necesario, para que su agencia sea exitosa en el desarrollo y la aplicación del Plan de acción estratégico PEAR.

**¿Su agencia/departamento/junta directiva/comisión completó todos los pasos de preparación PEAR que se indican a continuación?**

- Respuesta: Sí
- Fecha en la que su agencia completó todos los pasos de preparación PEAR: 10/31/22

## Pasos de preparación PEAR:

- El director de la agencia y todos los miembros del equipo PEAR asisten a una sesión de orientación para el equipo PEAR en vivo organizada por la Office of Equity (Oficina de Equidad).
- El director de la agencia y los miembros del equipo PEAR se reúnen para rendir un informe sobre la sesión de orientación para el equipo PEAR y discutir los próximos pasos.

Cree una Declaración Pro-Equidad y Antirracismo (PEAR) de la agencia firmada por el director de la agencia en la que se describa el compromiso de la agencia con la aplicación de la Orden Ejecutiva 22-04 y las expectativas para los empleados.

Nota: Recomendamos traducir la declaración a **mínimo** a los 6 idiomas principales que hablan las poblaciones a las que su agencia presta servicio. Si no dispone de datos, traduzca la declaración a un mínimo de 6 idiomas principales que identifique haciendo uso de los [mejores datos disponibles de la Office of Financial Management \(Oficina de Administración Financiera OFM\)](#): español, vietnamita, ruso, ucraniano, tagalo y somalí. Proporcione traducciones en otros idiomas si se le solicita. La Declaración PEAR y las traducciones deben publicarse en la página de inicio de su agencia y compartirse internamente con los empleados y socios externos.

Cree un video en el que el director de la agencia y el equipo PEAR compartan información sobre la Declaración PEAR de la agencia.

Nota: Para el video se debe proporcionar interpretación en lengua de señas estadounidense (American Sign Language, ASL), subtítulos y transcripción. Las agencias deben publicar el video en su página de inicio y compartirlo internamente con sus empleados y socios externos.

Recomendamos traducir la transcripción a **mínimo** para las 6 principales poblaciones lingüísticas a las que su agencia presta servicio. Si no dispone de datos, traduzca la transcripción a un mínimo de 6 idiomas principales que identifique haciendo uso de los mejores datos disponibles de la OFM: español, vietnamita, ruso, ucraniano, tagalo y somalí. Proporcione traducciones en otros idiomas si se le solicita.

Establezca una política administrativa independiente de la agencia que describa las funciones y responsabilidades de la agencia en la aplicación de la Orden ejecutiva 22-04.

## **Inversiones para el Plan de acción estratégico PEAR**

Con base en los resultados de la EIA de referencia, describa las tres (3) inversiones para el Plan de acción estratégico PEAR que su agencia realizará durante el próximo año.

# Pro-Equidad y Antirracismo (PEAR) de la OFM

## Plan de acción estratégico 2023-2024

### Línea de negocio clave de la Agencia: presupuesto

Línea de servicio PEAR donde hay mayores necesidades:  
**prácticas presupuestarias a nivel estatal**

Prioridad de la línea de servicio PEAR donde hay mayores necesidades:

- Usar las instrucciones presupuestarias que ordenan a las agencias para incluir los esfuerzos de divulgación y los datos sobre a qué grupos llegan actualmente los programas o servicios y a cuáles grupos no.
- Recopilar datos sobre la diversidad, el impacto financiero y el alcance de los programas o servicios (esto nos ayudará a saber si las comunidades objetivo pueden acceder a los programas o servicios)
- Brindar acceso a las pruebas
- Dar instrucciones claras sobre los requisitos de datos a las agencias para mejorar la integridad de nuestros datos y la divulgación a la comunidad.

**Descripción de la inversión a la línea de servicio PEAR: resumir las políticas, procesos, prácticas y procedimientos relacionados con esta inversión:**

- Instrucciones presupuestales que enviamos a las agencias.
- La documentación del paquete de decisiones que las agencias deben presentar para las opciones de financiamiento.
- Foros presupuestales organizados por la OFM para ayudar a los organismos en el proceso presupuestal.

**¿Qué disparidades busca reducir o eliminar con esta inversión?**

Garantizar que las recomendaciones presupuestales al gobernador y a los legisladores sean equitativas e incluyan un espectro de información.

### **¿En qué grupos de personas o lugares, con las necesidades más grandes, se centra esta inversión?**

Se centra en cualquier persona que reciba beneficios y servicios a través del estado. El rango de beneficios y servicios incluye:

- ayuda en efectivo a los residentes de bajos ingresos
- ayuda alimentaria
- beneficios por desempleo
- servicios por desempleo
- refugios físicos y vivienda
- ayuda para obtener y conservar el alojamiento y la vivienda
- programas de desarrollo económico para empresas y comunidades
- infraestructura básica (es decir: agua potable, aguas pluviales, aguas residuales, carreteras, alcantarillas, banda ancha)
- atención médica física y del comportamiento
- encarcelamiento
- cumplimiento de la ley
- todos los niveles educativos

### **¿Su agencia consultó con los gobiernos tribales y las organizaciones de tribus indígenas estadounidenses reconocidas (Recognized American Indian Organizations, RAIO)? ¿Cómo aborda esta inversión el asesoramiento que brindaron?**

Aún no hemos consultado a los gobiernos tribales ni a las organizaciones de tribus indígenas estadounidenses reconocidas (RAIO). Sin embargo, nos comprometemos a hacerlo pronto.

### **¿Qué identificaron las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas como causas fundamentales de las disparidades? ¿Cómo atenderá su inversión estas causas fundamentales?**

Las causas fundamentales son:

- Personas que no reciben los beneficios adecuados porque están en un estado de marginación.
- Implementar y asignar el servicio correcto para la persona o grupo.

Abordaremos las causas fundamentales al colaborar con los organismos para determinar qué programas involucran a las comunidades afectadas y recabar información sobre cómo se lleva a cabo esta participación.

### **¿Cómo aborda su inversión las inquietudes y prioridades identificadas por las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas?**

Tenemos que mejorar la profundidad de la información que facilitamos a los responsables de la toma de decisiones para asegurarnos de que el financiamiento estatal llegue a sus destinatarios.

**¿Cómo aumentará o disminuirá su inversión los beneficios para las comunidades, los empleados u otras partes interesadas? ¿Aumentan o disminuyen las cargas? ¿Cómo identificará y minimizará su agencia cualquier daño involuntario?**

Determinaremos dónde realizar inversiones estratégicas y estudiaremos los resultados futuros.

**Determinantes PEAR para la equidad que apoya esta inversión:**

Esta inversión apoyará a las personas que reciben y a las que no reciben servicios. Datos demográficos de las personas que reciben y de las que no reciben los servicios o beneficios de financiación del estado, es decir, ayuda en efectivo, ayuda alimentaria, cuidado infantil, infraestructura (carreteras, infraestructura hídrica, banda ancha), información geográfica, duración, ejecución y conocimiento sobre el programa (de qué manera se dan a conocer los programas, aunque puede que esto no entre en la categoría de datos, cantidad en dólares).

**Determinantes PEAR para la equidad de los grupo(s) (Sistemas de apoyo comunitario [tronco], sistemas de apoyo familiar [ramas], infraestructura comunitaria [raíz], prácticas gubernamentales [suelo y nutrientes]) que apoyan esta inversión:**

Si se lleva a cabo de manera eficaz, este proceso repercutirá en todos los grupos.

**Resultado(s) PEAR deseado(s):**

Nuestro éxito se reflejará en los datos sobre el uso en las prácticas presupuestales a nivel estatal, las opiniones de clientes y partes interesadas que nos dirán en qué áreas hay que hacer hincapié o centrarse. El éxito también se reflejará en la distribución equitativa de los fondos para programas y servicios.

**Hábito(s) PEAR que se necesitan para lograr los resultados PEAR deseados:**

- Mayor recopilación de datos
- Mejores comentarios de clientes y aportaciones de las partes interesadas
- Mejora continua o circuitos de retroalimentación

**Jefe o equipo de inversión en la línea de servicio PEAR: ¿Quién es el responsable de dirigir las acciones?**

- División presupuestal de la OFM
- División de Pronósticos

**Necesidades de colaboración: ¿Con quién necesita colaborar la agencia para realizar la inversión?**

- Debemos terminar la investigación cualitativa y los grupos de discusión con las comunidades afectadas. Esto nos ayudará a entender mejor y formular las preguntas adecuadas para recopilar la investigación más aplicable.
- Trabajar con las agencias para determinar qué programas involucran a las comunidades afectadas y cómo se les involucra.

**¿Cuáles son los posibles obstáculos, retos o riesgos de esta inversión?**

Los plazos presupuestales actuales pueden obstaculizar que nuestra agencia complete esta inversión. Otro reto actual es que tenemos que determinar cómo se comprometerán las agencias entre sí para compartir esfuerzos, información y datos de las partes interesadas.

**Solución(es) identificada(s) para abordar las necesidades de recursos y superar los obstáculos, desafíos o riesgos:**

El objetivo es desarrollar soluciones dentro de las fuentes de financiamiento existentes.

**Fecha de inicio de la inversión en la línea de servicio PEAR:**

Junio de 2023

**Fecha objetivo de finalización de la inversión en la línea de servicio PEAR:**

Diciembre de 2024

**Medida(s) de desempeño PEAR: ¿Qué medidas se utilizarán para determinar la eficacia de las inversiones? ¿Se informó de estas medidas a las comunidades afectadas, a los empleados o a las partes interesadas?** Elija como mínimo una medida de resultado y una medida de proceso para cada inversión.

- Medida de resultado n.º 1: Mayor compromiso de la comunidad y aportaciones de las partes interesadas.
- Medida de proceso n.º 1: Aumentar el número de organizaciones con las que consultamos durante el proceso de elaboración del presupuesto.



Objetivos PEAR: ¿Qué conseguirá exactamente su agencia en los tres primeros meses (primer trimestre) después de la fecha de inicio de la inversión? ¿Se informó de estos objetivos a las comunidades afectadas, a los empleados o a las partes interesadas? Elija un objetivo para cada medida de resultado y de proceso.

- **Medida de resultado n.º 1:** Objetivo del primer trimestre: desarrollar una referencia para saber a cuántas agencias de diversas partes interesadas hay que llegar.
- **Medida de proceso n.º 1:** Objetivo del primer trimestre: recopilar información de las agencias sobre las relaciones entre las partes interesadas y las aportaciones de cada programa.

**¿Qué fuentes de datos utilizará su agencia para medir el éxito?** Considere las fuentes de datos creadas por las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas, si están disponibles.

- Datos demográficos de las personas que reciben y de las que no reciben los servicios o beneficios de financiación del estado, es decir, ayuda en efectivo, ayuda alimentaria, cuidado infantil, infraestructura (carreteras, infraestructura hídrica, banda ancha), información geográfica, duración, ejecución y conocimiento sobre el programa (de qué manera se dan a conocer los programas, aunque puede que esto no entre en la categoría de datos, cantidad en dólares).
- Idealmente, este programa o solución debería tener impacto en todos los habitantes de Washington en todas las áreas de financiamiento del estado.

**Describa el plan para asociarse, compartir, escuchar, ajustarse a y aprender con las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas durante la ejecución de la inversión:**

De manera interna, la OFM utilizará el foro presupuestario para actualizar e involucrar a las agencias estatales asociadas sobre el trabajo. La OFM explorará las posibles áreas de compromiso con clientes externos, aunque esto puede recaer más en las agencias estatales asociadas.

**Describa el plan para asociarse, compartir, escuchar, ajustarse a y aprender con las comunidades afectadas, empleados y otras partes interesadas durante la evaluación de la inversión:**

De manera interna, la OFM utilizará el foro presupuestario para actualizar a las agencias estatales asociadas sobre el trabajo. La OFM explorará las posibles áreas de compromiso con clientes externos, aunque esto puede recaer más en las agencias estatales asociadas.

## Línea de negocio clave de la Agencia: contratación (Recursos Humanos del Estado, Recursos Humanos de la OFM y todas las divisiones internas de la OFM)

### Línea de servicio PEAR donde hay mayores necesidades: prácticas de contratación a nivel estatal

#### Prioridad de la línea de servicio PEAR donde hay mayores necesidades:

- Actualmente tenemos un modelo descentralizado para buscar diversos proveedores. Existe la oportunidad de crear herramientas, recursos y mejores prácticas normalizadas y modernizadas para que podamos influir en las brechas sistémicas de acceso, equidad y oportunidades.
- El Departamento de RR. HH. de la OFM ya trabaja en ello como parte de sus esfuerzos PEAR. Este grupo puede ser una guía o un promotor.

#### Descripción de la inversión a la línea de servicio PEAR: resumir las políticas, procesos, prácticas y procedimientos relacionados con esta inversión:

##### Departamento de RR. HH. del Estado (prácticas de contratación a nivel estatal)

- Programa NEOGOV
- Dirige un grupo de trabajo a nivel estatal sobre reclutamiento y retención.
- Creó un puesto que estandarizará las prácticas de contratación en toda la agencia (por ejemplo, NEOGOV).
- Apoya proyectos piloto con organismos estatales que informarán sobre nuestro trabajo. Por ejemplo, la Department of Commerce Office of Homeless Youth (Oficina de Jóvenes sin Hogar del Departamento de Comercio) incorpora el elemento de "experiencia vivida" en sus anuncios de empleo. Podemos utilizar lo que encuentren y ajustar nuestro trabajo, conforme se necesite.
- Leadership Tomorrow (una organización de liderazgo) llevó a cabo actividades de divulgación junto con el Employment Security Department (Departamento de Seguridad Laboral), el Department of Commerce (Departamento de Comercio), el Department of Veterans Affairs (Departamento de Asuntos de Veteranos) y la Washington State Patrol para comprender cómo son sus procesos de contratación y ofreció recomendaciones sobre cómo incorporar la equidad a sus procesos de contratación.

## Departamento de RR. HH. de la OFM

- Analiza las prácticas y la capacitación en todas las fases del proceso de reclutamiento. Esto puede incluir lo siguiente:
  - políticas internas de contratación
  - el sistema NEOGOV
  - lista de verificación para reclutamiento
  - página intranet de reclutamiento para la contratación de supervisores
  - plantillas de preguntas para entrevistas y comprobación de referencias
  - capacitación sobre prejuicios implícitos en los equipos de contratación
- Seguimos esta ley estatal: [¿Quién es responsable de determinar los métodos de contratación adecuados para satisfacer las necesidades de contratación del empleador?](#) (WAC 357-16-020)
- Seguimos esta ley estatal: [¿Quién es responsable de determinar los métodos de contratación adecuados para satisfacer las necesidades de contratación del empleador?](#) (Código Administrativo de Washington [Washington Administrative Code, WAC] 357-16-020)

## ¿Qué disparidades busca reducir o eliminar con esta inversión?

### Departamento de RR. HH. del estado y Departamento de RR. HH. de la OFM

- Queremos reducir las brechas sistémicas de acceso, equidad y oportunidades para quienes buscan empleo. Entre las comunidades históricamente marginadas que sabemos que experimentan estas barreras con el estado se incluyen:
  - militares (veteranos, cónyuges, familiares)
  - personas con dominio limitado del inglés (Limited English proficient, LEP)
  - personas con discapacidad
  - LGBTQIA2S+
  - personas negras, indígenas y de color (Black, Indigenous y People of Color, BIPOC)
  - personas mayores de 40 años de edad
  - mujeres
  - inmigrantes
  - exconvictos
  - gobiernos indígenas o tribales

Esto tiene un impacto en las personas a las que servimos porque existe un vínculo directo entre las experiencias y la cultura de nuestros trabajadores y los servicios que prestamos a la población de Washington.

## Departamento de RR. HH. del estado

- Queremos abordar la cuestión de la falta de uniformidad de las agencias estatales en las prácticas de reclutamiento y contratación, y los problemas que de ahí derivan.

## ¿En qué grupos de personas o lugares, con las necesidades más grandes, se centra esta inversión?

### Departamento de RR. HH. del estado

- Actualmente, no disponemos de datos para abordar esta cuestión. El objetivo a nivel estatal es obtener datos estandarizados para garantizar que los organismos estatales sepan qué grupos de personas o lugares tienen más necesidades.

### Departamento de RR. HH. de la OFM

- Poblaciones subrepresentadas que no pueden acceder a la información sobre reclutamiento o publicaciones de empleo y las oportunidades de empleo.
- Personas con problemas de accesibilidad: acceso a Internet o a computadoras, necesidades lingüísticas o de traducción
- Descripciones de puestos con requisitos educativos.

## ¿Su agencia consultó con los gobiernos tribales y las organizaciones de tribus indígenas estadounidenses reconocidas (RAIO)? ¿Cómo aborda esta inversión el asesoramiento que brindaron?

Aún no hemos consultado a los gobiernos tribales ni a las organizaciones de tribus indígenas estadounidenses reconocidas (RAIO). Sin embargo, tenemos planes para hacerlo pronto.

## ¿Qué identificaron las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas como causas fundamentales de las disparidades? ¿Cómo abordará su inversión las causas fundamentales?

### Departamento de RR. HH. del estado

Como ya mencionamos, no contamos con datos para responder a esta pregunta. El objetivo a nivel estatal es obtener datos estandarizados para garantizar que los organismos estatales conozcan y comprendan las causas fundamentales de las disparidades.

## Departamento de RR. HH. de la OFM

Identificamos las causas fundamentales de las disparidades:

- candidatos y diversidad de la mano de obra
- falta de acceso al proceso de solicitud
- información limitada
- problemas tecnológicos
- requisitos laborales (por ejemplo, que se necesite un grado académico)
- prácticas sesgadas en la contratación

Abordaremos estas causas mediante la recopilación de datos, las mejores prácticas del sector, la capacitación y la actualización de políticas y procedimientos.

¿Cómo aborda su inversión las inquietudes y prioridades identificadas por las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas?

## Departamento de RR. HH. del estado

Aún no conocemos las inquietudes y prioridades de las comunidades, los empleados y otras partes interesadas afectadas a nivel estatal.

## Departamento de RR. HH. de la OFM

- Hasta ahora, recabamos la opinión de los clientes mediante una encuesta y un grupo de discusión. Nos comprometemos a buscar opiniones adicionales de los clientes.
- Abordaremos las inquietudes al usar los datos que nos informen de las comunidades subrepresentadas. Recopilaremos datos mediante grupos de discusión, encuestas y revisiones de accesibilidad. También revisaremos los datos de contratación.
- Abordaremos las prioridades determinando lo que podemos conseguir, al mismo tiempo que consideramos los tiempos y las limitaciones presupuestales.

¿Cómo aumentará o disminuirá su inversión los beneficios para las comunidades, los empleados u otras partes interesadas? ¿Aumentan o disminuyen las cargas? ¿Cómo identificará y minimizará su agencia cualquier daño involuntario?

## Departamento de RR. HH. del estado y Departamento de RR. HH. de la OFM

- Podemos mitigar y tratar de eliminar las barreras que los empleados potenciales del estado experimentan en el proceso de reclutamiento una vez que comprendamos cuáles son las barreras existentes. Entre ellas se encuentran la falta de accesibilidad, procesos demasiado largos o la dificultad para que los empleados públicos potenciales demuestren sus habilidades.

- Nos comprometemos a asegurarnos de recibir suficientes comentarios de un número adecuado de personas antes de tomar medidas para garantizar que la experiencia de una sola persona no altere todo el proceso.

#### Determinantes PEAR para la equidad que apoya esta inversión:

Equidad en las prácticas estatales y locales, equidad en el trabajo y la capacitación laboral y justicia económica.

#### Determinantes PEAR para la equidad de los grupo(s) (Sistemas de apoyo comunitario [tronco], sistemas de apoyo familiar [ramas], infraestructura comunitaria [raíz], prácticas gubernamentales [suelo y nutrientes]) que apoyan esta inversión:

Infraestructura comunitaria (sistema de raíz) y prácticas gubernamentales (suelo y nutrientes).

#### Resultado(s) PEAR deseado(s):

- Departamento de RR. HH. del estado: entender y atender las desigualdades en los sistemas de reclutamiento y contratación a nivel estatal. Mejorar la diversidad en la contratación y crear un modelo estatal de prácticas de contratación.
- Departamento de RR. HH. de la OFM: entender y eliminar los obstáculos en los procesos de solicitud, entrevista y oferta de empleo de la OFM. Generar más equidad en nuestro proceso de contratación.

#### Hábito(s) PEAR que se necesitan para lograr los resultados PEAR deseados:

- Potenciar las opiniones: centrar las voces de la posible fuerza laboral estatal en el diseño de políticas, programas, procedimientos y prácticas, así como en la toma de decisiones.
- Personal con el cual identificarse: garantizar que en nuestra fuerza laboral contemos con la representación cultural, lingüística y racial o étnica que pueda identificarse con las experiencias vividas por nuestras comunidades y aumentar la capacidad del estado para satisfacer las necesidades y prioridades de nuestra comunidad.
- Experiencia de la fuerza laboral: crear una atmósfera que permita a los empleados presentarse en el trabajo tal y como son, en donde se sientan bienvenidos, seguros y valorados, y en donde se aseguren de poder realizar un trabajo satisfactorio.
- Desarrollar las capacidades de la fuerza laboral: brindar aprendizaje y desarrollo de acuerdo con nuestra fuerza laboral, de manera que puedan desarrollar su habilidades en pro de la equidad, la justicia racial, el acceso y la pertenencia.

- **Desarrollo continuo de la fuerza laboral:** trabajaremos para contratar y promover a empleados que representen la pro-equidad, la justicia racial, el acceso y la pertenencia, y que tengan la voluntad y la capacidad de mejorar. También desarrollaremos estos valores en los empleados actuales.
- **Opiniones de los empleados:** como empleador, nos comprometemos a potenciar las opiniones de nuestros empleados e integrarlas a nuestras estrategias para avanzar en pro de la equidad, la justicia racial, el acceso y la pertenencia en nuestro estado.
- **Apoyo del Grupo de Recursos Empresariales (Business Resource Group, BRG):** nuestro gobierno trabajará con las empresas y los grupos de recursos de los empleados para comprender y abordar las cuestiones a favor de la equidad, la justicia racial, el acceso y la pertenencia que son importantes para ellos. Financiamos grupos de recursos empresariales (BRG) para mejorar su capacidad de:
  - continuar la defensa de la fuerza laboral,
  - aumentar su visibilidad,
  - ayudar a nuestras agencias en los esfuerzos de reclutamiento y retención,
  - brindar capacitación a las agencias estatales, e
  - informar sobre las estrategias y políticas estatales para crear un lugar de trabajo seguro, accesible y culturalmente apropiado.
- **Asociaciones continuas:** desarrollar asociaciones con las partes interesadas para generar confianza.

### Jefe o equipo de inversión en la línea de servicio PEAR: ¿Quién es el responsable de dirigir las acciones?

Los Departamentos de RR. HH. del estado y de la OFM dirigirán este esfuerzo. Los copatrocinadores de esta línea de servicio PEAR son Michaela Doelman, jefa de Recursos Humanos del Departamento de RR. HH. del estado y Leticia Gomez-Esposito, directora del Departamento de RR. HH. de la OFM.

### Necesidades de colaboración: ¿Con quién necesita colaborar la agencia para realizar la inversión?

Colaboraremos con líderes de agencias estatales, profesionales de RR. HH. de agencias estatales, responsables de contratación en agencias estatales, empleados estatales potenciales, la Oficina del Gobernador, la Oficina de Equidad, grupos comunitarios y organizaciones no gubernamentales.

## ¿Cuáles son los posibles obstáculos, retos o riesgos de esta inversión?

Los retos y obstáculos que enfrenta el Departamento de RR. HH. del estado incluyen:

- ancho de banda limitado por parte del personal,
- mentalidades fijas sobre cómo es un candidato exitoso,
- ampliar el proceso a toda la OFM,
- conectar a las personas adecuadas con el trabajo adecuado, y
- garantizar que los centros de trabajo estén preparados para la diversidad laboral.

Los retos y obstáculos que enfrenta el Departamento de RR. HH. de la OFM incluyen:

- uso de ancho de banda por parte del personal,
- mentalidades fijas sobre cómo es un candidato exitoso en la OFM, y
- conectar a las personas adecuadas con el empleo adecuado y garantizar que los equipos de la OFM estén preparados para la diversidad en el lugar de trabajo.

## Solución(es) identificada(s) para abordar las necesidades de recursos y superar los obstáculos, desafíos o riesgos:

Actualmente, buscamos soluciones a estos retos.

## Fecha de inicio de la inversión en la línea de servicio PEAR:

Junio de 2023

## Fecha objetivo de finalización de la inversión en la línea de servicio PEAR:

Septiembre de 2024

Medida(s) de desempeño PEAR: ¿Qué medidas se utilizarán para determinar la eficacia de las inversiones? ¿Se informó de estas medidas a las comunidades afectadas, a los empleados o a las partes interesadas? Elija como mínimo una medida de resultado y una medida de proceso para cada inversión.

Estas medidas se basan en los comentarios iniciales que se recibieron de parte de las comunidades afectadas, los empleados y las partes interesadas. Recabaremos comentarios adicionales y actualizaremos nuestras medidas de resultados y procesos, según sea necesario.

- Medida de resultado del Departamento de RR. HH. del estado: el 80 % de los organismos estatales ingresan información estándar en el sistema NEOGOV.



- Medidas de proceso del Departamento de RR. HH. del estado:
  - Medida n.º 1: iniciar el proceso para desarrollar en conjunto una directiva u Orden ejecutiva cuyo uso previsto sea en sistemas de reclutamiento en línea (Online Recruiting System, OLRS). *12/31/2024*
  - Medida n.º 2: trabajar con las partes interesadas para identificar los pasos del proceso estándar de los OLRS que se necesitan para extraer datos fiables sobre la diversidad, equidad e inclusión (Diversity, Equity and Inclusion, DEI) y publicar guías para las agencias. *12/31/2024*
  - Medida n.º 3: trabajar con las partes interesadas para determinar el lenguaje común en el sistema NEOGOV y dar a conocer las definiciones a las agencias. *12/31/2024*
  - Medida n.º 4: fomentar el apoyo y compromiso con el Consejo de Gestión de Talentos mensualmente. *Se determinará según los avances en las medidas anteriores.*
  - Medida n.º 5: impartir capacitación sobre el proceso del sistema NEOGOV a los reclutadores de las agencias. *Se determinará según los avances en las medidas anteriores.*
  - Medida n.º 6: desarrollar una cadencia de auditoría y un mecanismo de medición. *Se determinará según los avances en las medidas anteriores.*
- Medida de proceso del Departamento de RR. HH. de la OFM: en septiembre de 2024, el Departamento de RR. HH. de la OFM proporcionará a las divisiones de la OFM datos específicos sobre la adquisición de talento.
- Medida de proceso del Departamento de RR. HH. de la OFM: determinar los puntos de datos y las definiciones estándar (por ejemplo, cuándo es el mejor momento para contratar) que los supervisores deben incorporar al sistema NEOGOV antes de junio de 2024.

**Objetivos PEAR: ¿Qué conseguirá exactamente su agencia en los tres primeros meses después de la fecha de inicio de la inversión? ¿Se informó de estos objetivos a las comunidades afectadas, a los empleados o a las partes interesadas? Elija un objetivo para cada medida de resultado y de proceso.**

Para crear estos objetivos nos basamos en los comentarios iniciales que recibimos de parte de las comunidades afectadas, los empleados y las partes interesadas. Recabaremos comentarios adicionales y actualizaremos nuestras medidas de resultados y procesos, según sea necesario.

- Objetivo de medición de resultados del Departamento de RR. HH. de la OFM: los datos mostrarán que la OFM contará con grupos de candidatos más diversos en NEOGOV antes de diciembre de 2024.
- Objetivo de medición de proceso de los Departamentos de RR. HH. del estado y de la OFM: solicitaremos la opinión de los miembros de la comunidad sobre las prácticas de contratación a fin de definir nuestro futuro proceso y las medidas de resultados antes de febrero de 2024.

- Objetivo de medición de proceso de los Departamentos de RR. HH. del estado y de la OFM: nuestro objetivo será la divulgación para determinar qué partes del proceso de reclutamiento podemos hacer más eficaces.
- Objetivo de medición del proceso del Departamento de RR. HH. de la OFM: implementaremos los comentarios de los responsables de contratación para desarrollar recursos (por ejemplo, página de intranet, kit de herramientas) antes de diciembre de 2023.

¿Qué fuentes de datos utilizará su agencia para medir el éxito? Considere las fuentes de datos creadas por las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas si están disponibles.

Utilizaremos los comentarios de los empleados que recopilemos en las encuestas de compromiso y de salida de la empresa. También recabaremos la opinión de los empleados estatales actuales y potenciales a través de grupos de discusión y encuestas.

NEOGOV (Careers.wa.gov) registra datos demográficos de todos los solicitantes, así como datos sobre el motivo y el momento en los que quedan fuera del proceso de evaluación.

Describe el plan para asociarse, compartir, escuchar, ajustarse a y aprender con las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas durante la ejecución de la inversión:

Sabemos que la única manera de llevar a cabo el trabajo de los planes PEAR de la agencia y servir adecuadamente a la diversa población de Washington es contar con una plantilla diversa y culturalmente receptiva. Nuestro plan para involucrar y comprender las necesidades de las comunidades afectadas tiene dos frentes:

1. Aunque no se trata de un compromiso directo, tenemos previsto leer y comprender los comentarios directos de la comunidad que obtienen otros organismos estatales para poder entender las brechas en nuestra fuerza laboral actual. Esto nos ayudará a entender cómo podemos movilizar nuestras líneas de negocio actuales (o evolucionar para crear nuevas líneas de negocio relevantes) para apoyar a nuestra fuerza laboral y cerrar estas brechas.
2. Como ya comentamos, reconocemos que nuestra fuerza laboral actual y potencial experimenta a diario efectos y resultados dispares, por lo que la comunidad con la que nos comprometemos es también la de nuestros trabajadores. Para obtener información directa de nuestra fuerza laboral, tenemos previsto establecer canales de comunicación con los siguientes grupos:
  - a) **Grupos de recursos empresariales:** Por la naturaleza de su trabajo, nuestros BRG obtienen los comentarios de los empleados sobre su experiencia y las oportunidades al trabajar en el gobierno estatal. Estos grupos constituyen una valiosa fuente de información, y tenemos previsto crear vías formales e informales para obtenerla de cara a futuras estrategias.

- b) **Solicitantes de trabajo:** actualmente, no disponemos de un modo de comprender en qué casos el solicitante experimenta impactos dispares. Si conseguimos financiamiento adicional para recursos en adquisición de talento, una parte clave de nuestro plan es entender aún más y mejorar la experiencia de los solicitantes.
- c) **Consejo sobre DEI a nivel estatal:** este consejo tiene miembros de casi todas las agencias estatales y realiza el trabajo diario para los planes PEAR en todas las agencias estatales. Entre los miembros del Consejo hay personas de comunidades históricamente marginadas a las que los empleadores buscan para que compartan en confianza sus experiencias en el lugar de trabajo. Tenemos previsto desarrollar maneras más formales de obtener los comentarios de los miembros del Consejo sobre DEI y del personal a través de los eventos del Consejo sobre DEI (por ejemplo, la Cumbre sobre DEI). Esto nos permitirá entender mejor las desigualdades que sufren los empleados actuales.
- d) **Socios laborales:** nuestro proceso de negociación colectiva ya permite a los representantes sindicales compartir la opinión y las necesidades del personal al que representan. Además, seguiremos escuchando y solicitando información a nuestros socios laborales sobre lo que experimenta el personal al que representan, al mismo tiempo que damos prioridad a las opiniones de las comunidades más marginadas.
- e) **Líderes de RR. HH. de la agencia:** nuestros responsables de RR. HH. trabajan activamente para respaldar a la fuerza laboral de su agencia al mismo tiempo que trabajan para cumplir sus propios planes PEAR. Como ya comentamos, antes de saber qué brechas existen en el sistema laboral actual, tenemos que entender qué necesitan los responsables de RR. HH. de la agencia para llevar a cabo esta labor.
- f) **Oficina de Equidad:** incluimos la opinión de la Oficina de Equidad, las prioridades del Departamento de RR. HH. del estado, además de que la agencia participa en el grupo de trabajo de contratación PEAR de la OFM.

Describe el plan para asociarse, compartir, escuchar, ajustarse y aprender con las comunidades afectadas, empleados y otras partes interesadas durante la evaluación de la inversión:

Consultar la respuesta anterior.

## Línea(s) de negocio(s) clave de la Agencia: Contratos

Línea de servicio PEAR donde hay mayores necesidades:

### Diversidad de Proveedores

Prioridad de la línea de servicio PEAR donde hay mayores necesidades:

La OFM necesita lo siguiente:

- Capacitación del gerente de contratación y apoyo al personal en la búsqueda de proveedores diversos.
- Comunicación consistente con el personal del programa.
- Encontrar proveedores certificados que satisfagan las necesidades de la empresa.
- Encontrar proveedores que puedan certificarse e incentivarlos a hacerlo o darles orientación para certificarse.
- Colaborar más con las organizaciones comunitarias.

Descripción 3 de la inversión a la línea de servicio PEAR: resumir las políticas, procesos, prácticas y procedimientos relacionados con esta inversión:

La OFM creó un programa de Diversidad de Proveedores que sigue las políticas establecidas en la Orden Ejecutiva 22-01, la Política de Diversidad de Proveedores 090-06 del Department of Enterprise Services (Departamento de Servicios a Empresas, DES), las Herramientas a favor de la Equidad en el Gasto de la Office of Minority and Women Business Entrepreneurs (Oficina de Empresas Comerciales de Mujeres y Minorías, OMWBE) y los procesos internos.

El gobernador ordenó a las agencias estatales aumentar la cantidad de fondos públicos destinados a empresas propiedad de minorías, mujeres y veteranos. (Consultar la [Orden Ejecutiva 22-01, Equidad en la contratación pública \[PDF\]](#) ). En respuesta, el DES creó la Política de Diversidad de Proveedores 090-06, que incluye la formación obligatoria en Diversidad de Proveedores para todos los profesionales en contratación.

¿Qué disparidades busca reducir o eliminar con esta inversión?

Actualmente, el porcentaje de contratos (y compras) con empresas diversas es bajo. El objetivo es ofrecer igualdad de acceso a las oportunidades de contratación y compra con la OFM, la Office of Independent Investigations (Oficina de Investigaciones Independientes), la Gov's Office (Oficina del Gobernador) y las entidades satélite a las que prestamos servicios contractuales. Mediante los esfuerzos del Supplier Diversity program (Programa de Diversidad de Proveedores), podemos obtener más oportunidades de gastar con diversas empresas.

¿En qué grupos de personas o lugares, con las necesidades más grandes, se centra esta inversión?

Nos centraremos en la comunidad de proveedores, concretamente en las empresas propiedad de minorías, mujeres y veteranos.

¿Su agencia consultó con los gobiernos tribales y las organizaciones de tribus indígenas estadounidenses reconocidas (RAIO)? ¿Cómo aborda esta inversión el asesoramiento que brindaron? Indique "N/A" si no aplica.

Aún no hemos consultado a los gobiernos tribales ni a las organizaciones de tribus indígenas estadounidenses reconocidas (RAIO). Sin embargo, prevemos hacerlo pronto.

¿Qué identificaron las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas como causas fundamentales de las disparidades? ¿Cómo abordará su inversión las causas fundamentales?

**Causa fundamental: disparidades en el acceso para proveedores**

- Poco acceso a los sistemas, formularios, instrucciones y procesos de registro.
- Escasa cantidad de material disponible en múltiples formatos y opciones lingüísticas, de acuerdo con las necesidades.

**Abordaremos esta causa de la siguiente manera:**

- Mediante el aumento del acceso para proveedores: la unidad estatal de registro de proveedores de la OFM creará circuitos de retroalimentación con los proveedores certificados por la OMWBE para asegurarse de que los nuevos sistemas no eliminan el acceso de los proveedores. Se abordará la accesibilidad de los sistemas, sin necesidad de Internet o de computadoras sólo para el registro
- Mediante la mejora del registro de proveedores: involucraremos a las comunidades desfavorecidas y subrepresentadas en el diseño de nuevos formularios, instrucciones y procesos que faciliten la inscripción y resuelvan los problemas con mayor rapidez.
- Mediante el aumento del gasto de la agencia: utilizaremos el Supplier Diversity program (Programa de Diversidad de Proveedores) de la OFM para aumentar el gasto de la agencia en proveedores diversos a través de la divulgación, educación, cambios en los procesos y la reducción o eliminación de otras barreras que impiden a los diversos proveedores participar en oportunidades de contratación.
- Mediante la mejora de los plazos de pago: pondremos en marcha sistemas para pagar más rápidamente a los proveedores una vez que hayan realizado su trabajo.

Causa fundamental: es difícil encontrar proveedores porque los gerentes de contratos tienen que buscar en tres bases de datos.

Abordaremos esta causa de la siguiente manera:

- Al pedir a la OMWBE y al Department of Veterans Affairs (Departamento de Asuntos de Veteranos) de Washington que nos capaciten para buscar en sus directorios.
- Al hacer que el responsable del Supplier Diversity program (Programa de Diversidad de Proveedores) de la OFM se reúna con los gerentes de contratos de todas las divisiones para determinar cómo podemos ayudarles de la mejor manera.
- Al asegurarnos de que el jefe de nuestro programa esté disponible para ayudar a todo el personal.

Causa fundamental: necesitamos una comunicación más consistente con el personal del programa.

Abordaremos esta causa de la siguiente manera:

- Al utilizar el nuevo plan de comunicación que la Unidad de Estrategia y Desempeño de la Organización de la OFM desarrolló para ayudar al líder del Supplier Diversity program (Programa de Diversidad de Proveedores) a informar al personal sobre este programa.

Causa fundamental: necesitamos encontrar proveedores certificados que satisfagan las necesidades de la empresa.

Abordaremos esta causa de la siguiente manera:

- Al conectar con los proveedores mediante presentaciones en las reuniones de la asociación de proveedores, reuniones individuales con los proveedores y encuentros entre los proveedores y el personal.

¿Cómo aborda su inversión las inquietudes y prioridades identificadas por las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas?

La OFM, la Gov's Office (Oficina del Gobernador) y sus filiales, y la Office of Independent Investigations (Oficina de Investigaciones Independientes, OII) no invierten una cantidad equitativa en empresas diversas. Esta inversión se centra en las formas en que podemos aumentar nuestro gasto diverso: extensión a proveedores, capacitación de personal y asistencia de búsqueda, así como reducir barreras.

¿Cómo aumentará o disminuirá su inversión los beneficios para las comunidades, los empleados u otras partes interesadas? ¿Aumentan o disminuyen las cargas? ¿Cómo identificará y minimizará su agencia cualquier daño involuntario?

La OFM, la Gov's Office (Oficina del Gobernador) y sus filiales, y la OII no invierten una cantidad equitativa en empresas diversas. Esta inversión se centra en las formas en que podemos aumentar nuestro gasto diverso: extensión a proveedores, capacitación de personal y asistencia de búsqueda, así como reducir barreras.

Si el gasto en contratos puede aumentar, entonces un mayor número de empresas propiedad de minorías, mujeres y veteranos recibirán fondos para productos y servicios. A medida que las empresas crecen, pueden aumentar el número de personas que emplean. El aumento del empleo aporta dinero a diversas comunidades y contribuye al crecimiento de la economía.

Determinantes PEAR para la equidad que apoya esta inversión:

Determinantes PEAR para la equidad de los grupo(s) (Sistemas de apoyo comunitario [tronco], sistemas de apoyo familiar [ramas], infraestructura comunitaria [sistema de raíz], prácticas gubernamentales [suelo y nutrientes]) que apoyan esta inversión:

Resultado(s) PEAR deseado(s):

Aumentar la diversidad de proveedores y vendedores para la OFM, la OII y la Gov's Office (Oficina del Gobernador).

Hábito(s) PEAR que se necesitan para lograr los resultados PEAR deseados:

Equidad, acceso, dignidad y pertenencia.

Jefe o equipo de inversión en la línea de servicio PEAR: ¿Quién es el responsable de dirigir las acciones?

El equipo de contratos, servicios jurídicos y de contratos, y contabilidad a nivel estatal.

Necesidades de colaboración: ¿Con quién necesita colaborar la agencia para realizar la inversión?

El personal de contratos colaborará con el DES, la OMWBE, el Washington State Department of Veterans Affairs (Departamento de Asuntos de Veteranos del Estado de Washington, WDVA) y las organizaciones de proveedores.

¿Cuáles son los posibles obstáculos, retos o riesgos de esta inversión?

Nuestros retos incluyen no poder elegir un proveedor en cada situación de compra, que los gerentes de contratos no sepan cómo buscar proveedores y que, en algunos sectores, no haya suficientes opciones para satisfacer las necesidades de la empresa. Tenemos sistemas de búsqueda insuficientes y hace falta una base de datos de búsqueda exhaustiva.

Solución(es) identificada(s) para abordar las necesidades de recursos y superar los obstáculos, desafíos o riesgos:

Tenemos una nueva dirección de correo electrónico específica para este fin: [ofmbuysdiverse@ofm.wa.gov](mailto:ofmbuysdiverse@ofm.wa.gov). También creamos una página de intranet para los empleados y una página de Internet para conectar con las comunidades afectadas. Conectamos con organizaciones que conocen y ayudan a las comunidades y proveedores afectados. Entre las organizaciones dispuestas a participar en este proyecto se encuentran AWMB, Tabor 100, el Centro de Asistencia Técnica para Adquisiciones (Procurement Technical Assistance Center, PTAC) de Washington, Northwest Minority Builders Alliance (NWMBA) y Black Collective.

Fecha de inicio de la inversión en la línea de servicio PEAR:

Octubre de 2022 (fase de diseño) y julio de 2023 (fase de implementación)

Fecha objetivo de registro de finalización de la inversión en la línea de servicio PEAR:

Enero de 2025

Medida(s) de desempeño PEAR: ¿Qué medidas se utilizarán para determinar la eficacia de las inversiones? ¿Se informó de estas medidas a las comunidades afectadas, a los empleados o a las partes interesadas? Elija un mínimo de una medida de resultados utilizada para evaluar la eficacia de la inversión en cuanto al logro del resultado PEAR deseado. Elija una medida de proceso utilizada para evaluar si se realizaron las actividades de inversión.

**Medida de resultado N.º 1:** aumentar el gasto en empresas propiedad de minorías y mujeres hasta el 6.4 %. También buscamos aumentar el gasto destinado a las empresas propiedad de veteranos en un 1 % antes del 30 de diciembre de 2026.

**Medida de proceso n.º 1:** informes trimestrales de datos sobre el gasto. Estos informes se utilizarán como medida de desempeño PEAR para determinar la eficacia de las inversiones.



Objetivos PEAR: ¿Qué conseguirá exactamente su agencia en los tres primeros meses (primer trimestre) después de la fecha de inicio de la inversión? ¿Se informó de estos objetivos a las comunidades afectadas, a los empleados o a las partes interesadas? Elija un objetivo para cada medida de resultado y de proceso.

El objetivo de nuestra medida de resultado N.º 1 es el siguiente:

- Asistir al Foro regional de contratación de Washington el 20 de septiembre de 2023.
- Incentivar a 50 contratistas a participar en la capacitación de la OMWBE.
- Hablar con o presentarse con al menos tres organizaciones de proveedores.
- Llevar a cabo 10 encuentros con proveedores.

Objetivo de nuestra medida de proceso n.º 1: completar los eventos programados.

Medida de proceso n.º 2: ¿Qué fuentes de datos utilizará su agencia para medir el éxito?

Consideraremos las fuentes de datos creadas por las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas, si están disponibles. También recopilaremos datos de los informes de la OFM y compararemos los informes anuales de la OMWBE con los objetivos fijados por la OMWBE y el WDVA.

Medida de proceso n.º 3: Describa el plan para asociarse, compartir, escuchar, ajustarse a, y aprender con las comunidades afectadas, los empleados y otras partes interesadas durante la ejecución de la inversión:

- Emplear los comentarios de los clientes, crear grupos de discusión, analizar datos, contactar con los Grupos de Recursos Empresariales, reunirse con los responsables de las divisiones de contratos, conectar con las organizaciones de proveedores y mantener conversaciones con éstos.