

Tanggapan ng Pinansyal na Pamamahala

Pro-Equity Anti-Racist (PEAR)

Strategic na Plano ng Aksyon

2023-2024

Mga nilalaman

Pro-Equity Anti-Racist (PEAR) Template ng Strategic na Plano ng Aksyon	1
Impormasyon ng Kontak.....	1
Impormasyon ng Pangkat ng PEAR	1
Pagkumpleto ng Baseline Equity Impact Assessment (EIA)	1
Checklist ng Kahandaan ng PEAR	2
Mga Investment ng PEAR Strategic na Plano ng Aksyon	3
Key Business ng Ahensiya: Budget.....	4
Key Business Line ng Ahensiya: Pag-hire (Human Resources ng Estado, Human Resources ng OFM at lahat ng mga internal na dibisyon ng OFM).....	10
(Mga) Key Business ng Ahensiya: Mga Kontrata	20

Pro-Equity Anti-Racist (PEAR) Template ng Strategic na Plano ng Aksyon

Kumpletuhin at isumite ang dokumentong ito sa PEAR@equity.wa.gov pagsapit ng Set. 1, 2022 (Executive Order 22-04 Seksyon 2f).

Impormasyon ng Kontak

Tanggapan ng Pinansyal na Pamamahala

Lenora Sneva

lenora.sneva@ofm.wa.gov

Impormasyon ng Pangkat ng PEAR

Itinatag ba ng iyong Ahensiya/Departamento/Board/Commission ang iyong kumpletong Pangkat ng PEAR (Executive Order 22-04 Section 2c)?

Sagot: Oo

Ibigay ang pangalan at email address ng lahat ng mga miyembro ng Pangkat ng PEAR: Tingnan ang kalakip na roster

Mga Executive na Pinuno ng Ahensiya: David Schumacher at Emily Beck

Opisyal ng Equity ng Ahensiya: Lenora Sneva

Mga empleyado: Tingnan ang kalakip na roster

Mga External na Kostumer: Tingnan ang kalakip na roster

Mga Kasosyo ng Ahensiya: Tingnan ang kalakip na roster

Mga Eksperto sa Key Business Lines: Tingnan ang kalakip na roster

Pagkumpleto ng Baseline Equity Impact Assessment (EIA)

Nakumpleto ba ng iyong Ahensiya/Departamento/Board/Commission ang Baseline Equity Impact Assessment (EIA) ng key business lines ng iyong ahensiya upang malaman kung saan ang pinakamataas na pangangailangan?

Sagot: Oo

Dapat makumpleto ang mga Baseline EIA pagsapit ng Agosto 1,2022 (Executive Order Seksyon 2e).

Checklist ng Kahandaan ng PEAR

Panuto:

1. Gamitin ang Checklist ng Kahandaan ng PEAR sa ibaba upang isaad ang mga aksyong isinagawa mo upang ihanda ang iyong ahensiya para sa pagpapaunlad at papatupad ng PEAR Strategic na Plano ng Aksyon at/o
2. Alamin ang mga aksyon na kailangan pang isagawa ng iyong ahensiya upang pataasin ang kahandaan ng iyong ahensiya para sa pagpapaunlad at pagpapatupad ng PEAR Strategic na Plano ng Aksyon. Tukuyin ang target na petsa upang kumpletuhin ang lahat ng mga Hakbang sa Kahandaan sa PEAR.

Tandaan: Binabalangkas ng checklist na ito ang pinakamababang hakbang na dapat gawin ng mga pinuno ng ahensiya upang pataasin ang Kahandaan sa PEAR. Kaya at nararapat na magsagawa ng higit na mga hakbang ang mga pinuno ng ahensiya na kinakailangan upang ihanda ang kanilang ahensiya para sa matagumpay na pagpapaunlad at pagpapatupad ng PEAR Strategic Plano sa Aksyon.

Nakumpleto ba ng iyong Ahensiya/Departamento/Board/Commission ang lahat ng mga Hakbang sa Kahandaan sa PEAR sa ibaba?

- Sagot: Oo
- Petsa kung kailan nakumpleto ng iyong ahensiya ang lahat ng mga Hakbang sa Kahandaan sa PEAR: 10/31/22

Mga Hakbang sa Kahandaan sa PEAR:

- Dumalo ang pinuno ng ahensiya at ang lahat ng mga miyembro ng Pangkat ng PEAR sa isang live na Sesyon ng Oryentasyon ng Pangkat ng PEAR na pinangunahan ng Tanggapan ng Equity.
- Nagkita-kita ang pinuno ng ahensiya at mga miyembro ng Pangkat ng PEAR upang pag-usapan ang Sesyon ng Oryentasyon ng Pangkat ng PEAR at talakayin ang mga susunod na hakbang.

Gumawa ng isang Pahayag sa Pro-Equity Anti-Racism (PEAR) ng ahensiya na nilagdaan ng pinuno ng ahensiya na binabalangkas ang pangako ng ahensiya na ipatupad ang Executive Order 22-04 at mga inaasahan ng mga empleyado.

Tandaan: Inirerekomenda naming isalin ang Pahayag sa **minimum** na top 6 na mga wika ng mga populasyon na pinaglilingkuran ng iyong ahensiya. Kung hindi available ang datos, isalin ang Pahayag sa minimum na top 6 na mga wikang tinukoy gamit ang [pinakamagandang available na datos ng Tanggapan ng Pinansiyal na Pamamahala \(OFM\)](#): Spanish, Vietnamese, Russian, Ukrainian, Tagalog, at Somali. Magbigay ng mga pagsasalin sa ibang mga wika kung hiniling. Dapat na naka-post ang Pahayag at mga pagsasalin ng PEAR sa landing page ng iyong ahensiya at maibahagi internally sa mga empleyado at external na mga kasosyo.

Gumawa ng video ng pinuno ng ahensiya at Pangkat ng PEAR na nagbabahagi ng impormasyon tungkol sa Pahayag ng PEAR ng ahensiya.

Tandaan: Dapat na ibigay ang American Sign Language (ASL) interpreting, captioning, at transcript para sa video. Dapat na i-post ng mga ahensiya ang video sa landing page ng ahensiya at ibahagi internally sa mga empleyado at external na kasosyo.

Inirerekomenda naming isalin ang transcript sa **minimum** na top 6 na mga wika ng mga populasyon na pinaglilingkuran ng iyong ahensiya. Kung hindi available ang datos, isalin ang transcript sa minimum na top 6 na mga wikang tinukoy gamit ang pinakamagandang available na datos ng OFM: Spanish, Vietnamese, Russian, Ukrainian, Tagalog, at Somali. Magbigay ng mga pagsasalin sa ibang mga wika kung hiniling. Magtatag ng stand-alone na patakarang administratibo ng ahensiya na nagbabalangkas ng mga tungkulin at responsibilidad ng ahensiya para sa pagpapatupad ng Executive Order 22-04.

Mga Investment ng PEAR Strategic na Plano ng Aksyon

Batay sa mga resulta ng Baseline EIA, ilarawan ang tatlong (3) Mga Investment ng PEAR Strategic na Plano ng Aksyon na gagawin ng iyong ahensiya sa susunod na taon.

OFM Pro-Equity Anti-Racist (PEAR)

Strategic na Plano ng Aksyon 2023-2024

Key Business ng Ahensiya: Budget

PEAR Service Line kung saan pinakamataas ang pangangailangan:

Mga Gawaing Statewide na Pagtatakda ng Budget

Prayoridad ng Service Line ng PEAR kung saan pinakamataas ang pangangailangan:

- Gamitin ang mga panuto ng budget na nag-uutos sa mga ahensiya na isama ang mga outreach effort at datos sa kung sino ang naaabot sa kasalukuyan ng mga programa/serbisyo at kung sino ang hindi naaabot.
- Kuhain ang datos ng diversity, pinansiyal na mga epekto, at naabot ng programa/serbisyo (matutulungan kami nito kung kaya bang ma-access ng mga nilalayong komunidad ang mga programa/serbisyo)
- I-access ang ebidensya
- Magbigay ng malinaw na mga panuto sa kinakailangang datos sa mga ahensiya upang mapabuti ang integridad ng ating datos at pag-abot sa komunidad.

Paglalarawan ng Investment ng Service Line ng PEAR – Ibuod ang mga patakaran, proseso, gawain, at procedure na may kaugnayan sa investment na ito:

- Mga panuto sa budget na ipinapadala namin sa mga ahensiya.
- Ang dokumentasyon ng decision package na kailangang isumite ng mga ahensiya para sa mga opsyon ng pagpopondo.
- Mga forum ng budget na pinangungunahan ng OFM upang suportahan ang mga ahensiya sa kabuuan ng proseso ng pagba-budget.

Anong mga pagkakaiba-iba ang gusto mong bawasan o alisin sa investment na ito?

Tiyakin na ang mga rekomendasyon sa budget sa gobernador at Lehislatura ay pantay at may spectrum ng impormasyon.

Aling mga grupo ng tao at/o lugar, na may pinakamalaking pangangailangan, ang pinagtutuunan ng investment na ito?

Nakatuon ito sa sinomang tumatanggap ng mga benepisyo at serbisyo sa pamamagitan ng estado.

Kabilang sa saklaw ng mga benepisyo at serbisyo ang:

- Tulong na pera sa mga may mababang sahod na residente
- Tulong na pagkain
- Mga benepisyo ng mga walang trabaho
- Mga serbisyo para sa mga walang trabaho
- Pisikal na tirahan at pabahay
- Tulong sa pagkuha at pagpapanatili ng tirahan at pabahay
- Mga programa sa pagpapaunlad ng ekonomiya para sa mga negosyo at komunidad
- Pangunahing imprastruktura (ibig sabihin, naiinom na tubig, tubig ng bagyo, maruming tubig, mga kalsada, estero, broadband)
- Pangangalaga sa pisikal at pag-uugali na kalusugan
- Pagkabilanggo
- Pagpapatupad ng batas
- Lahat ng antas ng edukasyon

Komunsulta ba ang iyong ahensiya sa mga pamahalaan ng tribo at Recognized American Indian Organizations (RAIO)? Paano tinutugunan ng investment na ito ang konsultasyon na ibinigay nila?

Hindi pa kami komunsulta sa mga pamahalaan ng tribo at Recognized American Indian Organizations (RAIO). Gayunpaman, nakatuon kaming gawin ito sa lalong madaling panahon.

Ano ang natukoy ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido bilang ugat ng mga pagkakaiba? Paano tutugunan ng iyong investment ang mga ugat na sanhi na ito?

Ang mga ugat na sanhi ay:

- Mga taong hindi nakatatanggap ng tamang benepisyo dahil nababalewala sila.
- Pagpapatupad at alokasyon ng tamang serbisyo para sa tao o grupo.

Tutugunan namin ang mga ugat na sanhi sa pamamagitan ng pakikipagtulungan sa mga ahensiya upang matukoy kung anong mga programa ang sangkot sa mga apektadong komunidad at kumuha ng impormasyon kung paano mangyayari ang pakikipag-ugnayan na ito.

Paano tinutugunan ng iyong investment ang mga alalahanin at priyoridad na tinukoy ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido?

Kailangan naming paunlarin ang lalim ng impormasyon na ibinibigay namin sa mga gumagawa ng desisyon upang masiguro na naaabot ng pagpopondo ng estado ang mga nilalayan nitong mga tatanggap.

Paano dadagdagan o babawasan ng iyong investment ang mga benepisyo para sa mga komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido? Dagdagan o bawasan ang mga pabigat? Paano tutukuyin at babawasan ng iyong ahensiya ang anumang hindi sinasadyang pinsala?

Tutukuyin namin kung saan magsasagawa ng strategic na mga investment at pag-aralan ang mga kalalabasan sa hinaharap.

Mga Determinant ng Equity ng PEAR na suportado ng investment na ito:

Susuportahan ng investment na ito ang mga tao na nakatatanggap at hindi nakatatanggap ng mga serbisyo. Demograpiko ng mga nakatatanggap at hindi nakatatanggap ng mga serbisyo o benepisyo ng estado pagpopondo, ibig sabihin, tulong na pera, tulong na pagkain, pangangalaga sa bata, imprastraktura (mga kalsada, imprastraktura para sa tubig, broadband), heograpikong impormasyon, timing, pagpapatupad ng programa at kamalayan (kung paano ipinapahayag ang mga programa, bagaman, maaaring hindi ito nasa ilalim ng kategorya ng data, mga halaga ng Dolyar).

(Mga) Grupo ng Mga Determinant ng Equity ng PEAR [Sistema ng Suporta ng Komunidad (Katawan), Sistema ng Suporta sa Pamilya (Mga Sanga), Imprastraktura sa Komunidad (Sistema ng Ugat), Mga Gawain ng Pamahalaan (Lupa at mga Sustansya)] na sinusupportahan ng investment na ito:

Kung mabisang naisagawa, maaapektuhan ng prosesong ito ang lahat ng mga grupo.

Nais na (mga) Kalalabasan ng PEAR:

Ang aming tagumpay ay katulad ng mga kasanayan sa budget sa buong estado ay gumagamit ng data, feedback ng customer at mga stakeholder upang sabihin sa amin kung anong mga lugar ang kailangang i-highlight o pagtuunan. Katulad din ng tagumpay ang pagkakaroon ng pantay na pagbabahagi ng mga pondo para sa mga programa at serbisyo.

(Mga) Ugali ng PEAR na kinakailangan upang makuha ang nais na mga Kalalabasan ng PEAR:

- Mas malakas na koleksyon ng datos
- Mas magandang feedback ng customer at input ng stakeholder
- Patuloy na pagpapabuti / mga loop ng feedback

Lead ng Investment ng Service Line ng PEAR O Pangkat – Sino ang responsable para sa pangunguna sa mga aksyon?

- Dibisyon ng Budget ng OFM
- Dibisyon ng Pag-forecast

Mga pangangailangan ng pagtutulungan - Kanino kailangang makipagtulungan ang ahensiya upang gawin ang investment?

- Kailangan nating makumpleto ang qualitative na pananaliksik at mga focus group na may naapektuhang mga komunidad. Matutulungan kami nito na mas maunawaan at magtanong ng tamang mga tanong upang makuha ang pinakanaaangkop na pananaliksik.
- Makipagtulungan sa mga ahensiya upang matukoy kung anong mga programa ang sangkot sa mga apektadong komunidad at kumuha ng impormasyon kung paano mangyayari ang pakikipag-ugnayan na ito.

Ano ang mga potensyal na hadlang, pagsubok, at/o panganib ng investment na ito?

Maaaring humadlang kasalukuyang mga timeline ng budget sa pagkumpleto ng aming ahensiya sa investment na ito. Ang isa pang kasalukuyang pagsubok ay kailangan naming alamin kung paano makikipag-ugnayan ang mga ahensiya sa isa't isa upang ibahagi ang mga pagsisikap, impormasyon, at data ng stakeholder.

Natukoy na (mga) solusyon upang matugunan ang mga pangangailangan ng mapagkukunan at mga hadlang/pagsubok/panganib:

Ang layunin ay bumuo ng mga solusyon sa loob ng mga kasalukuyang pinagmumulan ng pagpopondo.

Petsa ng Pagsisimula ng Investment ng Service Line ng PEAR:

Hunyo 2023

Target na Petsa ng Pagwawakas ng Investment ng Service Line ng PEAR:

Disyembre 2024

(Mga) Sukatan ng Performance ng PEAR - Anong mga sukatan ang gagamitin upang malaman ang pagiging epektibo ng mga investment? Nalaman ba ang mga sukatan na ito ng mga apektadong komunidad/empleyado/interesado na partido? Pumili ng hindi bababa sa 1 sukat ng kinalabasan at 1 sukat sa proseso para sa bawat investment.

- Sukat ng kinalabasan No. 1: Mas malawak na pakikipag-ugnayan sa komunidad at input ng stakeholder.
- Sukat ng proseso No. 1: Dagdagan ang bilang ng mga organisasyong kinokonsulta namin sa panahon ng proseso ng pagbuo ng budget.

Mga Layunin ng PEAR - Ano mismo ang makakamit ng iyong ahensiya sa unang 3 buwan (Quarter 1) pagkatapos ng petsa ng pagsisimula ng investment? Nalaman ba ang mga sukatan na ito ng mga apektadong komunidad/empleyado/interesado na partido? Pumili ng 1 layunin para sa bawat sukat ng kinalabasan at proseso.

- Sukatan ng kinalabasan No. 1: Layunin sa Quarter 1: Bumuo ng baseline upang maunawaan kung gaano karaming magkakaibang ahensiya ng stakeholder ang dapat abutin.
- Sukatan ng Proseso No. 1: Layunin sa Quarter 1: Kumalap ng impormasyon mula sa mga ahensiya tungkol sa relasyon ng stakeholder/input ayon sa programa.

Anong mga mapagkukunan ng datos ang gagamitin ng iyong ahensiya upang sukatin ang tagumpay? Isaalang-alang ang mga pinagmumulan ng datos na ginawa ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido kung available.

- Demograpiko ng mga nakatatanggap at hindi nakatatanggap ng mga serbisyo o benepisyo ng estado pagpopondo, ibig sabihin, tulong na pera, tulong na pagkain, pangangalaga sa bata, imprastraktura (mga kalsada, imprastraktura para sa tubig, broadband) / Heograpikong impormasyon / Timing/ Pagpapatupad ng programa at kamalayan (kung paano ipinapahayag ang mga programa, bagaman, maaaring hindi ito nasa ilalim ng kategorya ng data / mga halaga ng Dolyar.
- Ang programa/solusyong ito ay dapat makaapekto sa lahat ng taga-Washington sa lahat ng lugar ng pagpopondo ng estado.

Ilarawan ang plano sa kasosyo, magbahagi, makinig, mag-adjust, at matuto kasama ang mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido sa panahon ng pagpapatupad ng investment:

Internally, gagamitin ng OFM ang forum ng budget upang i-update at hikayatin ang mga kasosyo ng ahensiya ng estado tungkol sa trabaho. Tutuklasin ng OFM ang mga potensyal na lugar ng pakikipag-ugnayan sa mga panlabas na kliyente, kahit na ito ay maaaring higit na mahulog sa mga kasosyo ng ahensiya ng estado.

Ilarawan ang plano sa kasosyo, magbahagi, makinig, mag-adjust, at matuto kasama ang mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido sa panahon ng pagpapatupad ng evaluation:

Internally, gagamitin ng OFM ang forum ng budget upang i-update ang mga kasosyo ng ahensya ng estado tungkol sa trabaho. Tutuklasin ng OFM ang mga potensyal na lugar ng pakikipag-ugnayan sa mga panlabas na kliyente, kahit na ito ay maaaring higit na mahulog sa mga kasosyo ng ahensya ng estado.

Key Business Line ng Ahensiya: Pag-hire (Human Resources ng Estado, Human Resources ng OFM at lahat ng mga internal na dibisyon ng OFM)

PEAR Service Line kung saan pinakamataas ang pangangailangan: Mga gawaing statewide na pag-hire

Prayoridad ng Service Line ng PEAR kung saan pinakamataas ang pangangailangan:

- Kasalukuyan kaming may de-centralized na modelo para sa paghahanap ng iba't ibang vendor. May pagkakataong lumikha ng mga pamantayan at makabagong tool, mapagkukunan, at pinakamahusay na gawain upang maapektuhan namin ang mga sistematikong gaps sa pag-access, equity at pagkakataon.
- Ginagawa na ito ng OFM HR bilang bahagi ng kanilang pagsisikap sa PEAR. Maaaring maging piloto/kampeon ang grupo na ito.

Paglalarawan ng Investment ng Service Line ng PEAR – Ibuod ang mga patakaran, proseso, gawain, at procedure na may kaugnayan sa investment na ito:

HR ng Estado (statewide na mga gawain sa pag-hire)

- Programang NEOGOV
- Pinapangunahan ang isang statewide na grupo ng trabaho tungkol sa pag-recruit at pagpapanatili.
- Gumawa ng posisyon na gagawing batayan ang mga kasanayan sa pag-hire sa buong ahensiya (hal., NEOGOV).
- Sinusuportahan ang mga pilot project sa mga ahensiya ng estado na magpapaalam sa gawain natin. Halimbawa, ang Departamento ng Commerce Office ng mga Kabataang Walang Bahay ay bumubuo ng isang 'lived-experience' na kakayahan sa kanilang mga anunsyo sa trabaho. Magagamit namin ang nahanap nila at maia-adjust ang aming trabaho, kung kinakailangan.
- Nagsagawa ng outreach ang Leadership Tomorrow (isang organisasyon ng pamumuno) sa Departamento ng Seguridad ng Trabaho, Departamento ng Commerce, Departamento ng Veterans Affairs, at Washington State Patrol upang maunawaan kung ano ang hitsura ng kanilang mga proseso sa pag-hire at magbigay ng mga rekomendasyon tungkol sa kung paano bumuo ng equity sa kanilang mga proseso sa pag-hire.

- Sinusunod namin ang batas ng estado na ito: [Sino ang may pananagutan sa pagtukoy kung anong mga paraan ng pag-recruit ang angkop upang matugunan ang mga pangangailangan sa pag-hire ng employer?](#) (WAC 357-16-020)

OFM HR

- Analisahin ang mga gawain at pagsasanay sa lahat ng mga yugto ng proseso ng pag-recruit. Maaaring kabilang dito ang:
 - Internal na mga patakaran para sa pag-recruit
 - NEOGOV
 - Checklist ng pag-recruit
 - Intranet page ng pag-recruit para sa mga supervisor ng pag-hire
 - Mga template para sa mga tanong sa pakikipanayam, mga pagsusuri ng reference
 - Implicit Bias na Pagsasanay para sa mga pangkat ng pag-hire
- Sinusunod namin ang batas ng estado na ito: [Sino ang may pananagutan sa pagtukoy kung anong mga paraan ng pag-recruit ang angkop upang matugunan ang mga pangangailangan sa pag-hire ng employer?](#) (WAC 357-16-020)

Anong mga pagkakaiba-iba ang gusto mong bawasan o alisin sa investment na ito?

State HR at OFM HR

- Gusto naming bawasan ang mga systemic gap sa access, equity, at pagkakataon para sa mga naghahanap ng trabaho. Ang mga partikular na komunidad na may kasaysayang na-marginalize na alam nating nakakaranas ng mga hadlang na ito sa estado ay kinabibilangan ng:
 - Militar (Mga beterano, asawa, pamilya)
 - Limited English proficient (LEP)
 - Kapansanan
 - LGBTQIA2S+
 - BIPOC
 - 40+
 - Kababaihan
 - Imigrante
 - Mga dating nabilanggo na indibidwal
 - Katutubong Amerikano/mga pamahalaan ng tribo

Nakakaapekto ito sa mga taong pinaglilingkuran namin dahil may direktang kaugnayan sa mga karanasan at kultura ng aming manggagawa at mga serbisyong ibinibigay namin sa mga tao ng Washington.

State HR

- Gusto naming tugunan ang mga ahensiya ng estado na walang pare-parehong paraan sa pag-recruit at mga gawain sa pag-hire, at ang mga isyu na nagmumula doon.

Aling mga grupo ng tao at/o lugar, na may pinakamalaking pangangailangan, ang pinagtutuunan ng investment na ito?

State HR

- Sa kasalukuyan, wala kaming datos upang tugunan ang tanong na ito. Ang pokus sa antas ng estado ay upang makakuha ng standardized na datos upang matiyak na alam ng mga ahensiya ng estado kung aling mga grupo ng tao at/o mga lugar ang may pinakamalaking pangangailangan.

OFM HR

- Ang mga hindi gaanong kinakatawan na populasyon na hindi kayang ma-access ang impormasyon tungkol sa pag-recruit/mga post ng trabaho at mga pagkakataon sa trabaho.
- Mga indibidwal na may problema sa pag-access – access sa internet o mga computer, pangangailangan sa wika / pagsasalin
- Mga paglalarawan ng posisyon na may kinakailangang edukasyon.

Komunsulta ba ang iyong ahensiya sa mga pamahalaan ng tribo at Recognized American Indian Organizations (RAIO)? Paano tinutugunan ng investment na ito ang konsultasyon na ibinigay nila?

Hindi pa kami komunsulta sa mga pamahalaan ng tribo at Recognized American Indian Organizations (RAIO). Gayunpaman, pinaplano naming gawin ito sa lalong madaling panahon.

Ano ang natukoy ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido bilang ugat ng mga pagkakaiba? Paano tutugunan ng iyong investment ang mga ugat na sanhi na ito?

State HR

Katulad ng ipinahayag namin sa itaas, wala kaming datos upang tugunan ang tanong na ito. Ang pokus sa antas ng estado ay makakuha ng standardized na datos upang matiyak na ang mga ahensiya ng estado ay natututo at nauunawaan ang mga ugat na sanhi ng mga pagkakaiba.

OFM HR

Natukoy namin ang mga ugat na sanhi ng mga pagkakaiba:

- Pagkakaiba-iba ng mga kandidato at workforce
- Kakulangan ng access sa proseso ng aplikasyon
- Limitadong impormasyon
- Mga problema sa teknolohiya
- Mga kinakailangan sa trabaho (katulad ng kinakailangan ang degree)
- Mga gawaing bias sa pag-hire

Tutugunan namin ang mga ito sa pamamagitan ng pagsasagawa ng pangongolekta ng datos, pinakamahuhusay na kagawian sa industriya, pagsasanay, patakaran, at mga update sa pamamaraan.

Paano tinutugunan ng iyong investment ang mga alalahanin at priyoridad na tinukoy ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido?

State HR

Hindi pa namin nauunawaan ang mga alalahanin at priyordiad ng mga apektadong komunidad/empleyado/ibang mga interesadong partido sa buong estado.

OFM HR

- Sa ngayon, humingi kami ng feedback ng customer sa pamamagitan ng survey at focus group. Nakatuon kami sa paghahanap ng karagdagang feedback ng customer.
- Tutugunan namin ang mga alalahanin sa pamamagitan ng paggamit ng datos upang malaman namin ang mga komunidad na hindi gaanong kinakatawan. Kakalap kami ng datos sa pamamagitan ng mga focus group, survey, at mga pagsusuri sa pagiging naa-access. Susuriin din namin ang datos ng pag-hire.
- Tatalakayin namin ang mga priyoridad sa pamamagitan ng pagtukoy kung ano ang magagawa namin, habang isinasaalang-alang ang timeline at mga hadlang sa budget.

Paano dadagdagan o babawasan ng iyong investment ang mga benepisyo para sa mga komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido? Dagdagan o bawasan ang mga pabigat? Paano tutukuyin at babawasan ng iyong ahensiya ang anumang hindi sinasadyang pinsala?

State HR at OFM HR

- Maaari naming pagaanin at subukang alisin ang mga hadlang na nararanasan ng mga inaasahang empleyado ng estado sa proseso ng pag-recruit kapag naunawaan na namin ang mga hadlang na umiiral. Kabilang dito ang kakulangan ng accessibility, masyadong mahaba na

proseso, at/o mahirap para sa mga inaasahang empleyado ng estado na mapansin ang kanilang mga kasanayan.

- Nakatuon kami na tiyaking nakakakuha kami ng sapat na feedback mula sa naaangkop na bilang ng mga tao bago kami gumawa ng aksyon upang matiyak na hindi mababago ng karanasan ng isang indibidwal ang buong proseso.

Mga Determinant ng Equity ng PEAR na suportado ng investment na ito:

Equity sa estado at lokal na mga kasanayan, equity sa mga trabaho at pagsasanay sa trabaho at katarungang pang-ekonomiya

(Mga) Grupo ng Mga Determinant ng Equity ng PEAR [Sistema ng Suporta ng Komunidad (Katawan), Sistema ng Suporta sa Pamilya (Mga Sanga), Imprastraktura sa Komunidad (Sistema ng Ugat), Mga Gawain ng Pamahalaan (Lupa at mga Sustansya)] na sinusuportahan ng investment na ito:

Imprastraktura sa Komunidad (Sistema ng Ugat), Mga Gawain ng Pamahalaan (Lupa at mga Sustansya)

Nais na (mga) Kalalabasan ng PEAR:

- State HR – Unawain at tugunan ang pagkakaiba sa loob ng sistema ng pag-recruit at pag-hire sa buong estado. Pabutihin ang diversity ng pag-hire at lumikha ng isang modelo para sa mga kasanayan sa pag-hire sa buong estado.
- OFM HR – Unawain at alisin ang mga hadlang sa aplikasyon ng OFM, pakikipanayam, at mga proseso ng alok ng trabaho. Bumuo ng higit na equity sa aming proseso ng pag-hire.

(Mga) Ugali ng PEAR na kinakailangan upang makuha ang nais na mga Kalalabasan ng PEAR:

- Pagpapalakas ng boses – Isentro ang mga boses ng inaasahang manggagawa ng estado sa patakaran, programa, pamamaraan, at disenyo ng pagsasanay at paggawa ng desisyon.
- Nauugnay na workforce – Tiyaking na mayroon kaming kultura, linguistic, at lahi/etnikong representasyon sa aming workforce na maaaring nauugnay sa mga karanasan sa buhay ng ating mga komunidad at pataasin ang kakayahan ng estado na matugunan ang ating mga pangangailangan at priyoridad ng komunidad.
- Karanasan sa mga manggagawa – Lumikha ng isang kapaligiran na nagbibigay-daan sa mga empleyado na ipakita kung sino sila at kung saan sa tingin nila ay tinatanggap, ligtas, at pinahahalagahan, at tiyaking makakagawa sila ng kasiya-siyang gawain.

- Pagbuo ng kapasidad ng manggagawa – Magbigay ng pagkatuto at pag-unlad batay sa aming mga manggagawa upang mapaunlad nila ang kanilang mga kakayahan upang isulong ang pro-equity, katarungang panlahi, pag-access, at pag-aari.
- Patuloy na pag-unlad ng workforce – Magsusumikap kaming mag-hire at mag-promote ng mga empleyado na nagsasabuhay ng pro-equity, racial justice, access, at pagiging kaisa, at may kagustuhan at kakayahang umunlad. Gusto rin naming hubugin ang mga paniniwalang ito sa mga dati nang empleyado.
- Boses ng empleyado – Bilang isang employer, nangangako kami na itaas ang mga boses ng aming mga empleyado sa aming mga estratehiya upang isulong ang pro-equity, hustisya sa lahi, pag-access, at pagiging kaisa sa aming estado.
- Suporta sa Business Resource Group (BRG) – Makikipagtulungan ang ating pamahalaan sa mga grupo ng mapagkukunan ng negosyo at empleyado para maunawaan at matugunan ang mga isyu sa pro-equity, hustisya sa lahi, pag-access, at pagiging kaisa na mahalaga sa kanila. Popondohan namin ang Business Resource Groups (BRG) upang paunlarin ang kanilang kakayahan na:
 - ipagpatuloy ang adbokasiya ng workforce,
 - dagdagan ang kanilang visibility,
 - tulungan ang aming mga ahensiya sa pag-recruit at mga pagsusumikap sa pananatili,
 - magbigay ng pagsasanay sa mga ahensiya sa estado, at
 - ipaalam aang mga estratehiya sa estado at patakaran para sa isang ligtas, naa-access , at lugar ng trabaho na angkop sa kultura.
- Pinatiling Pakikipagsosyo – Bumuo ng mga pakikipagtulungan sa mga stakeholder upang bumuo ng tiwala.

Lead ng Investment ng Service Line ng PEAR O Pangkat – Sino ang responsable para sa pangunguna sa mga aksyon?

Pangungunahan ng State HR at OFM HR ang pagsusumikap na ito. Ang mga co-sponsor ng service line ng PEAR na ito ay sina Michaela Doelman, ang chief Human Resources officer para sa State HR at Leticia Gomez-Esposito, ang direktor ng OFM HR.

Mga pangangailangan ng pagtutulongan - Kanino kailangang makipagtulungan ang ahensiya upang gawin ang investment?

Makikipagtulungan kami sa mga pinuno ng ahensya ng estado, mga propesyonal sa HR ng ahensiya ng estado, mga tagapamahala sa pag-hire ng ahensiya ng estado, mga inaasahang empleyado ng estado, Tanggapan ng Gobernador, Tanggapan ng Equity, mga grupo ng komunidad, at mga nonprofit na organisasyon.

Ano ang mga potensyal na hadlang, pagsubok, at/o panganib ng investment na ito?

Kabilang sa mga pagsubok at hadlang ng State HR ang:

- Limitadong staff bandwidth
- Nakapirming pag-iisip tungkol sa hitsura ng isang matagumpay na kandidato
- Sukatin ang proseso sa buong OFM
- Pagkonekta ng tamang tao sa tamang trabaho
- Pagtiyak na handa ang mga lugar ng trabaho para sa iba't ibang lugar ng trabaho.

Kabilang sa mga pagsubok at hadlang ng OFM HR ang:

- Staff bandwidth
- Nakapirming pag-iisip tungkol sa hitsura ng isang matagumpay na kandidato sa OFM
- Pagkonekta ng tamang tao sa tamang trabaho at pagtiyak na nakahanda ang mga pangkat ng OFM para sa iba't ibang lugar ng trabaho.

Natukoy na (mga) solusyon upang matugunan ang mga pangangailangan ng mapagkukunan at mga hadlang/pagsubok/panganib:

Kasalukuyan naming inaalam ang mga solusyon sa mga pagsubok na ito.

Petsa ng Pagsisimula ng Investment ng Service Line ng PEAR:

Hunyo 2023

Target na Petsa ng Pagwawakas ng Investment ng Service Line ng PEAR:

Setyembre 2024

(Mga) Sukatan ng Performance ng PEAR - Anong mga sukatan ang gagamitin upang malaman ang pagiging epektibo ng mga investment? Nalaman ba ang mga sukatan na ito ng mga apektadong komunidad/empleyado/interesado na partido? Pumili ng hindi bababa sa 1 sukat ng kinalabasan at 1 sukat sa proseso para sa bawat investment.

Ibinase namin ang mga panukat na ito sa paunang feedback na natanggap namin mula sa apektadong mga komunidad/empleyado/interesadong mga partido. Maghahanap kami ng karagdagang feedback at ia-update namin ang aming kinalabasan at mga hakbang sa proseso, kung kinakailangan.

- Sukatan ng kinalabasan ng State HR - 80% ng mga ahensiya ng estado ang naglalagay ng standard na impormasyon sa sistema ng NEOGOV.

- Mga panukat ng Proseso ng State HR:
 - Panukat #1: Simulan ang proseso ng magkatuwang na pagbuo ng isang direktiba o EO para sa nilalayong paggamit ng OLRS (Online Recruiting System). 12/31/2024
 - Panukat #2: Makipagtulungan sa mga stakeholder upang tukuyin ang mga karaniwang hakbang sa proseso ng OLRS na kailangan para kunin ang maaasahang datos ng DEI at maglabas ng gabay sa mga ahensya. 12/31/2024
 - Panukat #3: Makipagtulungan sa mga stakeholder upang matukoy ang karaniwang wika ng NEOGOV at maglabas ng mga kahulugan sa mga ahensya. 12/31/2024
 - Panukat #4: Bumuo ng suporta at pakikipag-ugnayan sa Talent Management Council buwan-buwan.
 - Panukat #5: Magbigay ng pagsasanay ng proseso ng NEOGOV sa mga recruiter ng ahensiya.
 - Panukat #6: Bumuo ng audit cadence at mekanismo ng pagsukat.
- Panukat ng proseso ng OFM HR – Magbibigay ang OFM HR ng datos sa pagkuha ng talento na partikular sa dibisyon sa mga dibisyon ng OFM pagsapit ng Setyembre 2024.
- Panukat ng proseso ng OFM HR – Tukuyin ang mga karaniwang punto ng datos at mga kahulugan (hal., pinakamagandang oras para mag-hire) na kailangang ilagay ng mga supervisor sa sistema ng NEOGOV pagsapit ng Hunyo 2024.

Mga Layunin ng PEAR - Ano mismo ang makakamit ng iyong ahensya sa unang 3 buwan pagkatapos ng petsa ng pagsisimula ng investment? Nalaman ba ang mga sukatan na ito ng mga apektadong komunidad/empleyado/interesado na partido? Pumili ng 1 layunin para sa bawat sukat ng kinalabasan at proseso.

Ginamit namin ang paunang feedback na natanggap namin mula sa apektadong mga komunidad/ empleyado/interesadong mga partido upang gumawa ng mga layunin. Maghahanap kami ng karagdagang feedback at ia-update namin ang aming kinalabasan at mga hakbang sa proseso, kung kinakailangan.

- Layunin ng pagsukat ng kinalabasan ng OFM HR – Ipapakita ng datos na ang OFM ay magkakaroon ng mas magkakaibang mga pool ng kandidato sa NEOGOV pagsapit ng Disyembre 2024.
- Proseso ng panukat ng layunin ng State HR at OFM HR – Hihingi kami ng feedback mula sa mga miyembro ng komunidad tungkol sa mga kasanayan sa pag-hire upang tukuyin ang aming proseso sa hinaharap at mga hakbang sa resulta pagsapit ng Pebrero 2024.
- Proseso ng panukat ng layunin ng State HR at OFM HR – Ita-target namin ang outreach upang matukoy kung aling mga bahagi ng proseso ng pag-recruit ang maaari naming gawing mas epektibo.
- Proseso ng panukat ng layunin ng OFM HR – Ipatatupad namin ang feedback mula sa manager ng pag-hire para bumuo ng mga mapagkukunan (hal., intranet page, toolkit) pagsapit ng Disyembre 2023.

Anong mga mapagkukunan ng datos ang gagamitin ng iyong ahensiya upang sukatin ang tagumpay? Isaalang-alang ang mga pinagmumulan ng datos na ginawa ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido kung available.

Gagamitin namin ang feedback ng empleyado na nakuha namin sa pakikipag-ugnayan sa enterprise at mga exit survey. Mangangalap din kami ng feedback mula sa mga kasalukuyang empleyado ng estado at mga inaasahang empleyado ng estado ng sa pamamagitan ng mga focus group at survey.

Kinukuha ng NEOGOV (Careers.wa.gov) ang demograpikong datos ng lahat ng mga aplikante at kung paano/kung kailan sila bumagsak sa proseso ng pagtatasa.

Ilarawan ang plano sa kasosyo, magbahagi, makinig, mag-adjust, at matuto kasama ang mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido sa panahon ng pagpapatupad ng investment:

Alam namin na ang tanging paraan upang maisakatuparan namin ang gawain ng mga plano ng ahensiya ng PEAR at sapat na mapagsilbihan ang magkakaibang mga tao ng Washington ay ang pagkakaroon ng magkakaiba at tumutugon sa kulturang manggagawa. Ang aming plano upang makisali at maunawaan ang mga pangangailangan ng mga apektadong komunidad ay dalawa:

1. Bagama't hindi ito direktang pakikipag-ugnayan, pinaplano naming basahin at unawain ang direktang feedback ng komunidad na nakukuha ng ibang mga ahensiya ng estado upang maunawaan namin ang mga puwang sa aming kasalukuyang manggagawa. Makakatulong ito sa amin na maunawaan kung paano namin mapapakilos ang aming mga kasalukuyang linya ng negosyo (o mag-evolve para bumuo ng mga bago, may kaugnayang linya ng negosyo) upang suportahan ang aming workforce at punan ang mga puwang na iyon.
2. Katulad ng tinalakay namin sa itaas, kinikilala namin na ang aming kasalukuyan at potensyal na workforce ay nakakaranas ng magkakaibang epekto at resulta araw-araw, kaya ang komunidad na aming kinasasangkutan ay ang aming workforce din. Upang makakuha ng direktang feedback mula sa aming workforce, plano naming magtatag ng mga channel ng feedback kasama ang mga sumusunod na grupo:
 - a) **Business Resource Groups** – Sa likas na katangian ng kanilang trabaho, ang aming mga BRG ay nakakakuha ng feedback ng empleyado tungkol sa kanilang karanasan at mga pagkakataon sa trabaho ng pamahalaan ng estado. Mahalagang kasosyo sa feedback ang mga pangkat na ito, at plano naming bumuo ng mga pormal at impormal na paraan upang makuha ang feedback na ito para sa mga estratehiya sa hinaharap.
 - b) **Mga aplikante sa trabaho** – Sa kasalukuyan ay wala kaming paraan para maunawaan kung saan nakakaranas ang aplikante ng magkakaibang epekto. Kung makakakuha tayo ng karagdang pondo para sa mga mapagkukunan sa pagkuha ng talento, isang mahalagang bahagi ng aming plano ay upang mas maunawaan at mapabuti ang karanasan ng aplikante.

- c) **Statewide DEI Council** – May mga miyembro ang konseho na ito mula sa halos bawat ahensiya ng estado na gumagawa ng pang-araw-araw na gawain para sa mga plano ng PEAR sa mga ahensiya ng estado. Kinabibilangan ang mga miyembro ng konseho ng mga tao mula sa kasaysayang marginalized na mga komunidad na hinahangad ng mga employer na ibahagi ang kanilang mga karanasan sa lugar ng trabaho nang may kumpiyansa. Plano naming bumuo ng mas pormal na paraan para makuha ang feedback mula sa mga miyembro ng DEI council at mula sa kawani sa pamamagitan ng mga event ng DEI Council (hal., DEI Summit). Magbibigay ito sa amin ng higit na pang-unawa sa mga hindi pagkakapantay-pantay na nararanasan ng mga kasalukuyang empleyado.
- d) **Mga kasosyo sa trabaho** – Nagbibigay-daan ang aming proseso ng collective bargaining sa mga kinatawan ng unyon na ibahagi ang boses at mga pangangailangan ng kanilang kinakatawan na mga kawani. At, patuloy kaming makikinig at manghihingi ng impormasyon mula sa aming mga kasosyo sa trabaho tungkol sa kung ano ang nararanasan ng kanilang kinakatawan na mga kawani, habang inuuna ang mga pinaka-marginalized na boses.
- e) **Mga pinuno ng HR ng ahensiya** – Ang aming mga pinuno ng HR ay nasa lupa na sumusuporta sa mga manggagawa nila sa ahensiya habang nagsisikap silang punan ang kanilang sariling mga plano sa PEAR. Katulad ng sinabi namin, bago natin malaman kung anong mga gape ang umiiral sa kasalukuyang sistema ng workforce, kailangan naming maunawaan kung ano ang kailangan ng mga pinuno ng HR ng ahensiya upang maisagawa ang gawaing ito.
- f) **Tanggapan ng Equity** – Isinama namin ang boses ng Tanggapan ng Equity, mga priyoridad ng State HR at nakikilahok ang ahensiya sa PEAR Hiring work group ng OFM.

Ilarawan ang plano sa kasosyo, magbahagi, makinig, mag-adjust, at matuto kasama ang mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido sa panahon ng pagpapatupad ng evaluation:

Pakitingnan ang tugon sa itaas.

(Mga) Key Business ng Ahensiya: Mga Kontrata

Service Line ng PEAR kung saan pinakamataas ang pangangailangan: **Supplier Diversity**

Prayoridad ng Service Line ng PEAR kung saan pinakamataas ang pangangailangan:

Kailangan ng OFM ang sumusunod:

- Pagsasanay sa contract manager at pagsuporta sa kawani kung paano maghanap ng magkakaibang mga vendor.
- Tuloy-tuloy na pakikipag-usap sa kawani ng programa.
- Paghahanap ng mga sertipikadong vendor na nakatutugon sa mga pangangailangan ng negosyo.
- Paghahanap ng mga vendor na maaaring maging sertipikado at hinihikayat sila/nagbibigay ng gabay para sa sertipikasyon.
- Pakikipagsosyo nang higit pa sa mga organisasyong pangkomunidad.

3 Paglalarawan ng Investment ng Service Line ng PEAR – Ibuod ang mga patakaran, proseso, gawain, at procedure na may kaugnayan sa investment na ito:

Lumikha ang OFM ng isang Supplier Diversity program na sumusunod sa mga patakarang inilatag sa Executive Order 22-01, DES Supplier Diversity Policy 090-06, Office of Minority and Women Business Entrepreneurs (OMWBE) Tools para sa Equity sa Paggastos, at mga internal na proseso.

Inutusan ng gobernador ang mga ahensiya ng estado na dagdagan ang halaga ng pampublikong pondo na ginagastos sa negosyong pag-aari ng minorya, kababaihan at beterano (tingnan ang [Executive Order 22-01, Equity in Public Contracting \[PDF\]](#)). Bilang tugon, nilikha ng DES ang Supplier Diversity Policy 090-06, na kinabibilangan ng kinakailangang pagsasanay sa Supplier Diversity para sa lahat ng procurement professional.

Anong mga pagkakaiba-iba ang gusto mong bawasan o alisin sa investment na ito?

Sa kasalukuyan, mababa ang porsyento ng mga kontrata (at mga pagbili) sa magkakaibang negosyo. Ang layunin ay magbigay ng pantay na access para sa pagkontrata at pagbili ng mga pagkakataon sa OFM, Tanggapan ng mga Independent Investigation, Tanggapan ng Gobyerno at ang mga satellite entity kung saan kami nagbibigay ng mga serbisyo sa kontrata. Sa pamamagitan ng mga pagsusumikap sa programa ng pagkakaiba-iba ng supplier, makakakuha kami ng mas maraming pagkakataong gumastos kasama ang magkakaibang mga negosyo.

Aling mga grupo ng tao at/o lugar, na may pinakamalaking pangangailangan, ang pinagtutuunan ng investment na ito?

Magtutuon kami sa komunidad ng vendor, partikular sa mga negosyong pag-aari ng minorya, kababaihan at beterano.

Komunsulta ba ang iyong ahensiya sa mga pamahalaan ng tribo at Recognized American Indian Organizations (RAIO)? Paano tinutugunan ng investment na ito ang konsultasyon na ibinigay nila? Ilagay ang N/A kung hindi naaangkop.

Hindi pa kami komunsulta sa mga pamahalaan ng tribo at Recognized American Indian Organizations (RAIO). Gayunpaman, pinaplano naming gawin ito sa lalong madaling panahon.

Ano ang natukoy ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido bilang ugat ng mga pagkakaiba? Paano tutugunan ng iyong investment ang mga ugat na sanhi na ito?

Ugat na sanhi: Mga pagkakaiba sa access ng vendor

- Mababang access sa mga sistema ng pagpaparehistro, mga form, mga tagubilin, at mga proseso.
- Kaunting available na materyal na sa maraming format at mga opsyon sa wika, kung kinakailangan.

Tutugunan namin ang ito sa pamamagitan ng:

- Pagdaragdag ng access sa vendor: Gagawa ang yunit ng OFM Statewide Vendor Registration ng feedback loops sa mga OMWBE-certified vender para matiyak na hindi maaalis ng mga bagong system ang access ng vendor. Tugunan ang pag-access sa mga system, hindi nangangailangan ng internet o mga computer para lamang sa pagpaparehistro
- Pagpapabuti ng pagpaparehistro ng vendor: Isasama namin ang dehado at hindi gaanong kinakatawan na mga komunidad habang nagdidisenyo kami ng mga bagong form, tagubilin, at proseso na magpapadali sa karanasan sa pagpaparehistro at mas mabilis na magresolba ng mga problema.
- Pagtaas ng gastos sa ahensiya: Gagamitin namin ang OFM Supplier Diversity Program para taasan ang paggastos ng ahensiya sa magkakaibang mga vendor sa pamamagitan ng outreach, edukasyon, mga pagbabago sa proseso, at sa pamamagitan ng pagbabawas/pag-aalis ng iba pang mga hadlang na pumipigil sa magkakaibang mga vendor na lumahok sa mga pagkakataon sa pagkontrata.
- Pagpapabuti ng timeline ng pagbabayad; maglalagay kami ng mga sistema para mas mabilis na mabayaran ang mga vendor kapag nagawa na nila ang kanilang trabaho.

Ugat na sahi: Mahirap maghanap ng mga vendor dahil ang mga contract manager ay kailangang maghanap ng tatlong database.

Tutugunan namin ito sa pamamagitan ng:

- Paghiling sa OMWBE at Washington Department of Veterans Affairs na sanayin kami kung paano hanapin ang kanilang mga direktoryo.
- Pakikipagpulong ng OFM Supplier Diversity program lead sa lahat ng division contract manager para matukoy kung paano namin pinakamahusay na matutulungan ang mga contract manager.
- Siguraduhing available ang aming pinuno sa programa para tulungan ang lahat ng kawani.

Ugat na sanhi: Kailangan namin ng mas tuloy-tuloy na pakikipag-usap sa kawani ng programa.

Tutugunan namin ito sa pamamagitan ng:

- Gamit ang bagong plano sa komunikasyon na binuo ng Organization Strategy and Performance Unit ng OFM para tulungan ang Supplier Diversity program na manguno sa pagsasabi ng Supplier Diversity program sa kawani.

Ugat na sanhi: Kailangan naming maghanap ng mga sertipikadong vendor na nakatutugon sa mga pangangailangan ng negosyo.

Tutugunan namin ito sa pamamagitan ng:

- Kumokonekta sa mga vendor sa pamamagitan ng mga presentasyon sa mga pulong ng asosasyon ng vendor, one-on-one na pagpupulong sa mga vendor, at pakikipagkita ng mga vendor at kawani.

Paano tinutugunan ng iyong investment ang mga alalahanin at priyoridad na tinukoy ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido?

Hindi gumagastos ang OFM, Tanggapan ng Gobyerno at mga kaakibat nito, at OII ng pantay na halaga sa magkakaibang negosyo. Tinutugunan ng investment na ito sa pamamagitan ng pagtutuon ng pansin sa mga paraan upang madagdagan ang ating magkakaibang paggastos: Outreach ng vendor, pagsasanay sa kawani at tulong sa paghahanap, at pagbabawas ng mga hadlang.

Paano dadagdagan o babawasan ng iyong investment ang mga benepisyo para sa mga komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido? Dagdagan o bawasan ang mga pabigat? Paano tutukuyin at babawasan ng iyong ahensiya ang anumang hindi sinasadyang pinsala?

Hindi gumagastos ang OFM, Tanggapan ng Gobyerno at mga kaakibat nito, at OII ng pantay na halaga sa magkakaibang negosyo. Tinutugunan ng investment na ito sa pamamagitan ng pagtutuon ng pansin sa mga paraan upang madagdagan ang ating magkakaibang paggastos: Outreach ng vendor, pagsasanay sa kawani at tulong sa paghahanap, at pagbabawas ng mga hadlang.

Kung maaaring tumaas ang paggastos sa kontrata, kung gayon ang mas malaking bilang ng negosyong pagmamay-ari ng minority, kababaihan at beterano ay makakatanggap ng mga pondo para sa mga produkto at serbisyo. Habang lumalaki ang mga negosyo, puwede nilang dagdagan ang bilang ng mga taong kanilang pinagtatrabaho. Ang pagtaas ng trabaho ay naglalagay ng pera sa magkakaibang mga komunidad at nakatutulong sa pagpapalago ng ekonomiya.

Mga Determinant ng Equity ng PEAR na suportado ng investment na ito:

(Mga) Grupo ng mga determinant ng equity ng PEAR [sistema ng suporta ng komunidad (katawan), sistema ng suporta sa pamilya (mga sanga), imprastruktura sa komunidad (sistema ng ugat), mga gawain ng pamahalaan (lupa at mga sustansya)] na sinusupportahan ng investment na ito:

Nais na (mga) Kalalabasan ng PEAR:

Dagdag sa pagkakaiba-iba ng supplier at vendor para sa OFM, OII at Tanggapan ng Gobernador.

(Mga) Ugali ng PEAR na kinakailangan upang makuha ang nais na mga Kalalabasan ng PEAR: Equity, access, dignidad, at pagiging kabilang.

Lead ng Investment ng Service Line ng PEAR O Pangkat – Sino ang responsable para sa pangunguna sa mga aksyon?

Pangkat ng mga Kontrata, Serbisyon Legal at Kontrata, at Statewide Accounting.

Mga pangangailangan ng pagtutulungan - Kanino kailangang makipagtulungan ang ahensiya upang gawin ang investment?

Makikipagtulungan ang kawani ng mga kontrata sa DES, OMWBE, WDVA at mga organisasyon ng vendor.

Ano ang mga potensyal na hadlang, pagsubok, at/o panganib ng investment na ito?

Kabilang sa aming mga pagsubok ang hindi makapili ng vendor sa bawat sitwasyon ng pagbili, hindi alam ng mga contract manager kung paano maghanap ng mga vendor, at hindi sapat na mga pagpipilian sa ilang industriya upang matugunan ang pangangailangan ng negosyo. Hindi sapat ang mga sistema ng paghahanap namin at may pangangailangan para sa isang komprehensibong database ng paghahanap.

Natukoy na (mga) solusyon upang matugunan ang mga pangangailangan ng mapagkukunan at mga hadlang/pagsubok/panganib:

May bago kaming email address na partikular para sa pagtutok na ito: ofmbuysdiverse@ofm.wa.gov. Gumawa rin kami ng intranet page para sa mga empleyado at isang internet page upang kumonekta sa mga apektadong komunidad. Kumokonekta kami sa mga organisasyong nakakaalam at tumutulong sa mga apektadong komunidad at vendor. Kasama sa mga organisasyong gustong sumali sa proyektong ito ang AWMB, Tabor 100, Washington Procurement Technical Assistance Center (PTAC), Northwest Minority Builders Alliance (NWMBA), at ang Black Collective.

Petsa ng Pagsisimula ng Investment ng Service Line ng PEAR:

Oktubre 2022 (yugto ng disenyo) at Hulyo 2023 (yugto ng pagbuo)

Target na Petsa ng Check-in ng Investment ng Service Line ng PEAR:

Enero 2025

(Mga) Sukatan ng Performance ng PEAR - Anong mga sukatan ang gagamitin upang malaman ang pagiging epektibo ng mga investment? Nalaman ba ang mga sukatan na ito ng mga apektadong komunidad/empleyado/interesado na partido? Pumili ng hindi bababa sa 1 sukatan ng kinalabasan na ginamit upang suriin ang pagiging epektibo ng investment sa pagkamit ng ninanais na Resulta ng PEAR. Pumili ng 1 proseso ng panukat na ginamit upang suriin kung nagawa na ang mga aktibidad sa investment.

Panukat sa Kinalabasan No. 1: Dagdagan ang paggastos sa mga negosyong pag-aari ng minoritya at kababaihan sa 6.4%. Gusto rin naming taasan ang paggastos para sa mga negosyong pag-aari ng beterano ng 1% bago ang Disyembre 30, 2026.

Panukat sa Proceso No. 1: Kada quarter na mga ulat ng datos. Gagamitin ang mga ulat na ito bilang isang PEAR Performance Measure upang matukoy ang pagiging epektibo ng mga pamumuhunan.

Mga Layunin ng PEAR - Ano mismo ang makakamit ng iyong ahensya sa unang 3 buwan (Quarter 1) pagkatapos ng petsa ng pagsisimula ng investment? Nalaman ba ang mga sukatan na ito ng mga apektadong komunidad/empleyado/interesado na partido? Pumili ng 1 layunin para sa bawat sukat ng kinalabasan at proseso.

Ang layunin ng aming panukat ng kinalabasan No. 1:

- Dumalo sa Washington Regional Contracting Forum sa Set. 20, 2023.
- Hikayating sumali ang 50 contractor sa pagsasanay ng OMWBE.
- Makipag-usap/mag-present sa hindi bababa sa tatlong organisasyon ng vendor.
- Magsagawa ng 10 na pakikipagkita sa mga vendor.

Ang layunin para sa aming panukat ng proseso No. 1: Kumpletong nakaiskedyul na mga event.

Sukatan ng Proseso No. 2: Anong mga mapagkukunan ng datos ang gagamitin ng iyong ahensiya upang sukatin ang tagumpay?

Isaalang-alang namin ang mga pinagmumulan ng datos na ginawa ng mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido, kung available. Kukunin din namin ang datos mula sa pag-uulat ng OFM, at susukatin namin ang mga taunang ulat ng OMWBE sa mga layuning itinakda ng OMWBE at WDVA.

Sukatan ng Proseso No. 3: Ilarawan ang plano sa kasosyo, magbahagi, makinig, mag-adjust, at matuto kasama ang mga apektadong komunidad/empleyado/iba pang interesadong partido sa panahon ng pagpapatupad ng investment:

- Gamitin ang feedback ng customer, gumawa ng mga focus group, suriin ang datos, kumonekta sa Business Resource Groups, makipagkita sa mga contract manager ng mga dibisyon, kumonekta sa mga organisasyon ng vendor, at makipag-usap sa mga vendor.