



CORRECCIONAL JUVENIL DE OREGON



Declaración de la política

Parte I: servicios administrativos

Asunto:

Grupos de recursos para empleados de la OYA

Sección – Número de política:

D: gestión del personal – 1.7

Sustituye a:

Ninguna

Fecha de entrada

en vigencia:

10/29/2021

Fecha de la última

revisión/actualización:

Ninguna

Normas y referencias relacionadas:

- [Política de la Correccional Juvenil de Oregon \(Oregon Youth Authority \(OYA, por sus siglas en inglés\)\)](#):
- 0-2.1 Normas profesionales
- I-D-3.11 Actividad política

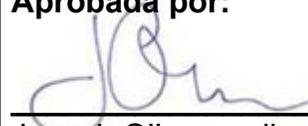
Procedimientos relacionados:

- Ninguno

Responsable de la política:

Administrador de diversidad, equidad e inclusión

Aprobada por:


Joseph O'Leary, director

I. PROPÓSITO:

Esta política describe cómo la OYA desarrollará y gestionará sus grupos de recursos para empleados.

II. DEFINICIONES DE LA POLÍTICA:

Grupos de recursos para empleados (Employee Resource Groups (ERG, por sus siglas en inglés)): grupos de voluntariado dirigidos por los empleados y autodirigidos para empleados de comunidades desatendidas. Estos grupos ofrecen una oportunidad para que los colegas de una identidad compartida colaboren entre departamentos para trabajar en el desarrollo profesional, desarrollar una red de apoyo de la agencia y aumentar la concienciación de cualquier problema organizacional de los empleados de cada comunidad históricamente desatendida.

III. POLÍTICA:

Esta política se aplica a todo el personal de la OYA, incluidos los empleados a tiempo completo, los empleados a tiempo parcial, los empleados en servicio de prueba, los voluntarios, los pasantes y los contratistas.

Como guardianes de la confianza pública, todo el personal de la OYA tiene una responsabilidad para cumplir con las políticas estatales y de la agencia, las normas administrativas, así como las leyes estatales y federales. La OYA se toma muy en serio esta responsabilidad y su incumplimiento no se trata a la ligera. El personal que no cumpla las políticas estatales o de la agencia, las normas

administrativas o las leyes estatales y federales puede enfrentarse a una disciplina progresiva, que puede incluir y llegar hasta el despido del servicio estatal.

La prioridad de la diversidad, equidad e inclusión es vital para que la OYA cumpla su misión y garantice que todo el personal tenga voz en la implementación de las iniciativas de la agencia. Los grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés) son un componente integral del compromiso de la OYA para impulsar el cambio a través de la diversidad, equidad e inclusión.

Los ERG permiten a la OYA capitalizar el extraordinario valor de su personal históricamente desatendido de una manera más significativa. Las mejores prácticas indican que cuando se establecen los ERG, el personal se compromete más a identificar formas de aprovechar la diversidad y aumentar la inclusión. Los ERG también crean entornos en los que el personal de grupos que históricamente han contado con poca representación en todos los departamentos de la agencia, tiene la oportunidad de colaborar continuamente con los miembros del equipo ejecutivo de la OYA, obtener más apoyo y tener la oportunidad de desarrollarse laboral y profesionalmente.

La OYA establecerá los ERG para los siguientes grupos marginados: mujeres, veteranos, lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer, + (lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, + (LGBTQ+, por sus siglas en inglés)), personas con discapacidades y grupos raciales/étnicos. La distribución demográfica racial y étnica incluye a:

- a) Personas de raza negra, africanos, afroamericanos;
- b) Multirracial;
- c) Nativos americanos, miembros de las nueve tribus de Oregon reconocidas a nivel federal, indios americanos, nativos de Alaska;
- d) Hispano/Latino/a/x; y
- e) Asiáticos e isleños del Pacífico.

IV. NORMAS GENERALES:

A. Grupos de recursos para empleados

1. Ser miembro y participar en los ERG es de manera voluntaria. Cualquier miembro del personal de la OYA puede formar parte de un ERG.
2. Cada ERG debe tener un patrocinador que sea miembro del equipo ejecutivo de la OYA. El patrocinador ejecutivo debe comprometerse a proporcionar orientación estratégica y a servir de enlace con otros dirigentes de la agencia y con la Oficina de Recursos Humanos.
3. Cada ERG debe tener estatutos aprobados por el equipo ejecutivo de la OYA en colaboración con el comité directivo de la diversidad, igualdad e inclusión (Diversity, Equity, and Inclusion (DEI, por sus siglas en inglés)). Los estatutos deben documentar cómo el ERG promoverá la diversidad, equidad e inclusión.

4. Los miembros de un ERG son responsables de elegir a un presidente para un periodo que no supere los 24 meses. El presidente es responsable de facilitar las siguientes acciones.
 - a) La determinación de cómo se organizará el grupo.
 - b) La finalización de un proceso de aplicación que incluye tener estatutos formales, funciones de los miembros, objetivos, normas que establecen una estructura sostenible y su relevancia para los asuntos de la agencia. Los estatutos del ERG deben volver a aprobarse anualmente.
 - c) El desarrollo de una estrategia de reclutamiento de miembros.
 - d) El establecimiento de reuniones y actividades, incluyendo la frecuencia, el lugar, el propósito y el contenido.
 - e) El desarrollo y el mantenimiento de una lista de contactos para los miembros.
 - f) La forma de facilitar la comunicación entre los miembros.
5. Los ERG que superan los 25 miembros pueden tener copresidentes para compartir las funciones y responsabilidades de liderazgo.
6. Los ERG deben reunirse al menos una vez por trimestre.
7. Los presidentes de los ERG no pueden tomar más de ocho horas al mes de tiempo remunerado para coordinar y programar las reuniones y actividades de los ERG. Este tiempo se suma a las dos horas mensuales permitidas para las reuniones del ERG. Este tiempo debe ser aprobado previamente por el supervisor directo del presidente para garantizar una cobertura adecuada del personal.
8. Los ERG no pueden inscribir a pasantes o voluntarios de la OYA como parte de sus miembros.
9. Los ERG deben promover la diversidad, equidad e inclusión con:
 - a) Servir de recurso a la OYA en su área de interés cuando sea necesario;
 - b) Compartir conocimientos, aumentar la concienciación cultural y actuar como puente entre las cuestiones culturales para mejorar la sensibilidad cultural de la OYA, canalizando un mayor conocimiento directamente al patrocinador ejecutivo;

- c) Actuar como sistema de apoyo al personal al proporcionar educación, crecimiento personal, información e intercambio de ideas entre los miembros de los ERG y en el lugar de trabajo;
 - d) Previa solicitud, ayudar a Recursos Humanos y a los administradores de contratación en los esfuerzos de reclutamiento y retención de personal, al hablar directamente de las experiencias de la identidad del grupo y de lo que se necesita para crear un entorno acogedor e inclusivo;
 - e) Apoyar la eficacia de la gestión y el desarrollo del liderazgo sirviendo de puente de comunicación entre los dirigentes de la OYA y las personas históricamente desatendidas;
 - f) Aportar nuevas ideas al liderazgo; y
 - h) Compartir las mejores prácticas, la información y el conocimiento con otros ERG.
- B. Para ser reconocido por el equipo ejecutivo de la OYA, el administrador estratégico de la DEI y el comité directivo de la DEI, cada ERG debe:
1. Completar un proceso de solicitud;
 2. Aceptar la coordinación con los esfuerzos de la agencia para promover los temas de diversidad, incluyendo, pero sin limitarse a, la colaboración con el administrador estratégico de la DEI y el comité directivo de la DEI;
 3. Permitir que cualquier miembro del personal de la OYA participe en las reuniones y actividades del ERG, si lo apoyan y son aliados de la identidad, la misión y la visión del grupo; y
 4. Presentar un informe anual al administrador estratégico de la DEI antes del 2 de enero de cada año.
 5. Los informes anuales deben constar como mínimo de lo siguiente:
 - a) Número de miembros año tras año (A/A);
 - b) Número de reuniones celebradas a lo largo del año con un resumen de cada una de ellas, así como las reuniones apoyan los valores de la agencia y la iniciativa de la DEI;
 - c) Número de eventos y actividades, así como los eventos y actividades apoyan los valores de la agencia y la iniciativa de DEI;
 - d) Resultados de la encuesta de compromiso de los miembros de los ERG al final del año.

- C. El presidente de los ERG debe informar al patrocinador ejecutivo y al supervisor del participante sobre cualquier miembro de los ERG que infrinja las normas de los ERG o que demuestre un comportamiento conflictivo, irrespetuoso o poco profesional.
- D. Los eventos y actividades del ERG pueden estar abiertos a los miembros de la comunidad afiliados a la OYA, incluidos los contratistas, los empleados de otras agencias estatales y las familias de los jóvenes.
- E. Los patrocinadores ejecutivos y el administrador estratégico de la DEI deben prestar apoyo a los ERG, que incluye:
 - 1. Proporcionar asistencia técnica a los ERG oficialmente reconocidos;
 - 2. Revisar el informe anual presentado por cada ERG; y
 - 3. Identificar las deficiencias que impiden la renovación de la certificación para el año siguiente.
- F. El equipo ejecutivo de la OYA puede disolver un ERG al describir por escrito la(s) razón(es) para dar por terminado las actividades del grupo.
 - 1. El presidente del ERG puede aceptar la decisión o solicitar una reunión para seguir discutiendo el asunto.
 - 2. Los motivos de la disolución pueden incluir, pero no se limitan a:
 - a) Las acciones o conductas que se reflejen negativamente en la OYA;
 - b) La falta de un patrocinador ejecutivo o de una estructura de comité ejecutivo;
 - c) Los pocos miembros (menos de tres) o la inactividad durante un periodo prolongado (seis meses o más sin reunirse);
 - d) La discriminación o exclusión de los miembros interesados;
 - e) La incapacidad de demostrar la consecución suficiente de los objetivos del ERG y su alineación con la misión y la visión de la OYA; o
 - f) La incapacidad o falta de voluntad para cumplir con los requisitos de la política del ERG.
 - 3. El patrocinador ejecutivo debe notificar por correo electrónico a cada uno de los miembros del ERG disuelto, los motivos de la disolución.

G. Las reuniones oficiales del ERG y las actividades sancionadas por la OYA deben considerarse tiempo de trabajo remunerado. Se anima a los supervisores a incluir su participación en un ERG como parte del plan de desarrollo de los empleados.

1. A los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial se les debe permitir utilizar hasta dos horas al mes de su tiempo de trabajo remunerado para asistir a las reuniones del ERG y participar en las actividades respectivas. Este tiempo no puede utilizarse como tiempo de vacaciones extra. Las horas de reunión del ERG no deben acumularse.
2. Los empleados deben solicitar la aprobación previa de su administrador para asistir a las reuniones y actividades del ERG para que los administradores tengan tiempo de garantizar una cobertura de personal adecuada.
3. El personal del coordinador de vida grupal (Group Life Coordinator (GLC, por sus siglas en inglés)) puede elegir un ERG para participar en él a la vez, a fin de garantizar una cobertura de personal adecuada de la unidad.
4. Los administradores o las personas encargadas de las agencias deben trabajar con los voluntarios, los pasantes y los contratistas interesados en participar en los ERG, para determinar una forma adecuada de participar en las actividades de los ERG, sin dejar de cumplir sus obligaciones laborales y contractuales.

H. Límites de la actividad

1. La ley estatal y la política de la OYA restringen la participación de los empleados públicos en determinadas actividades políticas durante el horario laboral (consulte la política de la OYA I-D-3.11 Actividad política).
2. Las leyes federales y estatales prohíben a las autoridades el establecimiento de la religión. Las autoridades deben seguir una línea de neutralidad, sin favorecer a una religión sobre otra ni a la religión en general sobre la no religión.
 - a) Los ERG no pueden organizarse para promover u oponerse a ninguna religión, punto de vista religioso o creencia específica, ni participar en actividades religiosas o de culto.
 - b) Esta sección no debe interpretarse como una interferencia con cualquier derecho individual del personal o adaptación religiosa que sea permitida por la ley y la política.

3. Los ERG no pueden organizarse únicamente con fines de interés general, recreativos, deportivos o de pasatiempo (por ejemplo, un club de ajedrez o un equipo de fútbol). Sin embargo, un ERG puede incluir este tipo de actividades si puede demostrar cómo se relacionan con su misión y propósito más amplios.

V. PROTOCOLO DE FUNCIONAMIENTO LOCAL REQUERIDO: NO