

Mensaje a los empleados de DJJ: un llamado a la acción (Parte 2)

Le escribo como Parte Dos al correo electrónico que envié el lunes cuando envié el mensaje del Gobernador sobre los asesinatos de George Floyd, Breonna Taylor y Ahmaud Arbery. Gracias a quienes leyeron el mensaje y han comenzado a reflexionar no solo sobre sus propios sentimientos, sino también sobre lo que podemos hacer individual y colectivamente para tomar medidas.

Hoy, el Gobernador ha dado un paso aún más audaz en un esfuerzo por sanar la división racial entre nosotros al ordenar el retiro de la estatua de Robert E. Lee de la tierra estatal en Monument Avenue en Richmond. La estatua (erigida unos 25 años después de la Guerra Civil) mientras que para algunos representa historia, representa una historia dolorosa para muchos y se ve como un signo de división. Entre otros, el reverendo Robert W. Lee, el cuarto sobrino nieto del general Lee, se paró con el gobernador y en nombre de la familia Lee en apoyo del retiro de la estatua debido al símbolo en el que se ha convertido. Estoy seguro de que este movimiento ha creado diferentes emociones entre muchos de nosotros. Espero que nos brinde la oportunidad de encontrar una manera de avanzar juntos.

Como dije en el correo electrónico anterior, cuando se enfrenta a momentos difíciles y se trata de averiguar qué se puede hacer, a menudo es útil mirar primero en el espejo. Puede ser difícil tener una visión objetiva de nuestros puntos de vista, nuestro lenguaje y nuestras acciones. Aunque les pido que todos lo hagamos individualmente, también pido que lo hagamos también como agencia. Echemos un vistazo, **juntos**, al espejo DJJ. A la luz de la crisis actual sobre la raza en los Estados Unidos, ¿cuáles son los puntos de vista, el lenguaje y las acciones de nuestra agencia?

La juventud de color está sobrerrepresentada en cada punto de decisión de nuestro sistema. Hemos comenzado a analizar los problemas de sobrerrepresentación durante nuestro viaje de transformación de DJJ. DJJ ha adoptado los valores de seguridad, propósito, conexión y equidad en los últimos años. Abordar la equidad nos ha obligado a observar nuestras prácticas para ver si son justas y equitativas. El estado ha instituido algunas nuevas políticas con respecto a las prácticas de contratación para eliminar el sesgo. Del mismo modo, hemos comenzado (en nuestras prácticas operativas) a utilizar herramientas para tratar de eliminar la subjetividad en nuestra toma de decisiones en un esfuerzo por ser más justos. Equipo, todos tenemos prejuicios y me refiero a todos, incluidos aquellos que representamos a diferentes grupos minoritarios. El sesgo también puede existir, ya sea intencional o no, en nuestras prácticas sistémicas.

Hoy, pido que todos analicemos más profundamente nuestros comportamientos y prácticas laborales. Esa es la única forma en que continuaremos creciendo y desarrollándonos como una agencia que realmente cree y opera como un sistema basado en la justicia. No tengo todas las respuestas, pero sé que podemos hacer más. **Estoy orgulloso del progreso que hemos logrado y sé que podemos encontrar formas de hacer un trabajo aún mejor y tener un impacto aún mayor.** Aquí hay algunas preguntas para reflexionar:

- ¿Estamos encontrándonos con las personas donde están mental y emocionalmente, colegas y clientes?

- ¿Buscamos formas de comprender mejor la perspectiva de los demás? ¿Es fácil para nosotros respetar a las personas que no se parecen a nosotros, hablan como nosotros o comparten los mismos valores?
- ¿Trabajamos con nuestros jóvenes involucrados en el sistema para ayudarlos a navegar por nuestro sistema y los demás con los que se enfrentan?
- ¿Nuestros objetivos incluyen ayudar a los jóvenes a cambiar la trayectoria de sus experiencias y no solo sobrevivir sino prosperar, a veces a pesar de sus circunstancias?
- ¿Miramos más allá de nuestros requisitos obligatorios del código para identificar necesidades y buscar recursos para apoyar, lo antes posible, a las poblaciones más vulnerables de nuestras comunidades?

Reconozco que, en muchos sentidos, te pido que no solo mires lo que hacemos actualmente, sino que mires más allá y busques posibilidades y oportunidades que quizás nunca hayamos considerado. Mientras reflexiona sobre las actividades de los últimos tiempos y las preguntas que he planteado, le pido que envíe sus pensamientos y cualquier posible acción que se le ocurra a nuestro grupo de trabajo de equidad. Como muchos de ustedes saben, DJJ comenzó un grupo de trabajo de equidad en el 2019. Nuestro grupo de trabajo de equidad se ha estado reuniendo y trabajando, inicialmente, en formas de promover más educación y conciencia. Parte de su trabajo se ha retrasado un poco como resultado de la pandemia; sin embargo, están listos para continuar el trabajo. Necesitamos ampliar el diálogo y tener conversaciones valientes que se necesitan no solo dentro de DJJ sino en toda la comunidad y la nación para que la vida mejore para todos nosotros.

Envíe sus ideas constructivas al Equity Work Group a (equity@djj.virginia.gov). Le pido a Jenna Easton y Jerri Smith, copresidentes del grupo de trabajo, que encuentren una manera de compartir las recomendaciones para que podamos incorporar sugerencias reflexivas en un **plan de trabajo de DJJ Equidad**.