



Apoyando Una Fuerza Laboral Diversa: Trabajando con Personal que Existen a la Intersección de Diferentes Identidades

Segunda Sesión

13 de noviembre de 2024

Este proyecto cuenta con el apoyo de la Administración de Recursos y Servicios de Salud (HRSA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (HHS, por sus siglas en inglés) como parte de una adjudicación por un total de \$550,000 con un 0 por ciento financiado con fuentes no gubernamentales. El contenido es el del autor o autores y no representa necesariamente los puntos de vista oficiales de la HRSA, el HHS o el gobierno de los EE. UU., ni un respaldo. Para obtener más información, visite [HRSA.gov](https://www.hrsa.gov)

Gracias a los organizadores por hacer de éste un espacio bilingüe. Hay interpretación disponible. Si están en sus computadoras, presionen el ícono del globo en la parte de abajo de su pantalla. Si están en sus teléfonos o tabletas, hagan clic en los tres puntitos, seleccionen interpretación de idiomas y su idioma preferido. No olviden presionar Done, ¡listo!

PERSONAL DEL STAR² CENTER



ACU
ASSOCIATION OF CLINICIANS
FOR THE UNDERSERVED



SUZANNE SPEER

(ella)

**Vicepresidenta de Desarrollo
de la Fuerza Laboral**

sspeer@clinicians.org



**DR. MICHELLE FERNÁNDEZ
GABILONDO**

DSW, MSW

(ella)

**Directora de Desarrollo de la Fuerza
Laboral**

mfernandez@clinicians.org



MARIAH BLAKE

MPA

(ella)

**Director Asociado de
Operaciones y
Cumplimiento de
Recursos Humanos**

mblake@clinicians.org



SYDNEY AXELROD

MA

(ella)

**Director Asociado de
Desarrollo de la Fuerza
Laboral**

saxelrod@clinicians.org

Acceso a la Salud Medica y Apoyo de Clínicos

Reclutamiento y Retención

Cuerpo Nacional del
Servicio de Salud

Recursos

Entrenamiento

Interconexión

- Acuerdo Cooperativo Nacional adjudicado en el 2014
- Fundado por el Bureau of Primary Healthcare
- Uno de veintidós Colaboradores Nacionales para el Entrenamiento y Asistencia Técnica
- Ofrecemos recursos, entrenamiento, y asistencia técnica **GRATIS** para los Centros de Salud Primaria

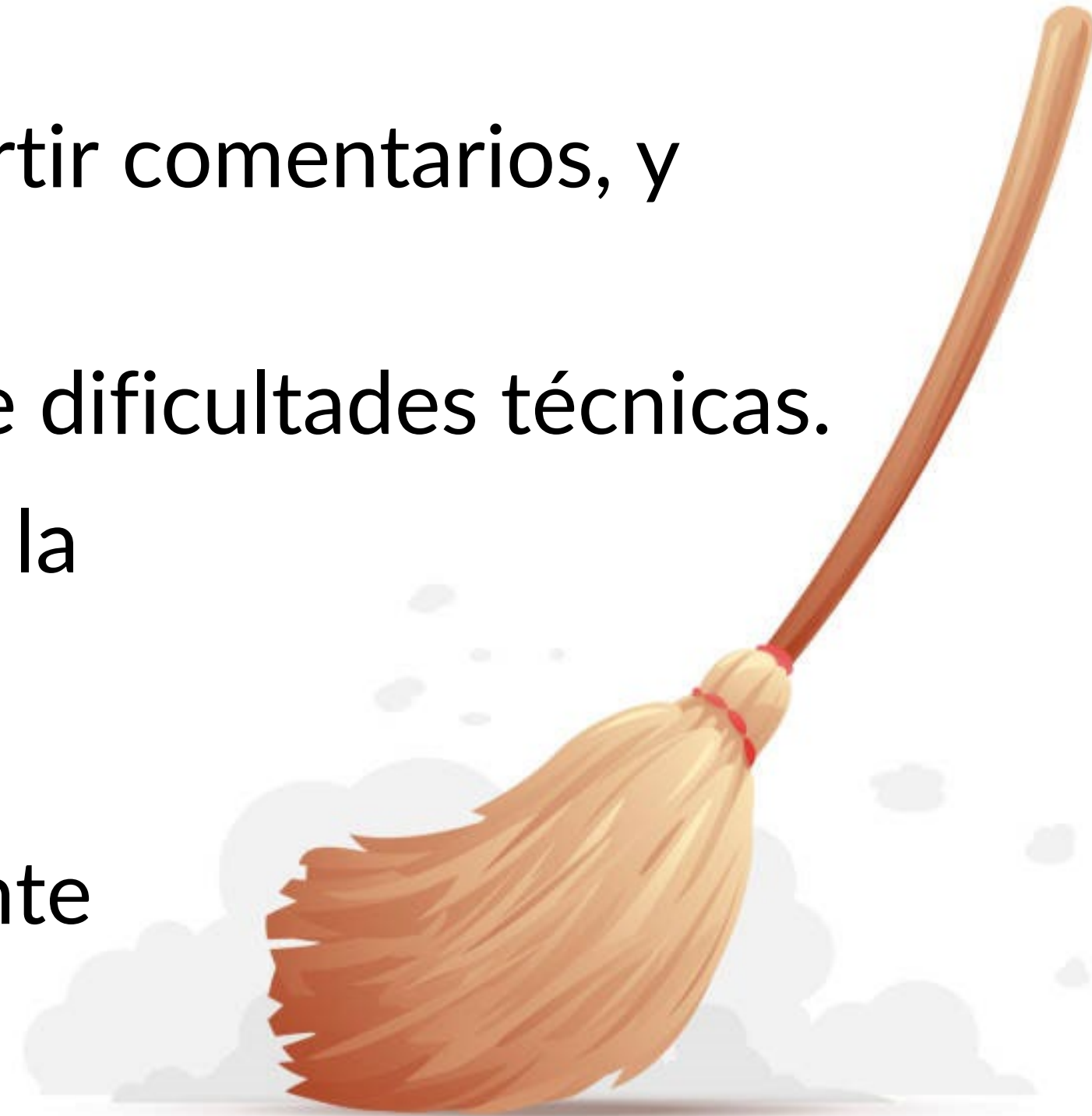
www.chcworkforce.org

Contacto: info@chcworkforce.org

INFORMACIÓN PARA LA SESIÓN



- Esta sesión está siendo grabada. **La grabación y la presentación** se enviarán a todos los inscritos.
- Use el **chat** para hacer preguntas, compartir comentarios, y pensamientos.
- Envíe un mensaje a **Mariah Blake**, si tiene dificultades técnicas.
- Llena y completa la **evaluación** al final de la sesión.
- Esté lo más presente posible, escuche deliberadamente, comparta generosamente





RECLUTAR Y RETENER A PERSONAS ANTERIORMENTE ENCARCELADAS

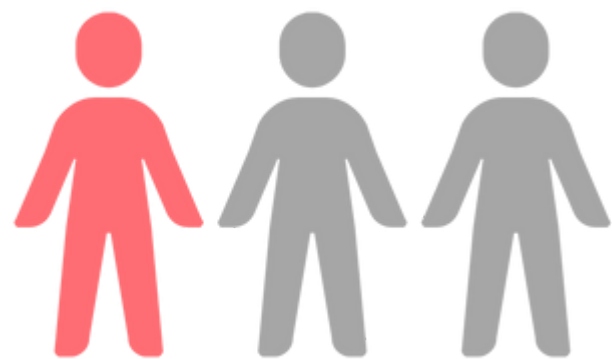


PAUSA
REFLEJA
PREGUNTA



DE UN VISTAZO

¿De quién estamos hablando?



1 DE CADA 3

Estadounidenses tienen antecedentes penales



Estados Unidos encierra al 20% de las personas encarceladas del mundo, a pesar de que somos menos del 5% de la población mundial



Las poblaciones negras, latinas, indígenas y otras poblaciones históricamente marginadas están sobrerrepresentadas en el sistema penal de nuestro país, incluidas las cárceles, las prisiones y la libertad condicional.

Releases from prisons and jails in 2019, by sex, by state or other jurisdiction

	Men			Women			Totals		
	Prisons	Jails	Total	Prisons	Jails	Total	Prisons	Jails	Total Releases, 2019
Alabama	10,878	209,401	220,279	2,187	76,060	78,247	12,920	285,461	298,526
Alaska	1,577	4,171	5,748	140	1,113	1,253	1,714	5,284	7,001
Arizona	11,344	142,106	153,450	1,700	47,264	48,964	12,933	189,370	202,414
Arkansas	8,949	124,039	132,988	1,392	46,021	47,413	10,259	170,060	180,401
California	34,976	751,994	786,970	2,888	197,978	200,866	37,462	949,971	987,835
Colorado	8,289	165,718	174,007	1,602	51,879	53,481	9,840	217,597	227,488
Connecticut	4,161	n/a	4,161	319	n/a	319	4,473	n/a	4,480
↑ Show all jurisdictions ↓									
Total, 50 states	491,338	7,820,699	8,321,080	71,655	2,373,986	2,445,641	559,177	10,193,255	10,766,721
Total, all jurisdictions	537,658	7,829,742	8,367,400	76,393	2,373,986	2,450,379	609,854	10,203,728	10,817,398

Estimated releases from prisons and jails, by sex, in 2022

	Men	Women	Total
Releases from state and federal prisons (excluding deaths)	388,355	55,179	443,534
Releases from local jails	5,537,103	1,678,855	7,215,958
Releases from all prisons and jails	5,925,457	1,734,034	7,659,492

With the exception of the total releases from prisons, all numbers are estimates based on 2019 data and should be used with caution. Details may not sum to totals due to rounding.

ESTIGMA

- Estereotipos y sesgos
- Suposiciones sobre el delito cometido
- Asunción de culpa y falta de carácter moral

MIEDO

- Miedo al riesgo legal para la empresa/organización
- Preocupaciones sobre el "ajuste cultural"
- ¿Cómo se sentirán nuestros clientes y/u otro personal?

IDIOMA

- El lenguaje es importante y avanza el estigma
- Lenguaje que da prioridad a la persona
- Sé consciente cuando hables de la historia y las experiencias de las personas

DESAFÍOS DE LA FUERZA LABORAL

Vergüenza

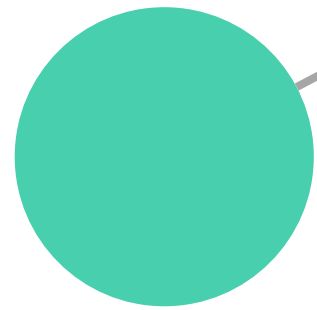
culpase a sí mismo
miedo a cómo son percibidos
¿qué pensará la gente?

Brechas en el historial laboral

falta de experiencia laboral
brechas educativas
no saber hablar de la experiencia
laboral

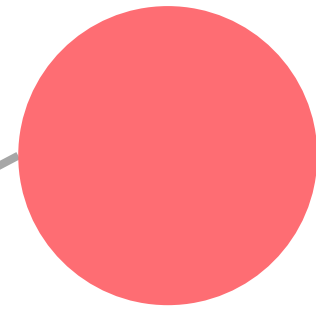
Otras inequidades

pobreza
acceso a la vivienda
historias traumáticas
capital cultural/social



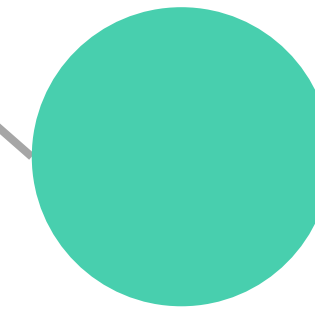
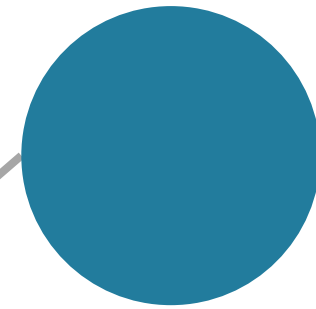
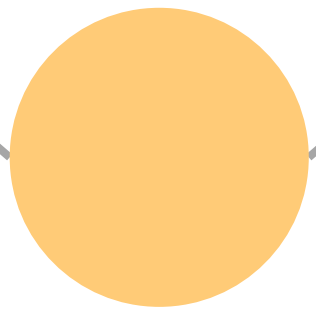
Estigma

en el mercado laboral
de la comunidad
de la sociedad en general



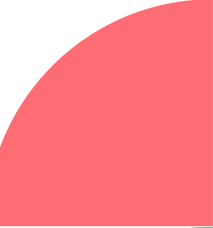
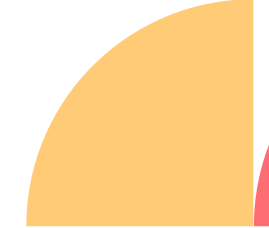
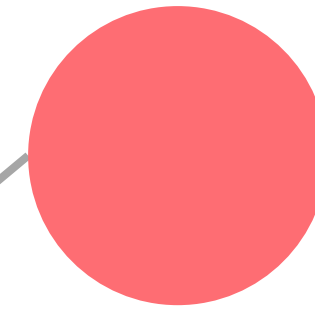
Síndrome del impostor

baja autoestima, estima
sentirse indigno
comparación



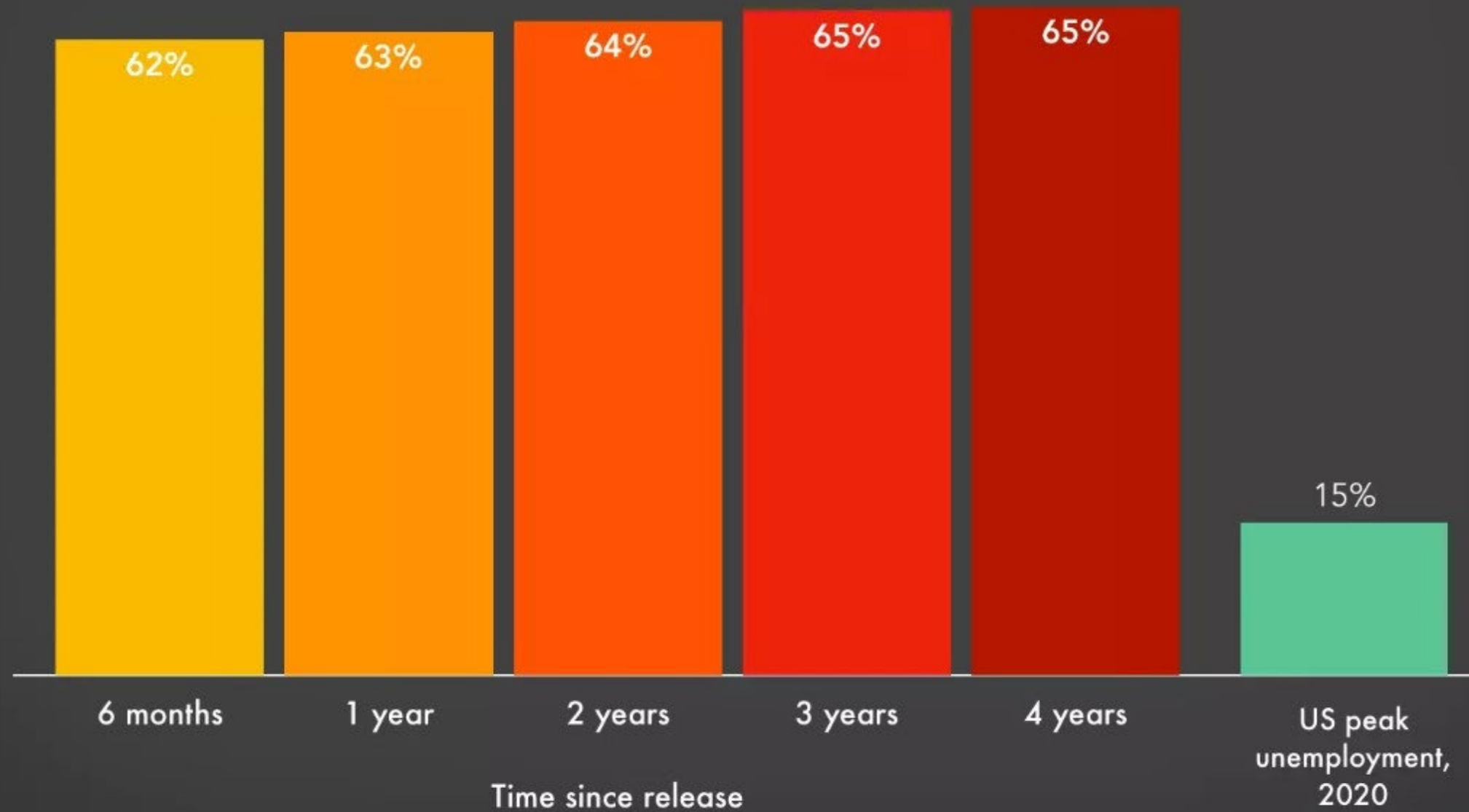
Presión

requisitos de libertad condicional
demostrar su valía
proveer para sí mismo y para la familia



Formerly incarcerated people face alarming rates of joblessness

Percentage of people not employed among a cohort of 51,500 people after their 2010 release from federal prison, compared to the highest recorded U.S. unemployment rate



PRISON
POLICY INITIATIVE

Source: Bureau of Justice Statistics, Employment of Persons Released from Federal Prison in 2010, Table 5, and Congressional Research Service, Unemployment Rates During the COVID-19 Pandemic.




PROMEDIO 3.4 EMPLEOS

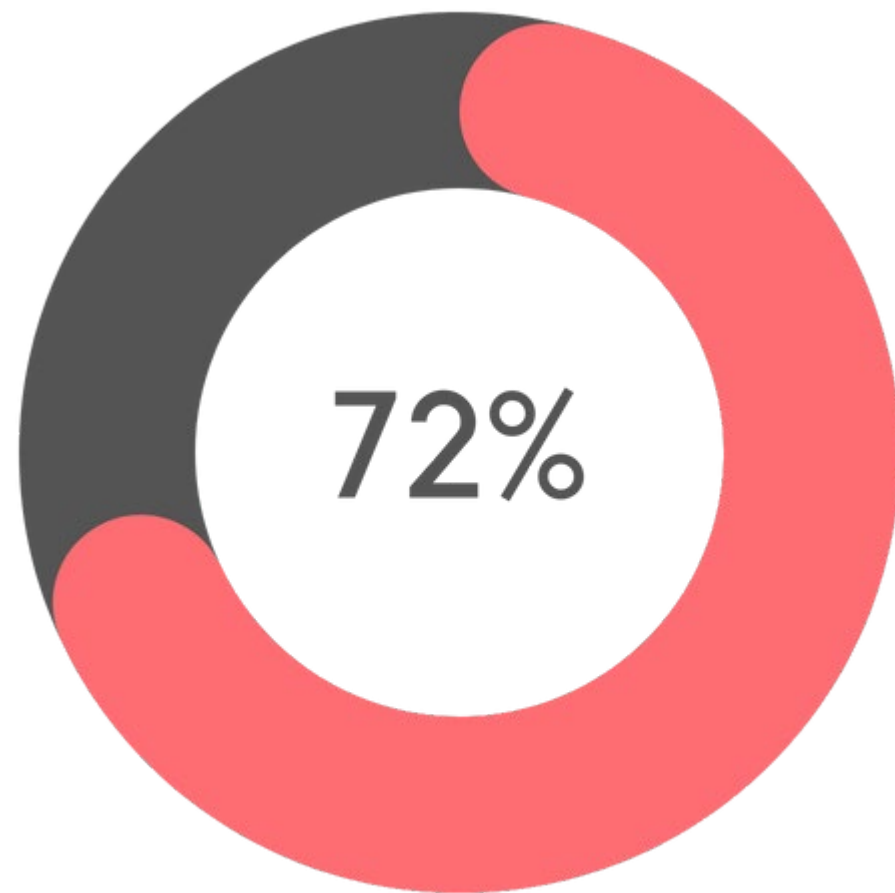
**durante el período de
estudio de 4 años**

*Cuando las personas anteriormente
encarceladas consiguen trabajos,
muchas veces son puestos inseguros,
mal pagados, o temporales.*

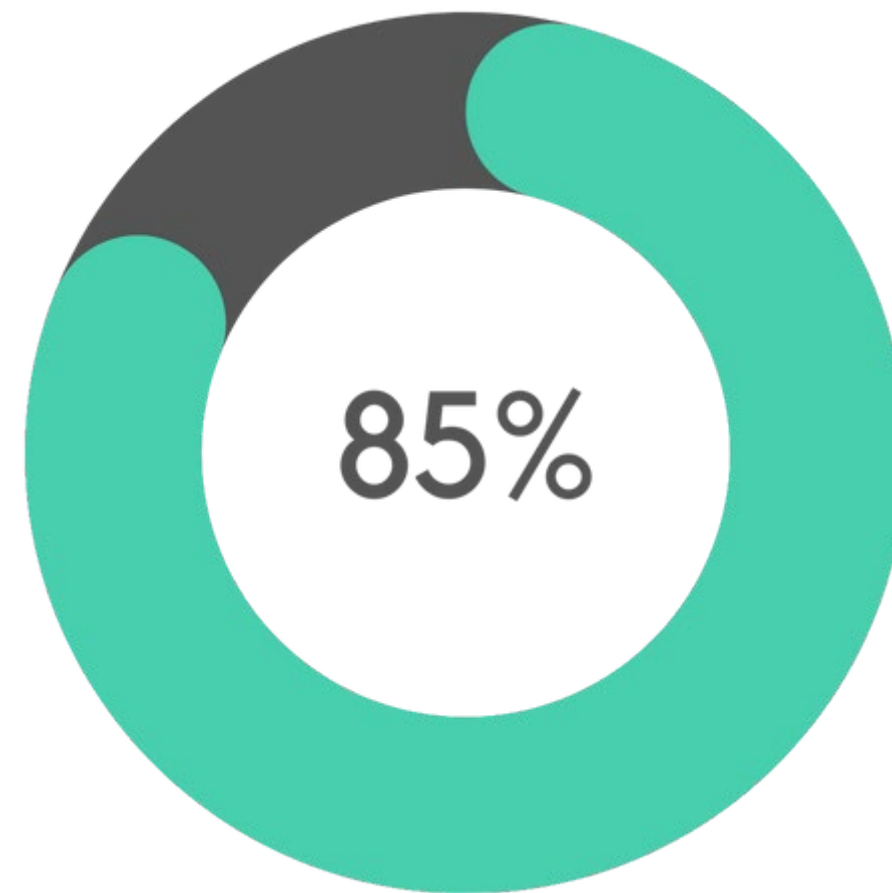
*Asegurar un empleo estable es el
factor de mayor impacto en la
reducción de la reincidencia.*



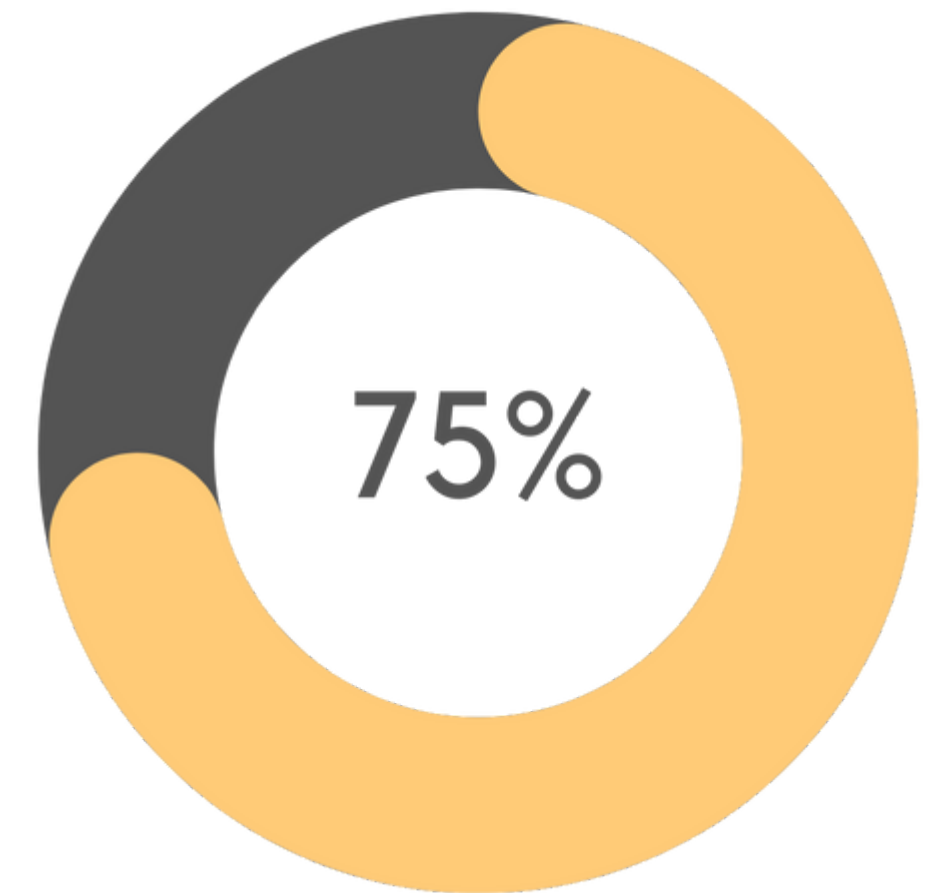
PORCENTAJE DE PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS QUE CALIFICAN A LOS EMPLEADOS CON ANTECEDENTES PENALES "TAN BIEN O MEJOR QUE LOS QUE NO TIENEN UN HISTORIAL DE PENALES



RETENTION



JOB PERFORMANCE



FIABILIDAD



**¿QUÉ PUEDES
HACER?**

RECLUTAMIENTO

Hay una serie de cosas que puede hacer para que el proceso de reclutamiento y contratación sea mejor para las personas anteriormente encarceladas, sin dejar de satisfacer las necesidades de su organización.

APLICACIÓN

ALCANCE DIVERSO

ENTRENAMIENTO



RECLUTAMIENTO

APLICACIÓN

- Elimine cualquier pregunta sobre el historial de condenas o arrestos de la solicitud o el proceso de contratación antes de haber tenido la oportunidad de entrevistar al candidato.
- Incluya declaraciones intencionales en la descripción de su trabajo que alienten a los solicitantes anteriormente encarcelados a postularse.
- Considere intencionalmente qué trabajos requieren verificaciones de antecedentes y qué resultados excluirían a un candidato para el puesto.
- Considere quién en el proceso de contratación tiene acceso a los resultados de la verificación de antecedentes.

BAN^{THE}
BOX 

"Sabemos que hay grandes candidatos que pueden no poseer todas las habilidades que hemos descrito. Nos gustaría saber de usted, incluso si tiene la mayoría (pero no todas) de las habilidades enumeradas. También damos la bienvenida a las solicitudes de personas anteriormente encarceladas y personas con experiencia directa en el sistema legal penal o juvenil".

RECLUTAMIENTO

ALCANCE DIVERSO

- Reflexiona sobre tu estrategia de divulgación y reclutamiento. ¿Es acogedor y amigable para los solicitantes con antecedentes penales?
- Considere asociarse con programas de reingreso u organizaciones sin fines de lucro para anunciar trabajos vacantes.
- Empresas como Honest Jobs, Checkr, Untapped Solutions que conectan a los empleadores con solicitantes con historiales de condenas.
- Considere la comunidad a la que sirve, su personal debe reflejar a la comunidad. Encuentra a las personas donde están.

RECLUTAMIENTO

ENTRENAMIENTO

- Invierta en capacitación general de la justicia, equidad, diversidad, inclusión, y pertenencia contra los prejuicios y la discriminación para su personal, especialmente para aquellos que tienen un papel en el proceso de contratación.
- Proporcionar capacitación y orientación intencional a los gerentes de contratación sobre cómo considerar al candidato mejor calificado para el trabajo y cómo procesar los miedos y la incomodidad que puedan surgir.
- Desafía el estigma y haz que estas normas sean obligatorias en tu lugar de trabajo.

RETENCIÓN

LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO

- Recuerda, ¡la diversidad por sí sola es solo matemáticas!
- Dar voz a los empleados marginados
- Grupos de afinidad
- Reconocer y desafiar los desequilibrios de poder
- Revise sus políticas y procedimientos: ¿cómo está viviendo sus objetivos de inclusión declarados?
- Comprométete con el aprendizaje y la reflexión continuos

INFORMADO SOBRE EL TRAUMA

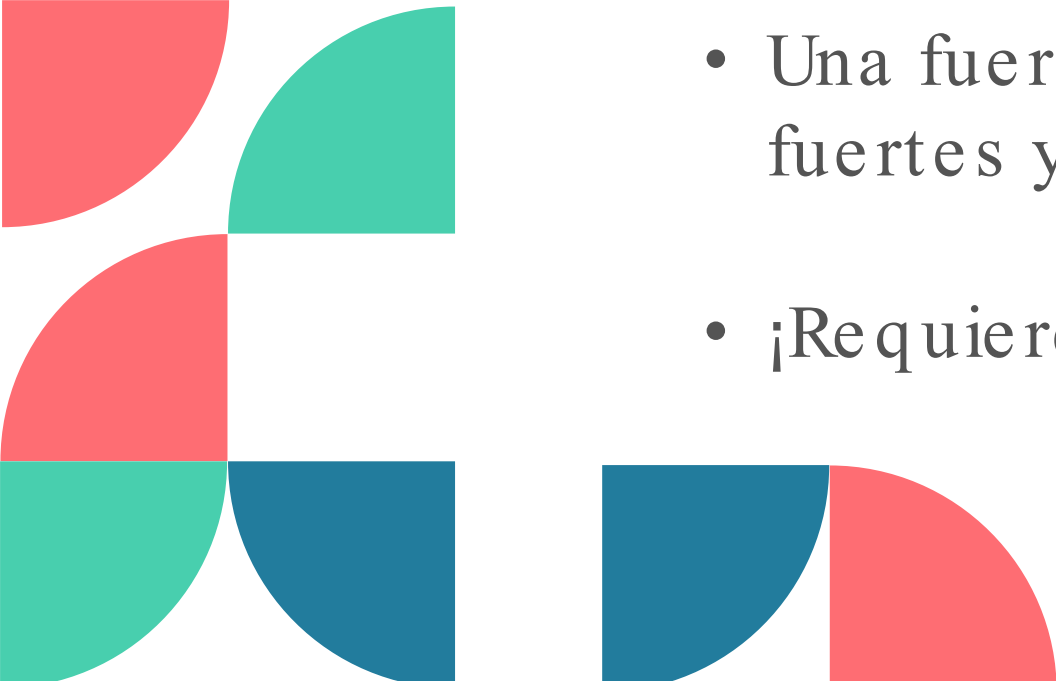
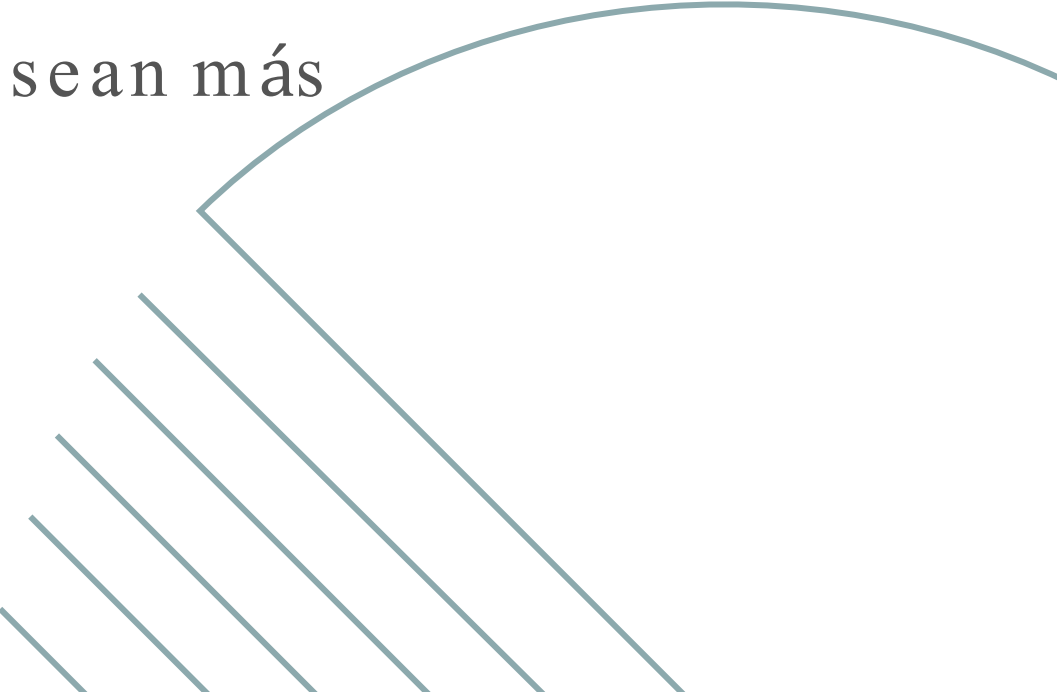
- Respeto a la decisión y a la privacidad
- Seguridad y confianza
- Recuerda que una cosa no define a una persona
- Comunicación clara y transparente
- Ofrece flexibilidad
- Coloque los soportes en su lugar
 - Coaching de vida
 - Trabajadores sociales
 - Programas de mentoría
 - Programas EAP

ENTRENAMIENTO Y CRECIMIENTO

- Incorporación intencionada!!!!
- Considere planes de desarrollo estructurados
- Empoderar a los empleados para que asuman un papel activo en su propia planificación futura
- Invierte en su triunfo profesional
- Ofrecer oportunidades de formación y movilidad ascendente



AL FINAL DEL DÍA...

- Incluir a personas anteriormente encarceladas en sus planes de reclutamiento y retención es una cuestión de derechos civiles y la justicia, equidad, diversidad, inclusividad, y pertenencia
 - Se alinea con la misión y los valores del movimiento de los centros de salud y da como resultado comunidades más fuertes y saludables
 - Una fuerza laboral diversa hace que nuestras instituciones sean más fuertes y más capaces de servir a nuestras comunidades
 - ¡Requiere intencionalidad y no sucede por casualidad!
- 
- 

¿QUIERES APRENDER MÁS?

Recursos para
empleadores

[SHRM's Getting Talent Back to Work Certification](#)
[U.S. Chamber of Commerce: Employer Guide to Second Chance
Hiring Programs and Tax Credits](#)

Lecturas
adicionales

[MIT Sloan Management Review: Unlocking the Potential
of Justice Impacted Talent](#)
[SHRM HR Quarterly: Unlocking Potential](#)

Episodios de
podcast

[Cooleaf Podcast - Beyond the Record: Connecting Ex - Offenders
with Employers](#)
[HR Works Podcast episode](#)
[LA Times Podcast - Now Hiring! Formerly
Incarcerated People](#)



¿QUIERES APRENDER MÁS?

Información sobre la
prohibición de la caja

[Paycor: Ban the Box Laws by State](#)

[Interactive Ban the Box by Jurisdiction](#)



RECURSOS

- https://www.gettingtalentbacktowork.org/wp-content/uploads/2021/05/2021-GTBTW_Report.pdf
- <https://www.prisonpolicy.org/blog/2022/02/08/employment/>
- <https://www.prisonpolicy.org/reports/outofwork.html>
- <https://www.prisonpolicy.org/blog/2024/02/28/releases-sex-state/#releasesbysex>
- <https://www.themarshallproject.org/2021/04/12/what-words-we-use-and-avoid-when-covering-people-and-incarceration>
- <https://www.sentencingproject.org/app/uploads/2022/08/Americans-with-Criminal-Records-Poverty-and-Opportunity-Profile.pdf>
- <https://www.prisonpolicy.org/blog/2020/01/16/percent-incarcerated/>



¡GRACIAS!

Tanya Philip, M.A.

tphilip@clinicians.org

¿PREGUNTAS?



¡Gracias!
¡Por favor, llene la evaluación!





RECURSOS DEL STAR² CENTER

- [Recruitment & Retention Self-Assessment Tool](#)
- [Health Center Comprehensive Workforce Plan Template](#)
- [Equal Pay for Work of Equal Value White Paper](#)
- [Financial Assessment For Provider Turnover Tool](#)
- [Building an Inclusive Organization Toolkit](#)
- [Onboarding Checklist](#)
- [Supporting Mental Health Through Compensation Equity Factsheet](#)
- [C-Suite Toolkit: Health Professions Education & Training for Recruitment and Retention](#)

[Pueden encontrar todo los recursos gratis del STAR² Center aqui](#)

[Suscríbese a nuestro boletín para obtener nuevos recursos, entrenamientos, e información](#)

MAS RECURSOS DEL STAR² CENTER



Cursos virtual del STAR² Center:
chcworkforce.elearning247.com

Videos de ACU y el STAR² Center:
www.youtube.com/channel/UCZg-CFN7Wuev5qNUWt69u0w/feed

Podcast del STAR² Center:
www.chcworkforce.org/web_links/star%c2%b2-center-chats-with-workforce-leaders/



PRÓXIMOS EVENTOS: ¡REGÍSTRESE AHORA!

Apoyando Una Fuerza Laboral Diversa:
Trabajando con Personal que Existen a la
Intersección de Diferentes Identidades

Tercera Sesión: 20 de noviembre a las 15.00 horas

Regístrase aquí: <https://tinyurl.com/2xhf83hp>



MANTENTE EN CONTACTO

[Chcworkforce.org](https://chcworkforce.org)

info@chcworkforce.org

844-ACU-HIRE

