다양성, 형평성, 포용 및 소속감 전략 실행 계획

2025 - 2029

세무부에서의 다양성, 형평성, 포용 및 소속감

다양성, 형평성, 포용성 및 소속감을 우선시하는 것은 세무부 (Department of Revenue, DOR)의 사명을 달성하고 직장과 주 주민 및 납세자를 위해 매우 중요합니다. 다양한 관점은 창의적인 아이디어와 해결책을 이끌어내 우리의 사명을 달성하는 데 기여하는 추가적인 가치를 창출합니다. 행정 명령 22-04: 워싱턴주 형평성 증진 및 인종차별 반대 (Pro-Equity Anti-Racism, PEAR) 계획 및 플레이북은 모든 정부 기관이 PEAR 전략 실행 계획을 수립할 수 있도록 지원합니다. 세무부의 다양성, 형평성, 포용성 및 소속감 (diversity, equity, inclusion, and belonging, DEIB) 전략 실행 계획은 행정 명령 22-04의 기관 요구사항을 충족시킵니다. 다양성, 형평성, 포용성 및 소속감 등의 용어에 대한 정의는 Washington State Glossary for Inclusive and Equitable Workplaces(Washington 주 포용적이고 형평성 있는 직장을 위한 용어집) 을 참조하십시오.

포용 및 소속감 이니셔티브를 통해 당 기관은 다양한 배경의 직원들의 참여를 높일 수 있습니다. 이는 이들의 고객 및 조직에 대한 충성도를 높이고 주 전역의 커뮤니티와 신뢰를 구축하여, 당 기관이 최고 수준의 자발적 규정 준수라는 기관의 비전을 달성할 수 있도록 돕습니다. 이 접근법은 기관 내외에서 생산성을 높이고 개인적인 만족도를 향상하는 데 기여합니다.

다양하고 포용적인 직장은 DOR이 주의 인구 구성을 반영할 뿐만 아니라 당 기관이 서비스를 제공하는 커뮤니티를 더 잘 이해할 수 있도록 해 줍니다. 당 기관은 Washington 주 커뮤니티와의 관계를 구축하고 유지하며, 이들과의 신뢰를 높여 해당 커뮤니티가 세무행정을 더 잘 이해하고, 적극적으로 참여할 수 있도록 해야 합니다. 이를 통해 당 기관이 이 주의 세법을 공정하게 집행하고 공공 서비스의 형평성을 실현할 수 있습니다.

당 기관은 세수가 공정하게 징수되고 주 전역의 모든 커뮤니티에 환원되도록 하여, 주 거주민, 사업체, 교육, 복지 서비스, 의료, 공공 안전 및 천연 자원에 대해 형평성 있는 결과를 달성할 수 있도록 합니다.

당 기관은 다양성이 존중받고 가치있게 여겨지는 포용적이고, 형평성 있으며, 소속감을 느낄 수 있는 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다. 당 기관은 인종, 피부색, 나이, 장애, 성별, 성적 정체성 또는 표현, 종교, 국적, 재향군인 여부 또는 결혼 여부에 관계없이 모든 직원과 고객이 존중 및 지지받는다고 느낄 수 있도록 하기 위해 노력하고 있습니다. 당 기관의 목표는 형평성을 촉진하고 개개인의 고유한 관점과 기여를 포용하는 문화를 만드는 것입니다.

당 기관은 진정한 형평성, 포용성, 소속감을 달성하기 위해서는 지속적인 노력과 의지가 필요하다는 사실을 인지하고 있습니다. 따라서, 당 기관은 본 다양성, 형평성, 포용성 및 소속감(DEIB) 전략 실행 계획을 유지하고 정기적으로 업데이트하여 이러한 영역에서 지속적으로 발전할 수 있도록 노력하고 있습니다. 당 기관은 다양성이 커뮤니티를 강화하고 혁신을 견인한다고 믿으며, 이러한 원칙을 준수하는 이니셔티브를 지속적으로 추진해 나갈 것을 약속합니다.

Equity & Community Partnerships Team (형평성 및 커뮤니티 파트너십 팀)

Executive Division(행정 부서) 내에 소속된 형평성 및 커뮤니티 파트너십 팀은 DEIB 프로그램을 관리하며, 이를 통해 세무부가 수행하는 모든 업무에 DEIB가 통합되도록 합니다.

형평성 및 커뮤니티 파트너십 팀과 DEIB 프로그램은 수석 운영 부국장 Heidi Geathers의 지원을 받습니다.

형평성 및 커뮤니티 파트너십 관리자, Dontae Payne.

Dontae는 과거 주지사실에서 시민권 및 인종 정의 관련 수석 정책 조언가로 근무했습니다. 또한, 그는 주지사의 대외 업무팀 및 주민 서비스 업무에서 근무한 적이 있으며, 미 하원에서 부 지구 디렉터로도 근무한 바 있습니다. Dontae는 또한 Olympia 시 시장으로 재임하고 있으며, 선거 당시 Olympia의 164년 역사상 시장직에 당선되거나 임명된 최초의 흑인 미국인이자 공개적으로 동성애자임을 밝힌 인물이었습니다.

직원 참여 및 소속감 관리자, Joanna Falcatan.

Joanna는 당 기관의 포용성, 다양성 및 형평성 위원회(Inclusion, Diversity, and Equity Committee, IDEC)를 이끌며, 직원 자원 그룹들을 관리하고, 당 기관의 하와이, 아시아, 태평양 섬 출신(Hawaiian, Asian, Pacific Islander, HAPI) 직원 자원 그룹의 행정 스폰서입니다. 당 기관 Human Resources(인사부)와의 파트너십에 더해, 그녀는 기관 전체의 리더 및 직원들과 협업하여 직원 참여 및 소속감을 향상하는 실행 방안을 개발하고 시행합니다. Joanna는 Workforce Empowerment Collaborative(인력 강화 협업체)에 소속되어 있는 등 주 차원에서도 활발히 활동합니다. 그녀는 25년 이상 Washington 주 정부에서 주로 인사 직무를 맡아 근무해 왔으며, 10년 이상 세무부의 일원으로 근무해 왔습니다. Joanna는 계속해서 참여 및 소속감을 증진하기 위한 노력을 통해 직원들의 DEIB 여정을 지원해 나갈 것을 기대하고 있습니다.

고객 참여 및 형평성 관리자, Perla Gamboa.

Perla는 주정부에서 일하기 전에는 Tacoma Commission on Immigrant and Refugee Affairs(Tacoma 이민자 및 난민 문제 위원회)의 커미셔너로 근무했으며, 6년 동안 Pacific Lutheran 대학교에서 히스패닉학을 가르쳤습니다. 지난 12년 동안 그녀가 주 정부에서 한 일들은 형평성에 대한 깊은 헌신을 바탕으로 했으며, 커뮤니티 참여, 접근 및 접근성, 포용성을 높이는 정책에 집중해 왔습니다. Office of Equity(평등부)에서 언어 접근성 관리자로 1년을 근무한 뒤 Perla는 DOR로 돌아와 DEIB 프로그램의 외부 구성요소들을 이끌고 있습니다. Perla는 이 직무에서 Customer Experience and Communications Division(고객 경험 및 커뮤니케이션 부서)와 긴밀히 협업해 커뮤니티의 목소리와 고객의 의견이 DOR 절차에 의미 있게 반영되도록 합니다. Perla는 또한 DOR의 접근성 코디네이터 역할도 맡고 있습니다.

DEIB 프로그램

세무부의 목표는 우리 주와 우리가 서비스를 제공하는 사람들의 다양성을 반영하는 것입니다. 이를 위해 당 기관은 DEIB 프로그램을 확장했습니다. 이 프로그램은 다음을 기반으로 합니다.

- 교육, 채용 및 직원 유지를 포함하는 내부적인 중점 및 책임성.

- 포용성, 다양성 및 형평성 위원회(IDEC), 직원 자원 그룹들 및 DEIB 챔피언과 같은 사람 중심의 노력을 포함한 문화적 역량과 소속감.
- PEAR/Impact 팀, Business Advisory Council(사업 자문 위원회), 원주민 부족 파트너십 Tribal Partnership Program (원주민 부족 파트너십 프로그램)

DEIB 관련 업무를 발전시키고 기념하는 것은 중요합니다. 각 부서에서는 계속해서 DEIB 트래커 (영문) 를 통해 우리의 노력을 점검하고 평가할 것입니다.

DEIB 기반 및 전략 요약

세무부는 모든 주 주민과 기업에 공평하게 서비스를 제공하는 포용적이고, 공정하며, 투명한 조세 제도를 조성하기 위해 헌신하는 세무 행정 기관입니다. 본 DEIB 전략 실행 계획은 공평성을 기관 운영과 서비스 제공의 최우선에 두기 위한 우리의 목표, 전략, 그리고 실행 과제를 제시합니다.

당 기관의 DEIB 프로그램은 기관 전체의 부서들과 협력하여 우리 주와 당 기관이 서비스를 제공하는 주민들의 다양성을 더욱 충실히 반영합니다. 세무부에 소속된 사람들, 그리고 세무부가 서비스를 제공하는 커뮤니티에 대한 존중과 소속감을 구축하기 위해, 프로그램에는 세 가지 핵심 영역이 있습니다.

- 내부적인 집중 및 책임성
- 문화적 역량과 소속감
- 고객 및 커뮤니티 참여.

DEIB 기반 차트

DEIB 기초 체계도는 세무부의 주요 역점 분야를 파악하기 위해 제작되었습니다. 세무부의 각 부서는 아래 기관 DEIB 기반 차트에 식별된 영역에 대한 전략 및 성과 측정 방법을 개발할 것입니다.

내부 집중 및 책임성		문화적 역량 및 소속감	고객 및 커뮤니티 참여	
취업	교육	환영하는 직장 - IDEC - 직원 자원 그룹들 (Employee Resource Groups, ERGs)	고객 알기 - PEAR 팀	다양한 고객들과 소통하는 방식 - 사업체 지원 서비스 - 비영리 서비스 - 접근성
고용	워싱턴주 기업서비스부 (Department of Enterprise Services, DES) 교육 계획	문화	인구통계학	언어 접근성 및 번역
유지	자기주도형 교육 계획	다양성	사업체 자문 위원회	납세자 교육
홍보 기회	DOR 코어 모듈	기념	당 기관이 고객에게 미치는 영향	공평한 대우

공평성 및 커뮤니티 파트너십 팀은 수립된 목표에 대한 책임성을 확보하고, 전략을 수립 및 실시하고, 부서 리더십 및 직원, 직원 자원 그룹들, 고객 및 기타 추가적으로 식별된 이해당사자와 협력을 통해 원하는 성과를 달성할 것입니다.

DEIB 전략 실행 계획

DEIB 전략 실행 계획은 더 공정하고 정당한 조세 제도를 운영하고자 하는 세무부의 의지를 나타냅니다. 접근성, 공정성, 커뮤니티 참여, 인력 다양성, 책임성에 집중하여 이 팀은 모든 납세자, 주 주민, 그리고 지역사회에 지속적인 긍정적인 변화를 만들어내고자 합니다. 이 계획은 효과적으로 운영되고 새롭게 발생하는 필요와 과제에 적절히 대응할 수 있도록 정기적으로 검토하고 업데이트합니다.

비전

모든 개인 및 사업체가 배경이나 사회경제적 지위와 관계없이 자원, 기회 및 혜택에 공평하게 접근할 수 있는 세무 시스템을 위해 노력함으로써 공정하고 정의로운 사회에 기여하고, 세무행정 및 공공 서비스의 신뢰받는 리더가 되어 가장 높은 수준의 자발적 규정 준수를 달성하는 것. 세무부는 Washington 주 커뮤니티가 세무 행정을 더 잘 이해하고 당 기관이 Washington 주의 세법을 공정하게 집행하고 공공 서비스의 형평성을 실현하는 과정에 적극적으로 참여할 수 있도록 Washington 주 커뮤니티와 지속적으로 관계를 구축하고 신뢰를 유지해야 합니다.

DEIB 전략

1. 다양하고 포용성 있는 직원 조성(기관 내부 집중)

2. 조세 정책 및 행정에서의 공평성 촉진(기관 외부 집중)

3. 지역사회 소통 및 대외 협력 강화

4. 접근성 및 포용성 개선

5. 책임성 및 투명성 보장

당 기관의 DEIB 이니셔티브 접근 방식(어떻게 실행할 것인가?)

1. 정책 검토 및 개혁

- 기존 세무 정책에 대한 종합적인 검토를 수행해 형평성 문제를 식별하고시정합니다.
- 정책 입안자 및 이해당사자와 협업해 형평성 있는 세무 법안을 개발합니다.

2. 데이터 수집 및 분석

- 데이터 수집 방법을 개선해 인구통계학 정보를 더 정확하게 파악하고 납세자 및 고객 간의 격차를 식별합니다.
- 기관 DEIB 대시보드 등과 같은 데이터 기반 인사이트를 활용해 의사결정 및 정책 개발을 지원합니다. 다양성 대시보드는 DEIB 실무자 및 기관 리더 및 기타 직원이 DOR 인력 다양성을 높이기 위한 성과를 추적할 수 있도록 합니다.

3. 교육 및 문화적 역량 및 소속감

- 주지사의 행정명령에 명시된 바와 같이 모든 직원이 의무적인 형평성 교육 프로그램을 이수하도록 합니다.
- 다양성, 형평성, 포용성 및 소속감에 집중하는 지속적인 학습 및 개선 문화를 계속해 구축하여 문화적 역량을 갖춘 직원을 만들어냅니다
- 다양한 문화의 주요 기여, 기념일 및 공휴일을 기념하고 인정합니다.

포용성, 다양성 및 공정성 위원회(IDEC) 및 직원 자원 그룹들과 계속 협력합니다.

4. 커뮤니티 파트너십 및 이해당사자 협업

- 커뮤니티 파트너십 분석을 수행하고 옹호 조직 및 비즈니스 리더를 포함한 다양한 이해당사자, 커뮤니티와 협력하여 형평성 있는 해결책을 함께 만들어 나갑니다.
- 자문 위원회를 수립해 형평성 이니셔티브에 대한 지속적인 피드백 및 지침을 제공합니다.

5. 자원 할당

- 기관 리더는 직원들이 기관 DEIB 전략의 발전에 기여할 수 있도록 업무 시간을 활용하는 것을 권장 및 허용할 것입니다.
- 형평성 이니셔티브를 지원하고 소외된 커뮤니티의 필요에 대응하는 자원 할당을 우선시합니다.
- 조세 형평성을 촉진하는 프로그램 및 서비스에 대한 자금 제공을 확보합니다.

6. 소통

- 기관의 언어 접근성 노력을 개선합니다.
- DEIB 전략 및 접근법에 대한 분기별로 지속적으로 이루어지는 기관 직원과의 소통.
- 최고 수준의 자발적 규정 준수 수준를 달성하는 것의 중요성을 고객들에게 소통하는 것. 이는 당 기관이 Washington 주의 세법을 공평하고 공정하게 집행해 모든 주 커뮤니티가 기회를 가질 수 있게 해 줄 것입니다. 이 접근법은 납세자가 세무부가 세수를 징수하는 이유와 해당 세수가 모든 Washington 주민을 위한 서비스 및 자원을 제공하는 데 사용된다는 것을 이해하는 데 도움이 됩니다.

DEIB가 기관의 목표를 지원

기관 목표

인력 관리: 최고의 팀을 유치 및 계발.

DEIB 전략: 포용성 있는 인력을 촉진.

의도된 결과

- Washington 주에서 당 기관이 서비스를 제공하는 인구 집단을 반영하는 다양한 인력.
- 포용성 있고 직원 및 고객의 소속감을 우선시하는 업무 환경 유지.

업무 노력

- 이미 완료되었거나 진행 중인 업무 상태를 평가.
- 당 기관의 편견 방지 교육 및 멘토십 프로그램을 지속적으로 개선.
- 당 기관의 부서 내 다양성을 향상시키는 채용, 직원 유지 및 승진 전략을 검토하고 개선.
- 법률 및 기관 정책에 따라 보호 대상 집단을 시작으로 추가 교육 개발.
- 성과 및 부서 전략 개발.
- 모든 직원에게 지속적인 형평성 교육 및 전문 개발 기회를 제공.
- 기관의 직원 참여 설문조사 결과를 검토.
- 직원 자원 그룹들(ERGs)을 출범해 다양한 직원 커뮤니티를 지원.
- 문화 인식 행사 및 인정 활동을 통해 다양성을 기념.
- 포용적인 관리 및 팀 구축에 중점을 둔 리더십 교육을 제공.
- 모든 관리자 및 수퍼바이저의 성과 평가에 DEIB 목표 및 측정 지표를 포함.
- 현 직원에 대한 포괄적인 인구통계학적 분석을 수행해 격차를 식별.
- 특정 대상 채용을 위해 다양한 전문 조직 및 교육 기관과 파트너십 체결.
- 대표성이 낮은 직원을 위한 당 기관의 멘토십 및 스폰서십 프로그램을 분석 및 개선.
- 다양한 고용 패널 및 형평성 기반 채용 과정을 도입해 편견을 최소화.

기관 목표

세무 및 프로그램 관리: 단순화, 교육, 집행.

DEIB 전략: 세무 정책 및 행정에서 공정성을 촉진.

의도된 결과

- 서로 다른 인구통계학적 집단 간 세금 부담 간극 감소.
- 자발적인 규정 준수를 높인다는 기관 비전을 달성하기 위하여 성과 개선.

업무 노력

- 행정 및 정책 작업에 사용할 표준화된 형평성 프레임워크를 개발 및 공유.

- 기존 정책 및 세무 행정 관행을 검토해 불형평성 및 개선 기회를 식별.
- Washington 주민에 대한 형평성을 강화하는 정책 또는 과정 변경사항을 권고.
- 조세 형평성 우려사항을 식별 및 보고하는 것과 관련된 신규 및 기존 직원을 대상으로 하는 표준화된 교육을 개발.

기관 목표

고객 경험: 관계 구축. 성공하기 위한 힘을 제공.

DEIB 전략: 커뮤니티 참여 및 대민 활동 강화.

의도된 결과

- 다양한 커뮤니티와 더 강력한 관계 구축.
- 소외된 커뮤니티와의 신뢰 개선.

업무 노력

- 대표성이 낮은 집단의 필요를 더 잘 이해하고 이에 대응하기 위해 커뮤니티 조직과 파트너십 체결.
- 대상별 홍보 프로그램을 통해 납세자 권리 및 책임에 대한 공공 인식 및 교육 개선.
- 커뮤니티 포럼 및 경청 세션 주최.
- 서비스가 형평성 있고 포용적이도록 정기적으로 평가 및 조정.

기관 목표

고객 경험: 관계 구축. 성공하기 위한 힘을 제공.

DEIB 전략: 책임성 및 투명성 확보. 접근성 및 포용성 개선.

의도된 결과

- 명확하고 솔직한 소통과 정보에 대한 접근성을 통해 공적인 신뢰 개선.
- 장애가 있는 사람의 서비스에 대한 접근성 개선.

업무 노력

- 당 기관의 언어 접근성 노력 개선.
- 형평성 목표에 대한 성과를 추적하기 위한 측정 지표 및 보고 메커니즘 수립.
- 부서의 형평성 이니셔티브 및 결과에 대한 보고서 발행.
- DEIB 팀은 기관 내 각 부서가 개발한 DEIB 정책, 목표 및 전략에 대해 각 부서에 책임 부과.
- 시설과 서비스에 대한 접근성을 개선하도록 업그레이드.
- 장애가 있는 사람과 영어가 모국어가 아닌 사람을 포함한 다양한 인구 집단이 모든 소통 및 서비스를 이용할 수 있도록 보장.
- 2026년 4월까지 디지털 접근성 표준 웹 콘텐츠 접근성 가이드라인 (Web Content Accessibility Guideline, WCAG 2.1) 달성.

기관 목표

혁신 촉진: 가치를 창출하는 아이디어.

DEIB 전략: 생각의 다양성을 이용하고 창의력 있는 솔루션 및 접근성을 권장.

의도된 결과

- 직원들이 생각의 다양성을 존중하고 활용해 혁신의 문화를 조성하는 데 기여.
- 인공지능 (Artificial Intelligence, AI) 을 실용적으로 사용해 형평성에 대한 잠재적인 위험을 모니터링.

업무 노력

- 직원들은 창의적인 문제 해결 및 개선된 결과로 이어지는 다양한 관점과 아이디어를 사용하는 것을 권장하는 환경을 조성해야 합니다.
- 세금 절차를 간소화해 복잡성을 줄이고 모든 납세자들의 이해를 개선합니다.

타임라인 및 이정표(2025-2029)

제1년: 기초 구축

- 인구통계학적 분석, 지속적 형평성 분석 및 최초 DEIB 교육 실시.
- 포용성, 다양성 및 공정성 위원회에 DEIB 전략 및 이니셔티브에 대한 피드백 자문.
- 새 직원 자원 그룹들에 대한 지원 및 출범 유지.

제2년: 도입 및 통합

- 특정 대상 채용 및 커뮤니티 참여 이니셔티브 시작.
- 지속되는 형평성 분석 결과를 기반으로 정책 변화를 도입.
- 직무 설명에 형평성 역량이 수립됨.

제3년: 평가 및 조정

- DEIB 성과의 중간 검토를 수행.
- 데이터 및 피드백을 기반으로 전략 및 행동을 조정.
- 인사이트를 기반으로 커뮤니티 파트너십 및 서비스 제공을 개선.

제4년: 확장 및 혁신

- DEIB 목표를 발전시키기 위해 새 이니셔티브 및 혁신적인 관행을 검토.
- 성공적인 프로그램을 확장하고 우수 관행을 기타 부서에 공유.
- 성과 모니터링, 평가 및 보고 지속.
- DEIB 전략 실행 계획에 대한 철저한 검토 및 업데이트.

제5년: DEIB 전략 실행 계획 업데이트

- 다음 5년 기간을 준비하기 위한 종합적인 업데이트를 실시합니다.
- DOR 전략 사업 계획 형평성 검토.

도움이 필요하거나 이 서류의 대체 형식을 요청하려면 DOR 웹사이트 dor.wa.gov를 방문하거나 360-705-6705 번으로 전화하시기 바랍니다. 텔레타이프(TTY) 사용자는 711번으로 전화해 Washington 중계 서비스를 이용하실 수 있습니다.