# Стратегический план действий по разнообразию, равенству, инклюзивности и принадлежности

2025–2029

# Разнообразие, равенство, инклюзивность и принадлежность в Налоговой службе

Приоритет вопросам разнообразия, равенства, инклюзивности и принадлежности имеет решающее значение для реализации миссии Налоговая служба штата (Department of Revenue, DOR), для нашей рабочей среды, а также для жителей штата и налогоплательщиков. Разнообразие точек зрения способствует развитию, стимулируя появление творческих идей и решений, которые помогают нам более эффективно выполнять нашу миссию. Указ № 22-04: План по обеспечению равенства и борьбе с расизмом штата Washington (Washington State Pro-Equity Anti-Racism, PEAR) и руководство по его реализации направлены на оказание поддержки всем ведомствам в разработке Стратегического плана действий в рамках PEAR. Стратегический план действий Налоговой службы штата по разнообразию, равенству, инклюзивности и принадлежности (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging, DEIB) соответствует требованиям, предъявляемым к ведомству в соответствии с Указом №22-04. Определения таких терминов, как «разнообразие», «равенство», «инклюзивность» и «принадлежность», см. в Washington State Glossary for Inclusive and Equitable Workplaces (Глоссарий штата Washington по вопросам инклюзивных и справедливых рабочих мест)

Благодаря инициативам, направленным на инклюзивность и укрепление чувства принадлежности, мы способствуем более активному вовлечению сотрудников из самых разных слоев общества. Это укрепляет их лояльность по отношению к нашим клиентам и организации, а также способствует укреплению доверия со стороны сообществ штата, что помогает нам реализовать видение нашего ведомства, направленное на достижение наивысшего уровня добровольного соблюдения требований. Такой подход способствует повышению эффективности работы и усилению личного удовлетворения как внутри ведомства, так и за его пределами.

Разнообразная и инклюзивная рабочая среда позволяет DOR не только отражать состав населения штата, но и лучше понимать сообщества, которым мы служим. Нашему ведомству необходимо налаживать и поддерживать отношения с и укреплять доверие местных сообществ штата Washington, чтобы они лучше понимали принципы налогового администрирования и принимали активное участие в этой работе, что позволит нашему ведомству справедливо применять налоговое законодательство нашего штата и обеспечивать равенство в сфере общественных услуг

Мы обеспечим справедливый сбор доходов и их распределение между сообществами штата, чтобы добиться равных результатов для жителей штата, бизнесов, учреждений образования, социальных услуг, здравоохранения, общественной безопасности и рационального использования природных ресурсов во всех сообществах штата Washington.

Мы стремимся создавать инклюзивную, справедливую и сплоченную среду, в которой разнообразие поощряется и ценится. Мы стремимся к тому, чтобы все сотрудники и клиенты, независимо от расы, цвета кожи, возраста, физических возможностей, пола, гендерной идентичности или самовыражения, вероисповедания, национального происхождения, статуса ветерана или семейного положения, чувствовали уважение и поддержку. Наша цель — создать корпоративную культуру, которая способствует равенству и учитывает уникальные взгляды и вклад каждого сотрудника.

Мы понимаем, что для достижения подлинного равенства, инклюзивности и принадлежности требуются постоянная приверженность и активные усилия. Поэтому мы стремимся поддерживать и регулярно обновлять данный Стратегический план действий по разнообразию, равенству, инклюзивности и принадлежности (DEIB), чтобы обеспечить постоянный прогресс в этих сферах. Мы убеждены, что разнообразие укрепляет наше сообщество и стимулирует инновации, и обязуемся и впредь продвигать инициативы, направленные на поддержание этих принципов.

# Equity & Community Partnerships Team (Отдел по вопросам равенства и взаимодействия с сообществом)

Отдел по вопросам равенства и взаимодействия с сообществом, входящий в состав Executive Division (Исполнительного подразделения), курирует программу DEIB, которая обеспечивает внедрение принципов DEIB во всех аспектах деятельности Службы.

Отдел по вопросам равенства и взаимодействия с сообществом, а также программу DEIB курирует старший помощник директора по оперативной деятельности Heidi Geathers.

### Менеджер по вопросам равенства и взаимодействия с сообществом Dontae Payne.

Ранее Dontae занимал должность старшего советника по вопросам гражданских прав и расовой справедливости в аппарате губернатора. Кроме того, он работал в группе по внешним связям губернатора и в отделе по работе с избирателями, а также занимал должность заместителя районного директора в Палате представителей США. Dontae также занимает должность мэра города Olympia и на момент избрания был первым афроамериканцем и открытым геем, избранным или назначенным на пост мэра за всю 164-летнюю историю Olympia.

### Менеджер по вовлечению и сплочению сотрудников, Joanna Falcatan.

Joanna возглавляет комитет агентства по инклюзивности, разнообразию и равенству (Inclusion, Diversity, and Equity Committee, IDEC), курирует группы поддержки сотрудников и является исполнительным спонсором нашей группы поддержки сотрудников из числа представителей Гавайев, Азии и островов Тихого океана (Hawaiian, Asian, Pacific Islander, HAPI). Помимо сотрудничества с нашим отделом кадров, она взаимодействует с руководителями и сотрудниками всего ведомства с целью разработки и внедрения методов, способствующих повышению вовлеченности сотрудников и укреплению их чувства принадлежности к коллективу. Joanna также ведет активную деятельность на уровне штата, в частности, является членом организации Workforce Empowerment Collaborative (Кооператив возможностей сотрудников). Она работает в органах власти штата Washington более 25 лет, в основном на должностях, связанных с управлением персоналом, и уже более 10 лет является сотрудницей Департамента доходов. Joanna рада возможности и дальше поддерживать сотрудников в достижении целей DEIB посредством мероприятий, направленных на повышение вовлеченности и сплоченности.

### Менеджер по равенству и вовлеченности клиентов, Perla Gamboa.

До начала государственной службы Perla занимала должность члена Commission on Immigrant and Refugee Affairs (Комиссия по делам иммигрантов и беженцев) города Tacoma, а также в течение шести лет преподавала испанистику в университете Pacific Lutheran. На протяжении последних 12 лет в своей работе в органах государственной власти она руководствовалась глубокой приверженностью принципам равенства, уделяя особое внимание участию общественности, доступу и доступности, а также мерам, способствующим расширению инклюзивности. Проработав год в должности менеджера по языковой доступности в Office of Equity (Управление по вопросам равенства), Perla вернулась в DOR, чтобы возглавить работу с внешними компонентами программы DEIB. В этой должности она тесно работает с сотрудниками Customer Experience and Communications Division (Отдел по работе с клиентами и коммуникациям), чтобы мнения общественности и отзывы клиентов значимым образом влияли на работу DOR. Perla также работает координатором по доступности DOR.

## Программа DEIB

В Департаменте мы стремимся отражать многообразие нашего штата и людей, которым мы служим. Поэтому мы расширили нашу программу DEIB. В основу программы входит:

- Внутренняя ориентация и подотчетность, включая обучение, набор персонала и удержание сотрудников.
- Культурная компетентность и чувство принадлежности, включая инициативы, ориентированные на человека, такие как наш Комитет по вопросам инклюзивности, разнообразия и равенства (IDEC), группы поддержки сотрудников и лидеры DEIB.
- Взаимодействие с клиентами и местным сообществом, включая нашу команду PEAR/эффективности, Business Advisory Council (Деловой консультативный совет), программу Tribal Partnerships (Партнерство с племенами), а также меры по обеспечению языковой доступности.

Важно отмечать и признавать нашу работу с DEIB. Подразделения службы будут и впредь отслеживать и анализировать результаты нашей работы с помощью системы DEIB Tracker (На английском).

## Основы и стратегическое описание DEIB

Департамент — это ведомство налогового управления, стремящееся к созданию инклюзивной, справедливой и прозрачной налоговой системы, которая на равных условиях обслуживает всех жителей и бизнесы штата. В настоящем Стратегическом плане действий DEIB изложены наши цели, стратегии и меры, направленные на то, чтобы принцип равенства занимал центральное место в нашей деятельности и предоставлении услуг.

Программа DEIB ведомства осуществляется в сотрудничестве с подразделениями ведомства с целью более полного отражения разнообразия нашего штата и людей, которым мы служим. Для воспитания уважения и чувства принадлежности у всех сотрудников Департамента и в сообществах, которым мы служим. В программе есть три основных области:

- Внутренняя ориентация и подотчетность.
- Культурная компетентность и принадлежность.
- Вовлеченность клиентов и сообщества.

## Таблица основных принципов DEIB

Таблица основных принципов DEIB была разработана с целью определения приоритетных направлений деятельности службы. Каждое подразделение Департамента будет разрабатывать стратегии и показатели эффективности в областях, указанных в приведенной ниже таблице основных принципов DEIB.

| Внутренняя ориентация и подотчетность | | Культурная компетентность и принадлежность | Вовлеченность клиентов и сообщества | |
|---|---|---|---|---|
| Наем | Обучение | Дружественная рабочая среда<br>- IDEC<br>- Группы поддержки сотрудников (Employee Resource Groups, ERGs) | Знание наших клиентов<br>- Команда PEAR | Как мы работаем с разнообразными клиентами<br>- Службы поддержки бизнеса<br>- Некоммерческие службы<br>- Доступность |
| Поиск сотрудников | План обучения Департамента корпоративных услуг (Department of Enterprise Services, DES) | Культура | Демография | Языковая доступность и перевод |
| Удержание | Самостоятельные планы обучения | Разнообразие | Информационно-консультативные комитеты | Просвещение налогоплательщиков |
| Возможности для продвижения | Основные модули DOR | Отмечание | Наше влияние на клиентов | Справедливое обращение |

Отдел по вопросам равенства и взаимодействия с сообществом будет обеспечивать подотчетность в отношении поставленных целей, разрабатывать стратегии и следить за их выполнением для достижения желаемых результатов посредством консультаций с руководством подразделений и сотрудниками, группами поддержки сотрудников, клиентами и любыми другими выявленными заинтересованными сторонами.

# Стратегический план действий DEIB

Стратегический план действий DEIB отражает стремление Департамента к созданию более справедливой и равноправной налоговой системы. Уделяя особое внимание доступности, справедливости, вовлечению сообщества, разнообразию кадров и подотчетности, отдел стремится добиться устойчивых позитивных изменений в интересах всех налогоплательщиков, жителей штата и местных сообществ. Данный план будет регулярно пересматриваться и обновляться с целью обеспечения его эффективности и способности оперативно реагировать на возникающие потребности и вызовы.

## Цель

Достичь максимального уровня добровольного соблюдения налогового законодательства, став авторитетным лидером в сфере налогового администрирования и общественных служб, стремясь к созданию налоговой системы, в которой все граждане и бизнесы, независимо от их происхождения или социально-экономического статуса, имеют равный доступ к ресурсам, возможностям и льготам, что способствует формированию справедливого и равноправного общества. Служба должна и впредь укреплять и поддерживать отношения и доверие с местными сообществами штата Washington, чтобы они лучше понимали принципы налогового администрирования и принимали полноценное участие в процессе справедливого применения налогового законодательства штата Washington и обеспечения равенства в сфере общественных услуг.

## Стратегии DEIB

### 1. Содействие формированию разнообразного и инклюзивного коллектива (внутренний приоритет ведомства)

### 2. Содействие обеспечению справедливости в налоговой политике и налоговом администрировании (внешний приоритет ведомства)

### 3. Укрепление взаимодействия с местным сообществом и расширение информационно-просветительской деятельности

### 4. Улучшение доступности и инклюзивности

### 5. Обеспечение отчетности и открытости

## Наш подход к инициативам DEIB (Как мы будем над этим работать?)

### 1. Оценка и реформа политик

- Проведение всестороннего анализа действующей налоговой политики с целью выявления и устранения несправедливостей.
- Сотрудничество с лицами, ответственными за формирование политики, и заинтересованными сторонами в целях разработки справедливого налогового законодательства.

### 2. Сбор и анализ данных

- Усовершенствование методов сбора данных для более точного отражения демографической информации и выявления неравенства в отношении налогоплательщиков и клиентов.
- Использование аналитических выводов, основанных на данных, для обоснования принятия решений и разработки политики, например, с помощью информационной панели DEIB ведомства. Информационная панель по вопросам разнообразия позволяет специалистам по DEIB, руководителям ведомства и другим сотрудникам отслеживать прогресс в деле повышения разнообразия персонала DOR.

### 3. Обучение и культурная компетенция и принадлежность

- Прохождение обязательных программ обучения по вопросам равенства для всех сотрудников в соответствии с распоряжениями губернатора.

- Продолжение формирования культуры непрерывного обучения и совершенствования, ориентированной на разнообразие, равенство, инклюзивность и принадлежность, с целью подготовки сотрудников, обладающих культурной компетенцией.
- Отмечание и/или признание значимых вкладов, юбилеев и праздников различных культур.

Продолжение взаимодействия с Комитетом по вопросам инклюзивности, разнообразия и равенства (IDEC) и группами поддержки сотрудников.

## 4. Сотрудничество с местным сообществом и взаимодействие с заинтересованными сторонами

- Анализ партнерских отношений с местным сообществом и взаимодействие с различными заинтересованными сторонами и сообществами, включая правозащитные организации и лидеров бизнеса, с целью совместной разработки справедливых решений.
- Создание консультативных комитетов для обеспечения постоянной обратной связи и предоставления рекомендаций по инициативам в области равенства.

## 5. Распределение ресурсов

- Руководство ведомства будет поощрять и разрешать сотрудникам использовать рабочее время для содействия реализации наших стратегий DEIB.
- Уделение приоритетного внимания выделению бюджетных средств на поддержку инициатив, направленных на обеспечение равенства, и удовлетворение потребностей социально ограниченных сообществ.
- Обеспечение финансирования программ и служб, способствующих налоговой справедливости.

## 6. Коммуникация

- Улучшение наших усилий по языковой доступности.
- Ежеквартальное обсуждение стратегий и подходов в области DEIB с сотрудниками ведомства.
- Обсуждение с нашими клиентами важности достижения максимального уровня добровольного соблюдения требований. Это позволит нам и впредь стремиться к справедливому и равноправному применению налогового законодательства штата Washington, чтобы обеспечить равные возможности для всех сообществ штата.  Такой подход помогает налогоплательщикам понять, почему ведомство взимает доходы, и что они используются для предоставления услуг и ресурсов всем жителям штата Washington.

# DEIB поддерживает цели ведомства

## Цель ведомства

**Управление персоналом: Привлечение и развитие лучших команд.**

**Стратегия DEIB: Развитие инклюзивного коллектива.**

## Ожидаемые результаты

- Разнообразный коллектив, отражающий состав населения штата Washington, которому мы служим.
- Создание рабочей среды, которая способствует инклюзивности и ставит на первое место чувство принадлежности сотрудников и клиентов.

## Рабочие усилия

- Оценка хода выполнения уже завершенных или ведущихся работ.
- Продолжение совершенствования наших программ обучения по борьбе с предвзятостью и программ наставничества.
- Анализ и усовершенствование наших стратегий найма, удержания персонала и продвижения по службе, способствующие повышению разнообразия в службе.
- Разработка дополнительных программ обучения, начиная с защищенных групп в соответствии с законодательством и политикой ведомства.
- Создание стратегий эффективности и подразделений
- Обеспечение постоянного обучения по вопросам равенства и возможности профессионального развития для всех сотрудников.
- Оценка результатов опроса ведомства об уровне вовлеченности сотрудников.
- Создание группы поддержки сотрудников (ERGs) для оказания поддержки разнообразным сообществам сотрудников.
- Признание разнообразия и организация мероприятий, направленных на повышение осведомленности о культурах.
- Проведение тренингов по лидерству, ориентированных на инклюзивное управление и сплоченность сотрудников.
- Включение целей и показателей DEIB в оценку эффективности работы всех руководителей и непосредственных начальников.
- Проведение всестороннего демографического анализа нынешнего персонала с целью выявления пробелов.
- Выстраивание партнерских отношений с различными профессиональными организациями и образовательными учреждениями для целенаправленного поиска сотрудников.
- Проведение оценки и совершенствование наших программ наставничества и спонсорской поддержки для сотрудников из групп, недостаточно представленных в компании.
- Внедрение разнообразных комиссий по отбору и процессов найма, основанных на принципах равенства, с целью минимизации предвзятости.

## Цель ведомства

**Управление налогами и программами: Упрощение, просвещение и исполнение.**

**Стратегия DEIB: Продвижение справедливости налоговой политики и управления.**

## Ожидаемые результаты

- Снижение различий в налоговой нагрузке между различными демографическими группами.
- Улучшение результатов для реализации концепции ведомства, направленной на повышение добровольного соблюдения требований.

## Рабочие усилия

- Разработка и распространение стандартизированной концепции равенства для использования в административной и политической деятельности.
- Анализ действующих политик и практик налогового управления с целью выявления неравенств и возможностей для совершенствования.
- Предложение изменений в политики или процедуры, направленные на укрепление принципа равенства для жителей штата Washington.
- Разработка стандартизированной программы обучения для новых и действующих сотрудников по вопросам выявления и сообщения о проблемах, связанных с налоговым равенством.

## Цель ведомства

**Опыт клиентов: Выстраивание отношений. Мотивация успехов.**

**Стратегия DEIB: Усиление вовлеченности и просвещения сообщества.**

## Ожидаемые результаты

- Выстраивание более прочных отношений с разнообразными сообществами.
- Повышение доверия среди социально изолированных сообществ.

## Рабочие усилия

- Налаживание партнерских отношений с общественными организациями, чтобы лучше понимать потребности недостаточно представленных групп и удовлетворять их.
- Повышение осведомленности и информированности населения о правах и обязанностях налогоплательщиков посредством целевых информационно-просветительских программ.
- Проведение общественных форумов и собраний.
- Регулярное проведение оценки услуг и внесение в них соответствующих изменений для обеспечения их справедливости и инклюзивности.

## Цель ведомства

**Опыт клиентов: Выстраивание отношений. Мотивация успехов.**

**Стратегии DEIB: Обеспечение отчетности и открытости. Повышение доступности и инклюзивности.**

## Ожидаемые результаты

- Повышение доверия общественности посредством четкой и честной коммуникации и обеспечения доступа к информации.
- Расширение доступа к услугам для людей с ограниченными возможностями.

## Рабочие усилия

- Расширение наших усилий по языковой доступности.
- Разработка показателей и механизмов отчетности для отслеживания прогресса в достижении целей в области равенства.
- Публикация отчетов службы по инициативам равенства и их результатам.

- Отдел DEIB будет обеспечивать соблюдение подразделениями политики, целей и стратегий в области DEIB, разработанных каждым подразделением в рамках ведомства.
- Повышение доступности объектов и служб.
- Обеспечение доступности всех средств коммуникации и служб для различных групп населения, в том числе для людей с ограниченными возможностями и лиц, не владеющих английским языком.
- Соответствие стандартам цифровой доступности (Web Content Accessibility Guidelines, WCAG 2.1) к апрелю 2026 года.

## Цель ведомства

**Продвижение инноваций: Ценные идеи.**

**Стратегия DEIB: Использование разнообразия идей и продвижение творческих решений и подходов.**

## Ожидаемые результаты

- Сотрудники будут способствовать формированию культуры инноваций, оценивая и используя разнообразие идей.
- Отслеживание потенциальных рисков для равенства с помощью практического применения искусственного интеллекта (ИИ).

## Рабочие усилия

- Сотрудники должны способствовать созданию атмосферы, поощряющей использование разнообразных точек зрения и идей, которые ведут к творческому решению проблем и улучшению результатов.
- Упрощение налоговых процедур для снижения их сложности и повышения их доступности для всех налогоплательщиков.

# График и этапы (2025–2029)

## Год 1: Создание основ

- Проведение демографического анализа, постоянной оценки соблюдения принципов равенства и первоначальное обучение по вопросам DEIB.
- Консультации с комитетом по вопросам инклюзивности, разнообразия и равенства для получения отзывов о стратегиях и инициативах в области DEIB.
- Продолжение поддержки и создание новых групп поддержки сотрудников.

## Год 2: Внедрение и интеграция

- Начало целевого найма и внедрения инициатив вовлечения сообщества.
- Внедрение изменений политики на основании результатов оценок равенства.
- Установка компетенций равенства для описания должностных обязанностей.

## Год 3: Оценка и корректировка

- Проведение промежуточной оценки прогресса DEIB.
- Корректировка стратегий и действий на основании данных и отзывов.
- Развитие сотрудничества с местным сообществом и совершенствование служб на основе анализа данных.

## Год 4: Расширение и инновации

- Изучение новых инициатив и подходов, направленных на достижение целей DEIB.
- Масштабирование успешных программ и обмен передовым опытом с другими подразделениями.
- Продолжение отслеживания, оценки и отчетности о прогрессе.
- Полноценный анализ и обновление стратегического плана действий DEIB.

## Год 5: Обновление стратегического плана действий DEIB

- Проведение всестороннего обновления в целях подготовки к следующему пятилетнему периоду.
- Оценка стратегического бизнес-плана DOR по равенству.

Чтобы получить помощь или запросить этот документ в альтернативном формате, посетите сайт DOR, dor.wa.gov, или позвоните по телефону 360-705-6705. Пользователи телетайпов (TTY) могут воспользоваться ретрансляционной службой штата Washington по телефону 711.

Подготовлено: Customer Experience and Communications EXEC0003-RU 08/11/2026