Kế hoạch Hành động Chiến lược về Đa dạng, Công bằng, Hòa nhập và Gắn kết

2025 - 2029

Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging at Revenue (Đa dạng, Công bằng, Hòa nhập và Gắn kết tại Sở Thuế Vụ)

Ưu tiên sự đa dạng, công bằng, hòa nhập và gắn kết là điều thiết yếu để thực hiện sứ mệnh của DOR (Sở Thuế Vụ), xây dựng môi trường làm việc tốt đẹp, cũng như phục vụ cư dân và người nộp thuế trong tiểu bang. Sự đa dạng về góc nhìn mang lại nhiều giá trị hơn, thúc đẩy những ý tưởng và giải pháp sáng tạo, qua đó giúp chúng ta thực hiện sứ mệnh của mình hiệu quả hơn. Sắc lệnh Hành pháp 22-04: Việc triển khai Kế hoạch và Cẩm nang Thúc đẩy Công bằng và Chống Phân biệt Chủng tộc (Pro-Equity Anti-Racism, PEAR) của Tiểu bang Washington hỗ trợ tất cả các cơ quan thuộc Nội các trong việc xây dựng Kế hoạch Hành động Chiến lược về PEAR. Kế hoạch Hành động về Đa dạng, Công bằng, Hòa nhập và Gắn kết (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging, DEIB) của Sở Thuế Vụ đáp ứng các yêu cầu đối với cơ quan được quy định trong Sắc lệnh Hành pháp 22-04. Để xem định nghĩa của các thuật ngữ như đa dạng, công bằng, hòa nhập và gắn kết, vui lòng tham khảo Washington State Glossary for Inclusive and Equitable Workplaces (Bảng thuật ngữ của Tiểu bang Washington về Môi trường làm việc Hòa nhập và Công bằng)

Thông qua các sáng kiến về hòa nhập và gắn kết, chúng ta tạo điều kiện để nhân viên thuộc mọi hoàn cảnh tham gia và gắn kết nhiều hơn. Điều này giúp tăng sự gắn bó của họ với khách hàng và tổ chức, đồng thời xây dựng niềm tin với các cộng đồng trên toàn tiểu bang, qua đó hỗ trợ chúng ta đạt được tầm nhìn của cơ quan về mức độ tuân thủ tự nguyện cao nhất. Cách tiếp cận này thúc đẩy năng suất cao hơn và mang lại sự hài lòng lớn hơn cho mỗi cá nhân, cả bên trong và ngoài cơ quan.

Một môi trường làm việc đa dạng và hòa nhập giúp DOR không chỉ phản ánh sự đa dạng của dân số trong tiểu bang mà còn hiểu rõ hơn về các cộng đồng mà chúng ta phục vụ. Cơ quan chúng ta phải xây dựng và duy trì mối quan hệ, đồng thời củng cố niềm tin với các cộng đồng trên toàn Tiểu bang Washington, để người dân hiểu rõ hơn về công tác quản lý thuế và tích cực tham gia. Điều này giúp cơ quan chúng ta thực thi công bằng các luật thuế của tiểu bang và bảo đảm sự công bằng trong việc cung cấp các dịch vụ công.

Chúng ta sẽ bảo đảm các khoản thu được thu đúng và công bằng, đồng thời được phân bổ trở lại cho các cộng đồng trên toàn tiểu bang, nhằm đạt được những kết quả công bằng cho cư dân, doanh nghiệp, giáo dục, dịch vụ xã hội, chăm sóc sức khỏe, an toàn công cộng và tài nguyên thiên nhiên tại tất cả các cộng đồng trên toàn Tiểu bang Washington.

Cơ quan chúng ta cam kết xây dựng một môi trường hòa nhập, công bằng và gắn kết, nơi sự đa dạng được trân trọng và đề cao. Chúng ta cam kết bảo đảm rằng tất cả nhân viên và khách hàng, bất kể chủng tộc, màu da, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, giới tính, bản dạng hoặc biểu hiện giới, tôn giáo, nguồn gốc quốc gia, tình trạng cựu chiến binh hay tình trạng hôn nhân, đều cảm thấy được tôn trọng và hỗ trợ. Mục tiêu của chúng ta là xây dựng một văn hóa đề cao sự công bằng, đồng thời trân trọng những góc nhìn và đóng góp riêng biệt của mỗi cá nhân.

Chúng ta nhận thức rằng để đạt được sự công bằng, hòa nhập và gắn kết thực chất đòi hỏi cam kết lâu dài và những nỗ lực chủ động không ngừng. Vì vậy, chúng ta cam kết duy trì và thường xuyên cập nhật Kế hoạch Hành động Chiến lược về Đa dạng, Công bằng, Hòa nhập và Gắn kết (DEIB) này nhằm bảo đảm không ngừng đạt được tiến bộ trong những lĩnh vực này. Chúng ta tin rằng sự đa dạng giúp cộng đồng của chúng ta vững mạnh hơn và thúc đẩy đổi mới, đồng thời cam kết tiếp tục thúc đẩy các sáng kiến nhằm duy trì và phát huy những nguyên tắc này.

Equity & Community Partnerships Team (Nhóm Công bằng và Quan hệ Đối tác Cộng đồng)

Trực thuộc Executive Division (Khối Điều hành), Nhóm Công bằng và Quan hệ Đối tác Cộng đồng phụ trách Chương trình DEIB, nhằm bảo đảm các nguyên tắc DEIB được lồng ghép vào mọi hoạt động của Sở Thuế Vụ.

Nhóm Công bằng và Quan hệ Đối tác Cộng đồng cùng Chương trình DEIB được hỗ trợ bởi Phó Giám đốc Điều hành Cấp cao, Heidi Geathers.

Quản lý Nhóm Công bằng và Quan hệ Đối tác Cộng đồng, Dontae Payne.

Trước đây, Dontae từng giữ chức Cố vấn Chính sách Cấp cao về Quyền Dân sự và Công lý Chủng tộc tại Văn phòng Thống đốc. Ngoài ra, ông từng công tác trong nhóm phụ trách đối ngoại và dịch vụ hỗ trợ cử tri của Thống đốc, đồng thời từng giữ chức Phó Giám đốc Địa hạt tại Hạ viện Hoa Kỳ. Dontae hiện cũng đang giữ chức Thị trưởng Thành phố Olympia. Tại thời điểm ông được bầu, ông là người Mỹ da đen đầu tiên và là người đồng tính công khai đầu tiên được bầu hoặc bổ nhiệm giữ chức Thị trưởng trong lịch sử 164 năm của thành phố Olympia.

Quản lý Gắn kết và Hòa nhập Nhân viên, Joanna Falcatan.

Joanna lãnh đạo Ủy ban Hòa nhập, Đa dạng và Công bằng (Inclusion, Diversity, and Equity Committee, IDEC) của cơ quan, giám sát các nhóm nguồn lực nhân viên và là Nhà bảo trợ Điều hành cho Nhóm Nguồn lực Nhân viên Người Hawaii, Người châu Á và Người dân các đảo Thái Bình Dương (Hawaiian, Asian, Pacific Islander, HAPI) của cơ quan. Bên cạnh việc phối hợp với Khối Nhân sự, bà còn hợp tác với các lãnh đạo và nhân viên trong toàn cơ quan để xây dựng và triển khai các phương thức nhằm tăng cường sự gắn kết và cảm giác thuộc về của nhân viên. Joanna cũng tích cực tham gia các hoạt động ở cấp tiểu bang, trong đó có việc là thành viên của Nhóm Hợp tác Trao quyền cho Lực lượng Lao động. Bà đã làm việc cho chính quyền Tiểu bang Washington hơn 25 năm, chủ yếu đảm nhiệm các vị trí trong lĩnh vực nhân sự, và đã gắn bó với Sở Thuế Vụ hơn 10 năm. Joanna rất hào hứng tiếp tục hỗ trợ hành trình DEIB của nhân viên thông qua các nỗ lực thúc đẩy sự gắn kết và hòa nhập.

Quản lý Gắn kết Khách hàng và Công bằng, Perla Gamboa.

Trước đây, Perla từng là Ủy viên của Tacoma Commission on Immigrant and Refugee Affairs (Ủy ban Tacoma về các vấn đề của người nhập cư và người tị nạn), đồng thời giảng dạy môn Nghiên cứu Người Mỹ gốc Tây Ban Nha tại Đại học Pacific Lutheran trong 6 năm trước khi gia nhập chính quyền tiểu bang. Trong 12 năm qua, công việc của bà trong chính quyền tiểu bang luôn được định hướng bởi cam kết sâu sắc đối với công bằng, tập trung vào sự tham gia của cộng đồng, khả năng tiếp cận và tính dễ tiếp cận, cũng như các chính sách thúc đẩy sự hòa nhập. Sau khi đảm nhiệm vị trí Quản lý Tiếp cận Ngôn ngữ tại Office of Equity (Văn phòng Công bằng) trong một năm, Perla trở lại DOR để phụ trách các hoạt động đối ngoại của Chương trình DEIB. Trong vai trò này, bà phối hợp chặt chẽ với nhân viên thuộc Customer Experience and Communications Division (Ban Trải nghiệm Khách hàng và Truyền thông) để bảo đảm tiếng nói của cộng đồng và ý kiến đóng góp của khách hàng thực sự góp phần định hình các quy trình của DOR. Perla cũng đảm nhiệm vai trò Điều phối viên về Khả năng Tiếp cận của DOR.

Chương trình DEIB

Tại Sở Thuế Vụ, mục tiêu của chúng ta là phản ánh sự đa dạng của tiểu bang và những người mà chúng ta phục vụ. Theo tinh thần đó, chúng ta đã mở rộng Chương trình DEIB. Nền tảng của chương trình bao gồm:

- Tập trung và nâng cao trách nhiệm trong nội bộ, bao gồm đào tạo, tuyển dụng và duy trì nhân sự.
- Năng lực văn hóa và sự gắn kết, bao gồm các hoạt động lấy con người làm trọng tâm như Ủy ban Hòa nhập, Đa dạng và Công bằng (IDEC), các Nhóm Nguồn lực Nhân viên và các Đại sứ DEIB.
- Gắn kết với khách hàng và cộng đồng, bao gồm Nhóm PEAR/Impact, Business Advisory Council (Hội đồng Cố vấn Doanh nghiệp), Tribal Partnerships Program (Chương trình Quan hệ Đối tác với các Bộ lạc) Bộ lạc và các nỗ lực bảo đảm khả năng tiếp cận ngôn ngữ.

Việc đề cao và ghi nhận những nỗ lực của chúng ta trong lĩnh vực DEIB là rất quan trọng. Các khối của Sở sẽ tiếp tục theo dõi và đánh giá những nỗ lực của chúng ta trong Công cụ theo dõi DEIB (Bằng tiếng Anh).

Tóm tắt Nền tảng và Chiến lược DEIB

Sở Thuế Vụ là cơ quan quản lý thuế cam kết xây dựng một hệ thống thuế hòa nhập, công bằng và minh bạch, phục vụ công bằng tất cả cư dân và doanh nghiệp trong tiểu bang. Kế hoạch Hành động Chiến lược về DEIB này đề ra các mục tiêu, chiến lược và hành động nhằm bảo đảm công bằng luôn được đặt lên hàng đầu trong hoạt động của Sở và quá trình cung cấp dịch vụ.

Chương trình DEIB của cơ quan phối hợp với các khối trong toàn Sở nhằm phản ánh tốt hơn sự đa dạng của tiểu bang và những người mà chúng ta phục vụ. Xây dựng văn hóa tôn trọng và gắn kết cho tất cả mọi người tại Sở Thuế Vụ và trong các cộng đồng mà chúng ta phục vụ. Chương trình có 3 lĩnh vực nền tảng:

- Tập trung và nâng cao trách nhiệm trong nội bộ.
- Năng lực văn hóa và sự gắn kết.
- Gắn kết với khách hàng và cộng đồng.

Biểu đồ Nền tảng DEIB

Biểu đồ Nền tảng DEIB được xây dựng nhằm xác định các lĩnh vực trọng tâm của Sở. Mỗi khối của Sở Thuế Vụ sẽ xây dựng các chiến lược và chỉ số đánh giá hiệu quả trong những lĩnh vực được xác định trong Biểu đồ Nền tảng DEIB của cơ quan dưới đây.

Tập trung và trách nhiệm giải trình trong nội bộ		Năng lực văn hóa và sự gắn kết	Gắn kết với khách hang và cộng đồng	
Việc làm	Đào tạo	Môi trường làm việc thân thiện và cởi mở - IDEC - Nhóm Nguồn lực Nhân viên (Employee Resource Groups, ERGs)	Hiểu rõ khách hàng của chúng ta - Nhóm PEAR	Cách chúng ta gắn kết với các nhóm khách hàng đa dạng - Các dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp - Các dịch vụ phi lợi nhuận - Khả năng tiếp cận
Tuyển dụng	Kế hoạch đào tạo Sở Dịch vụ Doanh nghiệp (Department of Enterprise Services, DES)	Văn hóa	Nhân khẩu học	Tiếp cận Ngôn ngữ & Dịch thuật
Duy trì nhân sự	Kế hoạch đào tạo tự định hướng	Sự đa dạng	Các ủy ban cố vấn doanh nghiệp	Giáo dục người nộp thuế
Cơ hội thăng tiến	Các mô-đun cốt lõi của DOR	Ghi nhận	Tác động đến khách hàng	Đối xử công bằng

Nhóm Công bằng và Quan hệ Đối tác Cộng đồng sẽ bảo đảm trách nhiệm giải trình đối với các mục tiêu đã đề ra, triển khai và thực thi các chiến lược nhằm đạt được những kết quả mong muốn thông qua việc tham vấn lãnh đạo và nhân viên của các khối, các Nhóm Nguồn lực Nhân viên, khách hàng và các bên liên quan khác được xác định.

Kế hoạch Hành động Chiến lược về DEIB

Kế hoạch Hành động Chiến lược về DEIB thể hiện cam kết của Sở Thuế Vụ trong việc xây dựng một hệ thống thuế công bằng và chính đáng hơn. Bằng cách tập trung vào khả năng tiếp cận, công bằng, gắn kết cộng đồng, đa dạng lực lượng lao động và trách nhiệm giải trình, nhóm hướng đến việc tạo ra những thay đổi tích cực và lâu dài cho tất cả người nộp thuế, cư dân trong tiểu bang và các cộng đồng. Kế hoạch này sẽ được thường xuyên rà soát và cập nhật để bảo đảm tính hiệu quả và khả năng đáp ứng trước những nhu cầu và thách thức mới phát sinh.

Tầm nhìn

Đạt mức độ tuân thủ tự nguyện cao nhất bằng cách trở thành đơn vị dẫn đầu đáng tin cậy trong công tác quản lý thuế và cung cấp dịch vụ công, hướng tới một hệ thống thuế trong đó mọi cá nhân và doanh nghiệp, bất kể hoàn cảnh hay tình trạng kinh tế - xã hội, đều được tiếp cận công bằng với các nguồn lực, cơ hội và quyền lợi, góp phần xây dựng một xã hội công bằng và chính đáng. Sở cần tiếp tục xây dựng và duy trì mối quan hệ, củng cố niềm tin với các cộng đồng trên toàn Tiểu bang Washington, để người dân hiểu rõ hơn về công tác quản lý thuế và tích cực tham gia vào quá trình của cơ quan nhằm thực thi công bằng các luật thuế của Tiểu bang Washington và bảo đảm sự công bằng trong việc cung cấp các dịch vụ công.

Các chiến lược DEIB

1. Xây dựng lực lượng lao động đa dạng và hòa nhập (Trọng tâm nội bộ của cơ quan)

2. Thúc đẩy sự công bằng trong chính sách và quản lý thuế (Trọng tâm đối ngoại của cơ quan)

3. Tăng cường gắn kết và tiếp cận cộng đồng

4. Tăng cường khả năng tiếp cận và tính hòa nhập

5. Bảo đảm trách nhiệm giải trình và tính minh bạch

Cách tiếp cận của chúng ta đối với các sáng kiến DEIB (Chúng ta sẽ thực hiện như thế nào?)

1. Rà soát và cải cách chính sách

- Tiến hành rà soát toàn diện các chính sách thuế hiện hành để xác định và khắc phục những điểm bất công.
- Phối hợp với các nhà hoạch định chính sách và các bên liên quan để xây dựng luật thuế công bằng.

2. Thu thập và phân tích dữ liệu

- Cải thiện phương thức thu thập dữ liệu để ghi nhận tốt hơn thông tin nhân khẩu học và xác định những chênh lệch trong việc phục vụ người nộp thuế và khách hàng.
- Sử dụng những thông tin chuyên sâu dựa trên dữ liệu để hỗ trợ việc ra quyết định và xây dựng chính sách, chẳng hạn như bảng điều khiển DEIB của cơ quan. Bảng điều khiển về đa dạng giúp những người phụ trách DEIB, lãnh đạo cơ quan và các nhân viên khác theo dõi tiến độ trong việc tăng cường tính đa dạng của lực lượng lao động tại DOR.

3. Đào tạo, Năng lực Văn hóa và Gắn kết

- Hoàn thành các chương trình đào tạo bắt buộc về công bằng dành cho tất cả nhân viên theo quy định trong các Sắc lệnh Hành pháp của Thống đốc.
- Tiếp tục xây dựng văn hóa học hỏi và cải tiến không ngừng, tập trung vào Đa dạng, Công bằng, Hòa nhập và Gắn kết, nhằm xây dựng đội ngũ nhân viên có năng lực văn hóa.
- Ghi nhận và tôn vinh những đóng góp, ngày kỷ niệm và ngày lễ quan trọng của nhiều nền văn hóa đa dạng.

Tiếp tục phối hợp với Ủy ban Hòa nhập, Đa dạng và Công bằng (IDEC) và các Nhóm Nguồn lực Nhân viên.

4. Quan hệ Đối tác Cộng đồng và Hợp tác với các Bên liên quan

- Tiến hành phân tích quan hệ đối tác với cộng đồng và phối hợp với các bên liên quan đa dạng, các cộng đồng, bao gồm các tổ chức vận động chính sách và lãnh đạo doanh nghiệp, để cùng xây dựng các giải pháp công bằng.
- Thành lập các ủy ban cố vấn để thường xuyên đóng góp ý kiến và định hướng cho các sáng kiến về công bằng.

5. Phân bổ nguồn lực

- Lãnh đạo cơ quan sẽ khuyến khích và cho phép nhân viên sử dụng thời gian làm việc để đóng góp vào việc thúc đẩy các chiến lược DEIB của chúng ta.
- Ưu tiên phân bổ ngân sách để hỗ trợ các sáng kiến về công bằng và đáp ứng nhu cầu của các cộng đồng yếu thế.
- Bảo đảm nguồn kinh phí cho các chương trình và dịch vụ thúc đẩy công bằng thuế.

6. Giao tiếp

- Tăng cường các nỗ lực bảo đảm khả năng tiếp cận ngôn ngữ.
- Thường xuyên trao đổi với nhân viên của cơ quan về các chiến lược và cách tiếp cận DEIB theo quý.
- Trao đổi với khách hàng về tầm quan trọng của việc đạt mức độ tuân thủ tự nguyện cao nhất. Điều này sẽ bảo đảm chúng ta tiếp tục nỗ lực thực thi các luật thuế của Tiểu bang Washington một cách công bằng và bình đẳng, nhằm tạo cơ hội cho tất cả các cộng đồng trong tiểu bang. Cách tiếp cận này giúp người nộp thuế hiểu lý do Sở thu các khoản tiền này và cách các khoản tiền này được sử dụng để cung cấp các dịch vụ và nguồn lực cho tất cả cư dân Washington.

DEIB hỗ trợ các mục tiêu của cơ quan

Mục tiêu của cơ quan

Quản lý lực lượng lao động: Thu hút và phát triển đội ngũ nhân sự xuất sắc.

Chiến lược DEIB: Xây dựng lực lượng lao động hòa nhập.

Kết quả mong đợi

- Một lực lượng lao động đa dạng, phản ánh dân số mà chúng ta phục vụ tại Tiểu bang Washington.
- Duy trì môi trường làm việc hòa nhập, ưu tiên sự gắn kết của nhân viên và khách hàng.

Nỗ lực thực hiện công việc

- Đánh giá tình hình thực hiện các công việc đã hoàn thành hoặc đang được triển khai.
- Tiếp tục cải thiện các chương trình đào tạo về phòng chống thiên kiến và cố vấn.
- Rà soát và cải thiện các chiến lược tuyển dụng, duy trì nhân sự và thăng tiến nhằm tăng cường tính đa dạng trong Sở.
- Xây dựng thêm các chương trình đào tạo, trước hết tập trung vào các nhóm được pháp luật và chính sách của cơ quan bảo vệ.
- Xây dựng các chiến lược về hiệu quả hoạt động và chiến lược của từng khối.
- Cung cấp các chương trình đào tạo liên tục về công bằng và cơ hội phát triển chuyên môn cho tất cả nhân viên.
- Rà soát kết quả từ Khảo sát Gắn kết Nhân viên của cơ quan.
- Thành lập các Nhóm Nguồn lực Nhân viên (ERGs) để hỗ trợ các cộng đồng nhân viên đa dạng.
- Tôn vinh sự đa dạng thông qua các sự kiện nâng cao nhận thức về văn hóa và các hoạt động ghi nhận.
- Cung cấp đào tạo lãnh đạo tập trung vào quản lý hòa nhập và xây dựng đội ngũ.
- Đưa các mục tiêu và chỉ số DEIB vào đánh giá hiệu quả công việc của tất cả quản lý và giám sát viên.
- Tiến hành phân tích toàn diện về đặc điểm nhân khẩu học của nhân viên hiện tại để xác định những khoảng trống.
- Phối hợp với các tổ chức nghề nghiệp và cơ sở giáo dục đa dạng để tuyển dụng có mục tiêu.
- Đánh giá và cải thiện các chương trình cố vấn và hỗ trợ phát triển dành cho nhân viên thuộc các nhóm chưa được đại diện đầy đủ.
- Triển khai các hội đồng tuyển dụng đa dạng và quy trình tuyển dụng dựa trên nguyên tắc công bằng nhằm giảm thiểu thiên kiến.

Mục tiêu của cơ quan

Quản lý thuế và chương trình: Đơn giản hóa, hướng dẫn và thực thi.

Chiến lược DEIB: Thúc đẩy sự công bằng trong chính sách và quản lý thuế.

Kết quả mong đợi

- Giảm chênh lệch về gánh nặng thuế giữa các nhóm nhân khẩu học khác nhau.
- Cải thiện kết quả nhằm đạt được tầm nhìn của cơ quan về tăng cường tuân thủ tự nguyện.

Nỗ lực thực hiện công việc

- Xây dựng và chia sẻ một khuôn khổ công bằng tiêu chuẩn để áp dụng trong công tác quản lý và xây dựng chính sách.

- Rà soát các chính sách hiện hành và phương thức quản lý thuế để xác định những điểm bất công và cơ hội cải thiện.
- Đề xuất những thay đổi về chính sách hoặc quy trình nhằm tăng cường công bằng cho cư dân Tiểu bang Washington.
- Xây dựng chương trình đào tạo tiêu chuẩn cho nhân viên mới và hiện tại về cách xác định và báo cáo các vấn đề liên quan đến công bằng thuế..

Mục tiêu của cơ quan

Trải nghiệm của khách hàng: Xây dựng các mối quan hệ. Hỗ trợ thành công.

Chiến lược DEIB: Tăng cường gắn kết và tiếp cận cộng đồng.

Kết quả mong đợi

- Tăng cường mối quan hệ với các cộng đồng đa dạng.
- Tăng cường niềm tin với các cộng đồng yếu thế.

Nỗ lực thực hiện công việc

- Xây dựng quan hệ đối tác với các tổ chức cộng đồng để hiểu rõ hơn và đáp ứng nhu cầu của các nhóm chưa được đại diện đầy đủ.
- Tăng cường nhận thức và giáo dục cộng đồng về quyền và trách nhiệm của người nộp thuế thông qua các chương trình tiếp cận có mục tiêu.
- Tổ chức các diễn đàn cộng đồng và các buổi lắng nghe ý kiến.
- Thường xuyên đánh giá và điều chỉnh các dịch vụ để bảo đảm tính công bằng và hòa nhập.

Mục tiêu của cơ quan

Trải nghiệm của khách hàng: Xây dựng các mối quan hệ. Hỗ trợ thành công.

Các chiến lược DEIB: Bảo đảm trách nhiệm giải trình và tính minh bạch. Tăng cường khả năng tiếp cận và tính hòa nhập.

Kết quả mong đợi

- Tăng cường niềm tin của công chúng thông qua việc truyền đạt thông tin rõ ràng, trung thực và bảo đảm khả năng tiếp cận thông tin.
- Cải thiện khả năng tiếp cận dịch vụ cho người khuyết tật.

Nỗ lực thực hiện công việc

- Tăng cường các nỗ lực bảo đảm khả năng tiếp cận ngôn ngữ.
- Thiết lập các chỉ số và cơ chế báo cáo để theo dõi tiến độ thực hiện các mục tiêu về công bằng.
- Công bố các báo cáo về các sáng kiến và kết quả thực hiện về công bằng của Sở.
- Nhóm DEIB sẽ yêu cầu các khối chịu trách nhiệm giải trình về việc thực hiện các chính sách, mục tiêu và chiến lược DEIB do từng khối trong cơ quan xây dựng.
- Nâng cấp cơ sở vật chất và dịch vụ để tăng khả năng tiếp cận.
- Bảo đảm tất cả thông tin truyền đạt và dịch vụ đều có thể tiếp cận đối với các nhóm dân cư đa dạng, bao gồm người khuyết tật và những người không nói tiếng Anh.
- Đáp ứng các tiêu chuẩn về khả năng tiếp cận kỹ thuật số (Hướng dẫn về Khả năng Tiếp cận Nội dung Web [Web Content Accessibility Guidelines, WCAG] 2.1) trước tháng 4 năm 2026.

Mục tiêu của cơ quan

Thúc đẩy đổi mới sáng tạo: Những ý tưởng tạo ra giá trị.

Chiến lược DEIB: Phát huy sự đa dạng trong tư duy và khuyến khích các giải pháp, cách tiếp cận sáng tạo.

Kết quả mong đợi

- Nhân viên sẽ xây dựng văn hóa đổi mới bằng cách coi trọng và phát huy sự đa dạng trong tư duy.
- Theo dõi các rủi ro tiềm ẩn đối với công bằng trong quá trình sử dụng trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence, AI) trên thực tế.

Nỗ lực thực hiện công việc

- Nhân viên phải xây dựng một môi trường khuyến khích sự đa dạng về quan điểm và ý tưởng, từ đó thúc đẩy việc giải quyết vấn đề một cách sáng tạo và cải thiện kết quả.
- Đơn giản hóa các quy trình thuế để giảm bớt sự phức tạp và giúp tất cả người nộp thuế hiểu rõ hơn.

Lộ trình và Các mốc quan trọng (2025–2029)

Năm thứ 1: Xây dựng nền tảng

- Tiến hành phân tích nhân khẩu học, đánh giá liên tục về công bằng và triển khai đào tạo DEIB ban đầu.
- Tham vấn Ủy ban Hòa nhập, Đa dạng và Công bằng để thu thập ý kiến phản hồi về các chiến lược và sáng kiến DEIB.
- Tiếp tục hỗ trợ và thành lập các Nhóm Nguồn lực Nhân viên mới.

Năm thứ 2: Triển khai và Tích hợp

- Bắt đầu triển khai các sáng kiến tuyển dụng có mục tiêu và gắn kết cộng đồng.
- Triển khai các thay đổi về chính sách dựa trên kết quả đánh giá liên tục về công bằng.
- Các năng lực về công bằng được thiết lập cho các bản mô tả vị trí.

Năm thứ 3: Đánh giá và Điều chỉnh

- Tiến hành đánh giá giữa kỳ về tiến độ thực hiện DEIB.
- Điều chỉnh các chiến lược và hành động dựa trên dữ liệu và ý kiến phản hồi.
- Tăng cường quan hệ đối tác với cộng đồng và việc cung cấp dịch vụ dựa trên những thông tin thu được.

Năm thứ 4: Mở rộng và Đổi mới

- Nghiên cứu các sáng kiến mới và phương thức thực hành đổi mới nhằm tiếp tục thúc đẩy các mục tiêu DEIB.
- Mở rộng các chương trình thành công và chia sẻ các phương thức thực hành hiệu quả với các cơ quan khác.
- Tiếp tục theo dõi, đánh giá và báo cáo về tiến độ thực hiện.
- Rà soát toàn diện và cập nhật Kế hoạch Hành động Chiến lược về DEIB.

Năm thứ 5: Cập nhật Kế hoạch Hành động Chiến lược về DEIB

- Tiến hành cập nhật toàn diện để chuẩn bị cho giai đoạn 5 năm tiếp theo.
- Rà soát Công bằng trong Kế hoạch Kinh doanh Chiến lược của DOR.

Để được hỗ trợ hoặc yêu cầu cung cấp tài liệu này ở định dạng khác, vui lòng truy cập trang web của DOR tại dor.wa.gov hoặc gọi số 360-705-6705. Người dùng máy điện báo đánh chữ (TTY) có thể sử dụng Dịch Vụ Chuyển Tiếp Washington (Washington Relay Service) bằng cách gọi 711.

Biên soạn bởi: Customer Experience and Communications EXEC0003-VI Ngày 11 tháng 8 năm 2026