

Văn Phòng Quản Lý Tài Chính
**Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược
Ủng Hộ Bình Đẳng Chống Phân
Biệt chủng Tộc (PEAR)
Năm 2023-2024**

Mục Lục

Mẫu Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược Ủng Hộ Bình Đẳng Chống Phân Biệt chủng Tộc (PEAR)	1
Thông Tin Liên Hệ	1
Thông Tin về Đội Ngũ PEAR	1
Hoàn Thành Đánh Giá Tác Động của Tính Bình Đẳng (EIA) ở Mức Cơ Bản	1
Danh Sách Chuẩn Bị Sẵn Sàng PEAR	2
Khoản Đầu Tư vào Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược PEAR.....	3
Hạng Mục Công Việc Chính của Cơ Quan: Ngân Sách	4
Hạng Mục Công Việc Chính của Cơ Quan: Tuyển Dụng (Bộ phận Nhân Sự của Tiểu Bang, Bộ phận Nhân Sự của OFM và tất cả các bộ phận nội bộ của OFM)	9
(Các) Hạng Mục Công Việc Chính của Cơ Quan: Hợp Đồng	19

Mẫu Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược Ủng Hộ Bình Đẳng Chống Phân Biệt chủng Tộc (PEAR)

Hoàn thành và gửi tài liệu này tới PEAR@equity.wa.gov chậm nhất vào ngày 1 tháng 9 năm 2022 (Sắc Lệnh Hành Pháp 22-04, Mục 2f).

Thông Tin Liên Hệ

Văn Phòng Quản Lý Tài Chính (Office of Financial Management)

Lenora Sneva

lenora.sneva@ofm.wa.gov

Thông Tin về Đội Ngũ PEAR

Cơ Quan/Sở/Ban/Ủy Ban của quý vị đã thành lập Đội Ngũ Ủng Hộ Bình Đẳng Chống Phân Biệt chủng Tộc (Pro-Equity Anti-Racism, PEAR) hoàn chỉnh chưa (Sắc Lệnh Hành Pháp 22-04, Mục 2c)?

Câu trả lời: Rồi

Cung cấp tên và địa chỉ email của tất cả các thành viên Đội Ngũ PEAR: Xem danh sách đính kèm

Lãnh Đạo Điều Hành Cơ Quan: David Schumacher và Emily Beck

Cán Bộ Bình Đẳng của Cơ Quan: Lenora Sneva

Nhân Viên: Xem danh sách đính kèm

Khách Hàng Bên Ngoài: Xem danh sách đính kèm

Đối Tác của Cơ Quan: Xem danh sách đính kèm

Chuyên Gia ở Các Hạng Mục Công Việc Chính: Xem danh sách đính kèm

Hoàn Thành Đánh Giá Tác Động của Tính Bình Đẳng (EIA) ở Mức Cơ Bản

Cơ Quan/Sở/Ban/Ủy Ban của quý vị đã hoàn thành Đánh Giá Tác Động của Tính Bình Đẳng (Equity Impact Assessment, EIA) ở Mức Cơ Bản đối với các hạng mục công việc chính của cơ quan quý vị để xác định hạng mục có nhu cầu cao nhất chưa?

Câu trả lời: Đã thành lập

EIA ở Mức Cơ Bản phải được hoàn thành chậm nhất vào ngày 1 tháng 8 năm 2022 (Sắc Lệnh Hành Pháp, Mục 2e).

Danh Sách Chuẩn Bị Sẵn Sàng PEAR

Hướng dẫn:

1. Sử dụng Danh Sách Chuẩn Bị Sẵn Sàng PEAR dưới đây để chỉ ra những hành động quý vị đã thực hiện để chuẩn bị cho cơ quan của mình xây dựng và thực hiện Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược PEAR và/hoặc
2. Xác định các hành động mà cơ quan quý vị vẫn cần thực hiện để nâng cao mức độ sẵn sàng của cơ quan trong việc xây dựng và thực hiện Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược PEAR. Xác định ngày dự kiến để hoàn thành tất cả Các Bước Chuẩn Bị Sẵn Sàng PEAR.

Lưu ý: Danh sách này liệt kê các bước tối thiểu mà các lãnh đạo cơ quan cần thực hiện để nâng cao Mức Độ Sẵn Sàng PEAR. Các lãnh đạo cơ quan có thể và cần thực hiện nhiều bước hơn nếu cần để chuẩn bị cho cơ quan của mình trong việc xây dựng và thực hiện thành công Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược PEAR.

Cơ Quan/Sở/Ban/Ủy Ban của quý vị đã hoàn thành tất cả Các Bước Chuẩn Bị Sẵn Sàng PEAR dưới đây chưa?

- Câu trả lời: Đã hoàn thành
- Ngày cơ quan quý vị hoàn thành tất cả Các Bước Chuẩn Bị Sẵn Sàng PEAR: 31/10/2022

Các Bước Chuẩn Bị Sẵn Sàng PEAR:

- Lãnh đạo cơ quan và tất cả các thành viên Đội Ngũ PEAR tham dự Buổi Định Hướng trực tiếp cho Đội Ngũ PEAR do Office of Equity (Văn Phòng Bình Đẳng) tổ chức.
- Lãnh đạo cơ quan và các thành viên Đội Ngũ PEAR gặp nhau để tóm tắt về Buổi Định Hướng cho Đội Ngũ PEAR và thảo luận về các bước tiếp theo.

Lập Pro-Equity Anti-Racism (PEAR) Statement (Bản Tuyên Bố Ủng Hộ Bình Đẳng Chống Phân Biệt Chủng Tộc [PEAR]) của cơ quan có chữ ký của lãnh đạo cơ quan đưa ra cam kết thực hiện Sắc Lệnh Hành Pháp 22-04 và những kỳ vọng đối với nhân viên.

Lưu ý: Chúng tôi khuyên quý vị nên dịch Bản Tuyên Bố này sang **ít nhất** 6 ngôn ngữ được sử dụng nhiều nhất trong cộng đồng mà cơ quan quý vị phục vụ. Nếu không có dữ liệu, hãy dịch Bản Tuyên Bố này sang ít nhất 6 ngôn ngữ được sử dụng nhiều nhất được xác định bằng cách sử dụng [dữ liệu chính xác nhất hiện có của Văn Phòng Quản Lý Tài Chính \(Office of Financial Management, OFM\)](#): Tiếng Tây Ban Nha, Tiếng Việt, Tiếng Nga, Tiếng Ukraina, Tiếng Tagalog và Tiếng Somali. Cung cấp bản dịch sang các ngôn ngữ khác nếu được yêu cầu. Bản Tuyên Bố PEAR và bản dịch phải được đăng trên trang đích của cơ quan quý vị và được chia sẻ nội bộ với nhân viên cũng như các đối tác bên ngoài.

Quay video về hoạt động lãnh đạo cơ quan và Đội Ngũ PEAR chia sẻ thông tin về Bản Tuyên Bố PEAR của cơ quan.

Lưu ý: Phải cung cấp bản dịch, phụ đề chi tiết và bản chép lời bằng Ngôn Ngữ Ký Hiệu Hoa Kỳ (American Sign Language, ASL) cho video. Các cơ quan nên đăng video trên trang đích của cơ quan và chia sẻ nội bộ với nhân viên cũng như các đối tác bên ngoài.

Chúng tôi khuyên quý vị nên dịch bản chép lời sang **ít nhất** 6 ngôn ngữ được sử dụng nhiều nhất trong cộng đồng mà cơ quan quý vị phục vụ. Nếu không có dữ liệu, hãy dịch bản chép lời sang ít nhất 6 ngôn ngữ được sử dụng nhiều nhất được xác định bằng cách sử dụng dữ liệu chính xác nhất hiện có của OFM: Tiếng Tây Ban Nha, Tiếng Việt, Tiếng Nga, Tiếng Ukraina, Tiếng Tagalog và Tiếng Somali. Cung cấp bản dịch sang các ngôn ngữ khác nếu được yêu cầu.

Thiết lập chính sách hành chính độc lập của cơ quan trong đó nêu rõ vai trò và trách nhiệm của cơ quan trong việc thực hiện Sắc Lệnh Hành Pháp 22-04.

Khoản Đầu Tư vào Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược PEAR

Dựa trên kết quả của EIA ở Mức Cơ Bản, hãy mô tả ba (3) Khoản Đầu Tư vào Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược PEAR mà cơ quan quý vị sẽ thực hiện trong năm tới.

Kế Hoạch Hành Động Chiến Lược Ủng Hộ Bình Đẳng Chống Phân Biệt Chủng Tộc (PEAR) của OFM Năm 2023-2024

Hạng Mục Công Việc Chính của Cơ Quan: Ngân Sách

Tuyển Dịch Vụ PEAR nơi có nhu cầu cao nhất:
Thông Lệ Thiết Lập Ngân Sách Toàn Tiểu Bang

Ưu Tiên của Tuyển Dịch Vụ PEAR nơi có nhu cầu cao nhất:

- Sử dụng các hướng dẫn về ngân sách để chỉ đạo các cơ quan trong việc nỗ lực tiếp cận và xem xét dữ liệu về những người mà chương trình/dịch vụ đang tiếp cận và những người chưa thể tiếp cận.
- Thu thập dữ liệu về tính đa dạng, các tác động tài chính và tình trạng tiếp cận của chương trình/dịch vụ (việc này sẽ giúp chúng ta biết liệu các cộng đồng mục tiêu có thể tiếp cận các chương trình/dịch vụ hay không).
- Thu thập bằng chứng.
- Cung cấp hướng dẫn rõ ràng về việc yêu cầu dữ liệu cho các cơ quan để cải thiện tính toàn vẹn dữ liệu và công tác tiếp cận cộng đồng.

Mô tả Khoản Đầu Tư vào Tuyển Dịch Vụ PEAR – Tóm tắt các chính sách, quy trình, thông lệ và thủ tục liên quan đến khoản đầu tư này:

- Hướng dẫn về ngân sách mà chúng tôi gửi đến các cơ quan.
- Tài liệu gói quyết định mà các cơ quan phải nộp để lựa chọn nguồn tài chính.
- Các diễn đàn về ngân sách do OFM tổ chức để hỗ trợ các cơ quan trong quá trình lập ngân sách.

Quý vị muốn giảm bớt hoặc loại bỏ những khác biệt nào bằng khoản đầu tư này?

Đảm bảo rằng các khuyến nghị về ngân sách cho thống đốc và Cơ Quan Lập Pháp sẽ mang tính bình đẳng và chứa nhiều thông tin.

Khoản đầu tư này tập trung vào những nhóm người và/hoặc địa điểm nào có nhu cầu cao nhất?

Khoản đầu tư này tập trung vào bất kỳ ai nhận được trợ cấp và dịch vụ thông qua tiểu bang. Phạm vi trợ cấp và dịch vụ bao gồm:

- Trợ cấp tiền mặt cho cư dân có thu nhập thấp
- Trợ cấp thực phẩm
- Trợ cấp thất nghiệp
- Dịch vụ hỗ trợ tình trạng thất nghiệp
- Nơi trú ẩn và nhà ở thực sự
- Hỗ trợ để có được và duy trì nơi trú ẩn và nhà ở
- Các chương trình phát triển kinh tế cho doanh nghiệp và cộng đồng
- Cơ sở hạ tầng cơ bản (ví dụ: nước uống, nước mưa, nước thải, đường sá, cống, mạng băng thông rộng)
- Chăm sóc sức khỏe thể chất và hành vi
- Giám giữ
- Hành pháp
- Tất cả các cấp giáo dục

Cơ quan quý vị có tham khảo ý kiến của chính quyền bộ lạc và Tổ Chức Người Mỹ Bản Địa Được Công Nhận (Recognized American Indian Organization, RAIIO) không? Khoản đầu tư này đáp ứng như thế nào với những tư vấn mà họ cung cấp?

Chúng tôi chưa tham khảo ý kiến của chính quyền bộ lạc và Tổ Chức Người Mỹ Bản Địa Được Công Nhận (RAIO). Tuy nhiên, chúng tôi cam kết sẽ thực hiện sớm.

Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng đã xác định các nguyên nhân gốc rễ của sự khác biệt này là gì? Khoản đầu tư của quý vị sẽ giải quyết những nguyên nhân gốc rễ này như thế nào?

Các nguyên nhân gốc rễ là:

- Nhiều người không nhận được những trợ cấp phù hợp do nằm trong nhóm những người không được quan tâm.
- Triển khai và phân bổ dịch vụ phù hợp cho cá nhân hoặc nhóm.

Chúng tôi sẽ giải quyết các nguyên nhân gốc rễ bằng cách phối hợp với các cơ quan để xác định những chương trình thu hút sự tham gia của các cộng đồng chịu ảnh hưởng và thu thập thông tin về cách hoạt động tham gia này diễn ra.

Khoản đầu tư của quý vị giải quyết các mối quan ngại và ưu tiên được các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng xác định như thế nào?

Chúng tôi cần cải thiện mức độ chuyên sâu của thông tin mà chúng tôi cung cấp cho những người ra quyết định để đảm bảo nguồn tài trợ của tiểu bang đến được với những người nhận dự kiến.

Khoản đầu tư của quý vị sẽ/có thể tăng hoặc giảm trợ cấp cho các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác như thế nào? Tăng hay giảm gánh nặng? Cơ quan quý vị sẽ xác định và giảm thiểu mọi tác hại ngoài ý muốn như thế nào?

Chúng tôi sẽ xác định nơi thực hiện đầu tư chiến lược và nghiên cứu kết quả cho tương lai.

Các Yếu Tố Quyết Định Bình Đẳng PEAR được khoản đầu tư này hỗ trợ:

Khoản đầu tư này sẽ hỗ trợ những người nhận được và không nhận được dịch vụ. Thông tin nhân khẩu học của những người nhận được và không nhận được các dịch vụ hoặc trợ cấp từ nguồn tài trợ của tiểu bang, ví dụ như hỗ trợ tiền mặt, hỗ trợ thực phẩm, chăm sóc trẻ em, cơ sở hạ tầng (đường sá, cơ sở hạ tầng nước, băng thông rộng), thông tin địa lý, thời gian, việc triển khai và nhận thức về chương trình (cách thức truyền đạt các chương trình mặc dù thông tin này có thể không thuộc danh mục dữ liệu, số tiền tính bằng Đô-la).

(Các) Nhóm Yếu Tố Quyết Định Bình Đẳng PEAR [Hệ Thống Hỗ Trợ Cộng Đồng (Thân Cây), Hệ Thống Hỗ Trợ Gia Đình (Cành Cây), Cơ Sở Hạ Tầng Cộng Đồng (Hệ Thống Rễ), Thông Lệ của Chính Phủ (Đất và Chất Dinh Dưỡng)] được hỗ trợ bởi khoản đầu tư này:

Nếu được thực hiện hiệu quả, quá trình này sẽ tác động đến tất cả các nhóm.

(Các) Kết Quả PEAR Mong Muốn:

Thành công là khi thông lệ lập ngân sách trên toàn tiểu bang sử dụng dữ liệu, phản hồi của khách hàng và các bên liên quan để biết những lĩnh vực nào cần được nêu bật hoặc tập trung. Thành công là khi chúng ta đã phân bổ công bằng kinh phí cho các chương trình và dịch vụ.

(Những) Thói Quen PEAR cần thiết để đạt được Các Kết Quả PEAR mong muốn:

- Thu thập dữ liệu chính xác hơn
- Ý kiến phản hồi của khách hàng và ý kiến đóng góp của các bên liên quan chính xác hơn
- Vòng lặp cải tiến/ý kiến phản hồi liên tục

Trưởng Nhóm hoặc Nhóm Đầu Tư của Tuyển Dịch Vụ PEAR – Ai chịu trách nhiệm lãnh đạo thực hiện các hành động?

- Budget Division (Phòng Ngân Sách) của OFM
- Forecasting Division (Phòng Dự Báo)

Nhu cầu hợp tác - Cơ quan cần hợp tác với ai để thực hiện đầu tư?

- Chúng ta cần hoàn thành các nhóm nghiên cứu định tính và tập trung với các cộng đồng chịu ảnh hưởng. Điều này sẽ giúp chúng ta hiểu rõ hơn và đặt ra những câu hỏi phù hợp để thu thập những nghiên cứu có tính ứng dụng cao nhất.
- Phối hợp với các cơ quan để xác định những chương trình thu hút sự tham gia của các cộng đồng chịu ảnh hưởng và cách hoạt động tham gia này diễn ra.

Những rào cản, thách thức và/hoặc rủi ro tiềm ẩn của khoản đầu tư này là gì?

Các mốc thời gian của ngân sách hiện tại có thể cản trở cơ quan chúng ta hoàn thành khoản đầu tư này. Một thách thức khác hiện nay là chúng ta cần tìm ra cách các cơ quan sẽ tương tác với nhau để chia sẻ nỗ lực, thông tin và dữ liệu của các bên liên quan.

(Các) giải pháp được xác định để giải quyết nhu cầu nguồn lực và các rào cản/thách thức/rủi ro:

Mục tiêu là xây dựng các giải pháp với nguồn tài trợ hiện có.

Ngày Bắt Đầu Đầu Tư vào Tuyển Dịch Vụ PEAR:

Tháng 6 năm 2023

Ngày Kết Thúc Mục Tiêu Đầu Tư vào Tuyển Dịch Vụ PEAR:

Tháng 12 năm 2024

(Các) Biện Pháp Đo Lường Hiệu Suất PEAR - Những biện pháp đo lường nào sẽ được sử dụng để xác định hiệu quả của các khoản đầu tư? Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm chịu ảnh hưởng có nắm được thông tin về những biện pháp đo lường này không? Chọn tối thiểu 1 biện pháp đo lường kết quả và 1 biện pháp đo lường quá trình cho mỗi khoản đầu tư.

- Biện pháp đo lường kết quả Số 1: Cộng đồng tham gia tích cực hơn và nhiều ý kiến đóng góp của các bên liên quan hơn.
- Biện pháp đo lường quá trình Số 1: Tăng số lượng các tổ chức mà chúng ta tham khảo ý kiến trong quá trình lập ngân sách.

Mục Tiêu PEAR - Chính xác thì cơ quan của quý vị sẽ đạt được mục tiêu gì trong 3 tháng đầu tiên (Quý 1) sau ngày bắt đầu đầu tư? Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm chịu ảnh hưởng có nắm được thông tin về những mục tiêu này không? Chọn 1 mục tiêu cho mỗi biện pháp đo lường kết quả và quá trình.

- **Biện pháp đo lường kết quả Số 1:** Mục Tiêu của Quý 1: Xây dựng cơ sở để hiểu được chúng ta cần tiếp cận bao nhiêu cơ quan khác nhau có liên quan.
- **Biện Pháp Đo Lường Quá Trình Số 1:** Mục Tiêu của Quý 1: Thu thập thông tin từ các cơ quan về mối quan hệ/ý kiến đóng góp của các bên liên quan theo chương trình.

Cơ quan của quý vị sẽ sử dụng nguồn dữ liệu nào để đo lường thành công? Xem xét các nguồn dữ liệu do các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng tạo ra nếu có.

- Thông tin nhân khẩu học của những người nhận được và không nhận được các dịch vụ hoặc trợ cấp từ nguồn tài trợ của tiểu bang, ví dụ như hỗ trợ tiền mặt, hỗ trợ thực phẩm, chăm sóc trẻ em, cơ sở hạ tầng (đường sá, cơ sở hạ tầng nước, băng thông rộng)/Thông tin địa lý/Thời gian/Việc triển khai và nhận thức về chương trình (cách thức truyền đạt các chương trình mặc dù thông tin này có thể không thuộc danh mục dữ liệu/số tiền tính bằng Đô-la).
- Lý tưởng nhất là chương trình/giải pháp này sẽ tác động đến tất cả người dân Washington trong tất cả các lĩnh vực tài trợ của tiểu bang.

Mô tả kế hoạch hợp tác, chia sẻ, lắng nghe, điều chỉnh và học hỏi với các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng trong quá trình thực hiện công tác đầu tư:

Trong nội bộ, OFM sẽ sử dụng diễn đàn ngân sách để cập nhật thông tin và thu hút sự tham gia của các đối tác cơ quan tiểu bang vào việc đầu tư. OFM sẽ khám phá các lĩnh vực tiềm năng để tương tác với khách hàng bên ngoài, mặc dù việc này có thể thiên về các đối tác cơ quan tiểu bang nhiều hơn.

Mô tả kế hoạch hợp tác, chia sẻ, lắng nghe, điều chỉnh và học hỏi với các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng trong quá trình đánh giá công tác đầu tư:

Trong nội bộ, OFM sẽ sử dụng diễn đàn ngân sách để cập nhật thông tin về việc đầu tư cho các đối tác cơ quan tiểu bang. OFM sẽ khám phá các lĩnh vực tiềm năng để tương tác với khách hàng bên ngoài, mặc dù việc này có thể thiên về các đối tác cơ quan tiểu bang nhiều hơn.

Hạng Mục Công Việc Chính của Cơ Quan: Tuyển Dụng (Bộ phận Nhân Sự của Tiểu Bang, Bộ phận Nhân Sự của OFM và tất cả các bộ phận nội bộ của OFM)

Tuyển Dụng Vụ PEAR nơi có nhu cầu cao nhất: Thông lệ tuyển dụng toàn tiểu bang

Ưu Tiên của Tuyển Dụng Vụ PEAR nơi có nhu cầu cao nhất:

- Chúng tôi hiện có một mô hình phi tập trung để tìm kiếm các nhà cung cấp đa dạng. Chúng tôi có cơ hội xây dựng các công cụ, nguồn lực và thông lệ tốt nhất theo tiêu chuẩn và hiện đại hóa để có thể tác động đến những khác biệt mang tính hệ thống về khả năng tiếp cận, tính bình đẳng và cơ hội.
- Bộ Phận Nhân Sự (Human Resources, HR) của OFM đã và đang nghiên cứu vấn đề này trong nỗ lực PEAR của họ. Nhóm này có thể là nhóm thí điểm/nhóm xuất sắc.

Mô tả Khoản Đầu Tư vào Tuyển Dụng Vụ PEAR - Tóm tắt các chính sách, quy trình, thông lệ và thủ tục liên quan đến khoản đầu tư này:

Bộ Phận HR của Tiểu Bang (thông lệ tuyển dụng trên toàn tiểu bang)

- Chương trình NEOGOV
- Lãnh đạo một nhóm làm việc toàn tiểu bang về tuyển dụng và giữ chân.
- Đã tạo một vị trí giúp chuẩn hóa các thông lệ tuyển dụng trên toàn cơ quan (ví dụ: NEOGOV).
- Hỗ trợ các dự án thí điểm với các cơ quan tiểu bang để cung cấp thông tin cho công tác đầu tư. Ví dụ: Office of Homeless Youth (Văn Phòng Hỗ Trợ Thanh Thiếu Niên Vô Gia Cư) của Department of Commerce (Sở Thương Mại) đang đưa năng lực "kinh nghiệm thực tế" vào thông báo tuyển dụng của họ. Chúng ta có thể sử dụng những kinh nghiệm của họ và điều chỉnh công việc của mình khi cần thiết.
- Leadership Tomorrow (một tổ chức lãnh đạo) đã tiến hành tiếp cận với Employment Security Department (Sở An Ninh Việc Làm), Department of Commerce (Sở Thương Mại), Department of Veterans Affairs (Sở Cựu Chiến Binh) và Washington State Patrol (Sở Tuần Tra Tiểu Bang Washington) để tìm hiểu quy trình tuyển dụng của họ và đưa ra các đề xuất về cách xây dựng tính bình đẳng trong quy trình tuyển dụng của họ.

- Chúng tôi tuân thủ luật tiểu bang này: [Ai chịu trách nhiệm xác định phương pháp tuyển dụng phù hợp để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của chủ lao động?](#) (Bộ Luật Hành Chính Washington [Washington Administrative Code, WAC] 357-16-020)

Bộ Phận HR của OFM

- Phân tích các thông lệ và đào tạo trong tất cả các giai đoạn của quá trình tuyển dụng. Việc này có thể bao gồm:
 - Chính sách tuyển dụng nội bộ
 - NEOGOV
 - Danh sách tuyển dụng
 - Trang tuyển dụng nội bộ dành cho giám sát viên tuyển dụng
 - Mẫu câu hỏi phỏng vấn, xác minh thông tin ứng viên
 - Đào Tạo về Thành Kiến Ngầm cho đội ngũ tuyển dụng
- Chúng tôi tuân thủ luật tiểu bang này: [Ai chịu trách nhiệm xác định phương pháp tuyển dụng phù hợp để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của chủ lao động?](#) (WAC 357-16-020)

Quý vị muốn giảm bớt hoặc loại bỏ những khác biệt nào bằng khoản đầu tư này?

Bộ Phận HR của Tiểu Bang và Bộ Phận HR của OFM

- Chúng tôi muốn giảm bớt những khác biệt mang tính hệ thống về khả năng tiếp cận, tính bình đẳng và cơ hội cho những người đang tìm kiếm việc làm. Các cộng đồng cụ thể chịu thiệt thòi trong lịch sử mà chúng tôi biết đang gặp phải những rào cản này với tiểu bang bao gồm:
 - Quân nhân (Cựu chiến binh, vợ/chồng, gia đình)
 - Trình độ tiếng Anh hạn chế (limited English proficient, LEP)
 - Người khuyết tật
 - Đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính, chuyển giới, đang tìm hiểu, liên giới tính, vô tính và hai tâm hồn (lesbian, gay, bisexual, transgender, questioning, intersex, asexual and two-spirit, LGBTQIA2S+)
 - Người da đen, người bản địa và người da màu (black, indigenous, and people of color, BIPOC)
 - Người từ 40 tuổi trở lên
 - Phụ nữ
 - Người nhập cư
 - Những người từng bị giam giữ
 - Người Mỹ Bản Địa/chính quyền bộ lạc

Khác biệt này tác động đến những người mà chúng tôi phục vụ vì có mối liên hệ trực tiếp với trải nghiệm và văn hóa của lực lượng lao động của chúng tôi cũng như các dịch vụ mà chúng tôi cung cấp cho người dân Washington.

Bộ Phận HR của Tiểu Bang

- Chúng tôi muốn giải quyết việc các cơ quan tiểu bang không có cách tiếp cận thống nhất đối với các hoạt động tuyển dụng và thuê mướn cũng như các vấn đề phát sinh từ đó.

Khoản đầu tư này tập trung vào những nhóm người và/hoặc địa điểm nào có nhu cầu cao nhất?

Bộ Phận HR của Tiểu Bang

- Hiện tại chúng tôi không có dữ liệu để trả lời câu hỏi này. Trọng tâm ở cấp toàn tiểu bang là lấy dữ liệu được chuẩn hóa để đảm bảo các cơ quan tiểu bang biết những nhóm người và/hoặc địa điểm có nhu cầu cao nhất.

Bộ Phận HR của OFM

- Nhóm người thiểu số không thể tiếp cận thông tin liên quan đến tuyển dụng/thông báo tuyển dụng và cơ hội việc làm.
- Những người có vấn đề về khả năng tiếp cận – khả năng truy cập Internet hoặc máy tính, nhu cầu về ngôn ngữ/dịch thuật.
- Mô tả vị trí với các yêu cầu về trình độ học vấn.

Cơ quan quý vị có tham khảo ý kiến của chính quyền bộ lạc và Tổ Chức Người Mỹ Bản Địa Được Công Nhận (RAIO) không? Khoản đầu tư này đáp ứng như thế nào với những tư vấn mà họ cung cấp?

Chúng tôi chưa tham khảo ý kiến của chính quyền bộ lạc và Tổ Chức Người Mỹ Bản Địa Được Công Nhận (RAIO). Tuy nhiên, chúng tôi dự định thực hiện trong thời gian tới.

Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng đã xác định các nguyên nhân gốc rễ của sự khác biệt này là gì? Khoản đầu tư của quý vị sẽ giải quyết những nguyên nhân gốc rễ này như thế nào?

Bộ Phận HR của Tiểu Bang

Như đã nêu trên, chúng tôi không có dữ liệu để trả lời câu hỏi này. Trọng tâm ở cấp toàn tiểu bang là thu thập dữ liệu được chuẩn hóa để đảm bảo các cơ quan tiểu bang tìm hiểu và hiểu được nguyên nhân gốc rễ của sự khác biệt.

Bộ Phận HR của OFM

Chúng tôi đã xác định được nguyên nhân gốc rễ của sự khác biệt:

- Sự đa dạng của ứng viên và lực lượng lao động
- Thiếu khả năng tiếp cận quy trình đăng ký
- Thông tin hạn chế
- Các vấn đề về công nghệ
- Yêu cầu của công việc (như cần có bằng cấp)
- Các thành kiến khi tuyển dụng

Chúng tôi sẽ giải quyết những vấn đề này bằng cách tham gia thu thập dữ liệu, cập nhật các thông lệ tốt nhất trong ngành, chương trình đào tạo, chính sách và thủ tục.

Khoản đầu tư của quý vị giải quyết các mối quan ngại và ưu tiên được các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng xác định như thế nào?

Bộ Phận HR của Tiểu Bang

Chúng tôi vẫn chưa hiểu được mối quan ngại và vấn đề ưu tiên của các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng trên toàn tiểu bang.

Bộ Phận HR của OFM

- Cho đến nay, chúng tôi đã thu thập ý kiến phản hồi của khách hàng thông qua khảo sát và nhóm tập trung. Chúng tôi cam kết tìm kiếm thêm ý kiến phản hồi của khách hàng.
- Chúng tôi sẽ giải quyết các mối quan ngại bằng cách sử dụng dữ liệu để tìm hiểu thông tin về những cộng đồng thiểu số. Chúng tôi sẽ thu thập dữ liệu thông qua các nhóm tập trung, khảo sát và đánh giá khả năng tiếp cận. Chúng tôi cũng sẽ xem xét dữ liệu tuyển dụng.
- Chúng tôi sẽ giải quyết các ưu tiên bằng cách xác định những việc chúng tôi có thể hoàn thành, đồng thời xem xét những giới hạn về thời gian và ngân sách.

Khoản đầu tư của quý vị sẽ/có thể tăng hoặc giảm trợ cấp cho các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác như thế nào? Tăng hay giảm gánh nặng? Cơ quan quý vị sẽ xác định và giảm thiểu mọi tác hại ngoài ý muốn như thế nào?

Bộ Phận HR của Tiểu Bang và Bộ Phận HR của OFM

- Chúng tôi có thể giảm thiểu và cố gắng loại bỏ những rào cản mà các nhân viên tương lai của tiểu bang gặp phải trong quá trình tuyển dụng khi chúng tôi đã hiểu được những rào cản đang tồn tại. Những rào cản này bao gồm việc thiếu khả năng tiếp cận, quy trình quá dài và/hoặc khó để các kỹ năng của các nhân viên tương lai của tiểu bang được chú ý đến.

- Chúng tôi cam kết đảm bảo nhận đầy đủ ý kiến phản hồi từ số lượng người thích hợp trước khi hành động để đảm bảo trải nghiệm của một cá nhân không làm thay đổi toàn bộ quy trình.

Các Yếu Tố Quyết Định Bình Đẳng PEAR được khoản đầu tư này hỗ trợ:

Bình đẳng trong thông lệ của tiểu bang và địa phương, bình đẳng trong việc làm, đào tạo nghề và công bằng kinh tế

(Các) Nhóm Yếu Tố Quyết Định Bình Đẳng PEAR [Hệ Thống Hỗ Trợ Cộng Đồng (Thân Cây), Hệ Thống Hỗ Trợ Gia Đình (Cành Cây), Cơ Sở Hạ Tầng Cộng Đồng (Hệ Thống Rễ), Thông Lệ của Chính Phủ (Đất và Chất Dinh Dưỡng)] được hỗ trợ bởi khoản đầu tư này:

Cơ Sở Hạ Tầng Cộng Đồng (Hệ Thống RỄ) và Thông Lệ của Chính Phủ (Đất và Chất Dinh Dưỡng)

(Các) Kết Quả PEAR Mong Muốn:

- Bộ Phận HR của Tiểu Bang – Hiểu và giải quyết những bất bình đẳng trong hệ thống tuyển dụng và thuê tuyển trên toàn tiểu bang. Cải thiện tính đa dạng trong tuyển dụng và tạo ra một mô hình cho các thông lệ tuyển dụng trên toàn tiểu bang.
- Bộ Phận HR của OFM – Hiểu và loại bỏ các rào cản trong quá trình nộp đơn, phỏng vấn và giới thiệu việc làm của OFM. Xây dựng tính bình đẳng cao hơn trong quy trình tuyển dụng của chúng tôi.

(Những) Thói Quen PEAR cần thiết để đạt được các kết quả PEAR mong muốn:

- Khuếch đại tiếng nói – Tập trung vào tiếng nói của lực lượng lao động tương lai của tiểu bang trong việc xây dựng chính sách, chương trình, thủ tục và thông lệ cũng như trong việc ra quyết định.
- Lực lượng lao động có liên quan – Đảm bảo chúng tôi có người đại diện cho văn hóa, ngôn ngữ và chủng tộc/dân tộc trong lực lượng lao động của mình, người có thể hiểu được trải nghiệm thực tế của cộng đồng và nâng cao năng lực của tiểu bang trong việc đáp ứng các nhu cầu và vấn đề ưu tiên của cộng đồng.
- Trải nghiệm của lực lượng lao động – Tạo ra một bầu không khí cho phép nhân viên thể hiện bản thân mình khi làm việc, nơi họ cảm thấy được chào đón, an toàn và được đánh giá cao, đồng thời đảm bảo rằng họ có thể thực hiện công việc với cảm giác hài lòng.
- Xây dựng năng lực của lực lượng lao động – Cung cấp chương trình học tập và phát triển căn cứ vào lực lượng lao động của chúng tôi để họ có thể xây dựng khả năng của mình nhằm thúc đẩy ủng hộ bình đẳng, công bằng chủng tộc, khả năng tiếp cận và hòa nhập.

- Phát triển lực lượng lao động liên tục – Chúng tôi sẽ nỗ lực tuyển dụng và thăng chức cho những nhân viên ủng hộ bình đẳng, công bằng chủng tộc, khả năng tiếp cận và hòa nhập cũng như những người sẵn lòng và có khả năng cải thiện. Chúng tôi cũng sẽ phát triển những giá trị này ở các nhân viên hiện tại.
- Tiếng nói của nhân viên – Với tư cách là chủ lao động, chúng tôi cam kết nâng cao tiếng nói của nhân viên trong các chiến lược của mình nhằm thúc đẩy ủng hộ tính bình đẳng, công bằng chủng tộc, khả năng tiếp cận và hòa nhập trong tiểu bang của chúng ta.
- Hỗ trợ từ Nhóm Nguồn Lực Doanh Nghiệp (Business Resource Group, BRG) – Chính phủ của chúng ta sẽ làm việc với các nhóm nguồn lực doanh nghiệp và nhân viên để hiểu và giải quyết các vấn đề về ủng hộ tính bình đẳng, công bằng chủng tộc, khả năng tiếp cận và hòa nhập quan trọng đối với họ. Chúng tôi sẽ tài trợ cho các Nhóm Nguồn Lực Doanh Nghiệp (BRG) để nâng cao khả năng của họ trong việc:
 - tiếp tục vận động lực lượng lao động,
 - nâng cao sự quan tâm dành cho họ,
 - giúp các cơ quan của chúng tôi trong nỗ lực tuyển dụng và giữ chân,
 - cung cấp chương trình đào tạo cho các cơ quan tiểu bang, và
 - cung cấp thông tin cho các chiến lược và chính sách của tiểu bang về một nơi làm việc an toàn, dễ tiếp cận và phù hợp về mặt văn hóa.
- Quan Hệ Đối Tác Bền Vững – Phát triển quan hệ đối tác với các bên liên quan để xây dựng lòng tin.

Trưởng Nhóm hoặc Nhóm Đầu Tư của Tuyển Dịch Vụ PEAR - Ai chịu trách nhiệm lãnh đạo thực hiện các hành động?

Bộ Phận HR của Tiểu Bang và Bộ Phận HR của OFM sẽ dẫn dắt việc thực hiện nỗ lực này. Các nhà đồng tài trợ của tuyển dịch vụ PEAR này là Michaela Doelman, giám đốc Nhân Sự của Bộ Phận HR của Tiểu Bang và Leticia Gomez-Esposito, giám đốc Bộ Phận HR của OFM.

Nhu cầu hợp tác - Cơ quan cần hợp tác với ai để thực hiện đầu tư?

Chúng tôi sẽ hợp tác với các nhà lãnh đạo cơ quan tiểu bang, các chuyên gia HR của cơ quan tiểu bang, cán bộ quản lý tuyển dụng của cơ quan tiểu bang, nhân viên tương lai của tiểu bang, Office of the Governor (Văn Phòng Thống Đốc), Văn Phòng Bình Đẳng, các nhóm cộng đồng và các tổ chức phi lợi nhuận.

Những rào cản, thách thức và/hoặc rủi ro tiềm ẩn của khoản đầu tư này là gì?

Những thách thức và rào cản của Bộ Phận HR của Tiểu Bang bao gồm:

- Lượng nhân sự hạn chế
- Quan điểm bảo thủ về những yếu tố mà một ứng viên thành công phải có
- Mở rộng quy trình trên khắp OFM
- Kết nối đúng người với đúng việc
- Đảm bảo nơi làm việc được chuẩn bị sẵn sàng cho tính đa dạng tại nơi làm việc.

Những thách thức và rào cản của Bộ Phận HR của OFM bao gồm:

- Lượng nhân sự
- Quan điểm bảo thủ về những yếu tố mà một ứng viên thành công phải có tại OFM
- Kết nối đúng người với đúng việc và đảm bảo các đội ngũ của OFM được chuẩn bị sẵn sàng cho tính đa dạng tại nơi làm việc.

(Các) giải pháp được xác định để giải quyết nhu cầu nguồn lực và các rào cản/thách thức/rủi ro:

Chúng tôi hiện đang xác định giải pháp cho những thách thức này.

Ngày Bắt Đầu Đầu Tư vào Tuyển Dịch Vụ PEAR:

Tháng 6 năm 2023

Ngày Kết Thúc Mục Tiêu Đầu Tư vào Tuyển Dịch Vụ PEAR:

Tháng 9 năm 2024

(Các) Biện Pháp Đo Lường Hiệu Suất PEAR - Những biện pháp đo lường nào sẽ được sử dụng để xác định hiệu quả của các khoản đầu tư? Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm chịu ảnh hưởng có nắm được thông tin về những biện pháp đo lường này không? Chọn tối thiểu 1 biện pháp đo lường kết quả và 1 biện pháp đo lường quá trình cho mỗi khoản đầu tư.

Chúng tôi đưa ra những biện pháp này căn cứ vào ý kiến phản hồi ban đầu mà chúng tôi nhận được từ các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm chịu ảnh hưởng. Chúng tôi sẽ thu thập thêm ý kiến phản hồi và sẽ cập nhật các biện pháp đo lường kết quả cũng như quá trình của mình, nếu cần.

- Biện pháp đo lường kết quả của Bộ Phận HR của Tiểu Bang - 80% cơ quan tiểu bang nhập thông tin tiêu chuẩn vào hệ thống NEOGOV.

- Biện pháp đo lường quá trình của Bộ Phận HR của Tiểu Bang:
 - Biện pháp số 1: Bắt đầu quá trình hợp tác thiết lập một chỉ thị hoặc Sắc Lệnh Hành Pháp (Executive Order, EO) cho mục đích sử dụng dự kiến của Hệ Thống Tuyển Dụng Trực Tuyến (Online Recruiting System, OIRS). 12/31/2024
 - Biện pháp số 2: Phối hợp với các bên liên quan để xác định các bước trong quy trình tiêu chuẩn OIRS cần thiết để trích xuất dữ liệu đáng tin cậy về tính đa dạng, bình đẳng và hòa nhập (diversity, equity and inclusion, DEI) và cung cấp hướng dẫn cho các cơ quan. 12/31/2024
 - Biện pháp số 3: Phối hợp với các bên liên quan để xác định ngôn ngữ chung của NEOGOV và cung cấp các định nghĩa cho các cơ quan. 12/31/2024
 - Biện pháp số 4: Xây dựng mối quan hệ hỗ trợ và tương tác với Talent Management Council (Hội Đồng Quản Lý Nhân Tài) hàng tháng. *Sẽ được quyết định trong khi chờ tiến độ thực hiện các biện pháp trước đó.*
 - Biện pháp số 5: Cung cấp chương trình đào tạo về quy trình NEOGOV cho các nhân viên tuyển dụng của cơ quan. *Sẽ được quyết định trong khi chờ tiến độ thực hiện các biện pháp trước đó.*
 - Biện pháp số 6: Xây dựng nhịp độ kiểm tra và cơ chế đo lường. *Sẽ được quyết định trong khi chờ tiến độ thực hiện các biện pháp trước đó.*
- Biện pháp đo lường quá trình của Bộ Phận HR của OFM – Bộ Phận HR của OFM sẽ cung cấp dữ liệu thu hút nhân tài theo từng bộ phận cụ thể cho các bộ phận của OFM trước tháng 9 năm 2024.
- Biện pháp đo lường quá trình của Bộ Phận HR của OFM – Xác định các điểm dữ liệu tiêu chuẩn và định nghĩa (ví dụ: thời điểm tốt nhất để tuyển dụng) mà giám sát viên cần nhập vào hệ thống NEOGOV trước tháng 6 năm 2024.

Mục Tiêu PEAR - Chính xác thì cơ quan của quý vị sẽ đạt được mục tiêu gì trong 3 tháng đầu tiên sau ngày bắt đầu đầu tư? Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm chịu ảnh hưởng có nắm được thông tin về những mục tiêu này không? Chọn 1 mục tiêu cho mỗi biện pháp đo lường kết quả và quá trình.

Chúng tôi đã sử dụng ý kiến phản hồi ban đầu nhận được từ các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm chịu ảnh hưởng để xây dựng những mục tiêu này. Chúng tôi sẽ thu thập thêm ý kiến phản hồi và sẽ cập nhật các biện pháp đo lường kết quả cũng như quá trình của mình, nếu cần.

- Mục tiêu đo lường kết quả của Bộ Phận HR của OFM – Dữ liệu sẽ cho thấy OFM sẽ có nhóm ứng viên đa dạng hơn trong NEOGOV vào tháng 12 năm 2024.
- Mục tiêu đo lường quá trình của Bộ Phận HR của Tiểu Bang và Bộ Phận HR của OFM – Chúng tôi sẽ thu thập ý kiến phản hồi từ các thành viên cộng đồng về thông lệ tuyển dụng để xác định các biện pháp đo lường kết quả và quá trình trong tương lai trước tháng 2 năm 2024.
- Mục tiêu đo lường quá trình của Bộ Phận HR của Tiểu Bang và Bộ Phận HR của OFM – Chúng tôi sẽ nhắm mục tiêu tiếp cận cộng đồng để xác định những phần nào trong quá trình tuyển dụng mà chúng tôi có thể thực hiện hiệu quả hơn.

- Mục tiêu đo lường quá trình của Bộ Phận HR của OFM – Chúng tôi sẽ vận dụng ý kiến phản hồi từ cán bộ quản lý tuyển dụng để xây dựng tài nguyên (ví dụ: trang mạng nội bộ, bộ công cụ) trước tháng 12 năm 2023.

Cơ quan của quý vị sẽ sử dụng nguồn dữ liệu nào để đo lường thành công? Xem xét các nguồn dữ liệu do các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng tạo ra nếu có.

Chúng tôi sẽ sử dụng ý kiến phản hồi thu thập được từ nhân viên trong các cuộc khảo sát về mức độ gắn kết và rời bỏ doanh nghiệp. Chúng tôi cũng sẽ thu thập ý kiến phản hồi từ các nhân viên hiện tại của tiểu bang và các nhân viên tương lai của tiểu bang thông qua các nhóm tập trung và khảo sát.

NEOGOV (Careers.wa.gov) thu thập dữ liệu nhân khẩu học của tất cả ứng viên và cách thức/thời điểm họ không còn nằm trong quá trình đánh giá.

Mô tả kế hoạch hợp tác, chia sẻ, lắng nghe, điều chỉnh và học hỏi với các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng trong quá trình thực hiện công tác đầu tư:

Chúng tôi hiểu cách duy nhất để thực hiện công việc theo kế hoạch PEAR của cơ quan và phục vụ thỏa đáng cho những nhóm người đa dạng của Washington là có một lực lượng lao động đa dạng và đáp ứng về mặt văn hóa. Kế hoạch của chúng tôi nhằm thu hút và tìm hiểu nhu cầu của các cộng đồng chịu ảnh hưởng bao gồm hai phần:

1. Mặc dù đây không phải là kế hoạch tham gia trực tiếp, nhưng chúng tôi dự định đọc hiểu ý kiến phản hồi trực tiếp của cộng đồng mà các cơ quan tiểu bang khác nhận được để có thể hiểu được những khác biệt trong lực lượng lao động hiện tại của mình. Việc này sẽ giúp chúng tôi hiểu cách huy động các hạng mục công việc hiện tại của mình (hoặc phát triển để xây dựng các hạng mục công việc mới, phù hợp) để hỗ trợ lực lượng lao động của mình và xóa bỏ những khác biệt đó.
2. Như đã thảo luận trên đây, chúng tôi nhận thấy rằng lực lượng lao động hiện tại và tương lai của chúng tôi đang gặp phải những tác động và kết quả khác nhau mỗi ngày, vì vậy cộng đồng mà chúng tôi tham gia cũng chính là lực lượng lao động của chúng tôi. Để nhận được ý kiến phản hồi trực tiếp từ lực lượng lao động của mình, chúng tôi dự định thiết lập các kênh phản hồi với các nhóm sau:
 - a) **Nhóm Nguồn Lực Doanh Nghiệp** – Theo tính chất công việc của mình, BRG thu thập ý kiến phản hồi của nhân viên về trải nghiệm và cơ hội của họ khi làm việc với chính quyền tiểu bang. Những nhóm này là đối tác phản hồi có giá trị và chúng tôi dự định thiết lập những cách chính thức và không chính thức để thu thập ý kiến phản hồi cho các chiến lược trong tương lai.
 - b) **Ứng viên xin việc** – Hiện tại, chúng tôi không có cách nào để hiểu được những tác động khác nhau mà ứng viên gặp phải. Nếu các nguồn lực của chúng tôi nhận được nguồn tài

trợ bổ sung cho việc thu hút nhân tài thì một phần quan trọng trong kế hoạch của chúng tôi là hiểu rõ hơn và cải thiện trải nghiệm của ứng viên.

- c) **Hội Đồng DEI toàn tiểu bang** – Hội đồng này quy tụ các thành viên từ hầu hết các cơ quan tiểu bang thực hiện công việc hàng ngày cho các kế hoạch PEAR trên khắp các cơ quan tiểu bang. Các thành viên hội đồng bao gồm những người từ các cộng đồng chịu thiệt thòi trước đây mà các chủ lao động muốn chia sẻ trải nghiệm làm việc của họ với phong thái tự tin. Chúng tôi dự định thiết lập những cách chính thức hơn để thu thập ý kiến phản hồi từ các thành viên hội đồng DEI và từ nhân viên thông qua các sự kiện của Hội Đồng DEI (ví dụ: Hội Nghị Thượng Đỉnh DEI). Cách này sẽ giúp chúng tôi hiểu rõ hơn về những bất bình đẳng mà nhân viên hiện tại đang gặp phải.
- d) **Các đối tác lao động** – Quy trình thương lượng tập thể của chúng tôi đã tạo điều kiện giúp các đại diện công đoàn chia sẻ tiếng nói và nhu cầu của nhân viên được đại diện. Và chúng tôi sẽ tiếp tục lắng nghe và thu thập thông tin từ các đối tác lao động của mình về những trải nghiệm của nhân viên được đại diện, đồng thời ưu tiên những người chịu thiệt thòi nhất.
- e) **Các lãnh đạo của Bộ Phận HR của cơ quan** – Các lãnh đạo của Bộ Phận HR của chúng tôi luôn sẵn sàng hỗ trợ lực lượng lao động của cơ quan để hoàn thành các kế hoạch PEAR của riêng mình. Như chúng tôi đã nêu, trước khi nắm rõ những khác biệt tồn tại trong hệ thống lực lượng lao động hiện tại, chúng ta cần hiểu các lãnh đạo của Bộ Phận HR của cơ quan cần những gì để thực hiện công việc này.
- f) **Văn Phòng Bình Đẳng** – Chúng tôi bao gồm tiếng nói của Văn Phòng Bình Đẳng, các ưu tiên của Bộ Phận HR của Tiểu Bang và cơ quan này tham gia vào nhóm công tác Tuyển Dụng PEAR của OFM.

Mô tả kế hoạch hợp tác, chia sẻ, lắng nghe, điều chỉnh và học hỏi với các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng trong quá trình đánh giá công tác đầu tư:

Vui lòng xem câu trả lời trên đây.

(Các) Hạng Mục Công Việc Chính của Cơ Quan: Hợp Đồng

Tuyển Dịch Vụ PEAR nơi có nhu cầu cao nhất:

Đa Dạng Nhà Cung Cấp

Ưu Tiên của Tuyển Dịch Vụ PEAR nơi có nhu cầu cao nhất:

OFM cần những yếu tố sau đây:

- Đào tạo cán bộ quản lý hợp đồng và hỗ trợ nhân viên về cách tìm kiếm các nhà cung cấp đa dạng.
- Trao đổi thông tin nhất quán với nhân viên của chương trình.
- Tìm nhà cung cấp được chứng nhận đáp ứng nhu cầu công việc.
- Tìm nhà cung cấp có thể được chứng nhận và khuyến khích họ/cung cấp hướng dẫn về chứng nhận.
- Hợp tác tích cực hơn với các tổ chức cộng đồng.

Mô tả Khoản Đầu Tư vào Tuyển Dịch Vụ PEAR 3 - Tóm tắt các chính sách, quy trình, thông lệ và thủ tục liên quan đến khoản đầu tư này:

OFM đã tổ chức chương trình Đa Dạng Nhà Cung Cấp tuân thủ các chính sách được nêu trong Sắc Lệnh Hành Pháp 22-01, Chính Sách Đa Dạng Nhà Cung Cấp của Sở Dịch Vụ Doanh Nghiệp (Department of Enterprise Services, DES) 090-06, Công Cụ Đảm Bảo Bình Đẳng trong Chi Tiêu của Văn Phòng Doanh Nghiệp Kinh Doanh của Người Thiểu Số và Phụ Nữ (Office of Minority and Women's Business Enterprises, OMWBE) và các quy trình nội bộ.

Thống đốc đã chỉ đạo các cơ quan tiểu bang tăng số tiền công quỹ được chi cho doanh nghiệp thuộc sở hữu của người thiểu số, phụ nữ và cựu chiến binh (xem [Sắc Lệnh Hành Pháp 22-01, Equity in Public Contracting \[Bình Đẳng trong Hợp Đồng Công\] \[PDF\]](#)). Để đáp lại, DES đã thiết lập Chính Sách Đa Dạng Nhà Cung Cấp 090-06 bao gồm chương trình đào tạo bắt buộc về Đa Dạng Nhà Cung Cấp cho tất cả các chuyên gia mua hàng.

Quý vị muốn giảm bớt hoặc loại bỏ những khác biệt nào bằng khoản đầu tư này?

Hiện tại, tỷ lệ hợp đồng (và mua hàng) với các doanh nghiệp đa dạng vẫn còn thấp. Mục tiêu là cung cấp khả năng tiếp cận bình đẳng để có cơ hội ký hợp đồng và mua hàng với OFM, Office of Independent Investigations (Văn Phòng Điều Tra Độc Lập), Văn Phòng Thống Đốc và các đơn vị vệ tinh mà chúng tôi cung cấp dịch vụ hợp đồng. Thông qua nỗ lực của chương trình đa dạng nhà cung cấp, chúng tôi có thể có được nhiều cơ hội chi tiêu hơn với các doanh nghiệp đa dạng.

Khoản đầu tư này tập trung vào những nhóm người và/hoặc địa điểm nào có nhu cầu cao nhất?

Chúng tôi sẽ tập trung vào cộng đồng nhà cung cấp, đặc biệt là các doanh nghiệp thuộc sở hữu của người thiểu số, phụ nữ và cựu chiến binh.

Cơ quan quý vị có tham khảo ý kiến của chính quyền bộ lạc và Tổ Chức Người Mỹ Bản Địa Được Công Nhận (RAIO) không? Khoản đầu tư này đáp ứng như thế nào với những tư vấn mà họ cung cấp? Ghi N/A nếu không áp dụng.

Chúng tôi chưa tham khảo ý kiến của chính quyền bộ lạc và Tổ Chức Người Mỹ Bản Địa Được Công Nhận (RAIO). Tuy nhiên, chúng tôi dự định thực hiện trong thời gian tới.

Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng đã xác định các nguyên nhân gốc rễ của sự khác biệt này là gì? Khoản đầu tư của quý vị sẽ giải quyết những nguyên nhân gốc rễ này như thế nào?

Nguyên nhân gốc rễ: Sự khác biệt về khả năng tiếp cận của nhà cung cấp

- Khả năng tiếp cận hệ thống, biểu mẫu, hướng dẫn và quy trình đăng ký ở mức thấp.
- Có ít tài liệu có sẵn ở nhiều định dạng và tùy chọn ngôn ngữ cần thiết.

Chúng tôi sẽ giải quyết vấn đề này bằng cách:

- Tăng khả năng tiếp cận của nhà cung cấp: Đơn vị Đăng Ký Nhà Cung Cấp Toàn Tiểu Bang của OFM sẽ tạo các vòng phản hồi với các nhà cung cấp được OMWBE chứng nhận để đảm bảo các hệ thống mới không loại trừ khả năng tiếp cận của nhà cung cấp. Khả năng truy cập các địa chỉ của hệ thống, không yêu cầu internet hoặc máy tính chỉ để đăng ký
- Cải thiện hoạt động đăng ký nhà cung cấp: Chúng tôi sẽ thu hút sự tham gia của các cộng đồng thiểu số và có hoàn cảnh khó khăn khi thiết kế các biểu mẫu, hướng dẫn và quy trình mới giúp trải nghiệm đăng ký trở nên dễ dàng hơn và giải quyết vấn đề nhanh hơn.
- Tăng chi tiêu của cơ quan: Chúng tôi sẽ sử dụng Chương Trình Đa Dạng Nhà Cung Cấp của OFM để tăng chi tiêu của cơ quan cho các nhà cung cấp khác nhau thông qua hoạt động tiếp cận, phổ biến thông tin, thay đổi quy trình và bằng cách giảm/loại bỏ các rào cản khác ngăn cản các nhà cung cấp đa dạng tham gia vào các cơ hội ký hợp đồng.
- Cải thiện tiến độ thanh toán; chúng tôi sẽ triển khai các hệ thống để thanh toán cho nhà cung cấp nhanh hơn sau khi họ hoàn thành công việc của mình.

Nguyên nhân gốc rễ: Khó tìm được nhà cung cấp vì cán bộ quản lý hợp đồng phải tìm kiếm trong ba cơ sở dữ liệu.

Chúng tôi sẽ giải quyết vấn đề này bằng cách:

- Yêu cầu OMWBE và Sở Cựu Chiến Binh Washington hướng dẫn chúng tôi cách tìm kiếm trong danh mục của họ.
- Yêu cầu người đứng đầu chương trình Đa Dạng Nhà Cung Cấp của OFM gặp gỡ tất cả cán bộ quản lý hợp đồng của bộ phận để xác định cách chúng tôi có thể hỗ trợ hiệu quả nhất cho cán bộ quản lý hợp đồng.
- Đảm bảo rằng người đứng đầu chương trình của chúng tôi luôn sẵn sàng trợ giúp tất cả các nhân viên.

Nguyên nhân gốc rễ: Chúng tôi cần trao đổi thông tin nhất quán hơn với nhân viên của chương trình.

Chúng tôi sẽ giải quyết vấn đề này bằng cách:

- Sử dụng kế hoạch tương tác mới mà Đơn Vị Hiệu Suất và Chiến Lược Tổ Chức của OFM đã thiết lập để giúp người đứng đầu chương trình Đa Dạng Nhà Cung Cấp truyền đạt chương trình Đa Dạng Nhà Cung Cấp tới nhân viên.

Nguyên nhân gốc rễ: Chúng tôi cần tìm nhà cung cấp được chứng nhận đáp ứng nhu cầu công việc.

Chúng tôi sẽ giải quyết vấn đề này bằng cách:

- Kết nối với các nhà cung cấp thông qua các bài thuyết trình tại các cuộc họp của hiệp hội nhà cung cấp, gặp gỡ trực tiếp với các nhà cung cấp cũng như gặp gỡ và chào hỏi giữa nhà cung cấp và nhân viên.

Khoản đầu tư của quý vị giải quyết các mối quan ngại và ưu tiên được các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng xác định như thế nào?

Số tiền được OFM, Văn Phòng Thống Đốc và các chi nhánh cũng như Văn Phòng Điều Tra Độc Lập (Office of Independent Investigations, OII) chi cho các doanh nghiệp đa dạng hiện không công bằng. Khoản đầu tư này giải quyết vấn đề đó bằng cách tập trung vào những cách giúp chúng tôi tăng mức chi tiêu đa dạng của mình: Tiếp cận nhà cung cấp, đào tạo nhân viên và hỗ trợ tìm kiếm cũng như giảm bớt các rào cản.

Khoản đầu tư của quý vị sẽ/có thể tăng hoặc giảm trợ cấp cho các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác như thế nào? Tăng hay giảm gánh nặng? Cơ quan quý vị sẽ xác định và giảm thiểu mọi tác hại ngoài ý muốn như thế nào?

Số tiền được OFM, Văn Phòng Thống Đốc và các chi nhánh cũng như OII chi cho các doanh nghiệp đa dạng hiện không công bằng. Khoản đầu tư này giải quyết vấn đề đó bằng cách tập trung vào những cách giúp chúng tôi tăng mức chi tiêu đa dạng của mình: Tiếp cận nhà cung cấp, đào tạo nhân viên và hỗ trợ tìm kiếm cũng như giảm bớt các rào cản.

Nếu chi tiêu theo hợp đồng có thể tăng lên thì sẽ có nhiều doanh nghiệp thuộc sở hữu của người thiểu số, phụ nữ và cựu chiến binh sẽ nhận được tiền cho các sản phẩm và dịch vụ. Khi các doanh nghiệp phát triển, họ có thể tăng số lượng người được tuyển dụng. Việc tăng số lượng người được tuyển dụng sẽ giúp các cộng đồng đa dạng nhận được tiền và giúp phát triển nền kinh tế.

Các Yếu Tố Quyết Định Bình Đẳng PEAR được khoản đầu tư này hỗ trợ:

(Các) nhóm yếu tố quyết định bình đẳng PEAR [hệ thống hỗ trợ cộng đồng (thân cây), hệ thống hỗ trợ gia đình (cành cây), cơ sở hạ tầng cộng đồng (hệ thống rễ), thông lệ của chính phủ (đất và chất dinh dưỡng)] được hỗ trợ bởi khoản đầu tư này:

(Các) Kết Quả PEAR Mong Muốn:

Tăng cường sự đa dạng của các nhà cung cấp cho OFM, OII và Văn Phòng Thống Đốc.

(Những) Thói Quen PEAR cần thiết để đạt được Các Kết Quả PEAR mong muốn:

Bình đẳng, khả năng tiếp cận, phẩm giá và hòa nhập.

Trưởng Nhóm hoặc Nhóm Đầu Tư của Tuyển Dịch Vụ PEAR - Ai chịu trách nhiệm lãnh đạo thực hiện các hành động?

Nhóm Hợp Đồng, Dịch Vụ Pháp Lý và Hợp Đồng cũng như Kế Toán Toàn Tiểu Bang.

Nhu cầu hợp tác - Cơ quan cần hợp tác với ai để thực hiện đầu tư?

Nhân viên hợp đồng sẽ cộng tác với DES, OMWBE, Sở Cựu Chiến Binh Tiểu Bang Washington (Washington State Department of Veterans Affairs, WDVA) và các tổ chức nhà cung cấp.

Những rào cản, thách thức và/hoặc rủi ro tiềm ẩn của khoản đầu tư này là gì?

Những thách thức của chúng tôi bao gồm việc không thể chọn nhà cung cấp trong mọi tình huống mua hàng, cán bộ quản lý hợp đồng không biết cách tìm kiếm nhà cung cấp và không có đủ lựa chọn trong một số ngành để đáp ứng nhu cầu công việc. Chúng tôi không có đủ hệ thống tìm kiếm và cần có cơ sở dữ liệu tìm kiếm toàn diện.

(Các) giải pháp được xác định để giải quyết nhu cầu nguồn lực và các rào cản/thách thức/rủi ro:

Chúng tôi có một địa chỉ email mới dành riêng cho vấn đề này: ofmbuysdiverse@ofm.wa.gov. Chúng tôi cũng đã tạo một trang mạng nội bộ cho nhân viên và một trang internet để kết nối với các cộng đồng chịu ảnh hưởng. Chúng tôi đang kết nối với các tổ chức hiểu rõ và hỗ trợ các cộng đồng và nhà cung cấp chịu ảnh hưởng. Các tổ chức sẵn sàng tham gia vào dự án này bao gồm Hiệp Hội Doanh Nghiệp Thuộc Sở Hữu của Phụ Nữ và Người Thiểu Số (Association of Women and Minority Businesses, AWMB), Tabor 100, Trung Tâm Hỗ Trợ Kỹ Thuật Mua Sắm Washington (Washington Procurement Technical Assistance Center, PTAC), Liên Minh Doanh Nghiệp Thiểu Số Tây Bắc (Northwest Minority Builders Alliance, NWMBA) và Black Collective.

Ngày Bắt Đầu Đầu Tư vào Tuyển Dịch Vụ PEAR:

Tháng 10 năm 2022 (giai đoạn thiết kế) và tháng 7 năm 2023 (giai đoạn xây dựng)

Ngày Đăng Ký Mục Tiêu Đầu Tư vào Tuyển Dịch Vụ PEAR:

Tháng 1 năm 2025

(Các) Biện Pháp Đo Lường Hiệu Suất PEAR - Những biện pháp đo lường nào sẽ được sử dụng để xác định hiệu quả của các khoản đầu tư? Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm chịu ảnh hưởng có nắm được thông tin về những biện pháp đo lường này không? Chọn tối thiểu 1 biện pháp đo lường kết quả được sử dụng để đánh giá tính hiệu quả của khoản đầu tư nhằm đạt được Kết Quả PEAR mong muốn. Chọn 1 biện pháp đo lường quá trình được sử dụng để đánh giá xem hoạt động đầu tư đã được thực hiện hay chưa.

Biện pháp kết quả Số 1: Tăng chi tiêu cho các doanh nghiệp thuộc sở hữu của người thiểu số và phụ nữ lên 6,4%. Chúng tôi cũng muốn tăng mức chi tiêu cho các doanh nghiệp thuộc sở hữu của cựu chiến binh thêm 1% trước ngày 30 tháng 12 năm 2026.

Biện pháp đo lường quá trình Số 1: Báo cáo dữ liệu chi tiêu hàng quý. Những báo cáo này sẽ được sử dụng làm Biện Pháp Đo Lường Hiệu Suất PEAR để xác định hiệu quả của các khoản đầu tư.

Mục Tiêu PEAR - Chính xác thì cơ quan của quý vị sẽ đạt được mục tiêu gì trong 3 tháng đầu tiên (Quý 1) sau ngày bắt đầu đầu tư? Các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm chịu ảnh hưởng có nắm được thông tin về những mục tiêu này không? Chọn 1 mục tiêu cho mỗi biện pháp đo lường kết quả và quá trình.

Mục tiêu của biện pháp đo lường kết quả Số 1 của chúng tôi:

- Tham dự Diễn Đàn Hợp Đồng Khu Vực Washington vào ngày 20 tháng 9 năm 2023.
- Khuyến khích 50 nhà thầu tham gia khóa đào tạo của OMWBE.
- Trao đổi/trình bày với ít nhất ba tổ chức nhà cung cấp.
- Tiến hành 10 buổi gặp gỡ và chào hỏi các nhà cung cấp.

Mục tiêu của biện pháp đo lường quá trình Số 1 của chúng tôi: Hoàn thành các sự kiện đã lên lịch.

Biện Pháp Đo Lường Quá Trình Số 2: Cơ quan của quý vị sẽ sử dụng nguồn dữ liệu nào để đo lường thành công?

Chúng tôi sẽ xem xét các nguồn dữ liệu do các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng tạo ra nếu có. Chúng tôi cũng sẽ truy xuất dữ liệu từ báo cáo của OFM và chúng tôi sẽ đo lường các báo cáo của OMWBE hàng năm theo các mục tiêu do OMWBE và WDVA đặt ra.

Biện Pháp Đo Lường Quá Trình Số 3: Mô tả kế hoạch hợp tác, chia sẻ, lắng nghe, điều chỉnh và học hỏi với các cộng đồng/nhân viên/bên quan tâm khác chịu ảnh hưởng trong quá trình thực hiện công tác đầu tư:

- Sử dụng ý kiến phản hồi của khách hàng, tạo nhóm tập trung, phân tích dữ liệu, kết nối với Nhóm Nguồn Lực Kinh Doanh, gặp gỡ cán bộ quản lý hợp đồng của các bộ phận, kết nối với các tổ chức nhà cung cấp và trao đổi với các nhà cung cấp.