



原始發布日期	2003年5月	所有人	Teresa Rainey: 公平性與包容性總 監
上次批准日期	2025年6月		
生效日期	2025年6月	領域	行政管理 - 0001-0100
上次修訂日期	2025年6月		
下次審查日期	2028年6月		

語言使用政策 - PO-0802

I. 目的

本政策目的是確保本機構為英語能力有限(Limited English Proficiency, LEP)的客戶提供切實可行的協助，以便其可充分取得本機構的各項計畫、服務與福利。俄勒岡州就業部(Oregon Employment Department, OED)是平等機會機構，在就業或提供公共服務時，不會基於下列因素歧視任何人：種族、膚色、宗教、性別（包括懷孕、分娩或相關醫療狀況、性別認同及跨性別身份）、性取向、國籍（包括英語能力有限者）、年齡、身心障礙、政治立場或信仰、國籍或婚姻狀況，亦不會因參與《勞動力創新與機會法案》第一篇資助的任何計畫或活動而歧視他人。

本機構將確保本政策達到合法的業務目的；遵守州政府平權行動指導方針及州與聯邦法律；並體現本機構使命、願景、核心價值、策略目標，以及對公平性與包容性的承諾。

2. 適用範圍

本政策適用於本機構所有服務及工作場所。

3. 定義

- A. 無障礙聲明（亦稱**Babel**通知）：一則簡短通知，在文件或電子媒介中（*例如*：信件、網站、「應用程式」、電子郵件）以多種語言提供，通知讀者該通訊內容可能包含重要資訊，並說明如何取得語言服務，以便以其他語言提供該通訊內容。**OED**無障礙聲明必須譯為**OED**所指定的主要語言與其他語言。
- B. 主要語言：指由符合服務資格、或**OED**預期將遇到的大量或一部分人口所使用的語言。
- C. 重要資訊：依據《美國聯邦法規》第29編第38.4節第(ttt)項之定義，重要資訊是指無論以書面、口頭或電子形式呈現，對下列情況為必要的資訊：協助個人瞭解如何獲得任何援助、福利、服務和/或訓練；或法律要求提供的資訊。包含重要資訊的文件範例包括但不限於：
 - 1. 申請表
 - 2. 同意書與申訴表單
 - 3. 權利與責任通知書
 - 4. 提醒英語能力有限者其權利的通知（包括免費語言協助的可用性）
 - 5. 規則手冊
 - 6. 並非評估英語能力，而是評估不要求英語能力的特定執照、工作或技能資格的筆試
 - 7. 需要受益人或申請人、參與者或員工回覆的信件或通知。

- D.其他語言：指尚未達到主要語言標準的語言，但在主動翻譯重要資訊時，屬於下一層級優先語言。
- E. Babel通知：為了簡化語言，OED將其稱為無障礙聲明。
- F. 英語能力有限/具有有限英語能力(LEP)：英語能力有限(LEP)人士是指並非以英語為主要語言，且在閱讀、口語、書寫和/或理解英語方面能力有限的人士。LEP個人可能在某些溝通形式具一定英語能力（例如口語或理解），但在其他形式（如閱讀或寫作）仍為LEP。
- G.合格的雙語員工：指經獨立第三方評估，具備以英語與另一語言執行機構業務能力，且能為英語能力有限的客戶提供實質可行協助的員工。第三方機構由本機構選定，評估費用亦由本機構支付。

4. 政策

一旦OED得知英語能力有限客戶在獲取援助、福利、服務或訓練方面所偏好的語言，OED必須以該語言傳達重要資訊。

- A. 若該偏好語言為主要語言，OED必須將書面資料的重要資訊翻譯成該主要語言，並以紙本或電子形式隨時向客戶提供。

1. OED使用以下標準來確定主要語言：

- a. 根據俄勒岡州勞動力資料，若有至少25,000名可能接觸到或符合服務資格的人士說或寫該語言，或
- b. 根據俄勒岡州勞動力資料，若有至少2%可能接觸到或符合服務資格的人士說或寫該語言。

2. 根據上述標準，OED的主要語言為西班牙語。OED必須將書面資料中的重要資訊翻譯為西班牙語，並以紙本或電子形式隨時向客戶提供。

- B. 對於所有非主要語言，**OED**仍須採取合理措施，以便在每位英語能力有限的客戶尋求瞭解、參與和/或獲得**OED**提供的援助、福利、服務或訓練時，能夠確定並滿足其特定語言需求。例如，若翻譯資訊不合理或無法滿足特定客戶需求，**OED**可能需透過合格雙語員工或簽約口譯員來傳達重要資訊。本程序包含更多範例。
- C. 作為**OED**對客戶服務承諾的一部分，**OED**亦將主動依據本機構的《公平架構》(Equity Framework)，致力將重要資訊翻譯為其他語言。**OED**會分析客戶的語言需求、英語不熟練的俄勒岡州勞動力人口語言偏好，以及其他相關資料來確定其他語言。
- I. **OED**的其他語言包括簡體中文（書面）、繁體中文（書面）、廣東話（口語）、普通話（口語）、越南語、俄語、韓語、阿拉伯語、索馬利語、老撾語、阿姆哈拉語與波斯語。

5. 審查時程

本政策將每兩年審查一次，或視需要更頻繁進行審查。

6. 例外情況

本政策無例外情況。

7. 合規性

未遵守本程序可能會導致紀律處分，最嚴重可能遭州政府解僱。如果您對合規性有疑問，請諮詢經理、部門主管或副主任或人力資源部門。

8. 參考資料

- A. 《勞動力創新與機會法案》第188條
<https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/civil-rights-center/statutes/section-188-workforce-innovation-opportunity-act>
- B. 《美國聯邦法規》第29編第38節——《勞動力創新與機會法案》之非歧視與平等機會條款的執行規定
<https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-A/part-38>
- C. 1964年《民權法》第六章
<https://www.dol.gov/agencies/oasam/regulatory/statutes/title-vi-civil-rights-act-of-1964#%3A~%3Atext%3DNo%20person%20in%20the%20United%20Cactivity%20receiving%20Federal%20financial%20assistance>

問題或申訴

- 申訴/平等機會官員：Eric Villegas，503-947-1794，或 eric.l.villegas@employ.oregon.gov
- 申訴表單：<https://www.oregon.gov/employ/Pages/Equal-Opportunity.aspx>