Scop

Această procedură are ca scop asigurarea unei direcții pentru managerii de agenție și angajații agențiilor în ceea ce privește implementarea și executarea Politicii de acces lingvistic a Departamentului pentru Ocuparea Forței de Muncă din Oregon.

Notă: Procedurile pentru asigurarea serviciilor de interpretariat pentru Limba semnelor americane nu sunt incluse aici. Interpretarea limbajului semnelor este considerată o adaptare rezonabilă pentru o dizabilitate și este acoperită de legile federale și de stat privind dizabilitățile. Pentru informații suplimentare, vă rugăm să consultați Politica și procedura pentru accesul universal și adaptările rezonabile pentru clienți.

Aplicare

În 29 mai 2003, Departamentul Muncii din SUA (USDOL) a publicat ghidul revizuit privind accesibilitatea programului și a serviciilor pentru persoanele cu competență limitată în limba engleză (LEP), în conformitate cu titlul VI din Legea drepturilor civile din 1964, cu modificările ulterioare, și secțiunea 188 din Legea privind inovarea și oportunitatea forței de muncă (WIOA). Acest ghid nu au creat noi cerințe legale și nu au modificat cerințele existente; mai degrabă a clarificat cerința existentă pentru a asigura accesul la programele și serviciile asistate financiar USDOL de către persoanele LEP eligibile.

USDOL solicită beneficiarilor săi de asistență financiară să ia măsuri rezonabile pentru a oferi acces semnificativ la programele și activitățile sale; Departamentul pentru Ocuparea Forței de Muncă din Oregon este beneficiarul asistenței financiare USDOL. Această cerință este concepută pentru a fi flexibilă și dependentă de realitățile existente. Pentru a îndeplini această cerință minimă, agenția va efectua o evaluare individualizată care echilibrează următorii patru factori din USDOL:

Analiza celor patru factori

Factorul 1: Numărul și proporția persoanelor LEP deservite sau întâlnite în populația de servicii eligibile.

Factorul 2: Frecvența cu care persoanele LEP intră în contact cu programul.

Factorul 3: Natura și importanța programului, activității sau serviciului furnizat de destinatar.

Factorul 4: Resursele disponibile destinatarului și costurile.

Pentru Factorul 1, agenția adoptă standardele Departamentului Justiției pentru traducerea documentelor esențiale care să fie utilizate în evaluarea tuturor serviciilor lingvistice. Acest standard este de 5% sau 1000 de persoane din grupul LEP, oricare dintre acestea este mai mic. Acest standard este menit ca orientare generală și nu este menit să limiteze serviciile lingvistice furnizate în nicio divizie în care conducerea a stabilit că ar trebui furnizate mai multe servicii lingvistice pentru a satisface nevoile activității.

Oricare dintre primii trei factori poate câștiga o importanță suplimentară, în funcție de faptele implicate. Ca urmare, un program, o zonă sau un punct de lucru poate stabili faptul că diferite servicii lingvistice sunt suficiente pentru diferite programe, servicii sau activități. Cu toate acestea, rămâne obligația de a oferi accesibilitate pe baza competenței limitate în limba engleză.

Modul în care Departamentul pentru Ocuparea Forței de Muncă din Oregon se comportă și își desfășoară activitatea este crucial pentru succesul agenției noastre și al întregului sistem al forței de muncă. Pe lângă identificarea cerințelor minime, angajații agenției vor încorpora în conduita lor și valorile de integritate ale agenției, respectul și spiritul de comunitate, precum și următoarele obiective strategice atunci când

iau decizii privind accesul la servicii pentru persoanele LEP:

- Avansați continuu parteneriatele și sistemele noastre pentru a oferi servicii inovatoare diferitelor persoane și entități comerciale din Oregon.
- Colaborați cu comunitățile din întregul stat pentru a maximiza gradul de conștientizare și utilizarea resurselor forței de muncă publice
- Încurajați un mediu de lucru favorabil incluziunii și echitabil în care angajații se simt apreciați și susținuți în atingerea întregului potențial
- Invitați și păstrați persoanele talentate și diverse, pentru a ne ajuta să depășim așteptările clienților noștri

Definiții

Pentru definiții, consultați Politica.

Roluri și responsabilități

- Directori de divizie: consultați-vă cu coordonatorul de acces universal, după cum este necesar, pentru a asigura un serviciu echitabil pentru clienți pentru fiecare grup de limbi.
- Angajați: toți angajații noi trebuie să finalizeze instruirea online cu privire la Politica și procedurile de asistență lingvistică ale agenției, secțiunile 1-3, în primele 30 de zile de la angajare. Toți angajații sunt puternic încurajați să se angajeze într-o formare și dezvoltare continue în jurul deservirii clienților LEP, inclusiv prin participarea la cursuri de echitate și incluziune și conferințe privind diversitatea.
- Angajarea managerilor: coordonați-vă cu coordonatorul de acces universal pentru a identifica necesitatea operațională de a îndeplini sarcini bilingve; adăugați cunoștințe lingvistice la descrierile poziției și ca o calificare specială în recrutări deschise, după cum este necesar.
- Partener de recrutare și compensare a resurselor umane: implementați procedura diferențială de plată - PR-0209.J pentru angajații bilingvi calificați; verificați dacă competența bilingvă este corect enumerată ca o cerință specială pentru posturile bilingve; ajutați la căutarea de candidați bilingvi.
- Coordonator de acces universal: coordonați activitatea împreună cu managerii de recrutare pentru a identifica nevoia operațională de a îndeplini sarcini bilingve; revizuiți semnalizarea LEP; revizuiți documentelor vitale pentru a stabili nevoile de traducere; asigurați consultanță pentru managerii de divizie și de recrutare; coordonați evaluărilor de competență lingvistică pentru angajații și solicitanții bilingvi; mențineți o listă de resurse federale și de stat referitoare la orientările de politici LEP, la Comisia SUA pentru Drepturile Civile și la datele USDOL pentru Administrația Ocupării și Formării pentru angajați.

Proceduri

A. Programe noi
    1. Managerii de divizie vor notifica Coordonatorul pentru acces universal cu privire la orice programe noi oferite clienților, pentru a asigura accesul semnificativ la servicii.
        a. Programele noi oferite prin intermediul agenției pot include, dar nu se limitează la: site-uri web, programe locale, resurse și servicii scrise și electronice pentru public și / sau activități de colaborare.
            1. Documentele scrise trimise către departamentul de Comunicații și Cercetare sunt trimise automat Coordonatorului pentru acces universal pentru evaluarea și traducerea, dacă este necesar, a documentelor vitale.

B. Instruire
    1. Noii angajați trebuie să finalizeze instruirea online cu privire la Politica și procedura de acces lingvistic a agenției în primele 30 de zile de la angajare. Angajații sunt încurajați să

participe la cursuri de formare continuă cu privire la diversitate, echitate și incluziune pentru a învăța cele mai bune practici în furnizarea de acces semnificativ clienților LEP.

C. Interacțiunea cu clienții

1. Toți clienții au dreptul de a beneficia de asistență lingvistică. Acest lucru se aplică chiar și atunci când clienții par să cunoască limba engleză. Agenția va notifica în mod afirmativ clienții cu privire la dreptul lor de a primi servicii de interpretare gratuite și va oferi acces semnificativ la cerere.
    a. Exemple de notificări afirmative ale clienților despre dreptul lor de a primi servicii de interpretare:
        1. Pentru toți clienții care apelează serviciul de reclamații al Centrului de asistență pentru asigurarea de șomaj și sunt transferați pe linia pentru limba engleză, angajații agenției pot spune la începutul apelului „Doriți un interpret?” pentru a ajuta la asigurarea accesului semnificativ. Alternativ, mesajul automat inițial către apelanți poate include următoarea declarație: „În orice moment din timpul apelului, puteți solicita un interpret gratuit în limba dvs.”
        2. Dacă, în orice moment din timpul unui apel către Centrul de asistență pentru asigurarea de șomaj, clientul dă impresia că nu îl înțelege pe angajat, angajatul agenției poate spune: „Doar pentru a verifica înainte de a continua, doriți să vă punem la dispoziție un interpret telefonic gratuit?” pentru a ajuta la asigurarea accesului semnificativ.
        3. Pentru toți clienții care merg în centrele WorkSource Oregon, angajații care îi întâmpină pot indica harta lingvistică și pot spune: „Doriți un interpret?” pentru a ajuta la asigurarea accesului semnificativ.
        4. Dacă un client WorkSource Oregon pare că nu îl înțelege pe angajat, angajatul poate indica o copie de birou a graficului lingvistic și poate spune: „Doar pentru a verifica înainte de a continua, doriți să vă punem la dispoziție un interpret telefonic gratuit?” pentru a ajuta la asigurarea accesului semnificativ.
2. În cazul solicitării de servicii lingvistice, angajații trebuie să contacteze un angajat bilingv calificat în birou sau prin intermediul sistemul centrului de asistență pentru a asista clientul.
    a. Dacă acest lucru ar presupune ca clientul să aștepte mai mult decât alți clienți, angajații trebuie să contacteze furnizorul de servicii de interpretare telefonică sau video contractat.
        1. În cazul în care furnizorul de servicii lingvistice nu este disponibil pentru a furniza servicii în limba solicitată, angajații sau supraveghetorul acestora va contacta Coordonatorul pentru acces universal pentru asistență suplimentară în căutarea serviciilor de interpretare adecvate pentru a satisface nevoia clientului LEP. A se vedea, de asemenea, secțiunea F.2.a.
    b. În niciun moment nu li se va cere copiilor cu vârsta sub 18 ani să furnizeze servicii de interpretare sau să comunice în numele membrilor familiei lor.
    c. Dacă un client solicită ca un alt adult, cum ar fi un prieten sau un membru al familiei, să comunice în numele său, clientul trebuie să semneze o renunțare sau să își dea consimțământul verbal telefonic în acest sens. Renunțarea trebuie fie tradusă în limba solicitată, interpretată prin interpretare telefonică sau video sau explicată de un angajat bilingv calificat utilizând un șablon standard dezvoltat de agenție. Renunțarea este disponibilă în mai multe limbi pe intranet-ul agenției [adăugați link-ul când renunțarea este gata].
3. Dacă un angajator folosește un punct de lucru al agenției pentru a efectua interviuri pentru un loc de muncă sau locuri de muncă, un solicitant individual pentru locul de muncă poate solicita un interpret pentru interviu, iar agenția va asigura serviciile unui interpret. Dacă angajatorul care desfășoară interviuri la un punct de lucru al agenției solicită un interpret pentru unul sau mai mulți intervievați, agenția poate coordona și programa un interpret terț; cu toate acestea, angajatorul trebuie să plătească costul direct interpretului terț.

D. Informare

1. Această secțiune se referă la programele prevăzute de Legea privind inovarea și oportunitatea forței de muncă susținute de Departamentul pentru Ocuparea Forței de Muncă din Oregon. Așa cum se indică în Planul de nediscriminare 2019-2021 al statului Oregon, birourile cu o populație semnificativă de LEP (așa cum este definită de analiza cu patru factori) vor desfășura activități de informare utilizând o varietate de mijloace de informare în masă și metode pentru a viza aceste populații, pentru a se asigura că li se oferă acces echitabil la serviciile și oportunitățile de angajare.
    a. Managerii își vor revizui serviciile de acces lingvistic la fiecare trei ani și vor menționa orice schimbări la nivel de activități sau populații. Coordonatorul pentru acces universal îi va ajuta pe manageri, oferind un raport al numărului de clienți LEP extras din sistemul de înregistrare al agenției și din zonele de servicii ale birourilor locale, după cum se solicită. Coordonatorul pentru acces universal va lucra împreună cu divizia de comunicare și cercetare pentru a găsi cele mai actuale informații. Raportul va include:
        1. Verificarea conformității afișelor, semnalizărilor și materialelor obligatorii „Limba esențială” oferite în alte limbi decât engleza.
        2. Dacă planurile de informare includ marketingul în comunitățile LEP, raportul ar trebui să includă informații despre achiziționarea de spațiu publicitar, standuri de târguri de locuri de muncă, sponsorizări și evenimente speciale.
    b. Managerii vor coordona eforturile de promovare a conștientizării serviciilor lingvistice și se pot consulta cu Coordonatorul pentru acces universal, după cum este necesar. Activitățile pot include:
        1. Distribuirea de postere, broșuri și pliante cu privire la programe și servicii în cadrul comunităților locale LEP corespunzătoare.
        2. Inclusiv sloganul agenției pentru Oportunități Egale în comunicările către public, cum ar fi broșuri, pliante și comunicări electronice.
        3. Colaborarea cu organizații comunitare și alte părți interesate pentru a informa persoanele LEP cu privire la programe și activități.
        4. Furnizarea de informări în ziare locale în diferite limbi.
        5. Difuzarea de informări la posturile de radio și televiziune în diferite limbi.
        6. Organizarea de prezentări în școli și organizații religioase.
        7. În cadrul instituțiilor locale, informările includ:
            a. Folosirea cardurilor „Vorbesc” sau a altor măsuri de identificare a limbii.
            b. Afișarea semnelor de asistență lingvistică în limbile selectate în zonele de recepție, zonele de acces / interviuri pentru clienți, precum cabine și alte puncte de intrare.
            c. Utilizarea meniurilor vocale telefonice în limbile corespunzătoare.

E. Angajați bilingvi calificați versus angajați cu cunoștințe lingvistice

1. Angajații bilingvi calificați sunt angajați care au fost evaluați de un terț independent ca fiind capabili să desfășoare activități specifice agenției în limba engleză și într-o altă limbă și să asigure acces semnificativ clienților LEP. Agenția înțelege că angajații bilingvi necesită adesea timp suplimentar pentru a lucra cu clienții LEP, deoarece de obicei este nevoie de mai mult timp pentru a explica conceptele și expresiile specifice agenției în alte limbi decât engleza.
2. Mulți angajați ai agenției au o anumită competență în mai multe limbi, dar nu sunt complet bilingvi. Este posibil să poată întâmpina un client LEP în limba sa maternă sau preferată, dar să nu desfășoare activități specifice agenției în limba respectivă. Pot exista, de asemenea, angajați ai agenției care nu sunt evaluați pentru competență bilingvă (și, prin urmare, nu primesc diferența de salarizare pentru competență bilingvă), deoarece nu există o nevoie măsurată a limbii respective în zona lor geografică. Aceste distincții sunt esențiale pentru a asigura accesul semnificativ și alocarea adecvată a resurselor.
    a. Angajații care nu sunt considerați angajați bilingvi calificați pot purta conversații informale cu clienții LEP pentru a-i ajuta să se simtă confortabil în interacțiunea cu agenția. Cu toate acestea, atunci când conversația trece la activitatea agenției,

inclusiv eligibilitatea, regulile și politicile, comunicarea trebuie condusă de angajați sau interpreți bilingvi calificați pentru a asigura un acces semnificativ.

1. Exemple de angajat care nu este considerat bilingv calificat folosind abilitățile sale de vorbire:
    a. *Adecvat*: Clientul a terminat o întâlnire într-un centru WorkSource și vine la recepție vorbind limba amhară. Angajatul de la recepție nu a fost testat ca fiind competent, dar vorbește limba amhară. Clientul întreabă despre programul autobuzului din față. Angajatul poate oferi programul autobuzului în limba amhară.
    Inadecvat: Clientul de mai sus începe acum să întrebe despre alte programe de agenție pe care ar putea fi eligibil să le primească. În acest moment, angajatul de la recepție trebuie fie să găsească un coleg calificat care vorbește limba amhară, fie să apeleze la un interpret telefonic pentru a continua conversația.

F. Utilizarea interpreților vs. utilizarea angajaților bilingvi calificați

1. Scopul utilizării angajaților bilingvi calificați este acela de a oferi aceleași servicii clienților LEP pe care agenția le oferă clienților competenți în limba engleză. Nu implică interpretare (orală) sau traducere (scrisă) între două limbi. Oricât de valoros poate fi bilingvismul, interpretarea și traducerea necesită abilități și evaluări specifice suplimentare.
2. Utilizarea unui interpret implică:
    a. Comunicarea imediată a semnificației dintr-o limbă (limba sursă) în alta (limba țintă).
    b. Un interpret transmite sens oral, în timp ce un traducător transmite sens dinspre text scris înspre text scris. Prin urmare, interpretarea necesită abilități diferite de cele necesare traducerii.
    Interpretarea este o sarcină complexă care combină mai multe abilități dincolo de competența lingvistică, pentru a permite furnizarea unei interpretări profesionale eficiente într-un cadru dat. De exemplu, necesită alegerea unei expresii în limba țintă care să transmită pe deplin și să se potrivească cel mai bine cu sensul limbii sursă. În consecință, trebuie să se acorde o atenție foarte mare la angajarea de interpreți și sarcinile de interpretare ar trebui să fie atribuite indivizilor în cadrul nivelului lor de performanță.
    c. Din punctul de vedere al utilizatorului, o interpretare de succes este una care transmite oral cu fidelitate și cu exactitate semnificația limbii sursă, reflectând stilul, registrul și contextul cultural al mesajului sursă, fără omisiuni, adăugiri sau înfrumusețări din partea interpretului. În multe situații, folosirea unui interpret sau a unui traducător profesionist va fi atât necesară, cât și preferată.
    d. Interpreții și traducătorii profesioniști trebuie să respecte niște coduri de conduită specifice și trebuie să fie bine pregătiți în ceea ce privește abilitățile, etica și limbajul specific. Cei care utilizează serviciile de interpreți și traducători ar trebui să solicite informații despre certificare, evaluări efectuate, calificări, experiență și instruire.
    e. Dacă angajaților bilingvi calificați li se cere să interpreteze sau să traducă, aceștia trebuie să fie calificați pentru a face acest lucru. Calificările ar trebui să includă evaluarea abilităților interpretului și formarea sa în domeniul eticii și standardelor.
3. Exemple de angajat bilingv calificat care își utilizează abilitățile de vorbire:
    a. *Adecvat:* Un specialist în activități specifice și ocuparea forței de muncă solicită unui coleg disponibil care este un angajat bilingv calificat să explice unui client că acesta trebuie să apeleze Centrul de asistență pentru asigurarea de șomaj pentru a obține mai multe informații despre cererea sa. Angajatul bilingv își poate folosi propriile cuvinte pentru a explica acest lucru clientului. Acest lucru este adecvat atâta timp cât este o conversație între angajatul bilingv și client, nu angajatul bilingv care interpretează de fapt ceea ce Specialistul în activități specifice și ocuparea forței de muncă îi solicită să spună clientului.
    b. *Inadecvat*: Un manager al centrului WorkSource îi solicită unui angajat bilingv calificat să interpreteze în timp ce un nou angajat se întâlnește cu un client ca parte

a instruirii noului angajat. Acest lucru nu este adecvat în cazul în care angajatul bilingv calificat nu este un interpret autorizat căruia i s-au evaluat abilitățile de interpretare și care a fost instruit în etica și standardele necesare interpretului. În aceste situații, ar fi potrivit ca angajatul bilingv calificat să-i explice clientului că va fi chemat un interpret pentru întâlnirea cu noul angajat.

c. *Adecvat*: Un client LEP vorbitor de chuukese apelează Centrul de asistență pentru asigurarea de șomaj pentru a solicita interpretarea chuukeză a unei scrisori primite de la centru. Un angajat bilingv calificat (chuukese) care nu a fost evaluat ca interpret sau traducător explică clientului în chuukese că angajatul va trebui să apeleze un interpret chuukese certificat pentru a interpreta (a se vedea link-ul din H.1. sau link-ul cu Pagina principală a instrumentelor de acces universal în Atașamente) documentul în timpul apelului. Acest lucru este adecvat dacă acest angajat nu este interpret sau traducător autorizat.

d. *Inadecvat*: Un client LEP sună la Centrul de asistență pentru asigurarea de șomaj pentru a discuta concluziile din procesul de arbitraj. Adjudecătorul introduce în conferință un angajat bilingv calificat care nu este un interpret autorizat pentru a interpreta explicațiile adjudecătorului asupra constatărilor și întrebările clientului pentru adjudecători. Acest lucru nu este adecvat, deoarece angajatul bilingv nu este un interpret certificat căruia i s-au evaluat abilitățile de interpretare și care a fost instruit în ceea ce privește etica și standardele interpretului.

G. Angajarea de personal bilingv

1. Fiecare divizie este responsabilă de coordonarea cu Coordonatorul pentru acces universal pentru a identifica necesitatea agenției de a îndeplini sarcini bilingve cu ajutorul angajaților bilingvi calificați pe baza analizei cu patru factori și a nivelului de competență necesar pentru funcție. Descrierea funcției ar trebui să afișeze procentul în care i se va cere angajatului să-și folosească abilitățile lingvistice pentru a îndeplini sarcini normale de muncă. Dacă este nevoie ca o agenție să îndeplinească sarcini bilingve pentru o recrutare deschisă, aceasta ar trebui să fie listată ca o calificare specială în anunțul de angajare.
2. Exemplu de limbă pentru un anunț de angajare:
    a. „Calificări speciale: această poziție este bilingvă engleză / spaniolă. Trebuie să aveți competențe de citire, scriere și vorbire în engleză și spaniolă pentru a îndeplini calificările speciale ale acestei poziții.”
3. Exemplu de utilizare a analizei cu patru factori:
    a. Un manager planifică o nouă recrutare de personal. Acesta verifică datele recensământului pentru regiunea sa și stabilește că persoanele care vorbesc vietnameză reprezintă 1% sau 1.500 de persoane din regiune. Dintre clienții înregistrați în zona managerului, doar 3% sau 10 persoane vorbesc limba vietnameză ca limbă principală. Managerul urmărește un program care oferă servicii esențiale solicitanților de locuri de muncă și angajatorilor, atât în format scris, cât și în format verbal. Managerul are suficiente fonduri disponibile pentru a plăti o diferență de salarizare pentru competență bilingvă unui nou angajat.
        1. Conform Factorului 1, cele 1.500 de persoane din zona managerului indică necesitatea a cel puțin unui angajat bilingv.
        2. Potrivit Factorului 2, procentul relativ scăzut de clienți vorbitori de vietnameză în comparație cu procentul care trăiește în regiune indică o necesitate potențială de extindere a implicării bilingve în această comunitate.
        3. Conform Factorului 3, programul oferă servicii esențiale, indicând necesitatea de a oferi acces semnificativ persoanelor LEP.
        4. Conform Factorului 4, managerul are resurse suficiente pentru a plăti o diferență de salarizare pentru competență bilingvă cel puțin unui angajat nou.
        5. După revizuirea analizei cu patru factori împreună cu Coordonatorul pentru acces universal, managerul include calificarea specială a competenței bilingve verbale și scrise în vietnameză în noua sa operațiune de recrutare. Managerul actualizează descrierea poziției pentru a reflecta folosirea limbii

vietnameze pentru o estimare de 5% din timp (atât verbal, cât și scris) în birou și 10% din timp prin implicare în comunitatea vietnameză. Managerul programează, de asemenea, o revizuire la 6 luni împreună cu Coordonatorul pentru acces universal pentru a stabili dacă este nevoie de o a doua poziție bilingvă.

a. De exemplu, dacă după 6 luni, mai mulți clienți vorbitori de vietnameză încep să utilizeze serviciile agenției și toți pot primi serviciile de care au nevoie fără timp de așteptare suplimentar, este posibil să nu fie nevoie de mai mulți angajați bilingvi. Cu toate acestea, dacă o creștere a acestor clienți a condus la timpi de așteptare mai mari pentru aceștia cu numărului actual de angajați bilingvi, atunci managerul poate decide să mai angajeze unul sau mai mulți angajați bilingvi.

4. Toți angajații care primesc o diferență de salarizare pentru competență bilingvă vor fi evaluați de un terț independent pentru a asigura competența lingvistică în vorbire, scriere, ascultare și / sau citire, în funcție de cerințele esențiale enumerate în descrierea poziției. Atunci când competența bilingvă este listată ca o calificare specială în anunțul de angajare, trebuie evaluată competența lingvistică a candidatului final sau rezultatele testelor anterioare înainte de a fi publicată oferta finală de angajare.
5. În funcție de nevoile agenției, cum ar fi angajații bilingvi calificați aflați în concediu sau atribuirea unui proiect special, un manager poate întreba un angajat actual care este bilingv, dar nu un angajat bilingv calificat, dacă dorește să urmeze test(e) de evaluare a competenței lingvistice pentru a i se atribuie sarcini bilingve și să beneficieze de diferența de salarizare adăugată la funcția sa, temporar sau permanent.
6. Deși angajații bilingvi vor comunica în engleză cu alți angajați și clienți care vorbesc limba engleză, aceștia ar putea dori să vorbească în limba lor maternă sau principală cu alți angajați sau clienți care vorbesc și limba respectivă. Acest lucru nu ar trebui să fie descurajat, deoarece bilingvismul este o abilitate care trebuie perfecționată și practicată continuu, iar agenția se angajează să încurajeze un mediu de lucru inclusiv și echitabil în care angajații se simt apreciați și susținuți în atingerea întregului potențial. Atunci când vorbesc unii cu alții în limba lor maternă sau principală, angajații bilingvi au opțiunea de a-și perfecționa abilitățile bilingve și de a promova un mediu incluziv pentru angajații din apropiere care nu vorbesc limba lor, interpretând în mod informal în limba engleză.
    a. Conform Regulamentului 29 CFR 1606.7 (a) al Comisiei pentru șanse egale de angajare, „o regulă care impune angajaților să vorbească în orice situație numai în limba engleză la locul de muncă reprezintă o clauză de angajare împovărătoare. Limba principală a unui individ este adesea o caracteristică esențială a originii naționale. Interzicerea angajaților să vorbească în orice situație la locul de muncă limba lor principală sau limba pe care o vorbesc cel mai confortabil dezavantajează șansele de angajare ale unei persoane pe baza originii naționale. De asemenea, poate crea o atmosferă de inferioritate, izolare și intimidare bazată pe originea națională, care ar putea crea un mediu de lucru discriminatoriu. Prin urmare, Comisia va presupune că o astfel de regulă încalcă titlul VII și o va analiza îndeaproape.”

H. Solicitarea serviciilor de interpretare

1. Agenția are un contract la nivel de stat cu diferiți contractori care oferă servicii de interpretariat. Instrucțiunile pentru solicitarea de interpreți sunt disponibile pentru toți angajații agenției pe intranet (a se consulta link-ul Pagina principală cu instrumentele pentru acces universal din atașamente)

I. Comunicări scrise

1. Agenția contractează traducători autorizați pentru a oferi traduceri scrise. Documentele vitale utilizate pentru furnizarea serviciilor agenției vor fi revizuite de Coordonatorul pentru acces universal pentru a stabili cerințele de traducere pentru elaborarea documentelor și alte obligații LEP.
    a. Dacă un angajat bilingv calificat se află într-o poziție care include cunoștințe scrise și altfel ar comunica informațiile într-o manieră informală prin e-mail, mesaje text,

notificări de beneficii sau comunicări similare, poate face acest lucru și în limba țintă.
    b. Comunicările scrise formale, cum ar fi formularele, buletinele informative sau documentele audierilor, trebuie întotdeauna trimise spre traducere și nu trebuie redactate de angajații bilingvi, cu excepția cazului în care angajatul bilingv este un traducător calificat, cu atribuții de traducere incluse în fișa postului său.
    c. Dacă un angajat bilingv calificat se află într-o poziție care nu include competența scrisă, orice comunicare scrisă în limba țintă trebuie trimisă pentru traducere sau transmisă unui angajat care este un traducător calificat, cu atribuții de traducere incluse în fișa postului.
2. Un document va fi considerat vital dacă conține informații care sunt esențiale pentru obținerea de servicii și / sau beneficii sau sunt obligatorii din punct de vedere legal. Documentele vitale includ, dar nu se limitează la, cereri; formulare de consimțământ și reclamație; notificări de drepturi și măsuri disciplinare; notificări care informează persoanele LEP cu privire la disponibilitatea asistenței lingvistice gratuite; și teste scrise care nu evaluează competența în limba engleză, ci mai degrabă competența pentru abilități profesionale și alte abilități pentru care nu este necesară competența în limba engleză; și scrisori sau notificări care necesită un răspuns din partea beneficiarului sau a clientului (Registrul federal / Vol. 65, nr. 159 / Notificări 50123).
3. Toate comunicările scrise trimise clienților cu privire la serviciile și programele agenției trebuie să includă informații despre servicii în mai multe limbi, oferind servicii lingvistice gratuite pentru clienții LEP.
    a. Informațiile despre modul de solicitare a asistenței vor fi oferite în cel puțin zece limbi (engleză, spaniolă, mandarină, rusă, vietnameză, română, laoțiană, cambodgiană, Mien și Hmong). Informațiile despre modul de contactare a departamentului vor fi puse la dispoziția clienților care nu înțeleg informațiile primite în limba engleză sau preferă asistență lingvistică suplimentară.

Interval de revizuire

Această procedură va fi revizuită o dată la**doi ani** sau chiar mai des, dacă este nevoie.

Excepții

Nu există excepții de la această politică.

Conformitate

Nerespectarea procedurii poate atrage acțiuni disciplinare până la și care includ respingerea de la asigurarea serviciilor de stat. Dacă aveți nelămuriri cu privire la conformitate, consultați-vă cu un manager, director de divizie sau adjunct sau personalul de resurse umane.

Referințe

Titlul federal VI din Legea drepturilor civile din 1964

Ordinul executiv 13166

Atașamente și legături

Universal Access Tools Homepage on EDweb

Training: OED - LEP - Online Training: Language Assistance Policy and Procedures

Ghidul federal intra-agenții pentru LEP: http://www.lep.gov/

Registrul federal Volumul 68, Numărul 103, pg 32294: https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2003-05-29/pdf/03-13125.pdf

Ghidul de notificare către beneficiarii de asistență financiară federală cu referire la Titlul VI, Interzicerea discriminării pe bază de origine națională care afectează persoanele cu competență limitată de limba engleză: https://www.federalregister.gov/documents/2002/06/18/02-15207/guidance-to-federal-financial-assistance-recipients-regarding-title-vi-prohibition-against-national

Centrul pentru drepturi civile (CRC) USDOL: http://www.dol.gov/oasam/programs/crc/

Setul de instrumente LEP: http://www.dol.gov/oasam/programs/crc/lepcnt.htm

Formular de renunțare: Autorizație de interpretare (link în așteptare)

Întrebări sau instruire

Întrebări sau reclamații: Eric Villegas, Coordonator pentru acces universal, 503-947-1794, sau eric.l.villegas@oregon.gov

Instruire: **https://ilearn.oregon.gov//DL.aspx?id=32C295185883449C9BC7AAA8B6EB1E65**

Aprobare

Aprobat