



平等就業機會政策

禁止歧視與騷擾

基於性別、種族、年齡、宗教、膚色、國籍、祖籍、生理殘疾、(與癌症、癌症病史或基因特徵相關的)精神殘疾、愛滋病 (HIV/AIDS) 狀況、基因資料、婚姻狀況、性取向、性別、性別認同、性別表現、兵役與退伍狀況，或其他受保護類別，歧視或騷擾三藩市及縣(市府)所任聘的雇員、求職者或以合同形式為市府服務的人員，包括監管及非監管的人員，是為法律所禁止及屬違法的。鑒於本政策而言，「雇員」一詞包含無薪實習生及志願者。歧視指的是基於他們各自所屬的受保護類別範疇，在雇用條款與條件上，個別人士遭到的不公平待遇。騷擾指的是不受歡迎並涉及視覺、言語或肢體上的性行徑，這些行為會讓被騷擾者實際或意識到其受到保護類別下的騷擾。

禁止性騷擾

根據聯邦與州法，性騷擾是違法行為。聯邦法將性騷擾定義為：不受歡迎及對同性或異性主動提出的性挑逗，提出獲取性方面的好處的要求及作出其他言語上、肢體上、視覺上或文字上涉及性的行為，情況如下：

- 以明示或暗示的方式順從此類騷擾行為是雇用的條款或條件；
- 雇員或求職者順從或拒絕此類騷擾行為，會被視為影響雇員或求職者受雇決定的依據；或
- 此類騷擾行為具有不合理干擾雇員的工作表現或營造出一個具威嚇性、有敵意或其他使人反感的工作環境的意圖或影響。

州法將性騷擾定義為不受歡迎的性挑逗或語言上、視覺上或肢體上具有性本質或其他基於性的行為。以下是性騷擾的例子：

- 要求性方面的好處或不受歡迎的性挑逗；
- 提供工作上的利益，以換取性方面的好處；
- 在提出性挑逗得到負面回應之後作出或遭到威嚇性報復；
- 言語騷擾 (例如：圖像評論、詆毀評論、性暗示或猥褻笑話或電話聯絡)；
- 肢體騷擾 (例如：侵犯、妨礙或阻礙舉動、姿勢，或任何人身干擾影響正常工作或活動)；或
- 視覺騷擾 (例如：不懷好意的目光、詆毀性或與性有關的不雅電郵、海報、信件、詩詞、塗鴉、漫畫、電腦螢幕保護或圖畫)。

禁止報復

禁止對舉報、提起投訴或反對他或她有合理理由所認定的非法歧視、騷擾或報復行為，或協助投訴調查的個人施以報復。

雇員有責回應及舉報歧視、騷擾及報復

本部門鼓勵全體雇員舉報歧視、騷擾或報復性行為，不論此類行為是否直接針對他們本人或同事。

若雇員受到基於受保護類別下的歧視、騷擾或報復，監管人員則必須採取懲治措施。若向監管人員作出投訴，或若監管人員意識到潛在的歧視、騷擾或報復，監管人員則必須立即將此投訴向部門內的平等就業機

會處 (EEO) 或人事人員報告。任何接收到歧視、騷擾或報復的投訴而無作出報告的監管人員，可能會受到紀律處分。

各部門必須在知悉投訴的五天內向人力資源部部長報告所有與歧視、騷擾及報復相關的投訴。各部門有責讓全體雇員了解該項政策以及就該項政策定期培訓雇員。

投訴程序

任何雇員或求職員認為他或她遭到歧視、騷擾或報復，即違反了此項政策，則務必立即報告該項事件以及事件所牽涉的人員。必須在指控的歧視舉動、騷擾或報復行動發生後的180個公曆日內或個人一意識到侵犯當天提交投訴。更多資訊或提交投訴，聯絡方式如下：

- 雇員的主管或任何其他監管人員或經理；
- 部門內的平等就業機會處 (EEO) 或人事人員；
- 人力資源部，平等就業機會處 (EEO)，地址： 1 South Van Ness Avenue, 4th Floor, San Francisco, CA 94103, 或上網：www.sfdhr.org;
- 平等就業機會處 (EEO) 幫助熱線：(415) 557-4900 或 (415) 557-4810 (聽障專線)；或
- 三藩市交通局 (SFMTA) 雇員亦可致電至 (415) 701-4404 或電郵至 EEO@sfmta.com 聯絡 SFMTA 平等就業機會 (EEO) 主任 Virginia Harmon

人力資源部部長負責調查以及解決所有與歧視、騷擾及報復有關的投訴。全部投訴均應(盡量) 保密; 應及時作出回應; 應經由符合資格的人員及時並以公正的方式進行調查(若需要的話); 並應歸檔及記錄。若人力資源部部長確實經已發生的歧視、騷擾或報復事件，市府將採取適當的補救措施。

美國平等就業機會委員會 (EEOC) 以及加州公平就業與住房部 (DFEH) 亦調查並提起雇用歧視、騷擾及報復投訴。雇員若認為自身受到歧視、騷擾或報復，可使用下列聯絡資訊向下述任一機構提交投訴：

- EEOC: (800) 669-4000 或聽障專線 (800) 669-6820; 或上網 www.eeoc.gov
- DFEH: (800) 884-1684 或聽障專線 (800) 700-2320; 或上網 www.dfeh.ca.gov

上述部門提供的補救措施包括雇用或復職、補償欠薪或晉升、罰款或精神損害賠償，以及雇主變更政策或做法。

紀律處分

任何雇員、監管或市府代表經發現涉及違反該項政策，將會受到紀律處分，最高懲處包括終止雇用契約。雇員可能因其所涉及的騷擾行為獲處分卻並未觸及法例明文定義的騷擾規定，倘若此類行為重覆或容許繼續，則可能符合該項定義。

Para mayor información sobre el hostigamiento en el trabajo: (415) 557-4900.

更多有關預防工作場所騷擾的資訊，請致電：(415) 557-4900.



Micki Callahan
人力資源部部長