

SPOKANE TRANSIT AUTHORITY

歧視政策

與

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY PROGRAM

2023 年

目錄

政策聲明	1
性別歧視政策.....	2
宗教和民族血統政策	4
殘疾政策	5
受保護的退伍軍人政策.....	7
針對女性和少數族裔的政策	9
SPOKANE TRANSIT AUTHORITY (斯波坎運輸管理局) EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY (EEO, 平等就業機會) 計劃和方案	10
I. EEO 計劃的傳播.....	11
II. 人員職責的指定	13
III. 利用率分析.....	15
IV. 目標和時間表	20
V. 僱傭實踐評估	22
VI. 僱傭實踐說明	27
VII. 監督和報告.....	30
VIII. 合規性審查.....	34
附錄清單	37
免責聲明	38

政策聲明

Spokane Transit Authority (以下簡稱「STA」)對我們的員工、客戶、業務合作夥伴以及我們所服務的社區有著堅定的承諾。因此，STA 致力於為每位 STA 員工、客戶和業務合作夥伴提供一個不會因基於受保護類別的成員和/或身分而遭受歧視或騷擾的工作和服務環境。任何人不得因種族、膚色、宗教、民族血統、性別（包括性別認同、性取向和懷孕）、年齡、遺傳資訊、殘疾、退伍軍人身分或其他受保護類別而被非法排除在就業機會之外。作為可以提供平等機會的雇主，我們始終都在努力打造一支能夠反映我們所服務的社區的員工隊伍。因此，我們的政策是在所有僱傭行為中促進平等機會，包括但不限於招聘、僱用、訓練選拔、晉升、調動、降職、裁員、終止或解僱、薪資標準或其他形式的賠償，不會有上述任何受保護類別方面的觀念。

所有申請人和雇員均有權提出歧視投訴。嚴禁對提出歧視指控或投訴、參與就業歧視訴訟程序（如調查或訴訟）或以其他方式參與受保護活動的個人進行報復，且決不姑息。如果申請人和員工因殘疾或因信奉或遵守宗教信仰而有相關方面的需要，STA 承諾在不造成過度困難的情況下會為其提供合理的便利條件。STA 還禁止任何形式的性騷擾，包括敵意工作環境型騷擾（工作場所任何不受歡迎的性行為）、交換型騷擾（上司要求性好處以換取某種利益）或同性騷擾（男性對男性或女性對女性）。禁止的性騷擾可以是身體性騷擾（如令人反感的觸摸）、言語性騷擾（如性玩笑、貶低性笑話、討論個人的性活動）或視覺性騷擾（如性漫畫、具有性暗示的照片/海報）。

作為 STA 的首席執行官，我對 STA 是否遵守其 Equal Employment Opportunity (EEO, 平等就業機會) 方案和計劃負有全面的責任和義務。為確保日常管理，包括計劃準備、監督和投訴調查，我已任命首席人力資源官 Nancy Williams (EEOOfficer@spokanetransit.com) 擔任 STA 的 EEO 官。Williams 女士將直接向我彙報工作，並在我的授權下與各級管理層、工會和員工開展工作。不過，所有 STA 高管人員、管理人員和監督人員都有責任在各自的領域內實施和監督 STA 的 EEO 方案和計劃，並會分配具體的任務以確保實現合規性。STA 將對其管理人員和主管人員成功執行 STA 的政策和程序的表現進行評估，就像 STA 評估他們在其他機構的目標方面的表現一樣。

STA 致力於開展和制定一項書面的非歧視計劃，該計劃會規定政策、實踐和程序，以及機構承諾的目標和時間表，並會應要求提供 EEO 計劃供任何員工或求職者查閱。我個人承諾，我們的工作場所將履行日常職責，以有尊嚴和尊重的態度對待所有求職者和員工，並根據我們的 EEO 計劃的指導原則公平對待所有求職者和員工。

簽名
首席執行官

日期

性別歧視政策

根據我們平等就業機會的政策，我們採取了以下禁止工作場所性別歧視和性騷擾的相關政策。除了繼續堅持我們的 **Equal Employment Opportunity**（平等就業機會）計劃和方案中所闡明的目標之外，我們還將繼續酌情開展以下工作：

定義

術語「由於性別」、「基於性別」和「無論性別」包括但不限於由於或基於懷孕、分娩或相關的醫療狀況。因懷孕、分娩或相關的醫療或身體狀況而受到影響的婦女，在所有與就業有關的方面，包括在領取附帶福利計劃項下的福利時，應與未受上述影響但同樣能夠或無法正常工作的其他人享有同等待遇。

工作政策和實踐

- 審查人事政策，避免性別歧視。
- 考慮將男女員工和申請人分配、調動或晉升至他們有資格擔任的所有職位，除非性別是善意或真正的職業資格要求。
- 不分性別地提供就業機會、薪資、工作時間、工作條件、退休金、娛樂計劃和員工福利。
- 在所有人事行動，包括工資和福利的管理方面，對已婚和未婚的男性和女性一視同仁，不會考慮個人可能贍養或撫養的受扶養人數量的因素。男性和女性的退休年齡和退休福利相同。
- 為男性和女性員工和求職者提供適當的設施，如休息室。
- 在法律允許的範圍內，避免依賴與經修訂的 **Civil Rights Act of 1964**（1964 年民權法案）第 VII 章或 **Executive Order 11246**（第 11246 號行政命令）相衝突或已被其取代的州法律。
- 為員工提供休假，不會考慮員工的性別因素。任何員工均不會因為懷孕而受到歧視。在分娩後，如果該名員工表示願意在合理的時間內重返工作崗位，STA 將恢復其原來的工作崗位或同等地位和薪資的職位，而不會扣減服務積分，除非該員工在恢復工作崗位時已不再受僱。

外聯和積極招聘

除了 STA 的 EEO 計劃中詳細列出的努力工作之外，STA 還將開展適當的外聯和積極的招聘活動，包括：

- 除性別為善意或真正的職業資格要求之外，所有職位的招聘均不會考慮候選人的性別因素。
- 確保「招聘員工」廣告不會表達對任何工作的性別偏好，除非性別為針對該工作崗位的善意或真正的職業資格要求。
- 避免在報紙或其他媒體上刊登標有「男性」或「女性」或以其他方式按性別區分的廣告，除非性別為善意或真正的職業資格要求。

資歷

考慮員工的資歷並管理任何資歷制度，而不會考慮員工的性別因素。

歧視性工資

在確定工資表時不會考慮性別因素。施行同工同酬。

性騷擾

EEO 官應通知所有主管人員和管理人員，禁止他們在下列情況下參與、容忍或以其他方式助長員工或主管的令人反感的性挑逗、性優待要求和其他具有性性質的言語或身體行為：(1) 以明示或暗示的方式將屈從此類行為作為個人僱用的條款或條件；(2) 個人對此類行為的順從或拒絕被用作影響該個人的就業決定的依據；或 (3) 此類行為具有嚴重干擾個人的工作表現，或製造恐嚇、敵意或冒犯性的工作環境的目的或效果。

EEO 官應該採取合理措施防止性騷擾的發生，包括但不限於對此類行為表示強烈反對，制定適當的制裁措施，告知員工他們有權根據第 VII 章提出性騷擾問題以及提出此類問題的程序，並普遍制定訓練計劃，使經理、主管和員工認識到這一問題的性質。STA 嚴格奉行禁止性騷擾的政策。

產假

根據我們的政策，會考慮產假情況。

宗教和民族血統政策

根據其平等就業機會的政策，STA 通過了以下政策來禁止基於宗教和民族血統的歧視，以及支持平等就業機會，以確保所有個人在就業和就業期間的待遇不會受到宗教或民族血統因素的影響。

本政策的範圍

本政策適用於所有僱用條款和條件，包括但不限於招聘、升職、降職、調動、招聘、招聘廣告、裁員或從裁員中召回、工資福利管理和訓練選拔。

外聯和積極招聘

為了確定所有宗教和種族群體的成員在獲得工作機會時是否得到了公平的考慮，STA 將根據需要定期審查其僱傭實踐。在認為適當的情況下，可對高管和中層管理人員給予特別關注，因為據統計，與宗教和民族血統有關的就業問題最有可能發生在此類人員身上。根據任何此類審查的結果，STA 可以酌情開展外聯和積極的招聘活動，如以下所列活動。STA 的工作範圍將取決於所有相關情況，包括任何缺陷（如有）的性質和程度，以及我們的規模和資源情況。

STA 將考慮採取以下行動：

- 向所有員工解釋 STA 在不考慮宗教或民族血統的情況下提供平等就業機會的義務，藉此促進其他高管、管理人員、主管和所有其他員工的理解、接受和支持，並鼓勵此類人員採取一切必要的行動，幫助 STA 履行我們的義務；
- 制定合理的監督程序，以此來確保在我們不涉及宗教或民族血統的情況下提供平等就業機會的義務得到充分履行；
- 定期告知所有員工，我們承諾會在不涉及宗教或民族血統的情況下，為所有人提供平等就業機會；以及
- 尋求招聘管道（包括職業介紹所、高校就業指導主任和商業夥伴）的協助和支持，在不考慮宗教或民族血統的情況下推薦申請人。

為宗教戒律和習俗提供便利

除了 STA 的 EEO 計劃中所詳細列出的努力工作之外，STA 還將努力為任何員工或潛在員工的宗教戒律和習俗提供合理的便利，除非這種便利會給我們的業務開展造成過度困難。一般而言，如果任何員工或潛在員工定期將週五晚上和週六或一週中的其他日子視為安息日，或在一年中需要遵守某些宗教節日，以及有意識地反對在這些日子工作或需要進行類似的活動，我們會儘量為其宗教戒律和習俗提供合理的便利，前提是這種便利不會對我們的業務開展造成過度困難。在確定困難的程度時，我們可能會考慮：(a) 業務必要性；(b) 財務成本和開支以及 (c) 由此產生的人員問題。

殘疾政策

STA 將採取措施，確保其人事流程在透過招聘或晉升填補職位空缺時，以及在提供或可提供的訓練機會時，認真、全面、系統地考慮已知殘疾申請人和員工的任職資格。此外，STA 還將採取適當措施來確保其人事流程不會對殘疾人士形成刻板印象，從而限制他們獲得符合資格的工作崗位。STA 還將定期審查這些流程，並進行必要的改進，以確保履行這些義務。

身體和心理資格標準

STA 將定期審查所有身體和精神方面的工作資格標準，以確保在資格標準傾向於篩選出符合資格的殘疾員工的情況下，這些標準與相關職位的工作相關，並符合業務需要。此外，在招聘或晉升某個職位之前，STA 會在每次發佈職位空缺時審查身體和心理方面的工作資格標準。

每當 STA 在甄選就業申請人或員工或其他就業狀況發生變化（例如晉升、降職或訓練）的過程中採用身體或精神方面的資格標準時，如果資格標準傾向於篩選出符合資格的殘疾員工，則這些標準應該與被考慮人員的具體工作相關，並符合業務需要。

外聯和積極招聘

除了 STA 的 EEO 計劃中詳細列出的努力工作之外，STA 還將開展適當的外聯和積極的招聘活動，這些活動會經由合理設計，以有效地招聘殘疾人士。這些活動可能包括：

1. 在針對殘疾人士的招聘和開發在職訓練機會方面，爭取以下人員和組織的協助和支援，以履行 STA 為殘疾人士提供有意義的就業機會的承諾，
 - Spokane Division of Vocational Rehabilitation（職業康復處）；
 - 州心理健康機構或州發育障礙機構；
 - WorkSource 和 Career Transitions；
 - Spokane Department of Veterans Affairs Regional Office（退伍軍人事務部斯波坎地區辦事處）；
 - 由 Department of Labor（勞工部）資助的為殘疾人提供招聘或訓練服務的實體，例如目前透過 Employer Assistance and Resource Network（EARN，雇主援助和資源網路）提供的服務；
 - 已列入 Social Security Administration（社會安全局）的 Ticket to Work Employment Network Directory（工作券就業網路目錄）的當地 Employment Network（EN，就業網路）組織；
 - 承包商機構附近的當地殘疾人團體、組織或 Centers for Independent Living（CIL，獨立生活中心）；
 - 專門安置殘疾人士的教育機構的安置辦公室或職業辦公室；以及
 - 私人招聘管道，如專業組織或專門安置殘疾人的就業安置服務機構。
2. 讓殘疾人參加職業日、青年激勵計劃和社區內的相關活動。
3. 採取其他必要的積極措施，吸引目前尚未就業但具備必要技能的符合資格的殘疾人。可以透過美國 Department of Education（教育部）的 Rehabilitation Services Administration（RSA，康復服務管理局）支持的州和地方機構，或為殘疾人提供服務的團體或組織的地方分會找到此類人才。

4. 在所申請的職位沒有空缺的情況下，考慮讓已知有殘疾的申請人擔任其可能有資格勝任的所有職位。

合理的便利

STA 將為符合資格的殘疾人士的已知身體或精神限制提供合理便利，除非這種便利會對其業務營運造成過度困難。如果一位已知殘疾的員工在工作中遇到困難，而且有理由認為其工作表現問題可能與已知殘疾有關，則 STA 應該將工作表現問題秘密通知該員工，並詢問該問題是否與該員工的殘疾有關。如果員工做出肯定答覆，STA 將以保密的方式詢問員工是否需要合理的便利。

騷擾

STA 已制定並實施了相關程序，以確保員工不會因其殘疾人的身分而受到騷擾。

受保護的退伍軍人政策

根據 1974 年的 Vietnam Era Veterans（越戰退伍軍人）的 Readjustment Assistance Act（重新調整援助法）規定的義務，STA 維護並發佈了 Equal Employment Opportunity Policy Statement（平等就業機會政策聲明）。該政策聲明表明最高的美國高管層支持 STA 的 EEO 計劃，規定了審查和報告制度，並將實施 EEO 活動的總體責任分配給了 EEO 官。

工作政策和實踐

STA 將採取措施，確保其人事流程在透過招聘或晉升填補職位空缺時，以及在提供或可提供的有訓練機會時，認真、全面、系統地考慮已知受保護的退伍軍人申請人和員工的任職資格。STA 還將採取措施，確保在考慮為受保護的退伍軍人提供就業機會時，僅以與相關機會要求相關的個人軍事記錄部分（包括其退伍文件）為依據。此外，STA 還將採取適當措施來確保其人事流程不會對受保護的退伍軍人形成刻板印象，從而限制他們獲得所有符合資格的工作崗位。最後，STA 將定期審查這些流程，並進行必要的改進，以確保履行這些義務。

外聯和積極招聘

除了 STA 的 EEO 計劃中詳細列出的努力工作之外，STA 還將開展適當的外聯和積極的招聘活動，這些活動會經由合理設計，以有效地招聘受保護的退伍軍人身分的個人。這些活動可能包括：

1. 在針對受保護的退伍軍人的招聘和開發在職訓練機會方面，爭取以下人員和組織的協助和支援，以履行 STA 為退伍軍人提供有意義的就業機會的承諾，
 - 距離 STA 最近的當地就業服務辦公室的當地退伍軍人就業代表；
 - 距離 STA 最近的 Department of Veterans Affairs Regional Office；
 - 大學校園的退伍軍人顧問和協調員（「退伍軍人代表」）；
 - 活躍在該地區的國家退伍軍人團體的服務官；
 - STA 附近的當地退伍軍人團體和退伍軍人服務中心；
 - Department of Defense（國防部）Transition Assistance Program（TAP，過渡援助計劃）或隨後可能全部或部分取代 TAP 的任何計劃；和/或
 - 國家資源目錄的雇主資源部分中列出的任何組織或對其予以替代或補充的任何未來服務。
2. 酌情考慮採取下列行動，履行為受保護的退伍軍人提供有意義的就業機會的承諾：
 - 與招聘方代表舉行正式的情況介紹會。這種情況介紹會可包括參觀設施、簡明扼要地說明當前和未來的職位空缺、職位說明、工人規格、解釋 STA 的選拔過程以及招聘資料。
 - 採取特別措施來幫助受保護的退伍軍人學生。
 - 參加 Department of Veterans Affairs 專門訓練或教育傷殘退伍軍人的康復機構的勤工儉學計劃。
 - 採取其他必要的積極措施，吸引目前尚未就業但具備必要技能的符合資格的受保護的退伍軍人。可以透過任何一類受保護的退伍軍人組織的地方分會找到此類人員。
 - 在所申請的職位沒有空缺的情況下，考慮讓受保護的退伍軍人申請人擔任其可能有資格勝任的所有職位。

3. 在「National Resource Directory（國家資源目錄）」的「退伍軍人工作庫」或任何替代或補充該庫的未來服務中列出的職位空缺。

針對女性和少數族裔的政策

根據其平等就業機會的政策，STA 通過了以下政策來禁止對女性和少數族裔的歧視，以及支持平等就業機會，以確保所有個人在就業和就業期間的待遇不會受到宗教或民族血統因素的影響。

本政策的範圍

本政策適用於所有僱用條款和條件，包括但不限於招聘、升職、降職、調動、招聘、招聘廣告、裁員或從裁員中召回、工資福利管理和訓練選拔。

工作政策和實踐

除了 EEO 計劃中概述的程序之外，EEO 官還將每年對 STA 的程序進行分析，以確定在僱用女性和少數族裔方面可能存在問題的領域，其中可能包括對以下領域的審查：

- 薪酬制度，以確定是否存在基於性別、種族或民族的差異。
- 在特定職位組別中，少數族裔或女性是否「未被充分利用」。
- 少數族裔或女性在特定部門中是否存在「代表性不足」或「集中」的情況。
- 女性和少數族裔的橫向或縱向流動率是否低於非受保護群體員工的流動率。
- 甄選過程中淘汰的女性和少數族裔員工的比例是否明顯高於非受保護群體的員工。
- 少數族裔或女性在訓練或職業提升計劃中的代表性是否嚴重不足。

外聯和積極招聘

除了 STA 的 EEO 計劃中詳細列出的努力工作之外，STA 還將開展適當的外聯和積極的招聘活動，這些活動會經由合理設計，以有效地招聘女性和少數族裔。這些活動可能包括：

1. 聯絡社區機構和教育機構，尋求符合資格人員的推薦，以增加少數族裔和女性申請人的數量。
2. 在與招聘方代表舉行會議時，包括由少數族裔、女性、殘疾、年長或退伍軍人員工介紹情況，說明當前和未來職位空缺的工作職責和責任，解釋我們的員工甄選流程，以及分發招聘資料。
3. 在適當的情況下，在針對少數族裔或女性的媒體上投放合理比例的「招聘員工」廣告。
4. 發布或以其他方式宣布針對女性和少數族裔的適當晉升和調動機會。

SPOKANE TRANSIT AUTHORITY EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY (EEO) 計劃

和方案

I. EEO 計劃的傳播

本部分介紹了 STA 為向員工、求職者和公眾宣傳和傳播本組織的 Equal Employment Opportunity (EEO, 平等就業機會) 計劃以及該計劃的適當要素而建立的正式溝通機制。

A. 內部傳播

STA 致力於讓全體員工熟悉其 EEO 計劃。為此，將採取一切必要措施，確保員工、管理層、主管和其他相關人員充分瞭解 EEO 計劃及該計劃的存在。已經並將繼續採用以下內部傳播方法：

- 將在監督和管理會議上對 EEO 政策聲明進行討論和審查。
- 首席執行官或 EEO 官將向所有員工和利益相關者宣傳機構的 EEO 政策聲明以及該計劃的其他重要方面。
- STA 的 EEO 政策聲明將納入所有人事手冊。
- STA 的 EEO 官和/或指定人員將對中高層管理人員進行有關本計劃及其實施的訓練。
- 將酌情對主管、管理人員和其他員工進行定期審查，以確定本計劃各方面的有效性。
- 為了使非監管人員瞭解 STA 的 EEO 計劃，將在醒目位置張貼 EEO 海報。
- 為確保新員工全面瞭解 STA 的 EEO 計劃，將在入職之初和所有訓練計劃中分發並討論 EEO 政策聲明。在分發時，新員工將簽署一份確認收到的表格，表明他們已收到該政策並將對其內容負責。此外，EEO 官的一名工作人員或 EEO 官將審查 EEO 計劃，作為新員工錄用程序的一部分。
- 更新 EEO 政策聲明，並分發給所有員工。
- EEO 政策聲明包含在員工手冊中。
- EEO 政策聲明張貼於 STA 的公共網站上。
- 每年都會與高管層、管理層和監督層員工舉行多樣性規劃會議和訓練會，目的是解釋政策的意圖和個人的執行責任。在此類會議上，首席執行官和所有行政人員都會親自或透過書面聲明明確表達對政策的承諾。
- 在對員工的訓練中，將解釋每位員工在該政策下的權利和責任，員工還會收到額外的 STA EEO 政策聲明和歧視政策的副本。
- EEO 計劃的組成部分和 STA 對 EEO 的承諾將作為所有訓練計劃的組成部分進行介紹和討論。
- EEO 官將定期向高級管理層和董事會介紹正在取得的成就、面臨的挑戰和採取的舉措，以重申 STA 對 EEO 的承諾，並向管理人員介紹實現 EEO 目標和目的的最新進展情況。
- EEO 官將定期編制有關就業資料和 EEO 目標的報告，並提交給首席執行官審查和討論。
- 我們鼓勵員工就 EEO 計劃或 EEO 計劃的實施和管理向 EEO 官提出問題、意見或投訴。

B. 外部傳播

EEO 計劃的對外傳播方式如下：

- STA 將透過向地方工會主席分發 EEO 政策聲明的方式，確保地方工會對 EEO 計劃的承諾和通知。STA 以書面形式向所有工會通知其對 EEO 的承諾。藉此，STA 明確表明了，所有建議的處理方式均不會考慮種族、膚色、宗教、性別、民族血統或其他受保護群體（也稱為特徵）。此外，工會也獲知，STA 正在積極尋求僱用符合資格的少數族裔和女性。此外，所有工會協議中均包含適當的非歧視條款，所有合同條款均經過審查，以確保其不帶有歧視性。

- EEO 官和/或指定人員將為每個工會定期舉辦反歧視和防騷擾訓練。在訓練期間將分發 EEO 政策聲明，並對 STA 的 EEO 計劃進行討論。
- EEO 官將向與 STA 合作招聘符合資格的多元化候選人的每個社區合作夥伴（如職業介紹所、教育機構、民權組織、社區行動團體、訓練組織、少數族裔組織、婦女組織以及推薦申請人和/或對招聘或安置女性和少數族裔特別感興趣的其他合作夥伴）分發 EEO 政策聲明，以重申 STA 對多元化及其 EEO 計劃的承諾。溝通形式可能包括但不限於：電子郵件、網站張貼和視覺傳播。
- STA 將以書面形式告知所有承包商和分包商其對 EEO 的承諾，明確規定分包商在 STA 專案中僱用的所有員工均應得到不分種族、膚色、宗教、性別、民族血統或其他受保護特徵的待遇。STA 要求所有擁有 100 名或 100 名以上員工的公交相關承包商將其 EEO 政策或計劃提交給 STA 進行審查。
- 當 STA 在廣播、電視、報紙、其他就業資源印刷品、網路或職業招聘會上發佈招聘廣告時，無論是在 STA 的網站上還是在其他就業或社區合作夥伴的網站上，廣告中均將包含「STA is an Equal Employment Employer（STA 是平等就業雇主）」的字樣。
- STA 在就業申請中納入了平等機會條款。
- STA 的公共網站將繼續包含有關其致力於多樣性和平等就業機會的相關資訊。

II. 人員職責的指定

成功的 EEO 計劃取決於眾多人員的努力。STA 對 EEO 目標的承諾開始於董事會和首席執行官等組織高層。他們對 EEO 目標的重視體現在他們決心任命一個人來專門管理 STA 的 EEO 計劃，此人向首席執行官報告並直接對其負責。本部分概述了該人員的職責以及參與 EEO 計劃的其他關鍵人員的職責。

STA 任命了一名專門的執行人員，即 EEO 官，負責實施 EEO 計劃。此外，STA 還向每一級主管表明，其工作表現的評估將部分基於其為確保 EEO 計劃及其目標的成功所做的努力工作，並且不會容忍主管人員採取與本計劃不一致的行動。

A. EEO 官

首席執行官已任命 Nancy Williams 為 STA 的 EEO 官。

首席執行官會與行政主管每季度召開一次會議，以衡量 EEO 計劃中概述內容的進展和成就，並討論 EEO 官根據 Federal Transit Authority（聯邦交通管理局）和 Washington State Department of Transportation（華盛頓州運輸部）的規定向首席執行官提交的季度報告的內容。他們將酌情審查 EEO 官的目標、訓練和其他優先事項。

首席執行官和 EEO 官將與 STA 高級領導層接觸，以確保 STA 領導層透過展示他們對 EEO 計劃的承諾，來為本組織的其他部門樹立基調和榜樣。首席執行官和 EEO 官還將確保每年與 STA 董事會或 STA 董事會的一個委員會對 EEO 計劃及其實施情況進行討論。

B. EEO 官的身分和職責

STA 的 EEO 官 Nancy Williams 對確保全面遵守 STA 的 EEO 計劃以及本計劃的規定負有主要管理責任。關於 EEO 官基本職責的說明已傳達給管理層以及其他相關員工。EEO 官直接向 STA 首席執行官報告，並已指派相應的工作人員來實現 EEO 計劃的目標。

EEO 官的職責包括但不限於以下內容：

- 透過政策聲明和書面的 EEO 計劃，制定 STA 的 EEO 計劃。
- 監督 EEO 政策和程序，確保其符合聯邦和州法規的要求。
- 定期與招聘管理人員舉行會議，討論在實現目前利用率較低的職位組別的公平代表性方面取得的進展，並在招聘管理人員和人力資源部門之間開展有針對性的招聘工作。
- 制定並建議書面的 EEO 計劃以及內部和外部溝通程序。
- 評估 EEO 方面的進展情況，並在必要時制定替代方法，包括制定合理、可實現且符合 EEO 承諾的目標和時間表。
- 協助管理層收集和 분석 就業資料、確定問題領域、設定目標和時間表，並制定實現目標的計劃。
- 設計和實施收集就業資料的審查和報告系統，以便對 EEO 計劃的進展情況進行持續監控，並向管理層提供這方面的必要資料。此外，這些系統還將用於衡量計劃的有效性、確定目標和目的的實現程度，並指出是否需要採取額外的行動。
- 定期向 STA 的首席執行官報告各部門在實現機構目標方面的進展情況。
- 對屬於 EEO 計劃範圍內的人事行動（紀律、解僱、聘用和晉升）進行審查。
- 定期對 EEO 目標和地區勞動力人口統計、投訴趨勢和人事事務資料進行審查，以確保遵守商定的目標和目的，並在必要時確定、制定和實施糾正行動或舉措。

- 監督和監測所有內部就業歧視、騷擾和報復投訴的處理、調查和最終處置情況。
- 在與聯邦、州或地方政府機構、監管機構、少數族裔組織、殘疾人組織和婦女組織以及其他社區團體就有關平等就業機會的事務進行交涉時，擔任 STA 的代表。
- 協助招聘少數族裔、婦女、殘疾人和退伍軍人作為潛在申請人，並建立外聯管道供招聘人員使用。
- 執行對本 EEO 計劃的改進。
- 確保向負責人員和利益相關者傳播影響 STA 的 EEO 計劃的最新法律資訊。
- 審查並核准所有晉升、新招聘和工會推薦的擬議候選人名單、臨時職位安排和人事申請表，以確保申請人和候選人的多樣化，並符合 EEO 的目標和目的。
- 定期審查各項程序，以確保遵守正確張貼 EEO 海報的規定，為男性和女性提供類似的設施，鼓勵少數族裔員工和女性員工充分參與所有教育、訓練、娛樂和社交活動。
- 定期審查訓練計劃及其模式，以確保找出並消除任何妨礙實現 EEO 目標和時間表的因素。
- 為管理層提供支援和技能訓練，以便有能力可以立即採取行動防止歧視、騷擾和報復行為。
- 協助為 STA 的管理人員、監督人員和員工舉辦強制性的反歧視和騷擾預防及報復訓練班。
- 根據需要向 STA 的管理人員和員工提供指導和指示，以幫助他們採取一切必要的行動，實現並推進 STA 的 EEO 目標和承諾。
- 調查或監督對 EEO 歧視投訴的調查。

C. 利益衝突與公正性

將指派 EEO 官或其符合資格的指定人員對任何投訴進行調查。如果投訴涉及 EEO 官或人力資源部的一名成員，EEO 官或其符合資格的指定人員將回避調查，首席執行官將安排第三方外部調查員進行公正客觀的調查。

D. 管理人員

對 EEO 的成功產生最直接影響的決定是由管理和/或監督級別的人員做出的。因此，管理人員和主管人員的作用對 EEO 計劃至關重要。每位管理人員和主管人員均有責任實施 EEO 計劃的具體內容，以消除造成利用率不足的 EEO 障礙。管理人員和/或主管人員的具體職責可能包括但不限於：

1. 協助確定問題領域，制定 STA 目標和目的；
2. 積極參與就業各方面的定期審查，以確定並消除阻礙實現特定目標和目的的障礙；
3. 審查員工的資格，確保少數族裔、女性、殘疾人和退伍軍人在調職、晉升、訓練、加薪和其他形式的補償方面享有充分的機會；
4. 為所有員工提供職業諮詢並提供支援；
5. 提供由 STA 贊助的與 EEO 有關的活動的相關資訊，包括但不限於：文化活動、招聘機會、指導以及參加活動所需的時間；
6. 參與定期審查，以確保 STA 符合相關規定（如，在員工公告欄上正確張貼 EEO 海報）；
7. 在審查資訊和調查投訴方面與 EEO 官合作；以及
8. 鼓勵員工參與，支持推進 EEO 計劃。

III. 利用率分析

利用率分析是 EEO 計劃的一個診斷組成部分，其將 STA 的勞動力構成與 STA 招聘員工的相關勞動力庫的構成進行比較，以確定少數族裔和女性利用率不足和/或集中的職位類別。為了得出 STA 的利用率結果，還必須進行其他分析。分析中使用的每份報告在提供資訊方面都是獨一無二的，可以幫助 STA 確定改進結果的重點領域。附錄 A 載有關於 STA 利用率不足分析的詳細報告。

本部分包括以下分析：

A. 勞動力分析

為了符合適用的法規，EEO 計劃的診斷組成部分之一是組織概況。組織概況是一種對 STA 人員編制模式的概述，用於確定在員工隊伍中是否存在少數族裔、女性、殘疾人和退伍軍人任職人數不足或集中的領域。

為完成組織概況，STA 選擇了勞動力分析方法。對於每個 EEO-4 職位類別，均提供了以下資料：按性別、種族、殘疾和退伍軍人身分分列的在職人員總數。

B. 職位組別分析

職位組別分析是 STA EEO 的第二個診斷組成部分。該分析提供了 EEO-4 各職位類別中的職位名稱清單。這項分析還用於確定內部接班人的職位名稱和初級職位。

為了實施 EEO 計劃，並符合州和地方政府對 Equal Employment Opportunity Commission（平等就業機會委員會）的報告要求，STA 採用了以下 EEO-4 職位類別：

高級職員和行政人員：屬於高級職員和行政人員職位類別的職位分類是指員工制定廣泛的政策、全面負責這些政策的執行、或指導個別部門或 STA 運作的特殊階段、或在區域、地區或地區基礎上提供專門諮詢的職業。

專業人員：屬於專業人員職位類別的職位分類是指需要專業理論知識的職業，這些知識通常是透過大學訓練或提供類似知識的工作經驗和其他訓練所獲得的。

技術人員：屬於技術人員職位類別的職位分類是指需要基本科學或技術知識與手工技能相結合的職業，這些知識和技能可以透過專業的中學後教育或同等的在職訓練獲得。

保護服務人員（宣誓和未宣誓）：屬於保護服務人員職位類別的職位分類是指負責公共安全、安保和保護人們免受破壞性力量侵害的職業。

輔助專業人員：屬於輔助專業人員職位類別的職位分類是指工人以輔助性角色履行專業人員或技術人員的部分職責的職業，通常不需要專業或技術身分通常所需的正規訓練和/或經驗。

辦公室和文職（也稱為「行政支援」）：屬於辦公室和文職職位類別的職位分類是指負責內部和外部溝通、記錄和檢索資料和/或資訊以及辦公室所需的其他文書工作的職業。

熟練技工：屬於熟練技工職位類別的職位分類是指工人從事的工作需要特殊的手工技能，以及對工作所涉流程有透徹和全面瞭解的職業，這些知識是透過在職訓練和經驗或學徒制或其他正規訓練計劃獲得。

服務維護：屬於服務維護職位類別的職位分類是指工人所從事的工作職責會導致或有助於公眾的舒適、便利、衛生或安全，或有助於維護和保養公共財產的建築物、設施或場地的職業。

C. 可用性分析（雙因素分析）

EEO 計劃的最後一項診斷內容是可用性分析或「在職與估計可用性分析」。可用性分析的目的是建立一個基準，據此可對 STA 勞動力的人口構成進行比較，以確定在特定職位組別中是否存在就業機會障礙。

在確定每個 EEO-4 職位類別是否有少數族裔和女性時，STA 採用了以下因素：

- 內部可用性：內部可用性涉及少數族裔和女性在部門內可晉升、可調動和可訓練人員中所占的百分比。「可訓練性」是指在 EEO 計劃年度內，經過合理訓練後可晉升或調動的 STA 員工。
- 外部可用性：外部可用性是指在合理的招聘範圍內，少數族裔和女性在必要技能方面所占的百分比。

為計算 STA 的原始外部可用性百分比，採取了以下步驟：

- 員工檔案用於確定包含於當前員工的職位組別內的職位名稱。
- 為職位組別中的每個獨特職位名稱分配了普查代碼。
- 員工居住地的郵遞區號用於為這些職位組別確定勞動力區域（即外部市場的可用性）。
- 每個普查代碼均與所確定的勞動力區域內的普查資料（即原始可用性）相關聯。

D. 當地/合理招聘區域（外部）的確定：

為計算原始外部可用性百分比，採取了以下步驟：

1. 員工檔案用於確定包含於當前員工的職位組別內的職位名稱。
2. 為職位組別中的每個獨特職位名稱分配了普查代碼。
3. 員工居住地的郵遞區號用於為這些職位組別確定當地勞動力區域（即外部市場的可用性）。
4. 然後，將每個普查代碼均與所確定的勞動力區域內的普查資料（即原始可用性）相關聯。
5. 一個職位組別中的每個普查代碼都是根據持有特定普查代碼的在職人數加權計算的。
6. 然後，普查資料（即原始可用性）根據普查代碼權重進行加權。這就是最終的原始外部可用性。

STA 的主要營業地點在華盛頓州 Spokane。在確定設施周圍的勞動力市場時，STA 對其在職員工的居住地進行了審查。鑒於這種在職人員的分佈情況，管理局認為將 Spokane Valley 大都會統計區作為該設施周圍的勞動力市場是合理的。

E. 勞動力分析資料

STA 的勞動力分析按少數族裔、女性、殘疾人和退伍軍人類別細分。2022 年 STA 員工總數概要顯示，員工總數為 676 人（包括全職和兼職員工）、少數族裔員工占 16.71%（113 人）、女性員工占 21.89%（148 人）、自我認定為殘疾人的員工占 4.29%（29 人）、退伍軍人占 8.43%（57 人）。

結果：

以下職位類別的利用率不足：

專業人員職位類別利用率不足的情況如下：

- 白人女性：目前的白人女性員工隊伍由 18 名專業人員職位類別的員工組成。為實現女性在這一職位類別中的平等，需要招聘 4 人。由於該機構的招聘需求以及此類招聘需

求發生時的勞動力可用性，STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 2 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

技術人員職位類別利用率不足的情況如下：

- 白人女性：目前的白人女性員工隊伍由 6 名技術人員職位類別的員工組成。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 15 人。由於該機構的招聘需求以及此類招聘需求發生時的勞動力可用性，STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 4 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

保護服務職位類別利用率不足的情況如下：

- 白人女性：在保護服務職位類別中白人女性員工隊伍的員工人數為零。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 2 人。STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 1 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

行政支援職位類別利用率不足的情況如下：

- 多種族女性：目前行政支援職位類別中白人女性員工隊伍的員工人數為零。為實現多種族女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 1 人。STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 1 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

熟練技工職位類別利用率不足的情況如下：

- 白人女性：目前的白人女性員工隊伍由 1 名熟練技工職位類別的員工組成。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 1 人。STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 1 人。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

服務維護職位類別利用率不足的情況如下：

- 白人女性：目前的白人女性員工隊伍由 79 名服務維護職位類別的員工組成。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 68 人。由於該機構的招聘需求以及此類招聘需求發生時的勞動力可用性，STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 17 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

- 美洲印第安人 (AI)/阿拉斯加原住民 (AN) 女性：目前的 AI/AN 女性員工隊伍由 1 名服務維護職位類別的員工組成。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 1 人。STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 1 人。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以黑人女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

- 黑人女性：目前的黑人女性員工隊伍由 1 名服務維護職位類別的員工組成。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 3 人。由於該機構的招聘需求以及此類招聘需求發生時的勞動力可用性，STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 1 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以黑人女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

- 西班牙裔/拉丁裔女性：目前的西班牙裔/拉丁裔女性員工隊伍由 2 名服務維護職位類別的員工組成。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 7 人。由於該機構的招聘需求以及此類招聘需求發生時的勞動力可用性，STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 2 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以西班牙裔和拉丁裔女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

- 亞洲女性：目前的白人女性員工隊伍由 1 名服務維護職位類別的員工組成。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 6 人。STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 2 人。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以女性和亞裔美國人參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性和亞裔員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

- 夏威夷太平洋島民 (NHPI) 女性：在服務維護職位類別中目前 NHPI 女性員工隊伍的員工人數為零。為實現女性在這一個職位類別中的平等，需要招聘 1 人。STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 1 人。

行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以 NHPI 女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性和亞裔員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

- 多種族女性：目前的多種族女性員工隊伍由 5 名服務維護職位類別的員工組成。為實現女性在這一職位類別中的平等，需要招聘 1 人。STA 在該職位類別中的女性年度安置目標為 1 人。
行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以多種族女性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其女性和亞裔員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。
- 多種族男性：目前的多種族男性員工隊伍由 3 名服務維護職位類別的員工組成。為實現男性在這一職位類別中的平等，需要招聘 6 人。由於該機構的招聘需求以及此類招聘需求發生時的勞動力可用性，STA 在該職位類別中的男性年度安置目標為 2 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。
行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以多種族男性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其多種族男性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。
- 亞洲男性：目前的亞洲男性員工隊伍由 3 名服務維護職位類別的員工組成。為實現男性在這一職位類別中的平等，需要招聘 1 人。由於該機構的招聘需求以及此類招聘需求發生時的勞動力可用性，STA 在該職位類別中的男性年度安置目標為 1 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。
行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以多種族男性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其多種族男性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。
- 美洲印地安人阿拉斯加原住民男性：目前的美洲印地安人阿拉斯加原住民男性員工隊伍由 1 名服務維護職位類別的員工組成。為實現男性在這一職位類別中的平等，需要招聘 1 人。由於該機構的招聘需求以及此類招聘需求發生時的勞動力可用性，STA 在該職位類別中的男性年度安置目標為 1 人。STA 的目標是在 4 年內實現該職位類別的平等。
行動計劃：作為其總體策略的一部分，STA 確定了以多種族男性參與為重點的機構、組織和媒體。透過這一努力，STA 希望加強其多種族男性員工隊伍的規模，以更好地反映其所服務的社區。此外，在可行的情況下，STA 將努力在其招聘廣告中使用包容性的形象。

IV. 目標和時間表

STA 將職位組別分析中所列出的當前少數族裔和女性就業水平與透過前幾部分所述因素估計的少數族裔和女性的可用性進行了比較。經過比較，在少數族裔和女性在某些 EEO 職位類別中利用率不足的情況下，制定了短期和長期目標。這些目標不是配額，而是透過調動可用資源進行「真誠努力」來實現的目標。雖然 STA 利用率不足的一些數字很高，但這些數字並不反映 STA 的實際空缺情況。

STA 將利用其 EEO 計劃目標來指導管理人員在利用率較低的職位組別中達到理想的招聘水平。為了盡可能積極地制定目標、取得進展和實現上述目標，任何組別的年度或短期招聘目標都將與可用性相等，而且只適用「全人規則」。「全人規則」是一種確定利用率不足情況的分析方法。如果某一職位組別中的女性/少數族裔人數相較導致該職位組別參與百分比與可用性百分比完全匹配的人數少一人或少人以上，則宣佈該職位組別利用率不足。

在實現 EEO 計劃目標的過程中，STA 將遵循以下原則：第一，明確禁止配額。第二，在所有僱用決定中，均應以非歧視的方式做出選擇。安置目標不得作為基於種族、膚色、宗教、性別、民族血統或其他受保護特徵而優先考慮某人的理由。第三，安置目標不得取代擇優錄取原則。安置目標並不要求聘用不具備成功完成工作所需資格的人員，也不要求優先聘用資格較低的人員而不聘用資格較高的人員。第四，STA 的工作是確定重要、可衡量和可實現的目標，並為計劃成果制定具體的時間表。第五，制定目標時要注意預期的自然減員、擴展、收縮、勞動力更替以及是否有具備所需技能的人員。第六，將考慮改變現有的僱傭實踐，因為這些實踐可能會導致少數族裔和女性的就業機會不足。第七，任何目標都不是死板的或不靈活的，而是透過機構的真誠努力使其 EEO 計劃取得成功，從而合理實現的目標。

在 2023 年 Equal Employment Opportunity 計劃的附錄 A 中列出了針對那些在利用率分析中被確定為利用率不足的職位類別的最終目標以及達到平等所需的職位數量。今後四年計劃增加的百分比表明了 STA 的招聘目標，以此來解決已確定的利用率不足的問題。

女性安置目標

發現一般女性和少數族裔女性在五個職位類別中利用率不足。要實現 STA 的女性目標，最大的挑戰過去是以及現在仍然是尋找對交通運輸行業有經驗和有興趣的女性。為了解決這一差距並達到理想的多樣性水平，STA 將繼續與婦女組織開展外聯工作。在計劃期間，STA 開展了一系列內部和外部招聘和外聯活動，以吸引和晉升女性和少數族裔，包括積極外聯 AARP、Community Colleges of Spokane、West Central Community Center、The Arc、YMCA、Division of Vocational Rehabilitation、Goodwill、NAACP、N.A.T.I.V.E. Project、Skills'Kin、Highland Park Methodist Church、Senior Times、Gonzaga University、Career Transitions、Spokane Tribe、Career Path Services、Whitworth、Easter Seals、YWCA、Korean Presbyterian Church、The Black Lense、EWU、Latino En Spokane、United Way、Martin Luther King Jr. Family Center、Dept. of Veteran Affairs、Spokane Library、以及 WorkSource。在上述各個方面，STA 都為實現其安置目標做出了真誠的努力，並將在下一個目標期繼續保持。

男性安置目標

發現少數族裔男性在五個職位類別中利用率不足。要實現 STA 的男性目標，最大的挑戰過去是以及現在仍然是尋找對交通運輸行業有經驗和有興趣的少數族裔男性。為瞭解決這一差距並達到理想的多樣性水準，STA 將繼續努力與那些以促進少數族裔社區發展為使命的組織建立聯繫。在計劃期間，STA 開展了一系列內部和外部招聘和外聯活動，以吸引和晉升少數族裔，包括積極外聯 AARP、Community Colleges of Spokane、West Central Community Center、Latinos En Spokane、The

Arc、YMCA、Division of Vocational Rehabilitation、Goodwill、NAACP、N.A.T.I.V.E. Project、Skills'Kin、Highland Park Methodist Church、Senior Times、Gonzaga University、Career Transitions、Spokane Tribe、Career Path Services、Whitworth、Easter Seals、YWCA、Korean Presbyterian Church、The Black Lense、EWU、United Way、Martin Luther King Jr. Family Center、Dept. of Veteran Affairs、Spokane Library、WorkSource 以及整個 Spokane 的其他當地企業和活動中心。在上述各個方面，STA 都為實現其安置目標做出了真誠的努力，並將在下一個目標期繼續保持。

V. 僱傭實踐評估

STA 的 EEO 官每年都會對僱傭實踐進行一次審查，以確保 STA 對 EEO 的承諾得到充分履行。STA 的主要僱傭實踐和程序概述如下。針對 STA 僱傭實踐的詳細評估請參見附錄 B。

A. 執行評估

在執行評估和確定問題領域時，STA 將對 STA 的僱傭實踐對多元化員工的就業和晉升的影響進行評估。因此，STA 將對就業模式進行評估，包括招聘、選拔、晉升、解僱、調職、裁員、紀律處分、補償和福利、訓練等。評估將採用以下準則進行：

- 對機構上次提交的 EEO 中的所有招聘和就業甄選程序進行敘述性描述和分析，包括職位說明、申請表、招聘方法和來源、面試程序、考試管理以及對每種實踐的影響和有效性的確定、教育先決條件、推薦程序和最終甄選方法；
- 對晉升程序以及正式和非正式訓練計劃的敘述性描述和分析；
- 對停職和解僱實踐等紀律程序的敘述描述和分析；以及
- 執行合理的評估，以確定受影響人群的就業是否受到外部因素的阻礙（例如，不知道去何處求職，是否有雙語材料和資訊等）。

敘述性描述和分析將以詳細的方式呈現。如果在僱用甄選過程中使用書面、正式或計分測試，機構應說明測試的名稱，描述實施和計分測試所遵循的程序，測試分數的權重，如何確定錄用分數，測試是否經過驗證以預測或衡量工作表現，如果是，則應該評估其非歧視性影響，並說明驗證研究的情況。所有其他甄選程序必須符合 29 CFR 第 1607 部分的要求。一般而言，準則要求，可能對少數族裔或女性就業產生潛在負面影響的甄選程序，必須按照準則規定的程序進行驗證，或以其他方式證明是成功完成工作所必需的要求。

B. 統計資料

要求 STA 按性別（男性和女性）和五個種族/族裔群體（白人、黑人、西班牙裔、亞洲/太平洋島民和美洲印第安人/阿拉斯加原住民）統計和記錄申請人和被選中者。必須每年均對每個職位組別的聘用、晉升、懲戒、降職、訓練、裁員、解僱等人數進行記錄。

對於占相關勞動力或適用勞動力 2% 或以上的每個群體，都需要使用五分之四或 80% 的規則來確定潛在的負面影響。例如，必須對新員工和每個占申請人 2% 或以上的群體做出潛在負面影響的判斷。在晉升方面，必須對占 STA 員工總數 2% 或以上的每個群體進行潛在負面影響的判斷。如果任何種族/族裔或性別群體的甄選率低於甄選率最高群體的 80%，則有證據表明可能會產生負面影響，除非這種影響已得到證實或證明是成功完成工作或滿足機構招聘需要所必需的。

只要發現潛在的負面影響，STA 就會對甄選程序進行檢查，以確定造成這種影響的原因。可能產生的負面影響可以透過履行某個職位的業務必要性來驗證或證明。如果針對確定的潛在的負面影響沒有業務驗證或合理的理由，則 STA 將考慮以下方案：

- 在可能的情況下，改變程序以確保減少對所確定的群體或類別的負面影響；或
- 如果有的話，使用不同的程序來防止潛在的負面影響。

C. 僱傭實踐審查

在發佈空缺職位之前，EEO 官會審查招聘啟事，以確保其中列出的基本職能和工作要求與工作相關。EEO 官還會對 EEO 計劃進行審查，以確定特定職位組別中是否有針對受保護群體成員的利用率目標，從而確定招聘和外聯需求。對未充分利用的群體進行有針對性的招聘，以確保申請人群體可以反映出適用勞動力的多樣性。

為防止僱用決定可能產生的負面影響，STA 採用了結構化面試程序。人力資源部門參與每一次面試，以確保面試問題和甄選過程的公正性。管理人員必須遵循 STA 的「面試工具包」中概述的程序，該工具包是為每個職位和類別量身定制的。在確定面試問題時也會徵求 EEO 官的意見，以確保所提出的問題與工作相關。

在確定某個職位的最佳候選人時，會參考並考慮利用率目標。當候選人均具有同等資格時，招聘經理和人力資源部門必須根據 EEO 計劃的指導原則考慮受保護群體成員。招聘經理有責任在招聘和甄選過程中努力促進平等就業機會。根據 EEO 計劃進行的甄選並不要求選拔不符合資格的候選人，也不要求基於種族、膚色、性別、宗教或民族血統進行選拔。

在任何僱傭實踐或職位類別中，如果發現存在潛在的負面影響，STA 首先會分析產生潛在負面影響的原因，以確定機構的業務或招聘需求是否可以證明潛在的負面影響是合理的。如果找不到此類理由，那麼 STA 便會對可能產生負面影響的原因進行分析，並制定一項行動計劃來解決這個問題。

D. 安置

EEO 官負責對 STA 的監督報告予以審查。STA 的分析期為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。以下各部分指出了 STA 在員工招聘和留任方面可能產生的負面影響。

1. 招聘

在此報告期間：

專業人員類別填補了 5 個職位；專業人員類別填補了 10 個職位；
技術人員類別填補了 4 個職位；
保護服務類別填補了 5 個職位；
行政支援類別填補了 10 個職位；
熟練技工類別填補了 6 個職位；以及
服務維護類別填補了 118 個職位；

4/5 的分析表明，在以下方面可能會產生負面影響：

- 專業人員：男性、白人男性、西班牙裔男性、亞裔男性和多種族男性
- 專業人員：白人男性和女性、黑人男性、多種族男性和女性以及亞裔女性
- 技術人員：白人男性和女性、西班牙裔男性、亞裔男性以及多種族男性和女性
- 保護服務：白人女性、黑人男性和西班牙裔男性
- 行政支援：白人男性和女性、黑人男性和女性、西班牙裔/拉丁裔女性和多種族女性
- 熟練技工：白人男性、女性、西班牙裔/拉丁裔男性和黑人男性
- 服務維護：黑人男性和多種族男性

行動計劃：

在任何僱傭實踐或職位類別中，如果發現存在潛在的負面影響，STA 首先會分析產生潛在負面影響的原因，以確定機構的業務或招聘需求是否可以證明潛在的負面影響是合理的。如果找不到此類理由，為了解決上述潛在的負面影響領域，在確定某個職位的最佳候選人時，會參考並考慮利用率目標。當候選人均具有同等資格時，招聘經理和人力資源部門必須根據 EEO 計劃的指導原則考慮受保護群體成員。招聘經理有責任在招聘和甄選過程中努力促進平等就業機會。根據 EEO 計劃進行的甄選並不要求選拔不符合資格的候選人，也不要求基於種族、膚色、性別、宗教或民族血統進行選拔。EEO 官會審查符合職位最低要求的候選人名單，以盡可能確保多樣性。此外，EEO 官還會審查指定的未充分利用職位的一攬子甄選方案，以確保公平性。

2. 晉升

在計劃期間，STA 處理了以下晉升：

高級職員和行政人員類別 5 人；
專業人員類別 5 人；
技術人員類別 10 人；
保護服務類別 3 人；
行政支援類別 1 人；
熟練技工類別 14 人；以及
服務維護類別 1 人。

4/5 的分析表明，在以下方面可能會產生負面影響：

專業人員：白人男性、亞裔男性；
技術人員：男性、白人男性、美洲印第安人阿拉斯加原住民男性、黑人男性、西班牙裔/拉丁裔男性和女性、亞裔男性、多種族女性；
保護服務：白人男性
行政支援：白人男性、西班牙裔/拉丁裔男性、多種族女性；

行動計劃：

在任何僱傭實踐或職位類別中，如果發現存在潛在的負面影響，STA 首先會分析產生潛在負面影響的原因，以確定機構的業務或招聘需求是否可以證明潛在的負面影響是合理的。如果沒有發現上述潛在負面影響的理由，那麼 EEO 官將進行審查，並繼續監督晉升過程，作為 STA 內部審查和監督實踐的一部分。此外，EEO 官會對指定的未充分利用職位的所有晉升進行審查，以確保公平性。EEO 官將收到一份符合晉升資格的所有潛在候選人的名單以及選定聘用的理由。在可能和必要的情況下，將提供專業發展和技能訓練，以消除潛在的負面影響。

3. 紀律處分

STA 對紀律處分的定義包括口頭警告、正式警告信/書面譴責和停職。

在計劃期間，STA 處理了以下紀律處分：

對專業人員類別的員工發出了 5 個紀律處分；
對行政支援類別的員工發出了 14 個紀律處分；
對熟練技工類別的員工發出了 21 個紀律處分；以及
對服務維護類別的員工發出了 116 個紀律處分。

4/5 的分析表明，在以下方面可能會產生負面影響：

熟練技工 – 男性、白人男性和多種族男性

行動計劃

在任何僱傭實踐或職位類別中，如果發現存在潛在的負面影響，STA 首先會分析產生潛在負面影響的原因，以確定機構的業務需求是否可以證明潛在的負面影響是合理的。如果沒有發現上述潛在負面影響的理由，那麼 EEO 官將進行審查，並繼續監督漸進式紀律過程，作為 STA 內部審查和監督實踐的一部分。此外，EEO 官會對指定的未充分利用職位的所有紀律情況進行審查，以確保公平性。

4. 非自願性離職

非自願性解僱是由 STA 引起的行為，如因故解僱或裁員。

在計劃期間，STA 處理了以下非自願性解僱：

技術人員類別 2 個職位。

行政支援類別 1 個職位。服務維護類別 14 個職位。

在任何類別中均未發現潛在的負面影響。

行動計劃

人力資源部門將對所有非自願性離職的人員進行離職面談。作為離職面談程序的一部分，EEO 官將進行定性和定量審查，以確保今後也不會出現潛在的負面影響。

E. 訓練

1. 反歧視和性騷擾

EEO 官將確保 STA 的所有員工均接受關於 EEO 計劃中所概述的所有政策的相關訓練以及獲得適當的更新瞭解。所有 STA 員工均必須參加 Anti-Discrimination, Harassment Prevention (ADHP, 反歧視、騷擾預防) 訓練。新聘用或晉升的管理人員和主管人員會在任命後 90 天內參加 EEO 訓練，此後每隔一年參加一次。

行動計劃

EEO 官將開始為 STA 的管理人員和主管人員提供 ADHP 訓練，包括為管理人員和主管人員以及員工提供專門的 ADHP 訓練計劃。

2. 基於技能的訓練

STA 的訓練計劃和外部訓練機會向所有員工開放。每位員工均可以接受與其職位、技能和個人/獨特發展需求相適應的訓練，並由其主管人員/管理人員予以評估和核准。STA 訓練計劃可以提供基礎技能，用於提高工作品質。與此同時，管理人員和主管人員可以透過多層次的課程、會議和繼

續教育獲得訓練，以加深對其專業領域的瞭解。STA 為擁有一支技術精湛的員工隊伍而感到自豪，並將「訓練有素」作為我們核心價值觀的一部分，以確保這種自豪感得以延續。

在 2022 年，高級職員、行政人員和專業人員全年均獲得了許多參加各種會議和技能訓練的機會。例如，員工參加了 APTA 立法會議、APTA 行銷與溝通研討會、EEO 訓練和 Tyler Connect 會議。

技術人員也獲得了參加各種訓練的機會。提供的訓練包括車輛檢查訓練、XALT 系統訓練、車間安全、面試訓練、EEO 訓練和電池電動巴士訓練。

保護服務員工參加了 STA Pro、治療方案和危急事件同伴支持訓練。

行政支援訓練：Critical Incident Peer Support Training、客戶服務訓練和 Beta 網站訓練。

STA 的大多數熟練技工和服務維護員工還接受了與其各自工作職責相關的一些訓練，包括一般年度訓練、檢查訓練、Advanced C.O.P. 訓練、商業駕駛執照 (CDL) 駕照訓練和其他技術訓練。

在某些職位類別中，STA 發現某些員工群體可能會受到負面影響：

- 高級職員和行政人員：白人男性
- 技術人員：白人男性與女性、黑人男性、亞洲男性、夏威夷原住民和其他太平洋島民 (NHOPI) 男性；
- 保護服務：白人男性；
- 行政支援：白人男性；
- 熟練技工：白人男性和西班牙裔/拉丁裔男性多種族男性；以及
- 服務維護：白人男性和女性，西班牙裔女性。

行動計劃：STA 採用課堂、網路和自學等多種教學方法。STA 已經啟動了一個跟蹤和監督系統，以確保 STA 的所有員工均能獲得關於與 STA 政策訓練相關的訓練和關於這些訓練的適當更新瞭解，以及與每位員工所在領域有關的訓練。EEO 官會對所有此類訓練的傳播方式進行監督，以確保所有員工均瞭解在其特定領域接受訓練的機會，從而潛在地促進其職業發展。STA 將繼續根據員工的需求建立課程功能表，並打算設立一個訓練管理職位，以進一步確保訓練目標的實現。

VI. 僱傭實踐說明

A. 招聘分析

沒有制定全域性的招聘計劃。只有分部門的招聘申請。STA 的招聘主要受集體談判協議的制約。

B. 招聘/外聯

招聘委員會由人力資源部的招聘人員和 EEO 官組成，每週召開一次會議，討論具體職位的具體招聘工作，以及全球外聯和與社區組織建立夥伴關係的問題。

STA 的招聘流程主要包括發佈職位和面試流程，但勞工和維護職位除外。

在招聘工會職位時，STA 將審查適用的 Collective Bargaining Agreement (CBA, 集體談判協議)，以確定是否有與該職位相關的特別規則。如果該職位沒有規則協議，人力資源部門將採用競爭性徵聘辦法，內部和外部申請者均可參加，並遵循相同的程序以及任何無任職人員職位的的要求。

無論以何種方式填補空缺，都會有一個內部審批程序，其中包括 EEO 官在整個過程中的審批。任何職位的填補還必須遵守適用的州法律、集體談判協議，必要時還需獲得外部的核准。

STA 有幾種填補職位的方法，包括：資歷、不定期任命和其他選拔程序。

C. 發佈程序和職位說明

STA 的職位發佈程序首先由相關部門主管人員或招聘管理人員提出發佈請求。職位說明經 EEO 官核准後方可發佈。

STA 職位說明會闡明工作職責，以確定候選人所需的必要資格。職位說明在制定篩選標準、準備面試問題以及最後的甄選過程中至關重要。職位說明會詳細描述該職位所涉及的所有工作。

新的職位說明在定稿前應由 EEO 官予以審查。撰寫職位說明是 STA 的工作人員配置計劃的一個重要步驟。它們構成了許多重要流程的基礎，如職位發佈、招聘、選拔、設定期望值、薪酬、訓練和績效管理。職位說明會簡要概述員工的職責、主要職責、要求和資格。

職位說明中通常包含以下資訊：

- 機構內的職位名稱和級別；
- 工作職責（區分對工作至關重要的職能和次要職能）；
- 最低入職要求 (MER)；
- 知識、技能和能力 (KSA)；
- 特殊要求；
- 關鍵成功指標的首選資格；
- 正式的上下級關係；
- 工作條件，包括工作時間、體力和腦力要求；
- 此員工將與誰接觸（外部和內部）；和
- 開展工作所需的支持、權力和資源。

對於工會代表的維護職位，當出現空缺時，該職位將先在相關部門內發佈競聘，然後再提供給其他 STA 員工。有興趣的部門員工必須透過向部門主管提供通知（申請）的方式，表明自己希望獲得考慮。

最後，所有招聘啟事均會包含「Spokane Transit is an Equal Employment Opportunity Employer（Spokane Transit 是平等就業機會雇主）」的字樣。

D. 職位申請表

申請人可透過 STA 網站提交申請和/或簡歷，以申請公布的職位。強烈建議所有申請人使用 STA 網站申請公布的職位，除非殘疾申請人要求以其他格式提交申請。STA 申請表和線上申請表上均有「The STA is an Equal Opportunity Employer（STA 是平等機會雇主）」的聲明。根據要求，可為有特別要求的人員提供紙質申請表。

E. 候選人庫的審查

人力資源專員根據招聘啟事上列出的 Minimum Entrance Requirements（MER，最低入職要求）篩選申請/簡歷，確定參加面試的候選人。特定職位的申請人庫按以下類別劃分，並發送給 EEO 官：申請該職位的申請人；以及符合 MER 並被推薦考慮的申請人。人力資源專員和 EEO 官共同合作，確保申請人庫可以反映現有勞動力的多樣性。

針對工會維護職位，STA 會進行考試，以確定申請員工的資格。如果有符合資格的有興趣的員工，將根據資歷、資格、能力和考試結果分配崗位。如果相關部門內無人申請或沒有人符合資格申請某個空缺職位，則該空缺職位將透過發佈公告的方式提供給其他 STA 員工和/或公眾。如果在發佈公告之前，經與工會協商，認為部門內沒有人有資格參加競聘，則部門負責人可以按照本計劃規定的方式，考慮並聘用其他合格人員。未能在 180 天內滿足新崗位資格要求的工會員工應返回原崗位。

對於工會客戶服務和文職職位，當出現空缺時，應首先在相關部門內公布，然後酌情向其他文職部門或 STA 員工公布。部門內有興趣的員工必須酌情向通知中指定的管理人員發出通知（申請），並在規定的時間內提出申請。STA 將進行考試（口試或筆試），以確定申請員工的資格。如果有符合資格的有興趣的員工，將根據資歷、資格、能力和考試結果分配崗位。如果部門內無人申請或沒有人符合資格申請某個空缺職位，則該空缺職位將透過發佈公告的方式提供給其他 STA 員工和公眾。如果在公布之前認為部門內沒人符合資格，STA 可以考慮並聘用其他符合資格的人員。未能在 90 天內滿足新崗位資格要求的員工應返回原崗位。

F. 面試程序

STA 有標準的面試規則。面試問題由人力資源部根據招聘職位進行審查，以確保相關性和公平性。被選中參加面試的申請人均會由同一個面試委員會問相同的問題，每個問題的評分標準在面試程序開始前就已確定。

管理人員必須遵循 STA 的「面試工具包」中概述的程序，該工具包是為每個職位和類別量身定制的。EEO 官還會核准面試工具包中提供給面試委員會的一般性面試問題，該工具包是面試官的指南。

G. 就業測試

作為確定申請人是否為特定職位已做好準備的一種方法，STA 可以對申請人與職位相關的特定技能、知識或能力進行測試。例如，申請行政助理職位的申請人，如果該職位需要 Microsoft Word 和 Excel 這類技能，則可能需要進行此類測試。維護設備操作員職位的申請人將需要接受實操測試，要求他們操作需要起重設備操作員執照的機器。

STA 負責對各種職位的職前和晉升考試進行管理。這些考試可能包括但不限於：CDL 考試測試、PM 技術測試以及一般維修技術測試。

針對工會職位，空缺職位的填補將按以下優先順序進行：

- 1) 各部門獲豁免的員工。如果該空缺職位沒有獲豁免的員工填補，則該空缺職位將成為「組合」職位。
- 2) 整個組織範圍內
- 3) 外部招聘

H. 甄選標準和程序

STA 招聘管理人員在獲得其主管經理的必要核准後，會編制一套招聘材料，其中包括對面試問題的回答和候選人的簡歷/申請。根據職位的不同，評分表也可能包含在整套材料之中，並提交給 EEO 官予以審查和核准。除非 EEO 官認為甄選程序符合 EEO 計劃和準則，否則不會將招聘材料轉交下一級進行審查和核准。

STA 已將其甄選規則標準化，以確保符合其 EEO 計劃。在面試結束後，人力資源部會與甄選委員會成員一起審查候選人的回答，以確保準確、完整地記錄回答內容。人力資源招聘專員會指導甄選委員會成員討論和評估候選人對面試問題的回答，以確保所有候選人都得到適當的考慮，並根據他們對工作相關問題的回答進行評分。人力資源招聘專員會協助甄選委員會進行討論，最終推薦候選人。

I. 錄用/核准

錄用程序需要獲得 EEO 官、人力資源部的核准，以及在某些情況下還需要獲得首席執行官、首席財務官或指定人員的核准。

J. 新員工入職指導/入職訓練

所有新員工在上班第一天均必須參加福利介紹會，並填寫與僱用相關的文件，包括 1-9 表。福利管理人員會遵循新員工資料包核對清單，仔細檢查核對清單上列出的每份文件。新員工必須簽署 EEO 政策聲明和 STA 歧視政策的確認書。確認書中包含的所有政策均會在新員工入職訓練時分發給新員工。

所有新員工都會參加迎新會，高級領導團隊的一名成員會在會上對他們表示歡迎。參與人員會獲得多個行政部門及其可用服務的概況。在由 EEO 官和/或指定人員講授的模組中，員工們將瞭解到解決投訴/衝突的方法、內部投訴程序、反歧視和騷擾預防政策以及 EEO 官提供的其他服務。他們還會參加強制性的 Federal Transit Administration (FTA, 聯邦交通運輸局) 的 Drug & Alcohol Policy (毒品及酒精管理政策) 的學習。

VII. 監督和報告

STA 對其 EEO 計劃進行監督，以幫助確定在當前實施的 EEO 計劃中需要改進的方面。該審查包括對計劃成就的認可、發現潛在問題並提出持續改進的建議，以確保計劃的有效和成功。

每月、每季度和每年與所有 STA 組織單位一起對所有招聘實踐進行審查，以確保所有平等就業機會政策得到遵守，並確保正在開展的工作達到 STA 的 EEO 目標。

審查包括對每月就招聘、晉升、重新定級和解僱等每項與僱用有關的活動所做的分析報告，此舉將有助於確定與可能造成利用率不足的原因有關的潛在問題，以及利用率不足群體成員的僱用或晉升率是否達到了根據周圍地理區域或目標招聘區域的預期水平。

STA 的政策是確保 STA 內部各組織單位在執行 STA 日常業務時遵守所有法律、法規、政策和標準操作程序。該計劃是確保合規所必需的，其可以為糾正不合規之處提供支援和援助。

A. 審查過程

STA 的審查過程由一個協商過程組成，其涉及接受審查的機構的部門主管和高層管理人員、人力資源管理層和 EEO 官。在審查過程中，要求管理團隊發揚僱傭實踐中的積極因素，並重點關注需要改進、消除障礙、繼任規劃等方面。管理團隊應利用審查結果制定可能的政策，並與 EEO 官持續分享資訊。審查結果將用於確定管理人員和法規的要求。

審查過程還包括由 EEO 官進行現場審查的核實過程，EEO 官將核實自我評估的內容，並制定審計改進行動計劃以及記錄進展情況。

B. 執行審查

1. 資訊和資料分析

EEO 官將透過以下分析對部門 EEO 計劃進行審查：

- 勞動力統計報告，包括僱傭實踐的 4/5 分析
- 年度 EEO 自我評估
- 與各組織單位不斷溝通所產生的資訊
- 在訓練和/或調查/替代性爭議解決 (ADR) 過程中收集的資訊

2. 現場審查

EEO 官將與各部門管理人員協商，根據自上次訪問後的間隔時間、EEO 投訴活動的頻率和/或具有 EEO 影響的一般投訴等因素，至少每年安排一次現場審查。

現場審查期間所涵蓋的計劃：

- EEO 計劃的管理和實施
- 訓練與發展
- 招聘和晉升
- 投訴預防、緩解和管理

3. 現場會議

在現場，EEO 官將與部門管理人員、直接向部門管理人員報告的管理人員以及選定的一級主管會面，以評估 EEO 計劃的執行情況。這些會議和面談將在現場到訪之前安排。如有必要和適當，還將在現場安排其他會議。

4. 其他監督活動

對所有 STA 地點的僱傭和勞動法公告欄進行監督。對公告欄進行審查，以確保聯邦和州勞動法海報及其他政策和經核准的 EEO 計劃張貼在所有 STA 建築的醒目位置。在員工工作地點公布時，我們應確保沒有電子郵件/網際網路存取許可權的員工能夠查看這些法律、政策和計劃。如果任何公告欄未包含所有必要資訊，則應立即整改使公告欄符合要求。

5. 審查報告

EEO 官編寫的審查報告將清楚地說明計劃的優缺點，為客觀評估 EEO 計劃的狀況提供依據。這些報告將簡明扼要，突出計劃目標的實現情況。在確定存在問題的領域或需要改進的職能時，還將補充意見、建議和其他指示，以說明應採取哪些行動來糾正不足之處和不符合規定的情況。在認為必要的情況下，將透過提交報告或後續訪問來監督執行糾正措施的行動，以便完成行動或提供更多援助。審查報告將提交給首席執行官，並在提交給 FTA 的 EEO 計劃中進行彙編和納入。

C. 開展計劃評估的衡量標準

1. EEO 計劃的傳播/實施

- 每年均重新發佈 EEO 政策聲明，並傳達給所有員工、工會、教育機構、婦女組織、少數族裔組織、殘疾人組織、退伍軍人組織、社區行動組織以及其他招聘管道。
- EEO 官和人力資源管理人員定期舉行會議，以評估人事計劃、政策和程序是否符合 EEO 計劃和政策。
- 向內部和外部使用者提供有關如何存取 STA 的 EEO 計劃的資訊。STA 的 EEO 計劃張貼在 Employee Self-Serve System (ESS, 員工自助服務系統) 上，以供員工查看。針對無法存取網際網路的人員，每個組織單位都將提供一份 EEO 計劃的列印文本。員工和公眾也可索取 EEO 計劃的列印文本。

2. 目標和時間表

- 向人力資源部門和招聘管理人員提供一份 EEO 計劃，其中包括勞動力利用率分析、職位組別分析、雙因素可用性分析以及安置目標分析
- 針對每個招聘公告向招聘管理人員提供安置目標
- EEO 官向管理人員提供月度/季度/年度最新情況和報告
- 對管理人員進行評估，並要求他們對在各自職責範圍內成功實施 EEO 計劃負責

3. 招聘和外聯

- 所有候選人，包括殘疾候選人，均能無障礙地獲取招聘公告以及所有行銷材料
- EEO 官審查並簽署所有招聘公告，以確保職位描述和資格條件與工作相關，且不會無意中剝奪受保護群體成員的資格

- 人力資源招聘專員和/或指定人員參加由高中、職業學校、學院、大學和其他組織提供的職業招聘會和招聘活動，這些活動面向的是廣大女性、少數族裔、殘疾人和退伍軍人
- 在有大量受保護群體成員讀者的報紙、期刊和雜誌上刊登招聘廣告
- 當 4/5 分析結果顯示存在潛在負面影響的證據時，EEO 官、人力資源部門和部門管理人員（聯合招聘委員會）將改進招聘和外聯工作，以增加我們申請人庫中符合資格的女性和少數族裔的人數，並改善他們的僱傭、晉升和留任的機會。

4. 甄選和聘用

- EEO 官有權同意所有任命
- 為所有面試求職者的員工提供適當的訓練
- 所有聘用標準都是固定的、合理的、客觀的且與工作相關的，並符合 EEO 的員工甄選程序統一指導原則
- 應保存好每個已填補職位的僱傭資料。應保存一份針對每次新招聘和晉升時面試、接受或拒絕的人員的記錄，（該記錄會顯示人員的種族、性別、殘疾和退伍軍人身分情況），並採用五分之四分析法進行分析
- 應分析申請人的流動情況，以確定在已制定目標或存在利用率不足的情況下，未被充分利用的群體的符合資格申請人被拒絕的原因
- 如果存在利用率不足的情況，則參加面試的候選人名單的比例應代表該特定領域的候選人可用性情況

5. 職位結構和晉升機會

- 人力資源部和 EEO 官應確保職位分類是最新的，工作職責和資格與工作相關
- 與人力資源部和部門主管人員合作，討論初級職位在職業領域內的發展機會
- 人力資源部和 EEO 官對工會合同進行審查，以確保沒有潛在的負面影響

6. 留任

- 對機構的員工流失率進行分析，以確定趨勢和解決方案，並向高層領導提供建議
- 制定工作計劃以降低員工流失率

7. 強制性 EEO 計劃訓練

- 在實施 EEO 計劃的第一年，完成對所有管理人員、主管人員以及參與員工甄選過程的人員的訓練。
- 專門為管理人員/主管人員設計的訓練課程涵蓋了 EEO 計劃及其實施、在招聘決策中應用的 EEO 原則、民權法以及如何處理投訴等課程。
- 專門為談判單位員工設計的訓練課程涵蓋了多樣性價值觀、工作場所騷擾法律和騷擾形式等內容。
- 向內部和外部使用者提供有關如何存取 STA 的 EEO 計劃的資訊。STA 的 EEO 計劃張貼在 Employee Self-Serve System（ESS，員工自助服務系統）上，以供員工查看。針對無法存取網際網路的人員，每個組織單位都將提供一份 EEO 計劃的列印文本。員工和公眾也可索取計劃的列印文本。
- EEO 官每年都要參加訓練，以提高平等就業機會方面的知識、技能和能力。

8. EEO 投訴程序

- EEO 計劃的投訴程序已向所有員工給予了傳播。
- EEO 計劃實施一年內，已完成了對 EEO 官、工作人員和員工的投訴程序訓練。
- 在新員工入職訓練期間，向所有新員工傳達了 EEO 計劃和投訴程序。
- 已向內部和外部使用者提供有關 STA 投訴程序的資訊。投訴單位的電子郵件地址和 800 號碼已下發給所有員工。
- 投訴跟蹤系統已用於確定投訴的問題和依據，可以確保投訴得到及時處理，並在調查結束後達成適當的解決方案/紀律處分。

VIII. 合規性審查

根據 1964 年 Urban Mass Transportation Act（都市大眾運輸法）第 19 節的規定，STA 既要負責自身的合規性，也要負責向 FTA 保證所有資金的次級接受方均遵守 FTA 的 EEO 條款，該條款規定：

「在美國，任何人不得因種族、膚色、信仰、民族血統、性別、年齡或殘疾，被排除在根據本法全部或部分透過財政援助資助的任何項目、計劃或活動之外，或被剝奪其利益，或受到歧視」。

A. 次級接受方管理

如果任何次級接受方達到 FTA 規定的門檻（在上一個聯邦財政年度收到 100 萬美元或以上的資金，並僱用 50 名或以上與公共交通相關的員工），則必須提交一份 EEO 計劃。州政府可能會要求次級接受方提供其認為必要的任何文件，以確保他們在僱傭方面不存在基於種族、膚色、信仰、民族血統、性別、年齡或殘疾方面的歧視。FTA 將在州政府管理審查或其他合規審查期間審查次級接受方計劃。

根據 STA 有關該要求的政策，每個達到適用門檻的次級接受方均必須簽署一份保證書，保證他們將遵守聯邦和州的指導方針，包括但不限於 1964 年 UMT Act 第 9 條的規定。STA 要求所有申請人和/或次級接受方提供通知所述的相關資訊。

STA 的 EEO 官將與適當的計劃工作人員合作，定期確定 FTA 資金的申請人和次級接受方，從而協調監督次級接受方的合規情況。STA 的 EEO 官將與相關申請人或次級接受方聯絡，以告知他們所承擔的義務，並在必要時提供技術援助。

此外，分包商提交的所有合同標書都包含 STA 對 EEO 的承諾：

STA 是平等機會雇主。因此，STA 同意遵守所有適用的聯邦民權法律和實施條例。除聯邦法律或法規規定的不一致要求之外，STA 同意遵守 United States Code（USC，美國法典）第 49 篇第 5323(h) (3) 節的要求，不使用由 FTA 所提供的任何聯邦援助來支援使用排他性或歧視性規格的採購。

B. 分包商管理

STA 確保達到需要提交 EEO 計劃的門檻的次級接受方向 STA 提供該計劃以供審查和核准。以下是該過程的摘要：

STA 交通資助計劃經理負責向 STA 的 EEO 官提供符合以下條件的次級接受方名單：

- 在上一個聯邦財政年度申請或接受的資金或營運援助超過 100 萬美元；或
- 在上一個聯邦財政年度申請或接受的規劃援助超過 250,000 美元。
- STA EEO 官向達到金額門檻的次級接受方發送信函和電子郵件，以完成 STA 的 EEO 監督工具。如果次級接受方達到金額門檻，並僱用 50 名或 50 名以上與交通相關的員工，則會要求次級接受方將提交一份 EEO 計劃。
- EEO 官將審查次級接受方的 EEO 計劃是否符合 FTA 第 4704 號通知。如果 EEO 計劃中有需要進一步制定或糾正的方面，EEO 官將通知次級接受方，以鼓勵其遵守 EEO 要求。
- 當勞動力或僱傭條件發生重大變化時，符合 EEO 通知門檻要求的次級接受方必須提交 EEO 計劃的更新版本。更新內容應包括以下資訊：

- 勞動力分析和不利影響分析；
 - EEO 成就方面的評估，包括目標、時間表以及 EEO 計劃和倡議；以及
 - 確定的問題領域。
- 如發現問題領域，將要求制定糾正行動計劃。EEO 官將與首席執行官進行商議，以確定是否應該向 FTA 提交任何計劃。

次級接受方/分包商的 EEO 合規性監督

Spokane Transit Authority 沒有任何達到或超過資助門檻的次級接受方/或分包商。因此，Spokane Transit Authority 目前沒有監督任何組織是否遵守 EEO 規定的情況。

附錄清單

所需的附件

1. 附錄 A-利用率分析
2. 附錄 B- 僱傭實踐審查
3. 附錄 C - 接受監督的次級接受方和承包商及其提供的服務清單
4. 附錄 D - 審查次級接受方和承包商的 EEO 計劃的證明（如致次級接受方的信函或備忘錄）
5. 附錄 E - 2022 年組織結構圖
6. 附錄 F - 上次提交的計劃目標和時間表副本

免責聲明

應予以理解的是，本 EEO 計劃或其任何部分並不構成 STA 承認違反經修訂的第 11246 號 Executive Order（行政命令）、經修訂的 1973 年 Rehabilitation Act（康復法案）第 503 節、經修訂的 1974 年 Vietnam Era Veterans（越戰退伍軍人）的 Readjustment Assistance Act（重新調整援助法）、1964 年 Civil Rights Act（民權法案）第 VII 章或任何聯邦、州或地方法律，並且制定本政策的目的是在於重申 STA 為所有人所提供的平等就業機會的政策，不會考慮種族、民族血統、宗教、年齡、膚色、性別、性取向、性別認同、殘疾或受保護的退伍軍人身分，或受地方、州或聯邦法律、法規或規章保護的任何其他特徵。已酌情制定了目標，以努力履行平等就業原則和義務。本 EEO 計劃無意也不會用於因種族、民族血統、宗教、年齡、膚色、性別、性取向、性別認同、殘疾或受保護的退伍軍人身分，或受地方、州或聯邦法律、法規或規章保護的任何其他特徵而歧視任何申請人或員工。