



性骚扰预防培训

芝加哥市

《芝加哥人权条例》(Chicago Human Rights Ordinance) 将“任何雇主、员工、任何雇主的代理人、职业介绍所或劳工组织实施性骚扰”列为侵犯公民权利的行为。《芝加哥市政法规》第 6-010-040 条。

登录以下网站访问市政法规：<https://www.chicityclerk.com/legislation-records/municipal-code>

芝加哥市议会发现，对性骚扰的容忍会对工作场所产生不利影响，因为这会给员工带来不利的环境，降低生产率且增加法律责任。



芝加哥市建议雇主采取并积极实施相关政策，以确保其工作场所能够确保员工安全，使员工在举报性骚扰问题时不必担心遭到报复、失业或失去晋升机会。



雇主须为所有员工提供性骚扰预防培训

根据《芝加哥人权条例》第 6-010-040 (b)(1)(C) 条的规定，芝加哥市的每个雇主每年都必须为员工提供性骚扰预防培训。

任何监督或管理员工的人员每年都应参加至少 2 个小时的性骚扰培训。

所有员工每年必须参加一个小时的旁观者干预培训。

所有员工必须要参加培训，无论其职位状态（即短期、兼职或实习）如何。

如果雇主有独立的承包商与雇主的工作人员在办公地点工作，独立承包商应该接受性骚扰预防培训。



在此培训中，我们将涉及：

整体说明

符合《芝加哥人权条例》规定的性骚扰解释

01

整体示例

可能构成非法性骚扰的行为示例

02

法律摘要

关于性骚扰的联邦、州和地方法律摘要，包括受害者可获得的补救措施。

03

责任摘要

雇主在性骚扰预防、调查和纠正措施方面的责任摘要



什么是性骚扰？

根据《芝加哥人权条例》(Chicago Human Rights Ordinance), “性骚扰”系指在以下情况下的任何不受欢迎的性挑逗或不受欢迎的性行为；或要求性服务或任何性行为：

0 1

明示或暗示将服从此类行为作为个人受雇的条款或条件。

0 2

将个人是否服从或拒绝此类行为作为影响该个人就业决定的依据。

0 3

此类行为的目的或影响严重干扰个人的工作表现，或制造一种恐吓、敌对或冒犯的工作环境。

0 4

性行为不检系指任何涉及强迫、滥用职权或滥用个人工作职位的性行为。



非法性骚扰类型

交换型性骚扰

“你为我做点什么，**我也**为你做点什么。”

这表明，经理或主管可能不会告诉员工，为了获得晋升、**加薪**、优先分配或**其他**类型的工作福利，**或**为了避免纪律处分或不愉快的任务等消极事项，**员工**必须以一些性行为作为回报。

不利的工作环境性骚扰

“办公场所里充斥着性暗示，这对我造成影响。”

当不受欢迎的性挑逗、性服务请求或任何性行为的目的或影响严重干扰个人的工作表现，或造成令人生畏、不利或令人反感的工作环境时，可能会出现不利的工作环境。



不受欢迎的行为

当性行为不受欢迎时就会变成性骚扰。行为不受欢迎可能是因为受害者没有请求或约请，或受害者认为该行为不可取或令人不适。

受欢迎的行为会很快变成不受欢迎的行为。起初受欢迎的行为（双方都接受的玩笑）可能会越界变成不受欢迎的行为。

此外，同意也可以随时撤销。当遭受性骚扰的人表示，“不要这样对我说话”时，则必须停止。骚扰者不能用以“这是你挑起的。”或“一开始你是接受的。”这样的言辞进行辩解。



工作环境

员工的“工作环境”不限于分配给员工的实际办公地点。

“工作环境”可延伸至其他工作地点，包括非办公地点、流动或移动的办公地点/位置。

例如，“工作环境”包括法院（对律师而言），或办工地点以外的活动（对酒席承办商而言）。





性别认同可以定义为一个人内心深处针对自己性别的概念，认为自己是男性、女性、两者皆有或两者皆非，即个人如何看待自己以及如何称呼自己。一个人的性别认同可以与他们出生时的性别相同，也可以有所不同。

个人可能成为性骚扰的受害者，无论受害者的性别认同或骚扰者的性别认同如何

个人可能成为性骚扰的受害者，无论受害者的性取向或骚扰者的性取向如何。



作为性骚扰受害者的员工和非员工

《芝加哥人权条例》保护员工和非员工免受性骚扰。

性骚扰的受害者可以包括遭受其他员工或非员工性骚扰时为员工或非员工的人员。

性骚扰受害者不仅包括性骚扰的对象，还包括那些作为性骚扰旁观者或目击者的员工或非员工。

员工包括同事、主管和经理。

非员工包括那些不是员工，但直接为雇主提供服务的人员，如承包商或顾问（独立承包商或临时工作者）。



作为性骚扰受害者的客户/顾客

《芝加哥人权条例》保护客户/顾客在“公共场所”免遭性骚扰，如商店、酒店、餐厅、剧院、博物馆、健身俱乐部和医院。

雇主（也是“公共场所”）应对其员工或非员工对客户/顾客实施的性骚扰负责。



作为性骚扰实施者的员工和非员工

《芝加哥人权条例》禁止员工和非员工实施性骚扰。

雇主对其员工和非员工对其他员工和非员工实施的性骚扰负责。

雇主也对其员工和非员工对客户/顾客的性骚扰负责。

员工包括同事、主管和经理。

非员工包括那些不是员工，但直接为雇主提供服务的人员，如承包商或顾问（独立承包商或临时工作者）。



作为性骚扰实施者的客户/顾客和第三方

《芝加哥人权条例》禁止客户/顾客和第三方对员工和非员工实施性骚扰。

雇主对其客户/顾客和第三方对员工和非员工实施的性骚扰负责。

雇主也应对第三方（如销售代表、供应商和/或配送人员）对其员工和非员工实施的性骚扰负责。



不当行为的示例有哪些？

性骚扰包括不受欢迎的性行为（性挑逗和性服务请求）。您可以看到方框中的一些示例。

强迫进行性服务或约会

故意触摸他人、俯在他人身上或将他人逼到墙角

针对他人的与性相关的眼神、手势或口哨

发送与性相关的信函、电话、电子邮件、短信或其他材料

与性相关的戏弄、玩笑、言论或问题

用“美女”、“帅哥”、“甜妞”、“宝贝”、“宝贝儿”、“亲爱的”等来称呼他人

实际或企图进行的强奸或性侵犯



构成性骚扰的行为 示例包括：

从讨论工作转变为讨论
性话题

询问性幻想、性偏好或
过去的性行为

性评论、性影射或性描
述

关于一个人的衣服、身
体或外貌的性评论

发出亲吻声、大声叫喊
和咂嘴

就他人的性生活撒谎或
散播谣言

揉擦颈部、肩膀等

触摸其他员工的衣服、
头发或身体等



在线环境的性骚扰

我们的在线行为和通过社交媒体实施的行为可能构成性骚扰，即使发生在“非工作时间”、“非工作地点”或“本州境外”。

在线性骚扰包括使用电子邮件、手机短信、网络帖文、在线评论、博客帖文和社交媒体（如 Facebook、Twitter、LinkedIn、Instagram、YouTube 和 Snapchat）发送性相关信息。示例包括：

调情、请求或要求约会
或发生性行为

发送不合时宜的图片或
视频，包括色情图片

使用性语言或性评论，
包括性冒犯的语言

网络骚扰



我的雇主是否对性骚扰负责？

是，雇主对两种形式的性骚扰负责：

经理/主管骚扰

雇主对其管理人员实施的性骚扰严格负责，无论雇主是否对骚扰行为知情。

同事和非员工骚扰

只有在雇主知晓或理应知晓此骚扰行为，但未能及时采取纠正行动的情况下，雇主对其员工（同事）或非员工（供应商）实施的性骚扰负有责任。



雇主责任

我们现在将讨论雇主对在工作场所发生的性骚扰事件负有的责任，包括针对以下情况所负的责任：

防
止

防止在其工作场所发生性骚扰；

调
查

调查在其工作场所发生的性骚扰；

纠正
纠
正

纠正在其工作场所发生的性骚扰。



雇主责任：防止

制定、执行并定期沟通雇主的性骚扰政策。

为经理和员工提供预防性骚扰的培训。

确保就如何举报性骚扰事件或性行为进行明确沟通。

经理和主管应监督他们的工作环境，以确保工作场所没有性骚扰 - 主管应了解其监督范围内的行为。

经理和主管必须以身作则，示范适当行为 - 避免实施性行为。

经理和主管应该对全年的性骚扰情况进行调查 - 在团队或工作人员会议、在职日或部门/单位通讯等结构化沟通中讨论这个话题。



雇主责任 - 调查

对性骚扰投诉立即作出回应，并展开询问或调查。

与投诉者（受害者）面谈，并采取合理行动保护受害者在调查期间免遭报复或进一步性骚扰。

与所有相关目击者面谈。

与性骚扰嫌疑人面谈。

记录调查结果并将其作为雇用记录保存。

采取适当的纠正措施。



雇主责任 - 纠正措施

采取适当的纪律处分纠正行动，最严重者可包括终止雇用违反组织政策者。

如果涉及的行为没有上升到性骚扰或违反政策的程度，但涉及或可能被认为是仪容整洁行为，考虑对员工进行咨询、培训和更加密切的监督。

在组织内部采取合理的行动，更新政策并与员工沟通，以减少未来发生性骚扰事件的可能性；提供附加或量身定制的性骚扰培训；或者调整工作环境或报告关系。

定期跟进投诉者（受害者），以确保他们和工作场所远离性骚扰行为。



纠正措施，但不建议


这些变更可能并不合适，只应在受害者提出要求时才予以考虑。

变更受害者的工作地点

变更受害者的工作时间

变更受害者的工作职责





如果我经历、目睹或了解到不受欢迎的性行为，我该怎么办？

如果您经历、目睹或了解到不受欢迎的性行为，要知道：

您有权告诉此人员停止该行为。发起和参与人员必须应要求停止不受欢迎的行为。如果他们继续该行为或因为您要求他们停止而对您进行报复，他们会被认定为实施骚扰或报复行为，从而触犯法律。

您有权举报性骚扰。有多种举报方式可供使用。您选择何种方式可能取决于不受欢迎的性行为的性质和严重程度。举报性骚扰或参与调查的人员会得到保护，免遭报复。



举报性骚扰多种方式

如何举报性骚扰指控是个人的选择，这些方式彼此并不冲突。您可以选择以下一种或多种举报方式：

向您的雇主举报该事件

向芝加哥市人事关系委员会 (Chicago Commission on Human Relations) 提出投诉。

向伊利诺伊州人权部 (Department of Human Rights) 提出指控

向美国平等就业机会委员会 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) 提出指控



向雇主举报性骚扰

向下列一名或多名雇主代表举报该事件：



您的主管或任何您信任的管理人员。主管和管理人员有责任了解雇主内部投诉的调查和解决流程。主管可帮助立即实现积极的改变。

人力资源专员可以与管理人员合作，调查和解决性骚扰投诉。如果性骚扰实施者是主管或经理，此方式为首选项

雇主通常会任命指定的性骚扰举报专员，专门接收和调查性骚扰投诉。请参考雇主的性骚扰政策，以了解具体举报联系方式。



向芝加哥市人事关系委员会 (CCHR) 举报性骚扰

CCHR 是芝加哥市的民权机构，负责执行《芝加哥人权条例》，该条例规定实施性骚扰或报复属非法行为。

投诉者（性骚扰的受害者）可在该事件发生后的 365 天内随时提出指控。此行为必须发生在芝加哥市内

CCHR 有司法权（授权）调查拥有 1 名或 1 名以上员工的雇主

投诉可以现场、在线、电子邮件或传真形式向 CCHR 提出



《芝加哥人权条例》规定的补救措施

您有权举报性骚扰。有多种举报方式可供使用。

您选择何种方式可能取决于不受欢迎的性行为的性质和严重程度。举报性骚扰或参与调查的人员会得到保护，免遭报复。

在 CCHR 进行调查后，如果发现违反条例的实质性证据，将（在听证专员面前）举行公开行政听证会

听证专员将对责任和依法补偿作出建议性决定

TCCHR 专员委员会可以接受、拒绝或修改有关责任和推荐的依法补偿方面的决定。决定可能包括：

||| 每项违规行为的罚款高达 5,000 - 10,000 美元（支付给市政府）

||| 投诉者的补救措施

>> 损害赔偿（需现款支付的赔偿、精神损害赔偿、惩罚性赔偿）

>> 禁令性救济（纠正歧视性做法的命令）。

>> 律师费

其他条例规定的处罚

- 可能影响营业执照或酒类营业执照（《市政法规》第 4-4-280 节）
- 可能影响市政合约资格（《市政法规》第 2-92 章）





向 CCHR 举报性骚扰

芝加哥市人事关系委员会

**740 N. Sedgwick, 4th Floor,
Chicago, IL 60654**

312-744-4111

cchr@cityofchicago.org

www.chicago.gov/cchr



向伊利诺伊州人权部 (IDHR) 举报性骚扰

伊利诺伊州人权部 (IDHR) 是一个负责执行《伊利诺斯州人权法案》的州机构，此项州法案规定性骚扰或报复属非法行为。

- 投诉者（性骚扰的受害者）可在该事件发生后的 300 天内随时提出指控。
- IDHR 有司法权（授权）调查拥有 1 名或 1 名以上员工的雇主。
- 在开始该流程之前，向 IDHR 提交投诉者信息表



《伊利诺伊州人权法案》规定的补救措施

IDHR 完成其调查后，投诉者（员工）：

- 可以向民事法院提起诉讼，或
- 2. 如果 IDHR 发现违法行为的“实质性证据”，可以向伊利诺伊州人权委员会 (HRC) 提出投诉。

- 在 HRC 或法院胜诉的投诉者可以获得《伊利诺斯州人权法案》允许的命令提供的补救措施，以使投诉者得到补偿。
- 补救措施可能包括：欠薪、损失福利、清理人事档案、损害赔偿、聘用、晋升、复职、无法复职时的预付工资以及律师费和相关费用。





向 IDHR 举报性骚扰

伊利诺伊州人权部芝加哥办公室

**555 W. Monroe St., 7th
Floor, Chicago, IL 60661**

想要提交指控或致电 IDHR
1-800-662-3942

其他号码：
**312-814-6200 |
866-740-3953 (TTY)**

www.ILLINOIS.GOV/DHR



向美国 EEOC 举报性骚扰

美国平等就业机会委员会 (EEOC) 负责实施《1964 年民权法案》第七篇，该联邦法律规定性骚扰或报复行为属非法行为。

- 投诉者（性骚扰的受害者）可在该事件发生后的 300 天内随时提出指控。
- EEOC 有司法权（授权）调查拥有 15 名或 15 名以上员工的雇主
- 想要开始该流程，请致电 EEOC 或访问其网站。



《1964 年民权法案》 (Civil Rights Act of 1964) 第七篇规定的可用补救措施

- EEOC 完成调查后：

- 投诉者（员工）可以向联邦法院提起诉讼。

2. 如果 EEOC 发现有“合理的理由”认为发生歧视行为，它可以通过一种称为“和解”的非正式流程帮助当事各方达成一致意见。

- 在联邦法院胜诉的投诉者可以收到命令，获得第七篇所允许的补救措施，以使员工得到补偿。

- 补救措施可能包括：欠薪、损失福利、清理人事档案、损害赔偿、聘用、晋升、复职、无法复职时的预付工资、惩罚性赔偿以及律师费和相关费用。





向美国 EEOC 举报性骚扰

美国 EEOC 芝加哥地区办公室

**JCK Federal Building, 230 S. Dearborn
St., Chicago, IL 60604**

想要提交指控或致电

1-800-669-4000

其他号码：

1-800-669-6820 (TTY for Deaf/Hard of Hearing callers only)

1-844-234-5122 (ASL Video Phone for Deaf/Hard of Hearing callers only)

WWW.EEOC.GOV



感谢您完成了 2022 年度性骚扰预防培训

请采取以下行动：

- 打印并签署下一页提供的“参与证明”。
- 2. 将证明返回给您的雇主代表。**



CITY OF CHICAGO

参加性骚扰预防培训证明

参加性骚扰预防培训证明

兹证明，本人已根据《芝加哥人权条例》、《芝加哥市政法典》第 6-010-040 条仔细阅读和查看了 2022 年性骚扰预防培训的内容，并完成培训。

(培训日期)

培训参与者信息:

印刷体姓名 - 名字、中间名首字母、姓氏

(出生月份和日期)

培训日期/地点 | (公司名称/办公地点)

(培训日期)

培训方式

您的签名