

以下为适用于芝加哥市雇主的性骚扰政策模板。本模板旨在作为雇主制定专属政策的指南和起点。雇主可以启用政策全文，或者根据其工作场所的特定需要和要求而做出调整。请注意，**每名**员工都是独立的个体，因此**每起**性骚扰事件都各有不同。因此，本政策模板无法解决雇主或员工可能遭遇的任何情况。我们希望本政策有助于打造和维持安全无虞且彼此尊重的工作场所。

## 工作场所性骚扰政策模板

### I. 目标

[雇主] 对任何形式的性骚扰均实施零容忍政策。本政策旨在兑现我们的承诺，即打造更安全且提供更多支持的工作场所，以防止和减少性骚扰。

人人都可能成为性骚扰的受害者，**无关**性别、性别认同、性取向、**种族**、年龄或其他因素。性骚扰可能发生在工作场所内部或外部，也可能发生在主管及其员工、同事、客户及其他人身上。因此，[雇主] 将在其权力范围内采取一切措施，以防止和解决性骚扰。

本政策的宗旨和目标是：

1. 向所有员工告知，绝不容忍性骚扰，且违规人员必将被追责；
2. 制定并执行**相关**政策和程序，包括向员工和管理层提供**相关**培训，以便帮助受性骚扰影响的员工；
3. 支持全面的工作场所教育和培训计划，以防止性骚扰，并打造对全体员工都安全的工作场所；
4. 向性骚扰受害者提供即时援助和支持，例如信息咨询和社区资源转介，从而确保受害者及其同事的安全并提供支持。

### II. 性骚扰

性骚扰的形式多种多样。其中包括不受欢迎的调情或性挑逗、要求获得性好处、视觉材料、社交媒体帖文、口头评论和/或**涉及**性的身体行为，无论性别或性别认同如何。同事、下属、管理者/主管、承包商甚至客户都可能牵涉性骚扰，成为受害者或骚扰者。

此类行为违反本政策，即使是以玩笑方式冒犯员工亦不例外。无论是否对其他员工有所冒犯，[雇主] 一律禁止此类沟通、评论、**涉及**性的行为或不受欢迎的示好。

最明显的性骚扰行为包括身体行为或身体接触。以下是一些可视为冒犯的身体行为示例：

- 通过按摩背部、颈部或肩膀的方式触碰他人、拥抱、亲吻、轻拍、揉捏、抚摸或触碰/拉扯他人的衣服或头发。
- 暗示性行为或性部位的肢体动作，以**涉及性**的方式触摸自己。
- 故意擦身而过、站得距离太近或在旁逗留。

然而，性骚扰行为并不局限于身体接触。以下是一些可能被视为具有冒犯性的语言和非语言/视觉行为示例：

- 暗示性行为，例如“电梯眼”（上下打量他人）、抛媚眼、凝视、性手势、吹口哨、嘘声、眨眼、飞吻、发出亲吻声、嚎叫、呻吟或咂嘴/舔嘴唇。
- 对服装、人体部位、外貌进行**涉及性**的评论或影射，或者讲述**涉及性**的笑话或故事，或者播放或演唱性暗示歌曲。
- 讨论或询问有关自己或他人的性幻想、性偏好、性历史或性生活。
- 展示带性暗示或性贬低的图片、物品、阅读材料或其他材料。例如个人设备上任何**涉及性**的材料，其中包括智能手机或平板电脑，或者公司电脑或工作场所共用设备。
- 多次邀请和/或强迫/胁迫进行约会或性行为；骚扰电话、电子邮件、短信、社交媒体帖文或其他通信。
- 赠送旨在暗示亲密**关系**的私人礼物。
- 发送性暗示的信息（例如电子邮件、短信、即时消息、便签等）；展示或传播性暗示的视觉材料（例如图片、日历和海报）。
- 尾随、跟踪他人或者阻挡他人的道路。

此外，如果任何员工声明、暗示或表明与其他员工约会或发生性行为可能带来晋升、加薪或更好雇佣条款和条件等工作福利，或者拒绝约会或发生性行为将对其职业生涯或雇佣条件产生负面影响，则此等行为均视为违反本政策和法律。

最后，员工应明白，性骚扰可能发生在工作场所之中，包括但不限于 [雇主] 的设施、工作地点、车辆和设备或者公务出差期间。不过，性骚扰也可能发生在工作场所之外，甚至是非工作时间，例如社交活动时（包括但不限于同事婚礼，或者下班后前往酒吧或餐厅）。

### III. 本政策涵盖人员

本政策涵盖的人员包括 [雇主] 所雇佣的全职和兼职员工、实习生、承包商、供应商、志愿者或临时工。

### IV. 报告性骚扰

#### A. 内部投诉流程

如果遭遇性骚扰，员工应在合理情况下尽快向指定员工（包括主管、经理或人力资源部成员）报告，以确保开展有效调查。[雇主] 负责对根据本政策而报告的任何性骚扰事件展开调查。因此，员工必须让 [雇主] 有机会着手调查和解决任何所报告的问题。[雇主] 应该对投诉及时做出承诺或者展开有效、彻底且客观的调查。

如果 [雇主] 确定员工有违反本政策的行为，[雇主] 应根据情况而采取及时的补救措施，严重者终止雇佣关系。

[雇主] 的指定员工应向受影响员工提供社区转介和资源，帮助应对性骚扰相关担忧或经历。

#### B. 合作的义务

每名员工都有义务配合调查。如有违反，可能会受到纪律处分。此外，对于组织合适人员或组织指定人员在调查暴力事件指控期间所提出的要求，每名员工都有义务如实回答，并且必须披露自己所知道的全部信息。如果员工未能如实提供信息或隐瞒信息，必将受到纪律处分。

#### C. 报复

[雇主] 禁止对任何投诉性骚扰或参与调查的员工进行任何报复。报复包括但不限于对员工进行纪律处分、重新分配其职务或工作区域、拒绝请假申请、降职等。有关报复的所有指控均将展开严密调查，并采取适当的补救行动。任何进行报复行为的个人都会受到纪律处分，其中可能包括终止雇佣关系。对于任何可疑的报复行为，请联系主管、经理或人力资源部。

[雇主] 不得对要求休假或合理便利安排（请参见第 IV(g) 条）的性骚扰受害者进行报复，无论其请求是否得到批准。

#### D. 目睹骚扰

如果员工知悉或目睹其他员工遭受性骚扰行为，则除了有义务配合性骚扰调查外，还需要将所有信息报告给 [雇主] 的指定员工。

如果员工举报被包括管理层成员在内的其他任何员工进行符合本政策所定义的性骚扰，[雇主] 绝不会对其报复、解聘或处罚。如有员工认为自己因根据本政策提交报告而遭受不良影响，应联系 [人员]。请参见有关报告违反本政策行为的第 IV(C) 节。

#### E. 调查程序

如果 [雇主] 收到关于指控或暗示某员工实施性骚扰行为的信息，则应提交给指定的行政机构，以利调查相关信息或指控。[雇主] 应在合理范围内尽快对信息或指控展开直接调查。

一旦 [雇主] 开展的调查结束，调查员将向指定负责人报告调查结果。如果调查人员得出结论，有重大证据表明员工进行了本政策所定义的性骚扰，则该员工将受到纪律处分，严重者终止雇佣关系。员工可能还需要参与咨询或其他补救措施。

人力资源部主管或 [雇主] 指定的其他负责人会向提交投诉的员工及被指控员工发放书面通知，以告知调查结果。如果发现违反本政策的情况，通知并不会包含惩处建议。

#### F. 保密声明

[雇主] 承认并尊重员工的隐私权、保密需求以及自行决定的自由。在法律允许范围内，[雇主] 应对员工所披露的性骚扰信息予以保密，除非保密可能对任何人员造成人身伤害和/或危害工作场所的安全。

如果为了保护工作场所内个人的安全而必须披露信息，[雇主] 应视需要限制对披露的信息加以限制，以保护披露信息相关员工及其他人的安全，同时遵守法律规定。

如果因维护工作场所或其他地方的安全而必须将披露信息与其他各方共

享，[雇主] 应尽可能提前通知披露信息的员工。[雇主] 还应向员工提供 [雇主] 意图共享员工声明的人员姓名和职务，并就信息披露原因而给出解释。

## G. 休假请求

[雇主] 明白，性骚扰受害者可能需要休假，以便获得或尝试获得保护或限制令或者其他任何法律援助，从而确保其健康和​​安全。如果员工遭受性骚扰，[雇主] 会与该员工通力合作，为其提供合理且灵活的休假选择。

要求员工使用无薪休假前，[雇主] 会先向其提供带薪休假。除非无法提前通知，否则员工必须提前向雇主提出休假请求。如需请假，员工应联系 [人员]。在法律允许范围内，[雇主] 将对根据本政策而休假的员工信息予以保密。

如果性骚扰受害者为了保护自身安全或维持自身工作表现而要求合理便利安排，[雇主] 也应做出妥善安排。合理便利安排包括实施各类安全措施，例如为应对性骚扰而安排转岗、重新分配任务、修改时间表、更改工作电话、变更工作站、安装锁具、协助记录发生在工作场所的性骚扰、执行安全程序、转介至性骚扰咨询服务，以及对工作结构、工作场所设施或工作要求做出其他调整。

[雇主] 将协助员工执行**相关**的保护令（如适用）。

## H. 投诉性骚扰的其他资源

除内部 [雇主] 报告方式外，员工有权向以下政府机构提交性骚扰指控。将 [雇主] 认定为被告的所有外部歧视指控均应立即提交至人力资源部。

### 芝加哥人际关系委员会 (**Commission on Human Relations**)

740 N. Sedgwick, 4<sup>th</sup> Floor

Chicago, IL 60654

312-744-4111

[cchr@cityofchicago.org](mailto:cchr@cityofchicago.org)

### 美国平等就业机会委员会 (**Equal Employment Opportunity Commission, EEOC**)

芝加哥地区办公室

230 South Dearborn St., Suite 1866

Chicago, Illinois 60604

321-872-9744

866-740-3953 (TTY)

<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

### 伊利诺伊州人权署 (**Department of Human Rights**)

555 W. Monroe Street, Suite 700

Chicago, IL 60601

312-814-6200

312-740-3953 (TTY)