

有关第5/2-108节的雇主常见问题解答

雇主需报告不利判决或行政裁定

自2020年7月1日开始，以及之后的每个7月1日，所有前一年有不利判决或行政裁定的雇主，其须每年向伊利诺州人权部（以下简称为“IDHR”或“人权部”）披露下述信息：前一年不利判决或行政裁定的总数；是否被要求过衡平法救济；符合《伊利诺伊州人权法案》（以下简称为“IHRA”）[第2-108\(B\)节](#)特定类别的针对雇主的不利判决或行政裁定的数量。

不利判决或行政裁定必须在2020年7月1日当天报告完毕吗？

不是，雇主从2020年7月1日开始报告2019年的不利判决或行政裁定。在2020年，该报告工作须在2020年10月31日之前完成。对于后续每个日历年，截止日期都是每年的7月1日。详见IHRA[第2-108节](#)。

以下为日程表：

日历年 (CY)	报告期	提交截止日期
2019日历年	2019年1月1日至2019年12月31日	2020年10月31日
2020日历年	2020年1月1日至2020年12月31日	2021年7月1日
2021日历年	2021年1月1日至2021年12月31日	2022年7月1日
2022日历年	2022年1月1日至2022年12月31日	2023年7月1日

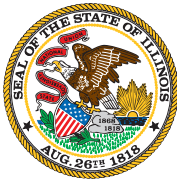
哪些雇主需要报告不利判决或行政裁定？

几乎所有符合IHRA[第2-108节](#)的雇主都需要进行此类披露。此类“雇主”包括：

(a) 在伊利诺伊州雇佣了一位或多位雇员的雇主； (b) 劳工组织（比如工会）；或 (c) 州政府、市政公司、或位于伊州的其他政府单位或机构。

何谓“不利判决或行政裁定”？

“不利判决或行政裁定”指的是涉及性骚扰或非法歧视的裁定，其在雇员对雇主的指控中，作出了对雇主不利的裁定，并且该裁定属于终审裁定和不可上诉的裁定，。例子包括：伊利诺伊州法庭（比如伊利诺伊州人权委员会）、地方政府单位（比如库克县人权委员会或芝加哥人权委员会）或伊利诺伊州巡回法院下达的不利于雇主的终审裁定。对于联邦法院依据1964年《人权法案》第VII章、《雇佣年龄歧视法案》或《美国残疾人法案》所做的终审裁决，若不可上诉，也必须报告。详见[第2-108\(A\)\(3\)节](#)。失业保险诉讼中的裁决不属于不利判决或行政裁定，因此无需报告。



对于每个不利判决或行政裁定，需要披露哪些信息？

对于下述每个类别的法律诉讼，只需报告不利判决或行政裁定的数目：性骚扰、基于性别的歧视或骚扰、基于种族、肤色或民族的歧视或骚扰、基于宗教的歧视或骚扰、基于年龄的歧视或骚扰、基于残疾状况的歧视或骚扰、基于军籍或开除军籍的歧视或骚扰、基于性倾向或性别认同的歧视或骚扰，以及基于受IHRA保护的其他特征的歧视或骚扰。详见[第2-108\(B\)\(3\)节](#)。

雇主需要报告伊利诺伊州以外司法管辖区的不利判决或行政裁定吗？

是的，若符合下述条件，雇主需要报告伊利诺伊州以外司法管辖区的不利判决或行政裁定：（1）该判决或裁定有利于[第2-101\(A\)节](#)所定义的“雇员”或[第2-102\(A-10\)节](#)或[第2-102\(D-5\)节](#)所定义的“非雇员”；且（2）该判决或裁定的指控对象为IHRA[第2-108\(A\)\(1\)节](#)所定义的“雇主”。

若雇主没有不利判决或行政裁定，还需要向人权部报告吗？

不用。只有那些在特定日历年内有一个或多个不利判决或行政裁定的雇主才需要在下一年的7月1日之前将所需信息报告给人权部。详见[第2-108\(B\)节](#)。

人权部会提供特定的表格供雇主报告使用吗？

是的，按照IDHR[第2-108节](#)披露报告的要求，雇主需要从WWW.ILLINOIS.GOV/DHR下载IDHR 2-108表格（自2020年7月20日起可以下载），并于2020年10月31日之前或当天填写完毕提交给人权部。

雇主可以在线提交第2-108节规定的披露报告吗？若不能的话，应该提交到哪里？

可以的，雇主可以从www.illinois.gov/dhr下载IDHR 2-108表格（自2020年7月20日起可以下载），填写完毕后在线提交[第2-108节](#)要求的披露报告，并于2020年10月31日之前或当天发邮件至IDHR.WEBMAIL@ILLINOIS.GOV。

按照第5/2-108(C)节的要求，在每年披露不利判决或行政裁定时，雇主需要报告其和解案件吗？

不用。雇主在每年披露不利判决或行政裁定时，无需报告和解案件。详见[第5/2-108\(C\)节](#)。

在何种情况下雇主应该向人权部报告和解案件？

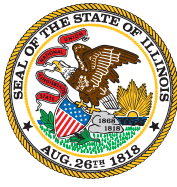
作为人权部进行调查的一部分，人权部有权要求涉嫌IHRA歧视指控的雇主提交前5年或者不到5年的和解案件总数。

有没有哪些不利判决或行政裁定信息是禁止雇主披露的？

有的。禁止雇主披露涉嫌性骚扰或非法歧视案件中的受害者的姓名。详见[第5/2-108\(D\)节](#)。

未能向人权部报告不利判决或行政裁定会导致哪些处罚？

若雇主未能进行所需的披露，IDHR将出具一份通知，要求雇主提出正当理由，并在30天内披露所需的信息。若雇主未能给出正当理由，人权部将要求伊利诺伊州人权委员会发布裁定，实施民事（经济）



伊利诺伊州 人权部

有关第5/2-108节的雇主常见问题解答

处罚。详见[第2-108\(F\)节](#)。

未能进行所需披露的民事处罚依据雇员人数确定，人数越多罚金越多。罚金还会根据违法次数而增加。

具体而言，对于雇员人数少于4人的雇主，初次违法的最高罚金为500美元；第二次违法的最高罚金为1000美元；第三次及之后违法每次罚金最多为3000美元。对于雇员人数达到4人及以上的雇主，初次违法的最高罚金为1000美元；第二次违法的最高罚金为3000美元；第三次及之后违法每次罚金最多为5000美元。

详见第8-109.1节。

欲了解更多信息：

- 登录 IDHR 的官网WWW.ILLINOIS.GOV/DHR；且
- 参看《伊利诺伊州人权法案》[第2-108\(F\)节](#)和[第8-109.1节](#)。

伊利诺伊州 人权部

Phone: 312-814-6200 **Fax:** 312-814-6251 **Email:** IDHR.Intake@illinois.gov or IDHR.Webmail@illinois.gov

伊利诺伊州授权印制。 IOCI21-0032 第3页，共3页