

HRM-041: 关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策

日期: 2015年03月30日 状态: 终稿

最近修订日期: 2020年8月14日

政策类型: 大学

联系办公室: 机会均等与民权办公室

负责主管: 大学校长

适用对象: 教学部 (包括所有校外场所) 和医学中心。

目录:

政策声明

I. 本政策适用对象

II. 第九章协调员

III. 资源和报告选项

A. 支持措施

B. 紧急开除

C. 隐私和保密

隐私

保密

员工报告披露行为或关于禁止行为信息的责任

“保密员工”

“责任员工”

投诉人或被告人是员工的情况下报告禁止行为的责任

报告大学场所中的任何禁止行为

向执法部门报告

根据克莱丽法案进行报告

D. 保密资源

E. 报告

1. 执法部门

2. 大学

IV. 本政策项下的禁止行为

A. 第九章禁止行为

1. 交换型性骚扰 (员工-学生)

2. 性骚扰

3. 性侵

a. 强奸

b. 强行鸡奸

c. 使用物品性侵

d. 强行抚摸

- e. 乱伦
- f. 法定强奸
- g. 明确同意

4.约会暴力

5.家庭暴力

6.缠扰

B.与性或性别相关的禁止行为

1.交换型性骚扰

2.与性和/或性别相关的敌意环境骚扰

3.非自愿性接触和非自愿性交

4.性剥削

5.亲密伴侣暴力

6.缠扰

7.报复

8.共谋

V.在线骚扰和不当行为

VI. 违法

VII. 预防和认知课程与培训

VIII. 提供真实信息的义务

IX. 年度审核

程序

- 1.如果被投诉人是学生
- 2.如果被投诉人是员工
- 3.如果被投诉人是第三方

政策原因：

弗吉尼亚大学由位于夏洛茨维尔的12个学院、医学中心及所有位于其它地点的教学中心（统称“大学”）组成，是一个以荣誉、正直、诚信和尊重为本的机构。根据这些价值观，本大学致力于为大学社区的所有成员提供安全、非歧视的学习、生活和工作环境。本大学不允许在其任何计划和活动中存在性别歧视。因此，本政策禁止违反 1972年《教育修正案》第九章（“第九章”）、1964年《民权法案》第七章（“第七章”）和/或《弗吉尼亚人权法案》规定的具体形式的行为。此类行为还要求本大学履行 2013年《反对针对妇女的暴力行为再授权法案》（“VAWA”）和《校园安全法政策克莱丽法案与校园犯罪统计法案》（简称“克莱丽法案”）规定的一些义务。

本声明中术语的定义：

- 投诉人（1）：

被报告为构成违反本政策行为主体的任何人。

- 教育计划或活动：

本大学对被投诉人和发生第九章禁止行为的环境以及由本大学正式认可的学生组织拥有或管控的任何建筑物行使实质性控制权的所有场所、活动或情况。

- 报告人（1）：

向第九章协调员、第九章副协调员或责任员工披露涉嫌违反禁止行为事件的任何人，包括学生、教职员工和第三方。报告人包括披露此类信息的任何个人。

- 被投诉人（2）：

被报告为构成本政策禁止行为实施者的任何人。

- 美国：

美利坚合众国及其领土的自然地理。

政策声明：

本大学禁止第九章中定义的性骚扰，其中包括在教育计划或活动中的交换型性骚扰、性骚扰、性侵犯、约会暴力、家庭暴力和与性相关的缠扰（“第九章禁止行为”）以及其他形式的与性或性别相关的不当行为，包括非自愿性接触、非自愿性交、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰、交换型性骚扰、故意环境骚扰、共谋实施本政策禁止的任何行为以及对出于善意报告任何形式的此等行为或参与依本政策开展调查或执行程序的人员进行报复（“与性或性别相关的禁止行为”）（统称“禁止行为”）。这些形式的禁止行为有损本大学的价值观和办学宗旨，本大学绝不容忍这些行为。

本大学采用本政策并承诺：**(1)** 消除、防止、解决禁止行为的影响；**(2)** 打造诚信校园社区，绝不容忍禁止行为；**(3)** 培养一种所有人都充分了解并报告禁止行为的氛围；**(4)** 为所有当事方提供及时和公平的程序；**(5)** 确定标准，以便对违反本政策的行为进行评估、处理和解决，包括申诉程序，并可能根据申诉程序进行纪律处分。违反本政策的员工（包括教职员工和学生员工）或学生可能面临纪律处分，情节严重者包括解雇或开除。本大学将采取及时和公平的措施，消除禁止行为，防止其再次发生，并消除其影响。本大学为员工和学生持续提供防止、认识与培训课程，以促进本政策目标的实现。

本大学社区的每位成员都有责任创造一个杜绝禁止行为的环境。我们鼓励大学社区的所有成员采取合理、审慎的措施，防止或阻止禁止行为。本大学将为采取此类措施的社区成员提供支持协助。

本政策适用于针对本政策生效日期当天或之后发生的禁止行为的所有报告。对于禁止行为的发生日期早于本政策生效日期的情况，将采用所指称事件发生时有效的定义。但本政策项下的程序将适用于本政策生效日期当天或之后所有报告的评估、调查与解决，无论事件发生于何时。

I. 本政策适用对象

本政策适用于本政策中定义的注册或录取为记学分或不记学分课程的学生（“学生”）；本政策中定义的大学员工，包括所有全职和兼职教职员工、大学职员、学生员工、医学中心员工和编制内员工、时薪制员工（包括临时工）、专业科研人员和博士后人员（“员工”）；以及第三方，包括承包商、供应商、访客、宾客或其他第三方人员（“第三方”）。¹

本大学的机会均等与民权办公室（EOCR）管理着针对其他形式的歧视与骚扰的单独政策：

《[HRM-009: 防止和应对歧视与骚扰政策](#)》和《[HRM-010: 防止和应对报复政策](#)》（统称“EOCR政策”）。这些政策将取代EOCR政策中包含的任何冲突规定。如果禁止行为不仅违反本政策，同时也违反PADHR政策，本大学的处理方式将采用本政策所提及的程序。如果对具体情形适用哪项政策有疑问，应通过以下方式直接联系[本大学的第九章协调员](#)：(434) 297-7988或titleixcoordinator@virginia.edu。

¹弗吉尼亚大学怀斯分校（“UVA Wise”）制定了一项单独的政策，用于管理发生在UVA Wise的行为。

II. 第九章协调员:

第九章规定:

在美国的任何人都不得因性别而被排除在参与接受联邦财政资助的任何教育计划或活动之外, 或被拒绝享有这些计划或活动的益处, 或在其中受到歧视。

在弗吉尼亚大学, 第九章协调员是负责确保本大学在关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策方面遵守第九章规定的个人。第九章协调员和/或其指定人员, 包括第九章副协调员, 负责监督本大学对第九章规定的遵守情况; 确保提供适当的教育与培训; 协调本大学对本政策项下所有报告的调查、响应和解决事宜; 确保采用适当措施, 以消除禁止行为, 防止其再次发生, 并消除其影响。第九章协调员和/或其指定人员还负责响应第九章所规定的性骚扰定义之外的其他形式的与性和性别相关的不当行为。

第九章协调员和/或其指定人员随时可与任何学生、员工或第三方进行交流, 讨论本政策或相应程序。本大学还指定了一名第九章副协调员, 协助第九章协调员履行职责。第九章协调员和第九章副协调员接受与履行职责有关的相应培训。

如对本大学对第九章、VAWA、第七章、克莱丽法案或弗吉尼亚州人权法案的应用存有任何疑问, 可咨询第九章协调员、[美国教育部](#)、[克莱丽法案合规处](#)、[美国教育部民权事务办公室](#) (电话: (800) 421-3481) 和/或[公平就业机会委员会](#) (电话: (800)669-4000)。

任何人都可以在任何时候 (包括非工作时间) 按如下联系方式通过电话、邮件和电子邮件或亲自联系 (在正常办公时间) 向第九章协调员或第九章副协调员报告他们认为可能违反本政策的行为:

Emily Babb, 第九章合规助理副校长

第九章协调员

O'Neil Hall, Terrace Level, Room 037

P.O. Box 400211

445 Rugby Rd.

Charlottesville, VA 22904

ecb6y@virginia.edu 或 titleixcoordinator@virginia.edu

(434) 297-7988

Akia Haynes, 第九章副协调员

第九章办公室

O'Neil Hall, Terrace Level, Room 036

P.O. Box

400211

445 Rugby Rd.

Charlottesville, VA

22904

aah6n@virginia.edu

(434) 297-7988

III. 资源和报告选项

本大学为所有学生与员工提供多种资源, 为应对禁止行为提供支持 with 指导。欲了解与获取本大学与社区资源有关的全面信息, 包括紧急情况与持续帮助, 健康、精神健康和受害者支持服务, 向大学和/或执法部门报告禁止行为的选项, 以及在学习、住宿和就业方面可提供的支持:

- 学生应参考[学生资源指南 \(附件C\)](#); 员工应参考[员工资源指南 \(附件D\)](#); 并且
- 第三方应联系第九章协调员, 以讨论可使用的大学和/或社区资源以及合理情况下可提供的协助。

“支持措施”是指在合理可提供的情况下，酌情提供的非纪律性、非惩罚性个性化服务，在正式提交投诉之前或之后或没有正式提交投诉的情况下免费或收费向投诉人提供，以及在正式提交投诉之后免费或收费向被投诉人提供。这些措施既旨在解决个人的安全和身心健康，又旨在维护或恢复平等受教育机会的权利，而又不会给另一方造成不合理的负担。

A. 支持措施：

“支持措施”是指在合理可提供的情况下，酌情提供的非纪律性、非惩罚性个性化服务，在正式提交投诉之前或之后或没有正式提交投诉的情况下免费或收费向投诉人提供，以及在正式提交投诉之后免费或收费向被投诉人提供。这些措施既旨在解决个人的安全和身心健康，又旨在维护或恢复平等受教育机会的权利，而又不会给另一方造成不合理的负担。

这些支持措施可以是临时性或永久性措施，包括禁止接触指令、住所改造、学业调整与支持、工作计划调整等。本大学将在可行的范围内，保留根据本政策提供的任何支持措施，并立即解决违反支持措施的任何问题。第九章协调员有权根据所有现有信息，酌情决定采取和/或修改任何支持措施，并可随时与投诉人或被投诉人交流，解决与提供支持措施有关的问题。

本大学将在适当、可行的情况下，在考虑第三方身份和与本大学之间任何合同关系性质的前提下，为第三方提供合理的支持措施。

B. 紧急开除：

根据本政策，本大学可以实施“紧急开除”措施，例如临时停学或停职。在实施紧急开除措施之前，本大学将：（1）进行个性化的安全和风险分析，以确定因所指称禁止行为而对任何学生或其他个人的身体健康或安全造成的直接威胁是否构成开除的正当理由，并（2）向被投诉人提供通知和机会，以在做出开除决定后的48小时内对开除决定提出质疑。

此项规定不禁止本大学酌情为员工提供纪律处分前行政假（带薪或不带薪）的决定。

C. 隐私和保密

本大学承诺保护涉及本政策项下报告、调查与解决流程的所有个人的隐私。本大学还承诺提供协助，帮助学生、员工和第三方做出知情选择。对于本政策项下的任何报告，本大学将依据适用的州和联邦法律，做出合理努力，以保护参与者的隐私，同时兼顾收集信息的需要，以便评估报告，采取措施消除禁止行为，防止其再次发生，并消除其影响。

本大学不对当事人根据本政策对某一事件进行重新披露或其参与诉讼程序施加任何限制。

隐私和保密在本政策项下具有不同的含义。

隐私：隐私是指与禁止行为报告有关的信息将在有限的本大学员工范围内共享，这些员工为了帮助评估、调查和解决报告事件而“需要了解”这些信息。参与本大学对禁止行为报告做出响应的所有员工，应依据州与联邦法律接受与共享、保护隐私信息有关的具体培训与指导。

将根据本大学FERPA政策所述《[家庭教育权与隐私权法案](#)》（“FERPA”）的要求，保护学生教育记录的隐私。个人医疗及相关病历的隐私通常受《健康保险便携性与责任法案》（“HIPAA”）的保护，受FERPA和《弗吉尼亚病历隐私法》（《弗吉尼亚州法典》§ 32.1-127.1:03）保护的健康记录除外。依照《弗吉尼亚信息自由法案》，获取员工个人档案可能受限制，适用时受人力资源管理部（“DHRM”）第6.05号政策《个人档案披露》和DHRM第6.10号政策《档案管理》的限制。

保密：“保密”适用于保护某些关系的法律背景，包括依照弗吉尼亚法律所有参与保密沟通的医疗和临床护理服务提供者（以及提供与医疗和临时护理相关的管理服务）、精神医疗服务提供者、顾问和神职人员。本大学已指定有沟通特权的人员作为“保密员工”。当个人将信息提供给保密员工或受同样法律保护的社区专业人员时，保密员工（和/或此类社区专业人员）不得将信息披露给任何第三方，除非有适用法律或法庭命令要求或允许披露此类信息。例如，可在下列情况下披露信息：**(i)** 个人提供有关信息披露的书面同意书；**(ii)** 担心个人可能对自己或他人造成严重身体伤害；或**(iii)** 信息关系到涉嫌虐待或忽视 18 岁以下未成年人的行为。

员工报告披露行为或关于禁止行为信息的责任：员工报告禁止行为事件的责任受大学单独报告政策 [《HRM-040：大学员工报告与第九章性骚扰以及与性和性别相关的不当行为政策有关的披露信息》](#)（“报告政策”）、政策 [《HRM-009：防止和应对歧视与骚扰政策》](#) 以及政策 [《HRM-010：防止和应对报复政策》](#) 的约束。根据报告政策，每位员工被指定为“保密员工”或“责任员工”。

“**保密员工**”是指**(1)**在履行为患者提供服务的职业任务时，作为注册医疗、临床或精神医疗专业人员（如医师、护士、助理医师、心理医生、精神病医生、专业顾问与社工以及在其监督下开展服务的人员）（“医疗服务提供者”）的任何大学员工；和**(2)**为此类医疗服务提供者在履行工作职责时提供管理、运营和/或相关支持的任何大学员工；

(3)在注册医疗或保健专业人员的监督下履行其运动伤害防护师职业任务的任何大学员工；**(4)**在本大学履行申诉专员职业任务的申诉专员。未经学生允许，保密员工不得向本大学的第九章协调员提供关于禁止行为的信息（本政策**保密**部分规定的例外情况除外）。

“**责任员工**”是指除保密员工以外的任何大学员工。责任员工必须向本大学的第九章协调员报告涉及作为投诉人、被投诉人和/或证人的任何学生的禁止行为事件的所有相关细节（直接或间接取得），包括日期、时间、地点以及各当事人与证人的姓名。责任员工包括进行披露时作为员工履行职责的宿舍助理、研究生助教以及所有其他学生员工。责任员工不需要报告在以下情况下披露的信息：**(1)** 在唤醒公众意识的活动中（如“还我安宁夜”、烛光守夜、抗议、“幸存者呐喊”或学生可能披露禁止行为事件的其他公众论坛，统称“唤醒公众意识活动”），或**(2)** 在学生作为受试者参加机构审核委员会批准的人类受试者研究协议（“**IRB**研究”）期间；或**(3)** 在学术课程学习过程中进行的披露，包括课堂讨论、论文或其他作业，除非进行披露是为了获得与问题、学术膳宿、延期等相关的帮助（“学术工作”）。本大学在唤醒公众意识活动中可能提供关于学生在本政策项下的权利以及可用的大学与社区资源和支持方面的信息，但机构审核委员会可能在适当情况下要求研究人员向所有**IRB**研究受试学生提供此类信息。

投诉人或被投诉人是员工的情况下报告禁止行为的责任根据本政策，主管、管理人员和人力资源专业人员必须向本大学第九章协调员报告投诉人或被投诉人是员工的情况下关于禁止行为事件的所有相关细节。当此类主管、管理人员和人力资源专业人员知晓（由于直接或间接披露）或应当知晓此等禁止行为时，必须进行报告。对于教职员工，主管包括系主任、院长及其他单位管理人员。

报告大学场所中的任何禁止行为：按照 [《弗吉尼亚州法典》§ 23.1-806](#)（“弗吉尼亚报告法令”）的要求，责任员工还要向第九章协调员报告在其受雇过程中从所有来源获得的关于对就读本大学学生进行的任何被指称性暴力行为（即被定义为违背个人意

愿或在个人没有能力表示同意的情况下进行的身体性行为)的全部信息,包括在大学校园任何场所(包括宿舍楼)、大学拥有或管控的任何邻近(校外)场所、由学生组织(包括兄弟会会所)管控或学生经常使用的任何场所(无论位于哪里)、校园内或紧挨校园并可从校园出入的公共场所(包括街道、人行道和停车场)发生的性暴力行为。这些报告义务和《弗吉尼亚报告法令》在[报告政策](#)中均有规定。

向执法部门报告:根据《弗吉尼亚报告法令》,本大学必须将关于禁止行为的某些指控信息报告给负责调查与起诉此类指控的相应执法部门和检控机关。请参阅[申诉流程和程序](#)。

根据克莱丽法案进行报告:根据克莱丽法案的要求,本大学将违法事件统计数据包含在其年度安全报告中,并以不含有涉案人员任何个人身份信息的方式,将这些统计数据提供给美国教育部。克莱丽法案还要求本大学就某些已上报并可能继续对学生和员工构成严重持续威胁的犯罪及时向大学社区发出警报。按照克莱丽法案的要求,本大学在向大学社区发出及时警报时,不会公布投诉人的姓名及其他个人身份信息。

D. 保密资源:

根据“保密员工”和持证社区专业人员的定义,本大学和夏洛茨维尔社区拥有多种资源,学生和员工可从中获得保密的创伤知情咨询和支持。这些资源包括依照与本大学签订的单独谅解备忘录而成立的[性侵犯资源机构](#)(电话:(434) 977-7273);紧急救助庇护所(电话:(434)293-8509);以及弗吉尼亚家庭暴力和性骚扰热线(电话:(800)838-8238,或发送短信至(804) 793-9999)。

学生还可在学生保健中心的咨询与心理服务部和妇女中心(电话:(434) 982-2903)获得这些咨询服务。可供学生使用的大学和社区保密资源的完整清单请见[学生资源指南\(附件C\)](#)。员工还可以通过[教师和员工援助计划处](#)(电话:(434)243-2643)获得这些咨询服务。可供员工使用的大学和社区保密资源的完整清单请见[员工资源指南\(附件D\)](#)。

E. 报告:

有多个禁止行为报告渠道。投诉人可选择向大学或执法部门,或者同时向两者进行报告。这些报告选项并不互相排斥。投诉人可以同时进行刑事诉讼和正式的大学纪律处分措施。投诉人在理解、评估和要求这些选项的过程中,大学将为其提供支持。

1. 执法部门:

警察拥有独特的法定权力,包括申请与执行搜查令、收集法庭证据、实施逮捕以及协助申请紧急保护令的权力。虽然可在任何时候向警察局进行报告,但投诉人应知晓,在弗吉尼亚州某些轻微犯罪适用一年期的诉讼时效。

尽管投诉人有权通知或拒绝通知执法部门,以保留选择权,但本大学鼓励投诉人通过以下联系方式**立即**将禁止行为报告给执法部门:

- 911(紧急情况下)
- 阿尔伯马尔县警察局((434) 977-9041(非紧急情况))
- 夏洛茨维尔市警察局((434) 970-3280(非紧急情况))
- 本大学警察局((434) 924-7166)(非紧急情况)

如果投诉人选择通知执法部门,本大学将提供协助。在某些情况下,本大学可能有义务向执法部门报告。有关其他信息,请参阅[申诉流程和程序](#)。

2. 本大学:

任何人如果认为可能已发生禁止行为，都可以进行报告。本大学还强烈鼓励知晓禁止行为事件的任何人通过以下报告选项**立即**将该事件报告给校方：

- 在任何时候通过电话或电子邮件联系第九章协调员或第九章副协调员，亦可在正常工作时间亲自到访上述人员的工作场所，电子邮件地址和/或电话号码列于上述第IV节中；或
- 通过本大学的在线报告网站**Just Report It**进行报告。

如果个人希望匿名报告某个事件，则该人可以下载并打印**PDF**报告表格，并将完整的表格通过邮件、电子邮件或电话从受限号码发送或传送给第九章协调员或第九章副协调员。请注意，根据报告政策，责任员工不得匿名报告。

向本大学报告本政策项下的禁止行为没有时间限制；但因为证据可能受到侵蚀，记忆可能模糊，被投诉人可能不再与本大学有关系等原因，本大学做出响应的能力会随时间而减弱。如果被投诉人不再是本大学的学生或员工，本大学将提供合理适当的支持措施，协助投诉人确定外部报告选项，并采取合理措施消除禁止行为，防止其再次发生，并消除其影响。

大学社区鼓励报告禁止行为。当事人或证人可能不愿意报告禁止行为或参与调查，因为他们担心自己可能违反某些政策，例如在事件发生时未成年人饮酒或非法使用毒品。如果披露与出于善意报告或调查禁止行为有关，为了鼓励根据本政策进行报告并参与调查过程，本大学不会对披露轻微违反政策行为（非法服用药物或酒精）的投诉人或证人采取纪律处分。这项规定不适用于更严重的指控，例如对另一种或非法药物或进行人身滥用或酒精分销，从而导致违反某项政策。

IV. 本政策项下的禁止行为：

本政策所禁止的行为，无论投诉人或被投诉人的性别、性取向和/或性别认同/性表达如何。

A. 第九章禁止行为：

第九章禁止行为包括以下明确定义的行为形式：发生在美国以及本大学教育计划或活动中的交换型性骚扰（员工-学生）、性骚扰、性侵犯、约会暴力、家庭暴力和与性相关的缠扰行为。

1. 交换型性骚扰（员工-学生）：

交换型（即用这个交换那个）性骚扰（员工-学生）是指本大学的某一员工以提供帮助、好处或服务为条件让某一学生参与不受欢迎的性行为。

无论员工提出的条件是明示传达还是暗示传达，均适用交换型性骚扰（员工-学生）。交换型性骚扰（员工-学生）的示例包括但不限于：

- 教授为学生提供更高的分数，以换取与该教授发生性关系或与该教授约会。
- 员工为学生提供就业机会，以换取与该员工发生性关系或与该员工约会。
- 员工为学生提供研究机会，以换取性关系。

2. 性骚扰：

性骚扰是与性相关的不受欢迎行为，以致一个理性人士会认为该行为是如此严重、普遍且客观上令人反感，从而实际上剥夺了某个人平等地获得大学教育计划或活动的机会。此类行为包括不受欢迎的性行为，并且可能包括与性别或性别刻板印象相关的不受欢迎行为。

在评估此类不受欢迎行为是否如此严重、普遍且客观上令人反感以致有效地剥夺了某

个人平等机会时，本大学采用了一种合理的人事标准，该标准考虑了特定情况下的全部已知情况，包括但不限于：

- 行为的频率、性质和严重程度；
- 当事人的年龄、残疾状况和其他特征；
- 行为是否对人身构成威胁；
- 行为对投诉人的精神或情绪状态所造成的影响；
- 行为是否针对多人；
- 行为是否产生于其他歧视行为背景；
- 行为是否对投诉人的教育或工作表现和/或大学计划或活动造成了无理干扰。

“有效剥夺”一词并不要求投诉人在身体上被完全排除在教育机会之外，并且在行为损害和减损学生的教育经历从而有效地拒绝访问的情况下也可以认定为有效剥夺权利。人们认识到个人对性骚扰的反应多种多样，因此不要求具有创伤或“推定排斥”的具体表现。

当所指称的行为是口头的或包含言辞或表达成分时，应按照第一修正案实施上述标准。

3. 性侵：

性侵被定义为以下强制和非强制性犯罪²：

² 34 CFR § 106.30 (a) 中的第九章法规定义了性侵，与20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v)克莱丽法案中的强制和非强制性犯罪的定义一致。

a. 强奸：

强奸是指：

- i. 插入，
- ii. 无论多么轻微，
- iii. 阴道或肛门，使用任何身体部位或物品，
- iv. 或由他人的性器官插入口中，
- v. 未经投诉人同意。

b. 强行鸡奸：

强行鸡奸是指：

- i. 与他人进行口交或肛交，
- ii. 强行
- iii. 和/或违背该人的意愿（非自愿）或
- iv. 在投诉人由于年龄或暂时或长期的精神或身体上失能而无法给予同意的情况下，没有强行或违背个人意愿（非自愿）。

c. 使用物品性侵

使用物品性侵是指：

- i. 使用某个物品或仪器插入，
- ii. 无论多么轻微，
- iii. 另一个人身体的生殖器或肛门，

- iv. 强行,
- v. 和/或违背该人的意愿（非自愿）
- vi. 或在投诉人由于年龄或暂时或长期的精神或身体上失能而无法给予同意的情况下，没有强行或违背个人意愿（非自愿）。

d. 强行抚摸:

强行抚摸是指:

- i. 触摸他人的私密身体部位（臀部、腹股沟、乳房），
- ii. 出于性满足方面的目的，
- iii. 强行，
- iv. 和/或违背该人的意愿（非自愿），
- v. 或在投诉人由于年龄或暂时或长期的精神或身体上失能而无法给予同意的情况下，没有强行或违背个人意愿。

e. 乱伦:

乱伦是指:

- i. 非强迫性交，
- ii. 在属于弗吉尼亚州法律禁止结婚、彼此之间有血缘关系的人之间。
请参见 《弗吉尼亚州法典》 § 18.2-366。

f. 法定强奸:

法定强奸是指:

- i. 非强迫性交，
- ii. 与弗吉尼亚州法定同意年龄（17岁）以下的人士进行的。

g. 明确同意:

对于本政策中规定上述所有形式的性侵犯，同意均被定义为“明确同意”。明确同意是指:

- 知情（知晓）
- 自愿（自主给予）
- 主动（非被动），意味着通过明确的语言或行为示意，一个人表示允许进行经双方同意的性行为

不得强制取得明确同意。强制包括 (a) 使用身体暴力，(b) 威胁，(c) 恐吓，和/或 (d) 胁迫。

- a. 身体暴力是指一个人通过使用体力对另一个人实施控制。身体暴力的示例包括撞击、拳打、煽耳光、脚踢、捆绑、掐喉以及挥舞或使用任何武器。
- b. 威胁是指迫使具有理性的人实施不情愿的性行为的言辞或行为。示例包括威胁对某人实施身体伤害、揭露有损某人名誉的隐私或对某人造成学业或经济损害。
- c. 恐吓是一种暗示威胁，可迫使或造成他人产生合理的恐惧心理。单单一个人的体格不构成恐吓；但体格可以用作构成恐吓的一种手段（如堵住出口）。
- d. 胁迫是利用不合理的压力获得性接触。胁迫的力度大于劝说、诱导或吸引

他人进行性行为。某人做出明确决定不参与具体形式的性接触或性交，做出停止决定，或做出不进行具体性交以外行为的决定时，继续施压即可能构成胁迫。在评估是否使用了胁迫手段时，本大学将考虑：**(i)** 施压的频率，**(ii)** 压力的强度，**(iii)** 被施压人的绝望程度，以及 **(iv)** 施压的时间长度。

不得利用对方失能的优势来取得明确同意，在这种情况下，发起性行为的一方知道或应通过合理推断知道对方无能力。失能是指个人对是否参与性行为缺乏做出知情、理性判断的能力。

失能的人因为精神或身体处于无能、睡眠、无意识或意识不到正在发生性行为的状态，从而暂时或长期不能提供明确同意。服用酒精或其他药物可能造成人的失能，或由于暂时或长期的身体或精神健康状况导致失能。

本大学为明确同意和失能评估提供以下指导意见：

愿意实施具体性行为的人有责任取得对性行为的明确同意。未提出抗议不构成明确同意。未反抗不构成明确同意。沉默和/或被动接受也不构成明确同意。仅凭性行为之前或期间的非语言交流，会造成误解，并可能导致违反本政策的行为。切勿主观臆测潜在性伙伴是否同意。为避免混淆或不确定，建议参与者在发生性行为之前与另一方进行交谈。如果在性行为期间产生混淆或不确定想法，建议参与者停止性行为，明确双方意愿后再进行。

明确同意某种形式的性行为本身不构成明确同意其他形式的性行为。例如，某人不应假设对口交明确同意即构成对阴道或肛门性交的明确同意。事前场合对性行为的明确同意本身不构成对将来性行为的明确同意。对于以前存在关系的情形，双方间之前沟通的方式与性质以及关系的背景可能影响明确同意的存在。

明确同意可随时撤回。希望撤回明确同意的一方必须通过明确的言辞或行为，表明停止性行为的决定。明确同意一旦撤回，必须立即停止性行为。

明确同意将在有争议的关系范围内考虑。例如，当当事人同意**BDSM**⁶或其他特殊性行为形式时，使用某个安全词可能表示不同意，而在非特殊性行为情况下（例如强迫或暴力）可能表示不同意的行为和词语在这种情况下可能会被视为是同意信号。抵抗、强迫、暴力，甚至说“不”都可能是特殊性行为的一部分，并因此属于自愿性行为，因此，在特殊性行为情况下对交流的评估应以合理性为指导，而不是严格遵守将非特殊性行为关系视作默认关系的政策。

⁶BDSM是指绑缚、调教/支配、臣服/施虐与受虐。

在评估被称失能情况下的明确同意时，本大学将提出两个问题：**(1)**发起性行为的人是否知道对方失能？如果不知道，**(2)**一个客观、理性的人在同样情形下是否应该知道对方失能？如果对其中一个问题的答案为“是”，则未取得明确同意，行为即可能违反了本政策。

失能是比醉酒或毒品沉醉更严重的一种状态。仅因为饮酒或服用药物不一定失能。酒精或其他药物对每个人的影响不一样。

判断是否失能不一定需要医学专家。必须寻找常见的明显迹象，表明某人可能

失能或近于失能。虽然每个人失能的表现可能不一样，但典型的迹象包括言语含混不清、步态不稳、易怒、情绪波动、呕吐或失禁。失能的人可能无法理解以下某些或全部问题：“你知道自己在哪里吗？”“你知道自己是怎么来的这里吗？”“你知道发生了什么事吗？”“你知道自己跟谁在一起吗？”

一个人在进行性接触或性交之前，如果任何一方曾饮酒或服用其他药物，则应谨慎行事。酒精或其他药物可能使任何一方搞不清楚是否曾要求提供或提供了明确同意。如果一人无法确定任何一方的沉醉程度，安全的做法是放弃所有性行为。

被酒精或其他药物控制而对任何违反本政策的行为失去抵抗力。

4. 约会暴力：

约会暴力⁴是指（A）与投诉人建立浪漫或亲密关系的人实施的与性相关的暴力行为；（B）应根据以下因素确定这种关系的存在：（1）关系的持续时间，（2）关系的类型和（3）涉及该关系的人之间的互动频率。

⁴ 34 CFR § 106.30（a）中的第九章法规定义了约会和家庭暴力，与34 U.S.C. 12291(a)(8) 和34 U.S.C. 12291(a)(10)中的定义一致。

5. 家庭暴力：

家庭暴力的定义是：由投诉人的现任或前任配偶或亲密伴侣、与投诉人共同生养一个孩子的人、与投诉人同居或曾经作为配偶或亲密伴侣与投诉人同居的人或根据弗吉尼亚州家庭暴力法规定的与投诉人配偶相似的人或根据弗吉尼亚州家庭或家庭暴力法律规定保护某个成年或青年投诉人不受其侵害的任何其他人实施的与性相关的暴力行为。

6. 缠扰：

缠扰⁵是指与性相关的行为，该行为被定义为针对某个特定的人（例如，投诉人）的系列行为，从而导致理性人士（A）担心其自己或他人的安全或（B）遭受严重的情绪困扰。

“系列行为”系指两个或多个行为，包括但不限于某个人直接、间接或通过第三方，借助任何行为、方法、设备或手段，跟踪、监视、观察、使他人监视、威胁或与他人通讯，或干扰他人居所的行为。

“严重的情绪困扰”是指可能但不一定需要药物或其他专业治疗或咨询的严重精神折磨或苦恼。

缠扰包括“网络缠扰”，意指某个人利用互联网、社交网络、博客、手机、短信或其他类似设备或内容形式等电子媒体实施的特殊缠扰形式。

⁵ 34 CFR § 106.30（a）中的第九章法规定义了缠扰，与34 USC 12291（a）（30）中的定义一致。

B. 与性或性别相关的禁止行为：

与性或性别相关的禁止行为包括以下明确定义的行为形式：交换型性骚扰、与性或性别相关的敌意环境骚扰、非自愿性接触，非自愿性交、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰（与性无

关)、报复和同谋行为, 以及不符合第九章禁止行为的定义并属于以下情形的行为:

- 与性或性别相关的禁止行为发生于本大学校园或本大学拥有或控制的其他场所中;
- 与性或性别相关的禁止行为是在本大学的就业或教育计划或活动背景下发生的, 包括但不限于本大学赞助的出国留学、研究, 在线或实习计划;
- 与性或性别相关的禁止行为发生于本大学学生、教职员、员工、访客的永久或临时性本地住所, 或发生在夏洛茨维尔市、阿尔伯马尔县或本大学任何校区所在的市县; 或
- 与性或性别相关的禁止行为发生于校园外或大学就业或教育计划或活动之外, 但对处于本大学校园或本大学拥有或控制的其他场所或者本大学任何就业或教育计划或活动中的学生、员工或第三方产生持续影响或对其产生一种敌意环境。

1. 交换型性骚扰:

交换型(即用这个交换那个)性骚扰(员工-员工或学生-员工)是指本大学的某一员工或学生以帮助、好处或服务为条件让某人参与不受欢迎的性行为。

无论员工或学生提出的条件是明示传达还是暗示传达, 均适用交换型性骚扰(员工-员工或学生-员工)。这种类型的**交换型性骚扰**示例包括但不限于:

- 员工为另一名员工提供就业机会, 以换取与其发生性关系或与其约会。
- 另一位同学为某个学生提供研究机会, 以换取性关系。
- 某个学生为其同学提供在某个组织中的领导机会, 以换取性关系。

2. 与性和/或性别相关的敌意环境骚扰:

如果基于性别、性取向、性别认同或性表达或怀孕的行为足够严重、持久或普遍, 对个人参与大学教育或就业计划和/或活动构成无理干扰、限制或剥夺, 即构成第九章定义未涵盖的“与性和/或性别相关的敌意环境骚扰”。从主观和客观视角来看, 行为必须被认为是严重、持久或普遍的行为。评估是否存在敌意环境时, 本大学将考虑全部已知情况, 包括但不限于:

- a. 行为的频率、性质和严重程度;
- b. 行为是否对人身构成威胁;
- c. 行为对投诉人的精神或情绪状态所造成的影响;
- d. 行为是否针对多人;
- e. 行为是否产生于其他歧视行为背景;
- f. 行为是否对投诉人的教育或工作表现和/或大学计划或活动造成了无理干扰。
- g. 行为是否涉及学术自由或受保护言论方面的问题。

敌意环境可能由持久或普遍的行为造成, 也可能由足够严重的单个或孤立事件造成。行为越严重, 越不需要提出一系列重复发生的事件来证明敌意环境的存在, 特别是身体行为。举例来说, 单个性骚扰事件可能足够严重, 从而构成敌意环境。相反, 仅口头或书面表述造成的冒犯事件, 通常不足以构成敌意环境。

3. 非自愿性接触和非自愿性交:

A. 非自愿性接触:

非自愿性接触是指:

- i. 任何故意的(不是偶然的或意外的),

- ii. 性，触摸，
- iii. 无论多么轻微，
- iv. 使用任何物品或身体部位（如下所述），
- v. 由一个人对另一个人实施，未经明确同意。

非自愿性接触包括：**(a)**故意碰触乳房、臀部、腹股沟或生殖器，无论是否隔着衣服，或故意碰触另一个人的这些身体部位；以及**(b)**迫使他人用这些身体部位碰触你或其本人。

B. 非自愿性交：

非自愿性交是指：

- i. 任何插入动作，
- ii. 无论多么轻微，
- iii. 使用任何物品或身体部位（如下所述），
- iv. 由一个人对另一个人实施，
- v. 未经明确同意。

非自愿性交包括**(a)**用阴茎、物品、舌头或手指插入阴道；**(b)**用阴茎、物品、舌头或手指插入肛门；以及**(c)**一人嘴部与另一人生殖器间的任何接触，无论多么轻微。

对于非自愿性接触和非自愿性交，同意被定义为“明确同意”。“明确同意”是指：

- 知情（知晓）
- 自愿（自主给予）
- 主动（非被动），意味着通过明确的语言或行为示意，一个人表示允许进行经双方同意的性行为

不得强制取得明确同意。强制包括**(a)**使用身体暴力，**(b)**威胁，**(c)**恐吓，和/或**(d)**胁迫。

- a. 身体暴力是指一个人通过使用体力对另一个人实施控制。身体暴力的示例包括撞击、拳打、煽耳光、脚踢、捆绑、掐喉以及挥舞或使用任何武器。
- b. 威胁是指迫使具有理性的人实施不情愿的性行为的言辞或行为。示例包括威胁对某人实施身体伤害、揭露有损某人名誉的隐私或对某人造成学业或经济损害。
- c. 恐吓是一种暗示威胁，可迫使或造成他人产生合理的恐惧心理。单单一个人的体格不构成恐吓；但体格可以用作构成恐吓的一种手段（如堵住出口）。
- d. 胁迫是利用不合理的压力获得性接触。胁迫的力度大于劝说、诱导或吸引他人进行性行为。某人做出明确决定不参与具体形式的性接触或性交，做出停止决定，或做出不进行具体性交以外行为的决定时，继续施压即可能构成胁迫。在评估是否使用了胁迫手段时，本大学将考虑：**(i)**施压的频率，**(ii)**压力的强度，**(iii)**被施压人的绝望程度，以及**(iv)**施压的时间长度。

不得利用对方失能的优势来取得明确同意，在这种情况下，发起性行为的一

方知道或应通过合理推断知道对方无能力。失能是指个人对是否参与性行为缺乏做出知情、理性判断的能力。

失能的人因为精神或身体处于无能、睡眠、无意识或意识不到正在发生性行为的状态，从而暂时或长期不能提供明确同意。服用酒精或其他药物可能造成人的失能，或由于暂时或长期的身体或健康状况导致失能。

本大学为明确同意和失能评估提供以下指导意见：

愿意实施具体性行为的人有责任取得对性行为的明确同意。未提出抗议不构成明确同意。未反抗不构成明确同意。沉默和/或被动接受也不构成明确同意。仅凭性行为之前或期间的非语言交流，会造成误解，并可能导致违反本政策的行为。切勿主观臆测潜在性伙伴是否同意。为避免混淆或不确定，建议参与者在发生性行为之前与另一方进行交谈。如果在性行为期间产生混淆或不确定想法，建议参与者停止性行为，明确双方意愿后再进行。

明确同意某种形式的性行为本身不构成明确同意其他形式的性行为。例如，某人不应假设对口交明确同意即构成对阴道或肛门性交的明确同意。事前场合对性行为的明确同意本身不构成对将来性行为的明确同意。对于以前存在关系的情形，双方间之前沟通的方式与性质以及关系的背景可能影响明确同意的存在。

明确同意可随时撤回。希望撤回明确同意的一方必须通过明确的言辞或行为，表明停止性行为的决定。明确同意一旦撤回，必须立即停止性行为。

明确同意将在有争议的关系范围内考虑。例如，当当事人同意BDSM⁶或其他特殊性行为形式时，使用某个安全词可能表示不同意，而在非特殊性行为情况下（例如强迫或暴力）可能表示不同意的行为和词语在这种情况下可能会被视为是同意信号。抵抗、强迫、暴力，甚至说“不”都可能是特殊性行为的一部分，并因此属于自愿性行为，因此，在特殊性行为情况下对交流的评估应以合理性为指导，而不是严格遵守将非特殊性行为关系视作默认关系的政策。

在评估被称失能情况下的明确同意时，本大学将提出两个问题：*(1)发起性行为的人是否知道对方失能？如果不知道，(2)一个客观、理性的人在同样情形下是否应该知道对方失能？*如果对其中一个问题的答案为“是”，则未取得明确同意，行为即可能违反了本政策。

失能是比醉酒或毒品沉醉更严重的一种状态。仅因为饮酒或服用药物不一定失能。酒精或其他药物对每个人的影响不一样。

判断是否失能不一定需要医学专家。必须寻找常见的明显迹象，表明某人可能失能或近于失能。虽然每个人失能的表现可能不一样，但典型的迹象包括言语含混不清、步态不稳、易怒、情绪波动、呕吐或失禁。失能的人可能无法理解以下某些或全部问题：“你知道自己在哪里吗？”“你知道自己是怎么来的这里吗？”“你知道发生了什么事吗？”“你知道自己跟谁在一起吗？”

一个人在进行性接触或性交之前，如果任何一方曾饮酒或服用其他药物，则应谨慎行事。酒精或其他药物可能使任何一方搞不清楚是否曾要求提供或提供了明确同意。如果一人无法确定任何一方的沉醉程度，安全的做法是放弃所有性行为。

被酒精或其他药物控制而对任何违反本政策的行为失去抵抗力。

⁶BDSM是指绑缚、调教/支配、臣服/施虐与受虐。

4. 性剥削：

如果性剥削不构成本政策所禁止的行为，则性剥削是指利用他人的非自愿或虐待性优势，以谋取私利或为被剥削者以外的任何人谋取利益。性剥削的例子包括但不限于：

- 为了使他人的能力受损以便对性行为提供明确同意而使他人失能（通过酒精、药物或任何其他手段）
- 允许第三方从隐秘地点（如衣柜）或通过电子手段（如Skype或图像直播）偷窥私密性行为；
- 从事窥阴活动（例如，未经参与者同意偷窥私密性行为或在他人合理认为私密的场所偷窥他人的隐私部位（包括生殖器、腹股沟、乳房或臀部））；
- 未经同意录制或拍摄私密行为和/或他人隐私部位（包括生殖器、腹股沟、乳房或臀部）；
- 未经同意传播或发布私密行为和/或他人隐私部位（包括生殖器、腹股沟、乳房或臀部）的照片；
- 迫使他人卖淫；或
- 使他人不知情的情况下置于性传播感染或病毒威胁之下。

5. 亲密伴侣暴力：

亲密伴侣暴力包括发生在存在性、约会、婚姻、家庭或其他亲密关系的个人之间的任何暴力行为或受威胁的暴力行为。亲密伴侣暴力包括VAWA所定义的“约会暴力”和“家庭暴力”。根据VAWA，本大学将根据报告人的陈述对亲密关系进行评估，评估将考虑关系的保持时间、关系类型和关系所涉及人员之间的互动频率。

身体暴力是指一个人通过使用体力对另一个人实施控制。身体暴力的示例包括撞击、拳打、煽耳光、脚踢、捆绑、掐喉以及挥舞或使用任何武器。身体攻击是指威胁或造成身体伤害的行为，或实施对任何人的健康或安全造成威胁或危险的其他行为。身体攻击如果涉及性骚扰或与性别相关骚扰、亲密伴侣暴力或者缠扰定义项下系列行为的一部分，则将依照本政策加以解决。

如上所述，当当事人同意BDSM或其他特殊性行为形式时，使用某个安全词可能表示不同意。抵抗、强迫、暴力，甚至说“不”都可能是特殊性行为的一部分，并因此属于自愿性行为，因此，在特殊性行为情况下对交流的评估应以合理性为指导，而不是严格遵守将非特殊性行为关系视作默认关系的政策。

6. 缠扰⁷：

某个人在造成理性人士担心受到身体伤害或经历重大情绪困扰的情况下，针对特定的人实施第九章“缠扰”定义中未涵盖的与性相关的系列行为时，即发生缠扰。

系列行为系指两个或多个行为，包括但不限于某个人直接、间接或通过第三方，借助任何行为、方法、设备或手段，跟踪、监视、观察、使他人监视、威胁或与他人通讯，或干扰他人居所的行为。严重的情绪困扰是指严重的精神折磨或苦恼。

缠扰包括“网络缠扰”，意指某个人利用互联网、社交网络、博客、手机、短信或其他类似设备或内容形式等电子媒体实施的特殊缠扰形式。

⁷ 该定义与VAWA一致。

7. 报复：

报复是指针对出于善意报告禁止行为或参与本政策项下任何程序和/或真诚反对违反本政策行为的人实施的任何不良行为或可能阻止理性人士从事未来受保护活动的任何行为。报复包括因为某个人以任何方式报告、投诉、作证、协助、参与或拒绝参与调查、诉讼和/或听证而对该人进行的威胁、恐吓、骚扰、胁迫或歧视行为。即使在禁止行为指控中发现“无责任”的情况下，也可能存在报复。报复不包括为响应禁止行为报告或行使第一修正案所保护的的权利而合法实施的善意行为。

8. 共谋：

共谋是指以辅助、推动、促使或唆使他人实施禁止行为为目的而实施的任何行为。

V. 在线骚扰和不当行为：

当禁止行为发生在本大学的教育计划和活动中或对其产生影响或使用本大学的网络、技术或设备时，本政策的书面规定和解释范围应包括上述任何禁止行为的在线和网络形式。虽然本大学可能不会控制发生骚扰通讯的网站、社交媒体和其他场所，但当向本大学报告此类通讯时，本将会采取各种手段来解决和减轻这种影响。

由完全不在本大学控制范围内（例如不在本大学网络、网站上或本大学电子邮件帐户之间）的学生进行的任何在线发布或其他电子通讯，仅在可以证明此类在线行为导致重大程序内干扰时，才适用本政策规定。由员工在校园之外进行的骚扰言辞（无论是在线还是面对面进行），只有在员工以其正式或与工作相关的身份进行此类言辞时，本大学才能对该员工进行监管。

VI. 违法：

依据事件发生管辖地的法律，违反本政策的行为可能构成犯罪。例如，弗吉尼亚州认定某些形式的性侵、亲密伴侣暴力、性剥削、缠扰和身体攻击为犯罪行为，并加以惩处。《弗吉尼亚州法典》第18.2节第4章第1条（杀人）和第4条节（攻击和身体创伤）的不同部分中，都规定了适用于身体攻击和亲密伴侣暴力的刑事法规。《弗吉尼亚州法典》第18.2-61至18.2-67.10节中规定了与性侵相关的刑事法规。《弗吉尼亚州法典》第18.2-60.3节定义、确定了对刑事缠扰的惩处措施。最后，《弗吉尼亚州法典》第18.2-386.1和18.2-386.2节规定了某些性剥削案件的刑事处罚。这些刑事法规汇编并不详尽，但可以让大学社区了解到根据弗吉尼亚州法律，某些形式的禁止行为还可能构成犯罪，涉嫌人员除了接受本政策项下的制裁外，还将接受刑事起诉与惩罚。

VII. 预防和认知课程与培训：

本大学为学生和员工提供培训，以确保他们理解本政策以及与维护没有骚扰与歧视的教育和就业环境相关的课题与问题。所有学生和员工都必须每两年完成一次有关本政策的在线培训模块。对于与本政策相关的大学培训情况的描述，请参见[附件E](#)。

本大学致力于通过定期和持续的教育与认知课程，防止出现禁止行为。本大学为学生和员工提供了额外的初级预防和认知课程。对于本大学禁止行为预防和认知课程的描述，包括降低禁止行为事件的风险和旁观者介入，请参见[附件E](#)。

VIII. 提供真实信息的义务：

本大学社区所有成员应在本政策项下的任何报告流程或程序中提供真实信息。禁止出于恶意、为了谋取私利或抱着伤害他人的企图，提交或提供与禁止行为事件相关的错误或误导信息，将依据大学的《荣誉准则》和适用的员工纪律处分政策对此类行为给予纪律处分。这项规定不适用于出于善意进行的报告或提供的信息，即使报告指控的事实事后未予证实。为了避免令人恐惧的报告或参与根据本政策制定的流程，第九章办公室将不发起《荣誉准则》收费；但是，不禁止其他人

使用通过由于独立发起此类收费而从此类流程获得的信息或文档。

IX. 年度审核：

本政策由本大学的机会均等与民权办公室（EOCR）负责维护，该办公室是本大学的多元化、平等和包容性部门的行政单位。在每年的10月31日前，第九章协调员必须向弗吉尼亚州高等教育厅证明，本政策已依照弗吉尼亚法律酌情进行了审核与更新。本大学将对法律要求的变更、现有大学资源以及上一年度案例处理情况（包括但不限于完成所用时间以及采取的处分和补救措施）以及来自社区成员的反馈进行评估。此外，如果法律或政策授权的变更需要立即采取行动，则第九章协调员有权酌情定期更新本政策。

程序：

本政策项下的适用程序：

报告、调查和解决禁止行为的具体程序取决于行为（第九章禁止行为或与性或性别相关的禁止行为）的类型性质和被投诉人与本大学关系的性质（学生、员工或第三方）。

被本大学确定已实施禁止行为的学生或员工将受到纪律处分，情节严重者包括通过开除或终止雇用而离开大学。实施禁止行为的第三方可能被中断与大学的关系，和/或撤销其在大学校园中的特权。

采用以下提及的申诉程序和不当性行为程序对禁止行为的报告做出及时、公正的回应。这些程序为流程的主要阶段规定了具体时间范围，提供了周密、公正的调查方法，为所有当事人发出通知，并为当事人提供提出证人和证据的机会，提供查看用于确定是否发生违反政策行为的信息的机会。本大学在确定是否违反本政策时，采用优势证据标准。“优势证据”意指违反政策的可能性更大。

1. 如果被投诉人是学生：

对于由学生实施的第九章禁止行为的报告，响应程序详见附件 A：调查和解决第九章禁止行为报告的申诉程序。

对于由员工实施的禁止行为报告，响应程序详见附件 B：调查和解决与性或性别相关的禁止行为报告的程序。

2. 如果被投诉人是员工：

对于由员工实施的第九章禁止行为的报告，响应程序详见附件 A：调查和解决第九章禁止行为报告的申诉程序。

对于由员工实施的禁止行为报告，响应程序详见附件 B：调查和解决与性或性别相关的禁止行为报告的程序。

3. 如果被投诉人是第三方：

本大学针对第三方采取适当纠正措施的能力取决于第三方与大学关系的性质。第九章协调员将依照本大学对及时公正流程的承诺，在符合联邦法律、联邦指南和本政策流程的前提下，确定适当的解决方法。

相关信息：

A. 学生：

行为准则

STU-002：根据《家庭教育权与隐私权法案》(FERPA) 规定的弗吉尼亚大学学生的权利

B. 员工：

报告政策

C. 员工和第三方：

HRM-009：防止和解决歧视与骚扰

HRM-010：防止和应对报复

政策背景：

经大学校长批准的修订政策，自2020年8月14日起生效。

大类：人力资源管理

类别交叉参考：学生和课程

下一次计划的审核日期：2021年8月14日

批准人，日期：大学校长，2015年3月30日

修订记录：2020年8月14日进行了修订；2017年8月30日更新了法典引用；2017年7月17日、5月10日、5月1日进行了更新；2016年11月21日、5月10日对链接进行了更新，2015年6月30日进行了修订。

来源网址：<https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041>