

**大学员工对与性骚扰、与性别有关骚扰及其他形式人际暴力**

**相关披露的报告（TITLE IX 政策）**

日期： 2015 年 6 月 25 日

政策 ID 编号 HRM-040

状态： 终稿

最后修订日期： 2017 年 5 月 10 日

政策类型： 大学

联系办公室： 平等就业机会与民权（办公室）

负责主管： 大学校长

适用于： 教学部（包括所有校外场所）和医学中心

**目录：**

[政策声明](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Statement)

1. [员工的指定责任](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Employee_Responsibilities_by_Designation)
   1. [保密员工](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Confidential_Employees)
      1. [保密限制](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Limits_of_Confidentiality)
      2. [临时性补救和保护措施](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Interim_Remedial_and_Protective_Measures)
      3. [举报](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Making_a_Report)
   2. [责任员工](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Responsible_Employees)
      1. [学生披露](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Student_Disclosures)
      2. [任何人披露的发生在某些校园场所的禁止行为](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Disclosures_by_Anyone_of_Prohibited_Conduct_on_Certain_University_Property)
         1. [适用于唤醒公众意识活动和 IRB 研究的例外规定](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Exceptions_for_Public_Awareness_Events_and_IRB_Research)
         2. [大学在收到举报后采取的措施](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#University_Actions_Following_Receipt_of_a_Report)
         3. [外部举报](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#External_Reporting)
         4. [平衡好尊重检举人的代理权和自主权与州和联邦法律规定的大学义务之间的关系](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Balancing_Respect_for_the_Agency_and_Autonomy_of_Complainants_with_the_University%E2%80%99s_Obligations_under_State_and_Federal_Law)
   3. 其他披露形式
      1. [匿名举报](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Anonymous_Reporting)
      2. [校外法律顾问和支持者](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Off_Grounds_Counselors_and_Advocates)
2. [培训](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Training)
3. 责任
   1. [学生（报告人）](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Students_Reporters)
   2. [责任员工](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Responsibilities_Responsible_Employees)
   3. [保密员工](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Responsibilities_Confidential_Employees)
   4. [Title IX 协调员](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Title_IX_Coordinator)

[程序](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040#Procedures)

**制定政策的原因：**

依照 Title IX 及其他适用的州和联邦法律，本政策规定了学生向大学员工披露所指禁止行为（依据*[HRM-041，](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)*[*性骚扰、与性别相关骚扰及其他形式人际暴力政策*](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)定义（“Title IX 政策”））时可采用的选项，以及大学员工对此类披露做出响应的义务，包括称为“责任员工”的某些大学员工将此类披露报告给大学 Title IX 协调员的义务，以便大学能够提供相应的支持、资源和暂时性措施，采用及时、适当的程序调查发生的问题，采取及时、有效的措施终止任何禁止行为，消除其影响，并防止其再次发生。所有大学员工还需完成培训，以便理解其在这个领域担负的义务，包括如何对所指禁止行为的披露做出响应。

**声明中的术语定义：**

**举报人：**作为禁止行为受害者的个人，无论此人是否举报该禁止行为。

**保密员工：**(1) 在履行为大学学生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）（“医疗服务提供商”）的任何大学员工；和 (2) 为此类医疗服务提供商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。

**评估小组：**对每个所指禁止行为举报开展评估的小组。评估小组可包括大学威胁评估团队的任何及所有成员，并至少应包括：(1) Title IX 协调员，(2) 大学警察局代表，以及 (3) 学生事务处代表。此外，评估小组还可能包括人力资源或教务长办公室的一名代表，具体哪个部门的代表取决于被举报事件的具体情况以及举报人和被举报人的身份。“学生程序”中对评估小组和威胁评估流程做出了详细规定。

**Just Report It：**举报所指禁止行为的大学[在线举报网站](http://www.virginia.edu/justreportit/titleix-vawa/faculty-staff/)（允许匿名举报）。

**禁止行为：**在大学[性骚扰、与性别相关骚扰及其他形式人际的暴力政策（“Title IX 政策”）](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040)中被定义为“禁止行为”的所有行为。根据 Title IX 政策的定义，禁止行为包括性侵、性剥削、亲密侣伴暴力、缠扰、性骚扰和与性别相关的骚扰、共谋和报复。

**报告人：**向大学员工披露所指禁止行为事件的注册或作为记学分或不记学分课程入学的弗吉尼亚大学所有学生。报告人包括披露此等信息的学生，无论作为举报人、被举报人还是证人。

**被举报人 (1)：**被指控实施禁止行为的任何人。

**责任员工：**出于学生披露所指禁止行为的目的，除保密员工以外的任何大学员工均为责任员工。出于学生披露涉及大学员工的所指禁止行为的目的，直接负责人、管理人员和人力资源专业人员为责任员工。（参见下方的注脚 1。）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。

**学生程序：**大学[针对学生的举报程序](http://vpsa.virginia.edu/sites/vpsa.virginia.edu/files/Appendix%20A%20Student%20Procedures.pdf)，规定了由学生实施的所指禁止行为举报的调查与解决程序。

**学生资源指南：**大学[适用于学生的资源和举报指南](http://vpsa.virginia.edu/sites/vpsa.virginia.edu/files/Appendix%20A-1%20Student%20Resource%20Guide.pdf)，在如何查找、获取提供医疗和精神医疗协助与支持的大学和社区资源，如何获得临时性补救和保护措施，如何向大学和执法部门举报禁止行为等方面，为学生提供了全面的信息，并为经历或见证了禁止行为事件的大学学生提供其他有用信息。

**Title IX 协调员：**负责监督大学对 Title IX 合规情况的人员。术语“Title IX 协调员”系指 Title IX 协调员、任何 Title IX 副协调员和/或经过培训的协调员或副协调员的指定人。

**Title IX 政策：**大学的[*性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力政策*](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)。

**政策声明：**

大学强烈鼓励经历、见证或可能知晓禁止行为的学生向大学举报此类行为，或向大学或当地社区的保密资源寻求帮助。对于可能披露给大学员工的有关所指禁止行为的信息，大学员工负有不同的义务。所有大学员工均被指定为“保密员工”或“责任员工”，其各自的义务详述如下。所有学生均应了解自己的举报选项，以及向保密员工或向责任员工披露所指禁止行为的信息分别会有什么样的后果。

如果员工不确定自己是否需要报告披露给自己的关于所指禁止事件信息，应向 Title IX 协调员咨询。如果举报学生不确定某位大学员工是否为保密员工，应在披露他们希望保密的信息之前先进行询问。

1. **员工的指定责任：**
   1. **保密员工：**

未经报告人的书面许可，保密员工不得将关于所指禁止行为的信息披露给 Title IX 协调员或任何其他人，但下述有限例外情形除外。大学已发布了学生获取保密员工服务的地点[清单](http://www.virginia.edu/justreportit/confidential_resources.pdf)，包括大学医学中心（及其相关门诊）和 Elson 学生保健中心提供的服务。

* + 1. **保密限制：**

保密员工要为其掌握的关于禁止行为的信息保守秘密，将不会把此类信息披露给大学的 Title IX 协调员或任何其他人，经报告人书面许可或此类披露经适用法律或法庭命令许可或要求者除外。例如，保密员工因担心个人可能对自己或他人造成严重身体伤害，或信息关系到涉嫌虐待或忽视 18 岁以下未成年人的行为，在这些情况下可能需要披露此类信息。对如何解释许可的有效性或要求披露的任何法律或法庭命令的适用性或范围有疑问时，应向大学法律顾问办公室咨询。

向保密员工披露信息的报告人应了解，除上述有限情形外，其披露的信息不会与 Title IX 协调员分享，因此大学也无法利用此类信息来调查所指的禁止行为或对被举报人采取纪律处分。

* + 1. **临时性补救和保护措施：**

保密员工可在适当情况下为学生提供关于如何在大学和当地社区内获取必要的健康或精神健康服务信息，包括受害者支持服务。“学生资源指南”中规定了关于学生获取此类服务的地点的详细信息。

学生还可向保密员工咨询如何申请补救措施（旨在确保学生的安全与身心健康，并继续享有受教育的机会）或保护措施（包括针对被举报人的措施）。这些措施可包括非接触式指令（限制所指禁止事件双方接触）、学业调整与支持或调整大学宿舍安排、就业和/或停车安排。

保密员工应指导申请此类补救和/或保护措施的学生与 Title IX 协调员联系，办公地址在平等就业机会与民权办公室（“EOCR”），或与教务主任办公室（“ODOS”）联系。*但是学生应了解，EOCR 和 ODOS 员工****不是****保密员工，因此，会将披露给他们的关于禁止行为的信息与 Title IX 协调员共享。*然而，学生可在不披露有关所指禁止行为重大细节的情况下获取一系列补救措施，还可以要求不将自己的姓名提供给被举报人或其他人，要求不进行调查，和/或要求不采取纪律处分。如有可能，大学会尊重这些要求，同时确保举报人和大学社区的健康与安全。根据“学生程序”的规定，此类要求将由评估小组进行考虑。（请同时参阅下文的 B.2.d 节。）

* + 1. **举报：**

最先向保密员工寻求帮助的报告人有权向大学和/或当地执法部门报告所指的禁止行为。在这种情况下，如果报告人将举报意愿告诉保密员工，保密员工应支持这一决定，并将指导报告人与 [Just Report It](http://www.virginia.edu/justreportit/)、 Title IX 协调员或适当的 Title IX 副协调员联系，以便进行举报。关于大学和执法部门举报选项的详细信息，请见“Title IX 政策”和“学生资源指南”。

* 1. **责任员工：**

对于报告人披露的关于所指禁止行为事件的所有相关细节，责任员工必须向大学的 Title IX 协调员报告，包括姓名和确定报告人身份的所有信息、涉事方、任何证人以及任何其他相关信息（如所指事件的日期、时间和具体地点）。

* + 1. **学生披露1：**

除唤醒公众意识活动和 IRB 研究（参见下文的 a)节）情形外，责任员工必须立即通过 [Just Report It](http://www.virginia.edu/justreportit/)，向大学的 Title IX 协调员汇报报告人披露的关于所指禁止行为事件的所有相关细节（包括姓名和确定报告人身份的所有信息、举报人、被举报人、任何证人和/或知晓被举报事件的任何其他第三方以及任何其他相关信息（包括被举报事件的日期、时间和具体地点））

如有可能，在报告人向责任员工披露任何信息前，责任员工应解释本政策项下的举报义务。如果报告人未披露任何信息，并表示希望保密，责任员工则应指导报告人与保密员工联系。

1. **任何人披露的发生在某些校园场所的禁止行为**

虽然本政策主要针对由大学学生依照 [弗吉尼亚州法令 §23.1-806](http://law.lis.virginia.gov/vacode/title23.1/chapter8/section23.1-806/)（“弗吉尼亚检举法令”），就所指禁止行为事件向大学员工所进行的披露，但责任员工也必须向 Title IX 协调员报告已从任何渠道获取的关于所指任何禁止行为事件的全部信息，行为是指发生在“校园、校外建筑或场所中，或公共场所”的行为。“弗吉尼亚检举法令”对“校园”、“校园外建筑或场所”和“公共场所”的定义十分宽泛，例如包括所有大学校园（包括宿舍楼）；所有由大学拥有或管控的邻近（校外）场所；由学生组织（包括兄弟会）控管或学生经常使用的任何场所（无论位于何处）；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），等等。

1虽然本政策主要针对由学生进行的披露，但根据本政策被指定为责任员工的某些大学员工也有义务报告有关涉及大学员工的禁止行为的披露。依据“Title IX 政策”，直接负责人、管理人员和人力资源专业人员要向 Title IX 协调员报告举报人或被举报人是大学员工情况下关于禁止行为事件的所有相关细节。此类直接负责人、管理人员和人力资源专业人员知晓（因直接或间接披露）或应当知晓此类禁止行为时，应进行报告。对于教职员工，直接负责人包括系主任、院长及其他单位管理人员。

责任员工不必是精通“弗吉尼亚举报法令”的专家；任何关于是否举报此类信息的问题，均应交由 Title IX 协调员处理。[“弗吉尼亚检举法令”全文请见此处](http://law.lis.virginia.gov/vacode/title23.1/chapter8/section23.1-806/" \t "_blank)。

* + - 1. **适用于唤醒公众意识活动和 IRB 研究的例外规定**  
         责任员工不需要报告在以下情况下披露的信息：(A) 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 (B) 在学生作为受试者参加机构审核委员会批准的人类受试研究协议（“IRB 研究”）期间。大学在唤醒公众意识活动中可能提供关于学生的 Title IX 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。
      2. **大学在收到举报后采取的措施：**

Title IX 协调员在收到禁止行为的举报后，将按照“学生程序”的规定进行初步评估，如果已知举报人身份，则为其提供关于资源与选项的信息，提供临时性措施，并尽快、尽可能公正地采取适当措施解决举报事件。Title IX 协调员还将按照“学生程序”的要求，尽快把当时已掌握的所有信息呈报给评估小组。在可能的情况下，仅将披露给责任员工的信息在 A) 范围有限的大学员工范围内共享，这些员工为了帮助评估、调查和解决举报事件而“需要了解”这些信息，或 (B) 按照评估小组的要求，与当地执法部门或监察部门（按照“学生程序”的规定）共享。“学生程序”中对初步评估、威胁评估及威胁评估后一系列大学可采取的措施做出了详细说明。

* + - 1. **外部举报：**

除 (A) 紧急情况下，(B) 按照评估小组的要求，或 (C) 事件已举报给执法部门以外，未经举报人同意，责任员工不应将信息披露给执法部门。执法部门索取信息的任何要求均应直接交由 Title IX 协调员处理。

* + - 1. **平衡好尊重检举人的代理权和自主权与州和联邦法律规定的大学义务之间的关系**

向 Title IX 协调员报告所有披露事宜、举报或有关所指禁止行为的其他已知信息，可使大学履行州和联邦法律规定的义务，维护没有骚扰与歧视的环境。向 Title IX 协调员报告此等信息还可为大学提供最佳机会，以便提供适当的支持、资源和临时性措施，帮助举报人评估所指禁止行为所造成的任何健康与或安全风险，采取及时、适当的步骤了调查发生的事件，并采用及时、有效的措施终止禁止行为，消除其影响，并防止其再次生发。

但是在某些情况下，报告人可能向责任员工报告了禁止行为事件，*但同时*要求 (a) 勿将自己的姓名及任何其他确定个人身份的信息透露给被举报人或他人，(b) 不开展调查，和/或 (c) 不采取纪律处分。责任员工应将任何此类请求告知 Title IX 协调员。**2**在这种情况下，大学将在尊重举报人的代理权和自主权与州和联邦法律规定的大学义务之间进行平衡。相应地，大学将在可行的情况下，依照“Title IX 政策”及州和联邦法律，尊重这些要求，同时确保大学社区的健康与安全。

关于评估小组的详细讨论、威胁评估流程以及举报人要求 (a) 勿将自己的姓名及任何其他确定个人身份的信息透露给被举报人或他人，(b) 不开展调查，和/或 (c) 不采取纪律处分时大学的响应措施，请参见“学生程序”。

1. **其他披露形式：**
   1. **匿名举报：**

虽然大学鼓励学生举报禁止行为，但大学也提供通过 Just Report It 进行匿名举报的方式。该系统将通知用户（在用户输入信息前），所提供的全部信息均将报告给大学 ，以便按照“Title IX 政策”采取措施，用户可自行选择尽可能提供更多或更少信息。

对匿名举报进行评估时，将采用与实名举报人同样的方式。匿名举报提交后，将呈报给大学的 Title IX 协调员，协调员将对提供的信息进行审核，并决定是否有必要采取进一步措施，以便保护受影响个人和大学社区的健康与安全。根据“Title IX 政策”和“学生程序”的要求，大学将对任何举报做出响应，包括匿名举报，进行初步评估和威胁评估，以根据已掌握信息的性质和情况，决定可采取的步骤。

**2** Just Report It 表格便于责任员工注明是否提出此类要求。

* 1. **校外法律顾问和支持者：**

夏洛茨维尔社区的法律顾问、支持者和医疗服务提供者不受本政策约束，且不需要向大学披露信息，学生要求并授权披露并签署同意书或免责表者除外。部分此类当地法律顾问、支持者和医疗服务提供者的清单，请见[此处](http://www.virginia.edu/justreportit/confidential_resources.pdf#page=3)。当地支持者包括性侵资源中介机构，根据与大学的现行协议，确保立即获得可信的独立支持者的服务，支持者可提供创伤知情响应，包括对可用资源、支持和举报选项的解释。

虽然此类法律顾问、支持者和医疗服务提供者会对大学保密，但可能负有州和联邦法律项下的举报或其他义务。

1. **培训：**

所有大学员工必须完成定期培训，以便了解“Title IX 政策”项下规定的举报义务。必要培训通过网上流程管理，并对完成情况进行跟踪，以核实合规情况。

1. **责任：**
   1. **学生（报告人）：**

***学生报告人负责：***

* 1. 了解披露有关禁止行为信息的可用选项（如了解保密员工和责任员工之间的区别），并了解大学对此类披露做出响应的义务；
  2. 了解大学对以下请求的评估流程：(a) 勿将自己的姓名及任何其他确定个人身份的信息透露给被举报人或他人，(b) 不开展调查，和/或 (c) 不采取纪律处分；以及
  3. 根据需要请求 Title IX 学生副协调员提供补救和保护措施。
  4. **责任员工：**

***责任员工***负责：

* + 与正在考虑披露或已经披露关于所指禁止行为信息的学生进行沟通，作为责任员工，他们必须将此类信息报告给大学。
  + 将自己获取的关于所指禁止行为的信息立即通过 Just Report It 进行报告；
  + 完成所有适用的关于报告要求的大学培训，并确保达到目前的培训要求；以及
  + 在有疑问或问题时联系 Title IX 协调员。
  1. **保密员工：**

***保密员工***负责：

* + 与正在考虑披露或已经披露关于所指禁止行为信息的学生进行沟通，除本政策规定的有限情形外，他们所披露的信息不会与 Title IX 协调员分享，因此大学也无法利用此类信息来调查所指的禁止行为或对被举报人采取纪律处分。
  + 了解并提供关于可用资源和支持服务的信息；
  + 在最初披露保密信息后，为决定向大学和/或当地执法部门举报的学生提供支持，指导学生利用相应的大学资源，为此类报告的提交或进一步举报提供协助；以及
  + 在大学员工履行举报所指禁止行为义务时充当其资源。
  1. **Title IX 协调员：**

***Title IX 协调员***负责：

* + 跟踪要求对本政策、Title IX 政策及相关程序进行相应修订的州和联邦法律的变更情况，确保大学关于举报禁止行为披露的政策与程序是当前采用的政策与程序。Title IX 协调员将就此与大学法律顾问办公室展开密切合作。
  + 在适当情况下，与 ODOS 及其他大学办公室或部门沟通，以核实所有当事方是否均获得了必要的信息、协助与支持，包括相应的补救与保护措施；
  + 监督机构对本政策的合规情况，包括必要的培训；以及
  + 在大学员工履行举报所指禁止行为义务时充当其资源。

**程序：**

[Just Report It](http://www.virginia.edu/justreportit/titleix-vawa/faculty-staff/)

**相关信息：**

[性暴力教育与资源](http://www.virginia.edu/sexualviolence/)

[HRM-041，骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力政策](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041)  
[信息图（性暴力和与性别相关的暴力：学生须知”）](http://www.virginia.edu/sexualviolence/get_help_now.pdf)