

**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 7 月 1 日

政策 ID 编号 HRM-041

状态： 终稿

政策类型： 大学

联系办公室： 平等就业机会和民权办公室

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

[I. 政策声明 2](#_Toc532892072)

[II. 本政策适用人群 3](#_Toc532892073)

[III. 本政策项下的适用程序 4](#_Toc532892074)

[A. 如果被举报人是学生 4](#_Toc532892075)

[B. 如果被举报人是员工 4](#_Toc532892076)

[C. 如果被举报人兼具学生与员工身份 4](#_Toc532892077)

[D. 如果被举报人是第三方 5](#_Toc532892078)

[IV. Title IX 协调员 5](#_Toc532892079)

[V. 资源和举报选项 6](#_Toc532892080)

[A. 补救和保护措施 6](#_Toc532892081)

[B. 隐私和保密 6](#_Toc532892082)

[隐私 6](#_Toc532892083)

[保密 7](#_Toc532892084)

[员工举报披露行为或关于禁止行为信息的义务 7](#_Toc532892085)

[“保密员工” 7](#_Toc532892086)

[“责任员工” 7](#_Toc532892087)

[举报人或被举报人是学生 8](#_Toc532892088)

[举报大学场所中的任何禁止行为 8](#_Toc532892089)

[向执法部门报告 8](#_Toc532892090)

[根据克莱丽法案进行报告 8](#_Toc532892091)

[C. 保密信息资源 8](#_Toc532892092)

[D. 举报 8](#_Toc532892093)

[1.执法部门 9](#_Toc532892094)

[2.大学 9](#_Toc532892095)

[VI. 本政策项下的禁止行为 10](#_Toc532892096)

[A. 性侵 10](#_Toc532892097)

[1.性接触 10](#_Toc532892098)

[2.性交 10](#_Toc532892099)

[3.明确同意 10](#_Toc532892100)

[B. 性剥削 12](#_Toc532892101)

[C. 亲密伴侣暴力 12](#_Toc532892102)

[D. 缠扰 13](#_Toc532892103)

[E. 性骚扰或与性别相关的骚扰 13](#_Toc532892104)

[1.性骚扰 13](#_Toc532892105)

[2.与性别相关的骚扰 13](#_Toc532892106)

[F.报复 14](#_Toc532892107)

[G.共谋 14](#_Toc532892108)

[VII. 违法 14](#_Toc532892109)

[VIII. 预防和认知课程 15](#_Toc532892110)

[IX. 培训 15](#_Toc532892111)

[X. 相关政策 15](#_Toc532892112)

[A. 学生 15](#_Toc532892113)

[B. 员工 15](#_Toc532892114)

[C. 员工和第三方 15](#_Toc532892115)

[XI. 提供真实信息的义务 15](#_Toc532892116)

[XII. 年度审核 16](#_Toc532892117)

# I. 政策声明

弗吉尼亚大学由位于夏洛茨维尔的 11 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。 在这些价值观的指导下，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。大学不允许在其任何教学或就业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》Title IX（“Title IX”）、1964 年《民权法案》Title VII（“Title VII”）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。

大学禁止性侵、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰、性骚扰或与性别相关的骚扰、共谋实施本政策禁止的任何行为以及对诚意举报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（统称“禁止行为”）进行报复。这些形式的禁止行为不仅违法，而且有损大学的品格和办学目标，绝不会容忍这些行为。

大学采用此政策并承诺：(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举报禁止行为的氛围；(4) 为所有当事方提供公平公正的程序；(5) 确定标准，以便对违反本政策行为进行评估，并据此采取处罚措施。违反本政策的员工或学生可能面临处罚措施，直至并包括解雇或开除。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。大学为员工和学生提供防止、认识与培训课程，以促进本政策目标的实现。

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。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。大学将为采取此类措施的社区成员提供支持与协助。

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举报。对于禁止行为的发生日期早于本政策生效日期的情况，将采用被指控事件发生时有效的不当行为定义。但本政策项下的程序将适用于本政策生效日当天或之后的所有举报的调查与解决，无论事件发生于何时。

# II. 本政策适用人群

本政策适用于注册或录取为记学分或不记学分课程的学生（“学生”）；大学员工，包括所有全职和兼职教职员工、大学职员、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”）；以及承包商、供应商、访客、宾客或其他第三方人员（“第三方”）。本政策适用于以下情形下由学生、员工和第三方实施或针对学生、员工和第三方实施的禁止行为：

1. 行为发生在大学校园或由大学拥有或掌管的其他场所；
2. 行为发生在大学就业或教育课程或活动中，包括但不限于大学主办的海外学习、研究、网络或实习课程；或
3. 行为发生在大学就业或教育课程或活动以外，但已经对在大学校园或由大学拥有或掌管的其他场所中或大学就业或教育课程或活动中的学生、员工或第三方构成了不利影响或造成了恶劣环境。

大学平等就业机会与民权办公室（“EOCR”）管理两项针对其他形式的歧视与骚扰的单独政策：(1) [防止和解决歧视与骚扰政策](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009)（“PADH 政策”），和 (2) [防止和应对报复政策](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010)（统称“EOCR 政策”）。本政策如与 EOCR 政策中任一条款存在冲突，则以本政策为准。如果禁止行为不仅违反本政策，同时也违反任一或全部 EOCR 政策时，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[大学 Title IX 协调员](#_IV._TITLE_IX)：(434) 297-7988。

# III. 本政策项下的适用程序

举报、调查和解决禁止行为的具体程序取决于被举报人与大学关系的性质（学生、员工或第三方）。下面提及的每套程序以举报人与被举报人均适用的公平、尊重原则为指导。“举报人”系指代表本政策项下禁止行为受害人的学生、员工或第三方，无论其是否进行举报或要求采取本政策项下的措施。“被举报人”系指被指控违反本政策的学生、员工或第三方。

被大学确定已实施禁止行为的学生或员工将受到纪律处分，直至并包括离开大学。实施禁止行为的第三方可能被中断与大学的关系，以及/或撤销其在大学校园中的特权。

采用以下提出的程序对禁止行为的举报做出及时、公正的响应。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，为所有当事方发出通知，并为当事方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。大学在确定是否违反政策时，采用优势证据标准。“优势证据”意指违反政策的可能性更大。

## A. 如果被举报人是学生

对于学生实施的禁止行为的举报，响应程序详见[附件 A：对由学生实施的性骚扰、与性别相关骚扰及其他形式人际暴力的举报的调查与解决](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20A%20Student%20Procedures.pdf)。

## B. 如果被举报人是员工

对于员工实施的禁止行为举报，响应程序详见[附件 B：对由员工实施的性骚扰、与性别相关骚扰及其他形式人际暴力的举报的调查与解决](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20B%20-%20Employee%20Procedures.pdf)。

## C. 如果被举报人兼具学生与员工身份

* + 如果被举报人是全日制学生但并非全职员工，则适用学生被举报人程序（[附件 A](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20A%20Student%20Procedures.pdf)）；
	+ 如果被举报人是全职员工但并非全日制学生，则适用员工被举报人程序（[附件 B](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20B%20-%20Employee%20Procedures.pdf)）；或者
	+ 如果对被举报人的主导身份有疑问，大学的 Title IX 协调员将根据事实与情形（如在禁止行为背景中哪种身份占主导）确定适用哪个程序。另外，在被举报人兼具学生与员工身份的情况下，被举报人可能受到适用于学生或员工的处罚。

## D. 如果被举报人是第三方

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。Title IX 协调员将依照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。

# IV. Title IX 协调员

Title IX 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课程或活动之外，或被拒绝享有这些课程或活动的益处，或在其中受到歧视。

Title IX 协调员负责监督大学对 Title IX 的合规情况；确保提供适当的教育与培训；协调大学对本政策项下所有举报的调查、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。Title IX 协调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。大学还指定了一名 Title IX 副协调员，协助 Title IX 协调员履行职责。 Title IX 协调员和 Title IX 副协调员接受与履行职责相应的培训。

如对大学对 Title IX、VAWA、Title VII、克莱丽法案或弗吉尼亚州人权法案的应用有任何疑问，可咨询 Title IX 协调员、美国教育部、克莱丽法案合规处（clery@ed.gov）、美国教育部民权事务办公室（OCR@ed.gov 或 (800) 421-3481）和/或公平就业机会委员会（info@eeoc.gov 或 (800) 669-4000）。

可通过电话、电子邮件或在正常工作时间亲自联系 Title IX 协调员和 Title IX 副协调员：

**Emily Babb，**Title IX 合规助理副校长

Title IX 协调员

O’Neil Hall, Terrace Level, Room 037

ecb6y@virginia.edu 或 titleixcoordinator@virginia.edu-

(434) 297-7643

**Akia Haynes**，Title IX 副协调员

Title IX 办公室

O'Neil Hall, Terrace Level, Room 036

(434) 924-1696

aah6n@virginia.edu

# V. 资源和举报选项

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与指导。了解获取大学与社区资源的全面信息，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/或执法部门举报禁止行为的选项，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 A-1）](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20A-1%20Student%20Resource%20Guide.pdf)；员工应参考[员工资源指南（附件 B-1）](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20B-1%20Employee%20Resource%20Guide.pdf)；并且
* 第三方应联系 Title IX 协调员，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。

## A. 补救和保护措施

大学为学生和员工提供多种资源，无论作为举报人还是被举报人，都可在举报禁止行为的整个启动、调查和解决过程中获得支持与指导。大学将提供合理、适当的措施，保护举报人，帮助举报人继续在大学就业或继续参加教育课程与活动。这些措施可具有补救作用（旨在确保举报人的安全与身心健康，并继续享有受教育的机会），或者保护作用（针对被举报人的措施）。补救和保护措施可以是临时性或永久性的，包括非接触式指导、住所改造、学业调整与支持、工作计划调整、临时性纪律处分、留职察看以及处分前离职（带薪或无薪）。无论举报人根据本政策要求进行投诉还是调查，均可提供补救措施。大学将在可行的范围内，对根据本政策提供的任何补救和保护措施予以保密，并立即解决任何违反保护措施的问题。Title IX 协调员有权根据所有现有信息，酌情决定采取和/或修改任何临时性措施，并可随时与举报人或被举报人交流，解决与提供临时性措施有关的问题。

大学将在适当、可行的情况下，在考虑第三方身份和与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补救与保护措施。

B. 隐私和保密

大学承诺保护涉及本政策项下举报调查与解决流程的所有个人的隐私。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举报，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，以便评估举报，采取措施消除禁止行为，防止其再次发生，并消除其影响。

隐私和保密在本政策项下具有不同的含义。

隐私：隐私系指与禁止行为举报有关的信息将在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。参与大学对禁止行为举报做出反应的所有员工，均接受依据州与联邦法律共享、保护隐私信息的具体培训与指导。

将根据大学 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》，弗吉尼亚法令 § 32.1-127.1:03 保护者除外。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 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。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。

员工举报披露行为或关于禁止行为信息的义务：员工举报禁止行为事件的义务受大学单独举报政策（“[举报政策](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040)”）的管辖。根据举报政策，每位员工均被指定为“保密员工”或“责任员工”。

“保密员工”是 (1) 在履行为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）（“医疗服务提供者”）的任何员工；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/或相关支持的任何员工。未经学生允许，保密员工不得向大学的 Title IX 协调员提供关于禁止行为的信息（本政策[保密](#Confidentiality)部分规定的例外情况除外）。

“责任员工”是除大学保密员工以外的任何员工。责任员工必须向大学的 Title IX 协调员报告涉及作为举报人、被举报人和/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。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。

举报人或被举报人是学生**时举报禁止行为的义务:** 依据本政策，直接负责人、管理人员和人力资源专业人员必须向大学 Title IX 协调员报告举报人或被举报人是学生情况下关于禁止行为事件的所有相关细节。当此类直接负责人、管理人员和人力资源专业人员知晓（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，直接负责人包括系主任、院长及其他单位管理人员。

举报大学场所中的任何禁止行为:按照[弗吉尼亚州法令 § 23.1-806](http://law.lis.virginia.gov/vacode/title23.1/chapter8/section23.1-806/) （“弗吉尼亚举报法令”）的要求，责任员工还要向 Title IX 协调员报告从所有来源取得的关于被指禁止行为的全部信息，包括发生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（包括兄弟会控管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）的禁止行为。上述举报义务和《弗吉尼亚举报法令》在[举报政策](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040)中均有规定。

向执法部门报告:根据《弗吉尼亚举报法令》，大学需将关于禁止行为指控的信息报告给负责调查与起诉此类指控的相应执法部门和监察机构。

根据克莱丽法案进行报告**:**根据克莱丽法案的要求，大学将违法事件统计数据包括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校园社区发出警报。按照克莱丽法案的要求，大学在向大学社区发出及时警报时，不会公布举报人的姓名及其他个人身份信息。

C. 保密信息资源

根据“保密员工”和持证社区专业人员的定义，大学和夏洛茨维尔社区有多种资源，学生和员工可从中获得保密信息、创伤知情咨询和支持。这些资源包括依照与大学单独谅解备忘录成立的性骚扰资源处 ((434) 977-7273)；紧急救助庇护所 ((434) 293-8509)；以及弗吉尼亚家庭暴力和性骚扰热线 ((800) 838-8238，或文本热线 (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 ((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信息资源的完整清单请见[学生资源指南（附件 A-1）](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20A-1%20Student%20Resource%20Guide.pdf)。

员工亦可通过“教师和员工协助计划”((434) 243-2643) 获取此类咨询服务。可供员工使用的大学和社区保密信息资源的完整清单请见[员工资源指南（附件 B-1）](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20B-1%20Employee%20Resource%20Guide.pdf)。

D. 举报

有多个禁止行为举报渠道。举报人可选择向大学或执法部门，或者同时向两者进行举报。这些举报选项并不互相排斥。举报人同时还可以要求采取刑事和纪律处分措施。举报人在理解、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

举报人有权通知或拒绝通知执法部门。为履行对采取一切适当措施消除、防止、补救所有禁止行为的承诺，大学鼓励举报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）
* 大学警察局 ((434) 924-7166)（非紧急情况）

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举报，但举报人应知晓，在弗吉尼亚州某些轻微犯罪适用一年期的诉讼时效。如果举报人选择通知执法部门，大学将提供协助。

### 2.大学

大学还鼓励知晓禁止行为事件的任何人采取以下举报选项***立即***将事件报告给校方。

* 通过电话或电子邮件联系 Title IX 协调人或 Title IX 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；或
* 通过大学的在线举报网站 [*Just Report It*](http://www.virginia.edu/justreportit/)（同时允许匿名举报）。

向大学举报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，被举报人可能不再与大学有关系等原因，大学做出响应的能力会随时间而减弱。如果被举报人不再是学生或员工，大学将提供合理适当的补救措施，协助举报人确定外部举报选项，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。

如果披露与诚意举报或调查禁止行为有关，则大学不会对披露个人非法服用药物或酒精的举报人或证人采取纪律处分。举报人可以同时要求采取刑事和大学投诉解决办法。

# VI. 本政策项下的禁止行为

本政策所禁止的行为，无论举报人或被举报人的性别、性取向和/或性别认同/性表达。禁止行为包括以下具体定义形式的行为：性侵、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰、性骚扰或与性别相关的骚扰、共谋与报复。

A. 性侵

性侵包括 (1) 性接触，和/或 (2) 未经过 (3) 明确同意的性交。

1.性接触系指：

* 任何故意的性接触
* 不管多么轻微
* 与任何对象或身体部位（如下所述）
* 由一个人对另一个人实施

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。

2.性交系指：

* 任何插入动作
* 不管多么轻微
* 与任何对象或身体部位（如下所述）
* 由一个人对另一个人实施

性交包括 (a) 用阴茎、物体、舌头或手指插入阴道；(b) 用阴茎、物体、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。

3.明确同意系指：

* 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。单独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，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。

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的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。

在评估被称失能情况下的明确同意时，大学提出两个问题：(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。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。***

B. 性剥削

性剥削是有目的或故意实施任何以下行为：

* 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性行为和/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性行为和/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
* 使他人在不知情的情况下置于性传播感染或病毒威胁之下。

C. 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。[[1]](#footnote-2) 亲密伴侣暴力可包括本政策项下任何形式的禁止行为，包括性侵、缠扰和身体攻击（定义如下）。

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。

## D. 缠扰[[2]](#footnote-3)

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，针对特定的人实施系列行为，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。重大情绪困扰系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。

## E. 性骚扰或与性别相关的骚扰

1.性骚扰是指任何要求获得性好处的不受欢迎的性企图，或其他不受欢迎的性本质行为，无论是通过口头、非口头、图片、身体实施，还是在下述 (1) 和/或 (2) 情形下通过其他形式实施。

2.与性别相关的骚扰包括基于性别、性取向、性别认同、性表达的骚扰，包括攻击、恐吓或敌视行为，无论是通过口头、非口头、图片、身体实施，甚至包括不涉及性本质的行为，在 (1) 和/或 (2) 所述情形下以其他形式实施。

(1) 以明示或暗示方式忍受或拒绝此类行为，利用某个人的就业期限或条件、学术地位或参与大学任何课程与/或活动的权力来影响个人的大学决策的依据（通常称为“交换型性骚扰”）；或

(2) 此类行为造成了恶劣环境。行为足够严重、持久或普遍，对个人参与大学教育或就业课程和/或活动构成无理干扰、限制或剥夺，即构成“恶劣环境”。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。评估是否存在恶劣环境时，大学将考虑全部已知情况，包括但不限于：

* 行为的频率、性质和严重程度；
* 行为是否对人身构成威胁；
* 行为对举报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；
* 行为是否对举报人的教育或工作表现和/或大学课程或活动造成了无理干扰；以及
* 行为是否涉及学术自由或受保护言论方面的问题。

恶劣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恶劣环境的存在，特别是身体行为。举例来说，单个性骚扰事件可能足够严重，从而构成恶劣环境。相反，仅口头或书面表述造成的冒犯事件，显然不足以构成恶劣环境。

F.报复

报复系指针对诚意举报禁止行为或参与本政策项下任何程序的人实施的任何不良行为。报复包括威胁、恐吓、骚扰、胁迫或阻止理性人士参与本政策项下活动的任何其他行为。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举报而合法实施的诚意行为。

G.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。

VII. 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。弗吉尼亚法令第 1 章第 4 节（杀人罪）和第 18.2 章第 4 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。弗吉尼亚法令第 18.2-61 至 18.2-67.10 节规定了与性侵相关的刑事法规。弗吉尼亚法令第 18.2-60.3 条定义、确定了对刑事缠扰的惩处措施。最后，弗吉尼亚法令第 18.2-386.1 和 18.2-386.2 条规定了某些性剥削案件的刑事处罚。刑事法规并不详尽，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。

VIII. 预防和认知课程

大学致力于通过定期和继续教育与认知课程，防止出现禁止行为。新生和新员工接受基本的预防和认知课程培训，作为迎新活动的一部分，老生和在职员工接受继续培训与相关教育。对于大学预防和认知禁止行为课程的描述，包括降低禁止行为事件的风险和旁观者介入，请参见[附件 C](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20C%20Training%20Education%20Prevention.pdf)。

# IX. 培训

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。对于与本政策相关的大学培训情况的描述，请参见[附件 C](http://titleix-vawa.virginia.edu/sites/titleix-vawa.virginia.edu/files/Appendix%20C%20Training%20Education%20Prevention.pdf)。

X. 相关政策

A. 学生

行为准则：[www.student.virginia.edu/~judic/standards-of-conduct](http://www.student.virginia.edu/~judic/standards-of-conduct)。

依照《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：<http://uvapolicy.virginia.edu/policy/STU-002>。

B. 员工

举报政策：<http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040>。

C. 员工和第三方

防止和解决歧视与骚扰：<http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009>。

防止和应对报复<http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010>。

XI. 提供真实信息的义务

大学社区所有成员应在本政策项下的任何举报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。这项规定不适用于诚意进行的举报或提供的信息，即使举报指控的事实事后未予证实。

XII. 年度审核

本政策由 EOCR 负责维护。大学将在每年 10 月 31 日前酌情对政策进行审核与更新。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）进行评估。Title IX 协调员将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。

1. 亲密伴侣暴力包括 VAWA 定义的“约会暴力”和“家庭暴力”。根据 VAWA，大学将根据举报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。 [↑](#footnote-ref-2)
2. 该定义与 VAWA 一致。 [↑](#footnote-ref-3)