

康涅狄格大学关于反歧视、反骚扰和相关反人际暴力的政策

包括性骚扰和基于性别的骚扰、性侵犯、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰、同谋、报复和不正当的恋爱关系

发布于本校www.policy.uconn.edu网页的反对歧视、骚扰及相关的人际暴力政策是本校的官方政策，如果本翻译中有任何差异，将以其为准。

目录

I.	政策声明	4
II.	本政策适用于谁	5
III.	此政策下的适用程序	6
A.	当被投诉人是学生时	6
B.	当被投诉人是雇员时	6
C.	当被投诉人既是学生又是雇员时	6
D.	当被投诉人是第三方时	7
E.	当被投诉人是康涅狄格大学卫生中心的学生、员工或第三方时	7
IV.	第九条协调员	7
V.	理解隐私和机密的区别	8
VI.	员工举报责任	9
A.	第九条举报义务	9
B.	“克莱里”举报义务	11
C.	儿童虐待举报义务	11
VII.	投诉人举报禁止行为的可选方案	12
A.	向执法部门举报	12
B.	向大学举报	13
VIII.	访问校园与社区资源和支持措施	14
IX.	依照本政策规定的禁止行为	15
A.	歧视	15
B.	歧视性骚扰	16
C.	性骚扰或基于性别的骚扰	16
D.	性侵犯	17
E.	性剥削	18
F.	亲密伴侣暴力	18
G.	缠扰	19
H.	报复	19
I.	共谋	19
X.	不正当的恋爱关系	20
A.	教学、学生背景	20
B.	就业背景	22
XI.	预防、意识和培训计划	23
XII.	提供真实信息的义务	23
XIII.	相关政策	23

A. 学生.....	24
B. 雇员与第三方.....	24
XIV. 政策审查.....	24

I. 政策声明

康涅狄格大学（“大学”）致力于为大学社区的所有成员（学生、员工和访客）维护一个安全且无歧视的学习、生活和工作环境。只有确保我们每个社区的成员都享有安全和相互尊重的氛围，才能使他们拥有学术和专业上的卓越成就。大学社区的所有成员都有责任维护使人们可以在自由的环境中学习和工作，而不必担心歧视、歧视性骚扰或人际暴力。歧视削弱了个人尊严，阻碍了平等就业和教育的机会。

基于个人的民族、肤色、种族、宗教信仰、年龄、性别、婚姻状况、国籍、血统、性取向、遗传信息、身体状况或精神障碍（包括学习障碍、智力障碍以及过去或现在的精神病史）、退伍军人的身分、之前犯罪所定之罪、工作场所对生殖系统的危害、性别认同或表达，或在州或联邦法律中规定其他任何受保护的阶层等情况，大学在其任何教育或雇佣方案和活动中不得对其非法歧视。为此，该反歧视、骚扰和相关人际暴力政策（“反歧视政策”或“政策”）包括基于性和性别骚扰、性攻击、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰、同谋、报复和不正当的恋爱关系，禁止违反州和联邦法律特定形式的行为，包括但不限于1964年《民权法》第七篇（“第七篇”），1972年《教育修正案》第九篇（“第九篇”），2013年《反对暴力侵害妇女行为再授权法》（英文简称“VAWA”）以及相关的州和联邦反歧视法。根据VAWA修订的《珍妮·克莱里校园安全政策和校园犯罪统计法》（“克莱里法案”）以及康涅狄格州法关于举报涉嫌虐待和忽视儿童行为的规定，此类行为可能还要求大学履行某些特定的上报义务。

依照本政策，大学禁止歧视、歧视性骚扰、性侵犯、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰、性骚扰或基于性别的骚扰、共谋实施本政策禁止的任何行为，当个人对任何一种形式的行为进行善意举报或参与任何调查或程序时，对其进行报复（统称为“禁止行为”¹）。这些形式的禁止行为是非法的，它们破坏了我们学术界的使命和价值观。此外，与担任职务的员工发生或追求不正当的恋爱关系，如果担任主管职务的员工滥用职权或涉嫌滥用职权，那么这可能会破坏大学的使命。

大学采用本政策，承诺如下：（1）消除、预防和解决禁止行为的影响；（2）建立一个安全和彼此尊重的大学社区；（3）营造一种氛围，使所有人都能充分了解并举报禁止行为；（4）为各方调查和解决此类报告提供公平、公正的程序；（5）确

¹ 在本政策的第四节中可找到禁止行为的所有形式的定义。

定违反本政策的行为将予以评估并可能受到纪律处分的标准。此外，大学为员工和学生实施了持续的预防、意识和培训计划，以促进实现本政策的目标。

被大学确定为实施了禁止行为的学生或雇员，将受到纪律处分，最高包括被开除或离职。实施禁止行为的第三方可能会被终止与大学的关系和、或被撤回进入大学场所的特权。

大学社区的每个成员都有责任营造一个无禁止行为的环境。我们鼓励大学社区中的所有成员采取合理和谨慎的行动来防止或制止禁止行为。大学将支持并协助采取此类行动的社区成员。

严禁对善意举报或参与举报、调查或裁定禁止行为的个人进行报复。

本政策适用于对本政策生效日期或之后发生的所有禁止行为的举报。如果禁止行为的发生日期早于本政策的生效日期，则将使用在所述事件发生时有效的不当行为的定义。

II. 本政策适用于谁

本政策适用于：康涅狄格大学社区生活职责中定义的学生：“*学生守则*”和就读于康涅狄格大学卫生中心的学生（“学生”）；大学雇员，包括所有专职和兼职教师、大学职员（包括特殊薪资雇员）、康涅狄格大学卫生中心雇员（包括居民和研究员）、专业研究人员和博士后研究助理（“雇员”）；以及承包商、供应商、访客、来宾或其他第三方（“第三方”）。在以下情况下，本政策适用于学生、雇员和第三方或针对学生、雇员和第三方的禁止行为：

1. 该行为发生在校园或大学拥有或控制的其他房产中；
2. 该行为是在大学雇佣或教育方案或活动的背景下发生的，包括但不限于大学资助的出国留学、研究、在线或实习计划；或者
3. 该行为发生在大学雇佣或教育方案或活动的范围之外，但在校园或由大学或任何大学拥有或控制的其他房产中对学生、雇员或第三方产生持续不利影响或为学生、雇员或第三方创造敌对环境的雇佣或教育方案或活动。

III. 此政策下的适用程序

举报、调查和解决禁止行为的具体程序取决于被投诉人与大学（学生、员工或第三方）的关系性质。下面提到的每套程序都遵循相同的公平原则，尊重投诉人和被投诉人。“投诉人”是指作为本政策下的任何禁止行为的受害者个人，无论该人是否根据本政策进行举报或寻求采取行动。²“被投诉人”是指被指控违反本政策的个人。

以下引用的程序提供了对禁止行为举报的迅速、公正的回应。该程序为流程的主要阶段指定了特定的时间框架，提供了彻底且公正的调查，向投诉人和被投诉人发出通知并为其提供陈述证人和证据的机会，确保平等、及时地获取信息，并将该信息用以确定违反政策的行为是否已发生。在确定是否违反本政策时，大学将采用“证据优先”标准。“优势证据”是指发生违反政策的可能性很大。

A. 当被投诉人是学生时

除了下文第III E节所述，针对学生对禁止行为举报的响应程序在“*社区生活的职责*”中有详细说明：学生守则（“学生守则”）（<http://community.uconn.edu/the-student-code-preamble/>）。

B. 当被投诉人是雇员时

OIE的投诉流程中详细介绍了应对员工做出的禁止行为的举报程序（<https://equity.uconn.edu/policiesprocedures/>）。

C. 当被投诉人既是学生又是雇员时

每种情况都将根据具体情况进行评估，大学将根据事实和情况（例如，在所谓的“禁止行为”中占主导地位）确定适用哪种程序。学生被投诉人的程序通常适用于研究生，但在“禁止行为”中以研究生助教角色占主导地位

² 康涅狄格大学意识到个人可选择将自己确定为受害者或幸存者。为了保持本政策的一致性，大学使用投诉人一词来维护政策和程序的中立性。

的情况除外。此外，如果被投诉人既是学生又是员工（包括但不限于研究生），则被投诉人可能会受到适用于学生或雇员的任何制裁。

D. 当被投诉人是第三方时

大学针对第三方采取适当纠正措施的能力将取决于第三方与大学之间关系的性质。大学将根据联邦法律、联邦指导方针和本政策对大学致力于迅速和公正程序的承诺，确定适当的解决方式。

E. 当被投诉人是康涅狄格大学卫生中心的学生、员工或第三方时

各方应致电（860）679-3563或发送电子邮件至Equity@uconn.edu，与康涅狄格大学卫生中心机构权益办公室联系。康涅狄格大学*社区生活的职责*：“学生守则”不适用于在康涅狄格大学卫生中心攻读医学博士或牙科医学博士、牙科本科学位课程的学生。

IV. 第九条协调员

依照第九条：

在美国，任何人都不得因性别而无法参加联邦财政资助的任何教育方案或活动，被剥夺其利益或受到歧视。

第九条协调员负责监督大学对第九条的遵守情况，确保进行适当的教育和培训，协调大学依照本政策对所有举报进行调查、回应并采取解决方案，并确保采取适当措施消除禁止行为，防止其再次发生，并补救其影响。机构权益办公室负责监督涉及学生、员工和第三方的举报。大学还指定了第九条副协调员，可以协助第九条协调员履行这些职责。第九条协调员和第九条副协调员接受持续的适当培训来履行其职责。

有关大学适用第九条的问题，可联系第九条协调员。此外，对于大学适用第七章和、或其他联邦和州反歧视法的问题，可以向机构公平办公室提出。

可以在常规办公时间通过电话、电子邮件或亲自联系第九条协调员和第九条副协调员：

莎拉·奇普曼 (Sarah Chipman)

机构权益办公室调查主任

第九条临时协调员

斯托斯 (Storrs)：伍德厅 (Wood Hall) 一楼

康涅狄格大学卫生中心地址：芒森路 (Munson Road) 四楼

sarah.chipman@uconn.edu

(860) 486-2943

金伯利·卡普里奥 (Kimberly Caprio)

机构权益办公室第九条合规主任

第九条临时协调员

斯托斯 (Storrs)：伍德厅 (Wood Hall) 一楼

康涅狄格大学卫生中心地址：芒森路 (Munson Road) 四楼

kimberly.caprio@uconn.edu

(860) 486-2943

外部举报方案包括美国教育部《克莱尔法案》合规团队 (clery@ed.gov)；美国教育部民权办公室 (OCR@ed.gov 或致电 (800) 421-3481)；平等就业机会委员会 (info@eeoc.gov 或致电 (800) 669-4000)；和、或康涅狄格人权和机会委员会 (CHRO.C-apitol@ct.gov 或致电 (800)-477-5737)。

v. 理解隐私和机密的区别

依照本政策，大学致力于保护所有举报调查和处理涉事个人的隐私。大学还致力于为帮助学生、雇员和第三方，使他们做出明智的选择。关于本政策下的任何举报，大学将根据适用的州和联邦法律，尽合理的努力保护参与者的隐私，同时平衡评估报告所需信息收集的需要和采取措施消除禁止行为的需要，防止禁止行为复发，并补救其影响。

隐私和机密在本政策下具有不同的含义。

隐私意味着当为了对举报内容进行评估、调查和处理，从而帮助被鉴定为受禁止行为影响的个人时，与禁止行为举报相关的信息将与需要了解该信息的大学员工共享。所有参与大学对“禁止行为”举报作出回应的员工都将接受有关州和联邦法律关于共享和保护私人信息的专门培训和指导。

学生教育记录的隐私将受到的相关隐私法律的保护，包括家庭在内。根据大学的“家庭教育权和隐私权法案”政策概述的“教育权利和隐私权法案”（简称“[FERPA](http://policy.uconn.edu/2011/05/24/ferpa-policy/)”）。(<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/ferpa-policy/>)。

机密：机密存在于保护特定关系的法律背景下，包括与医疗和临床护理提供者（以及与医疗和临床护理相关的行政服务提供者）、心理健康提供者、顾问和神职人员的所有关系。根据康涅狄格州法，这些人可能会进行机密沟通。大学已将能够进行特权交流的个人指定为“机密雇员”。当个人与机密雇员或具有相同法律保护的社区专业人员共享信息时，除非法律要求或允许，否则机密雇员（和、或此类社区专业人员）不得将信息透露给任何第三方。例如，在以下情况下信息可能会被披露：（i）个人对信息披露作出书面同意；（ii）有人担心该个人可能会对自己或他人造成严重的身体伤害；（iii）该信息涉及涉嫌虐待或忽视18岁以下未成年人的行为。

VI. 员工举报责任

A. 第九条举报义务

对于某些类型的禁止行为（涉及任何学生）的信息，我们要求大多数大学雇员立即向大学机构公平办公室举报。³雇员根据本政策进行举报的责任受其在大学中的角色所约束。大学将每位雇员指定为机密员工或责任雇员。

机密雇员依照州法律规定，任何雇员有权享有沟通特权。未经“学生”或“雇员”允许，机密雇员不得向大学透露关于禁止行为的信息（受本政策“机密”小节中阐述的例外限制）。康涅狄格大学的机密雇员包括：

- 学生卫生服务
- 心理咨询服务
- 雇员援助方案

³ 尽管本政策主要针对学生的信息披露，但如此处所述，某些监督雇员有义务上报涉及大学雇员所有类型的禁止行为的信息披露。

豁免雇员：既不是机密雇员也不是责任雇员的雇员。豁免雇员包括大学非裔美国人文化中心、亚裔美国人文化中心、波多黎各和拉丁美洲文化中心、妇女中心、彩虹中心和申诉办事处的工作人员。豁免雇员将向学生与雇员提供有关资源、支持，以及如何向执法部门和大学报告禁止行为事件的信息。如果学生和、或雇员要求共享该信息（除非某人是未成年人或面临遭受严重伤害的风险），“豁免员工”仅会将与他们共享的信息向大学报告。尽管“豁免雇员”没有能力针对披露实施支持措施，但他们可以向学生和雇员提供如何采取此类措施的信息。

责任雇员：既不是机密雇员也不是豁免雇员的任何雇员，以及特定类别的学生雇员。当以雇员身份向他们披露时，责任雇员包括（但不限于）教职员工、常驻助手、博士后研究助手、研究生教学助手、研究生研究助手，以及在校园安全机构（CSA）任职的学生雇员。

关于涉及任何学生作为投诉人、被投诉人和/或见证人的性侵犯、亲密伴侣暴力和、或缠扰事件（定义见下文第九节），责任雇员必须立即向大学机构公平办公室报告所有相关详细信息（直接或间接获得）包括日期、时间、地点，以及当事人和见证人的姓名。⁴当责任雇员得知（由于直接或间接披露）此类性侵犯、亲密伴侣暴力和、或缠扰行为时，需要举报。当据报学生卷入了此类事件时，无论举报的日期、位置（在校内还是校外）或据称涉嫌参与该事件的其他各方的身份如何，都必须报告。这种报告方式可以帮助大学了解校园内外禁止行为指控的总体范围和性质，以便大学可以追踪问题的模式和评估问题的范围，在校园范围内制定适当的对策，并确保受影响的学生获得有关举报可选方案和支持资源的信息。

责任雇员无需报告信息披露的情况如下：（1）在公众意识活动（例如：学生可能在“战胜无尽的黑夜”、烛光守夜、抗议活动、“幸存者演讲”或其他公共论坛中披露的禁止行为事件）；统称为“公众意识活动”）；（2）在学生参加机构审查委员会批准的人类受试者研究方案（“IRB研究”）的过程中；或（3）作为课程作业的一部分提交给与课程分配相关的教员时。即使没有这种义务，我们也鼓励所有雇员在得知对

⁴ 尽管我们鼓励雇员举报任何形式的禁止行为，但根据本政策，他们仅应举报性侵犯、亲密伴侣暴力和缠扰行为。

大学社区或其任何成员构成安全风险的信息后与第九条协调员联系。大学可能会提供有关第九条和、或其他公民权利中学生权利的信息，以及有关公共意识活动中可用的大学和社区资源及支持的信息，但在适当情况下，机构审查委员会可能会要求研究人员向所有IRB研究的学生对象提供此类信息。

在投诉人或被投诉人为雇员的情况下，院长、处长、科室主任和主管负责举报禁止行为。根据本政策，如果投诉人或被投诉人是雇员，院长、处长、科室主任和主管必须向机构公平办公室报告有关禁止行为⁵的所有相关详细信息（包括但不限于歧视、歧视性骚扰、性骚扰和、或报复）。当院长、处长、科室主任和主管（由于直接或间接披露）得知或应了解此类禁止行为时，必须进行举报。

我们特别鼓励所有大学雇员向执法部门举报任何可能对社区造成危险或根据康涅狄格州法律构成犯罪的行为。

B. “克莱里”举报义务

根据《克莱里法案》，某些大学雇员被指定为校园安全专家。校园安全专家通常包括对校园安全或学生和校园活动负有重大责任的个人。根据报告给校园安全专家的信息，大学在年度安全报告中囊括了有关某些刑事犯罪的统计信息，并将这些统计信息（不包括有关事件个人的任何个人识别信息）提供给美国教育部。《克莱里法案》还要求大学向大学社区及时发出警告，警告某些受举报的犯罪可能对学生和雇员构成严重或持续的威胁。根据《克莱尔法案》，在向大学社区及时发出警告时，大学保留投诉人的姓名和其他个人识别信息。

C. 儿童虐待举报义务

除学生雇员外，**所有**大学雇员都是康涅狄格州《一般法规》第17a-101(b)节所规定的儿童虐待或忽视的**法定举报人**，都必须遵守康涅狄格州的法定举报法。请参阅《康涅狄格州一般法规》第17a-101a至17a-101d

⁵ 如果投诉人或被投诉人是雇员，则这些主管雇员必须报告**所有**形式的禁止行为。

节。有关详细的定义和举报信息，所有大学雇员都应参考康涅狄格大学的[未成年人保护和虐待儿童行为举报政策](http://policy.uconn.edu/?p=6754) (<http://policy.uconn.edu/?p=6754>)。

VII. 投诉人举报禁止行为的可选方案

根据适用法律，当被指控的禁止行为也可能构成犯罪时，投诉人可以选择向大学和、或执法部门举报。这两种举报可选方案并不是互斥的。因此，投诉人可以选择同时进行大学程序和刑事程序。大学将支持投诉人理解、评估和执行这些可选方案。

任何人的首要任务都是人身安全和身心健康。除了寻求即时医疗服务外，大学还鼓励所有人寻求911、康涅狄格大学警察和、或当地执法部门的即时帮助。这是确保保留证据的最佳选择。大学还强烈推荐，在可能即将发生或持续存在危险的情况下，应立即通知执法部门。

A. 向执法部门举报

根据事件发生地所在司法管辖区的法律，违反本政策的行为也可能构成犯罪。例如：康涅狄格州将某些形式的性侵犯、亲密伴侣暴力、性剥削、缠扰和人身攻击定为刑事犯罪，并予以惩罚。关于康涅狄格州刑法，请参阅《康涅狄格州一般法规》第53a条 (https://www.cga.ct.gov/current/pub/title_53a.htm)。任何特定的禁止行为事件是否可能构成犯罪，完全由执法机构决定。同样，逮捕参与禁止行为事件的任何个人的决定纯粹由执法机构决定，而不由大学决定。此类决定基于许多因素，包括可靠证据的有效性。

投诉人有权通知或拒绝通知执法部门。为了履行承诺采取所有适当步骤消除、预防和补救所有禁止行为，大学强烈要求投诉人（或其他意识到潜在犯罪行为的人）通过与以下人员联系立即向当地执法部门举报禁止行为：

- i. 911（针对紧急情况）
- ii. 大学警察（针对非紧急情况）：
 1. 斯托斯（Storrs）和分校（860）486-4800

2. 康涅狄格大学卫生中心(860) 679-2121
iii. 州警察（针对在康涅狄格州校园外发生的行为）（800）308-7633

警察拥有特有的法律权力，包括寻求和执行搜查令，搜集法证证据，逮捕并协助寻求保护和约束令的权力。尽管可以随时向警方举报，但投诉人应意识到，延迟举报可能会削弱执法人员采取某些行动的能力，包括收集法医证据和逮捕。如果投诉人选择向执法部门举报，大学将协助投诉人。在有限的情况下，当威胁到任何大学社区成员的健康或安全时，大学可以独立通知执法部门。

B. 向大学举报

我们鼓励投诉人（或其他知道禁止行为的人）通过以下举报方案向大学举报该事件：

在正常办公时间（周一至周五上午8点至下午5点）通过电话、电子邮件联系或亲自前往机构权益办公室：

机构权益办公室（斯托斯和分校）

地址：Wood Hall, First Floor

241 Glenbrook Road

Storrs, Connecticut

(860) 486-2943

equity@uconn.edu

www.titleix.uconn.edu

www.equity.uconn.edu

机构公平办公室(康涅狄格大学卫生中心)

地址：16 Munson Road, 4th Floor

Farmington, Connecticut

(860) 679-3563

equity@uconn.edu

www.equity.uconn.edu

根据本政策，向大学举报禁止行为不受时间限制；⁶但随着时间的流逝，大学的回应能力可能会减弱，因为证据可能会逐渐消失，记忆也可能褪去，并且被投诉人可能不再隶属于大学。如果被投诉人不再隶属于大学，大学将提供合理适当的补救措施，协助投诉人确定外部举报方案，并采取合理措施消除禁止行为，防止其再次发生并补救其影响。

当投诉人或见证人因对禁止行为的善意举报和调查而被披露其个人非法服用毒品或饮酒的行为时，大学对此不予追究处罚。

VIII. 访问校园与社区资源和支持措施

针对任何禁止行为事件，大学提供广泛的资源来支持和指导学生与雇员。以下网站在线提供了有关访问大学和社区资源的全面信息：

- 性侵犯、性剥削、亲密伴侣暴力、性骚扰或基于性别的骚扰以及缠扰行为：www.titleix.uconn.edu
- 被投诉人是雇员或第三方时的歧视和歧视性骚扰：www.equity.uconn.edu
- 被投诉人为学生时，与“学生守则”相关的违规行为：www.community.uconn.edu

可用资源包括但不限于：紧急和持续援助；医疗、心理健康和受害者辩护服务；向大学和、或执法部门举报禁止行为的可选方案；在学术、住房和就业方面的现有支持。关于咨询和支持措施方面的更多信息，请访问www.titleix.uconn.edu。

无论是作为投诉人还是被投诉人，大学在提交、调查和解决禁止行为举报的整个过程中为学生和雇员提供广泛的资源用以支持和指导。大学将为受禁止行为指控影响的个人提供合理和适当的措施，以便利他们继续获得大学的雇佣或教育方案和活动。这些措施既可以是补救措施（旨在解决投诉人的安全和身心健康问题，并可以继续获得教育的机会），也可以是保护措施（旨在减少对个人或社区造成伤害的风险）。补救措施和保护措施可以是临时的也可以是永久性的，可以包括非接触式指示、校内住所变更、学业变更和支持、工作时间表的变更、停职以及纪律处分前休假（带薪或不带薪）。无论投诉人是否根据本政策进行投诉或调查，都可以采用补救措施，并且在合理和适当的情况下，无论调查结果如何，都可以继续采取补救

⁶ 此声明并不能免除责任雇员立即向机构公平办公室举报涉及学生的性侵犯、亲密伴侣暴力和、或缠扰事件的义务。

措施。

根据本政策，大学将在切实可行的范围内维护任何补救和保护措施的隐私，并会迅速处理任何违反保护措施的行为。大学可酌情根据所有可用信息采取和、或修改任何补救或保护措施。

考虑到第三方的作用以及与大学的任何合同关系的性质，大学将在适当和可行的情况下向第三方提供合理的补救和保护措施。

IX. 依照本政策规定的禁止行为⁷

本政策规定的行为均为禁止行为，无论投诉人或被投诉人的性别、性取向和/或性别认同如何。禁止行为包括以下明确定义的行为形式：歧视、歧视性骚扰、性骚扰或基于性别的骚扰、性侵犯、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰、共谋和报复。

A. 歧视

歧视是基于个人的民族、肤色、宗教信仰、年龄、性别、婚姻状况、国籍、血统、性取向、遗传信息、身体或精神残疾（包括学习障碍、智力障碍、过去、现在的精神病史）、退伍军人身份、先前犯罪行为的定罪、工作场所对生殖系统的危害、性别认同或表达方式、或属于州或联邦规定的其他受保护阶层的成员，对其进行任何非法区分、偏爱或损害，以及：（1）将个人排除在外；（2）剥夺个人的利益；（3）区别对待个人；（4）对个人的工作、教育、生活环境或参加大学课程或活动的条款或条件产生不利影响。

歧视包括无法为残障人士提供与州和联邦法律相符的合理便利条件。康涅狄格大学致力于为残障人士争取平等的教育和就业机会，使其充分参与其中。

请参阅政策说明障碍人士 (<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/people-with-disabilities-policy-statement/>)。

⁷ 在特定情况下，这些定义可能与康涅狄格州的刑事法重叠；在其他情况下，这些定义可能提供更大程度的保护。“康涅狄格州刑法”可以在《康涅狄格州一般法规》第53a条中找到。 (https://www.cga.ct.gov/current/pub/title_53a.htm)

B. 歧视性骚扰

歧视性骚扰包括口头、身体、电子或其他会干扰个人教育或就业机会，干扰个人参加大学课程或活动，或获得合法要求的服务或福利的行为，该行为基于个人的民族、肤色、、宗教信仰、年龄、性别、婚姻状况、国籍、血统、性取向、遗传信息、身体或精神残疾（包括学习障碍、智力障碍、过去、现在的精神病史）、退伍军人身份、先前犯罪行为的定罪、工作场所对生殖系统的危害、性别认同或表达方式、或属于州或联邦规定的其他受保护阶层的成员。当情况表明存在以下定义的敌对环境骚扰或交换型骚扰时，这种行为违反了本政策。

敌对环境型骚扰：歧视性骚扰从主观和客观的角度来看，严重、持久或普遍存在，无理地干扰、限制、剥夺或改变教育条件（例如：录取、学历、成绩、课程作业）；就业（例如：雇用、晋升、分配）；或参与大学的计划或活动（例如：校园住宿、大学官方列明的服务或其他由大学赞助的平台）。

交换型骚扰：歧视性骚扰是通过指明示或暗示，以服从或拒绝不受欢迎的行为作为影响个人教育决定的基础（例如：录取、学历、成绩、作业）；就业（例如：雇用、晋升、分配）；或参与大学计划或活动（例如：校园住房）。

歧视性骚扰可能采取多种形式，包括口头行为、姓名称呼、使用图画或书面陈述（包括使用手机或互联网），或其他可能构成侮辱性或人身威胁的行为。

C. 性骚扰或基于性别的骚扰

性骚扰是不受欢迎的性行为。这可能包括但不限于不想要的性企图，要求提供性服务、不适当的接触，性暴力行为或其他不想要的性行为，无论是以语言、非语言、图画、身体、书面或其他方式。如上文所述，当存在**敌对环境型骚扰或交换型骚扰**的条件时，这种行为违反了本政策。

基于性别的骚扰包括基于性别、性取向、性别认同或性别表达的骚扰，包括以语言或非语言、图画、身体、书面或其他方式进行的侵犯、恐吓或敌对行为，即使该行为不涉及性行为。如上文所述，当存在**敌对环境型骚扰或交换型骚扰**的条件时，这种行为违反了本政策。

第九条性骚扰⁸包括在美国的大学教育计划或活动中基于性别发生的，满足以下一个或多个条件的行为：

- 雇员以条件（即“回报”）形式来提供援助、福利或服务，让个人参与不受欢迎的性行为；
- 理性的人认为这是一种不受欢迎的行为，如此严重，充斥着客观冒犯，以至于实际上剥夺了人们平等接受教育计划或活动的机会（即敌对环境）；或者
- 性侵犯（据《克莱里法案》所定义）或“约会暴力”、“家庭暴力”和“缠扰”（据《暴力侵害妇女法》所定义）。

D. 性侵犯

性侵犯包括（1）性接触和、或（2）发生性关系（3）未经同意。

1. **性接触**（或企图犯罪）是指有意触摸他人的衣服或裸露的身体部位，当该有意触摸可以合理地解释为具有引起性唤起或满足的意图或目的时。
2. **性交**（或试图犯下）是指用任何物体或身体部位（无论有多微小）进入身体孔口的行为。性交包括阴茎、物体、舌头或手指进入阴道或肛门，或一个人的口与另一个人的生殖器之间的任何接触。
3. **同意**是一种可理解的肯定性语言或行动的交流，表示同意参加双方共同同意的性活动。必须知情、自由和积极地给予同意。在性参与的每个阶段，发起者都有责任获得明确且肯定的回应。同意一种形式的性行为并不意味着同意其他形式的性行为。没有否定的回应并不表示同意。因自愿或非自愿饮酒和、或其他药物而丧失行为能力的个人不得表示同意。过去对性行为的同意并不意味着将来会继续同意。

如果存在以下任何情况，则无法视为**同意**：A. 强制B. 强迫或C. 丧失能力。

A. 强制是指使用人身暴力和(或)将身体强加于某人以获得性接触。暴力还包括威胁、恐吓（隐含威胁）和(或)胁迫。

B. 强迫是指性活动的不合理压力。强迫不仅仅是尽情地说服、诱使或吸引他人

⁸ 大学对符合第九条性骚扰定义事件的调查将根据社区标准办公室维护的第九条性骚扰诉讼程序进行调查（学生被投诉人第九条性骚扰诉讼程序：<https://community.uconn.edu/sexual-and-gender-misconduct/>）和机构权益办公室（雇员被投诉人第九条性骚扰诉讼程序：<https://equity.uconn.edu/policiesprocedures/>）。

进行性行为。除非它不正当地损害了个人是否选择参加性活动的意志自由，否则该行为并不构成强迫。

- C. **丧失能力**是由于酒精和(或)其他药物使人虚弱的作用(睡着、神志不清)或由于身体障碍而导致个人无法做出理性、合理的决定。醉酒并非丧失能力，一个人也不会仅仅因为喝酒或服用药物而丧失能力。由于饮酒和(或)服用药物而导致的失能结果比醉酒的损伤更严重。失能问题将根据具体情况确定。药物、酒精或其他药物引起的陶醉或丧失能力状态，不能构成对违反本政策的任何抗辩。

E. 性剥削

性剥削是利用一个人的性和(或)性别身份来谋取个人利益或满足。它是出于性目的对脆弱地位、差异化权力或信任的滥用。示例包括但不限于：

- 未经同意记录、拍照、传播和(或)张贴私人性活动和(或)他人的私密部位(包括生殖器、腹股沟、乳房或臀部)的图像；
- 未经同意，威胁以任何方式向任何个人或实体散布敏感的个人资料(例如：照片和视频)；
- 允许第三方未经同意(例如，通过隐藏地点(例如：壁橱)或通过电子方式(例如：Skype或图像流))从隐藏点观察私人性行为；
- 恋物癖行为包括为了个人利益和(或)满意度而偷窃衣物；
- 避孕控制；
- 偷窥或窥淫癖；
- 让一个人卖淫；
- 在他人不知情的情况下有意或故意地使他人暴露于性传播感染或病毒之下；或者
- 占有、散布、观看或强迫他人观看非法色情制品。

F. 亲密伴侣暴力

亲密伴侣暴力包括在涉及或已经涉及性、约会、配偶、家庭或其他亲密关系的个人之间发生的任何暴力行为或威胁性暴力行为。亲密伴侣的暴力行为可能包括本政策下的任何形式的禁止行为，包括性侵犯、缠扰(如此处所定义)和、或人身攻击。亲密伴侣暴力可能涉及一种通过恐惧和恐吓来建立权力和控制另一个人的行为模式，也可能涉及一次性行为。通常是基于重复

使用语言和、或动作和不作为的行为模式，来贬低、恐吓和、或控制另一个人。这种行为可以是言语、情感和、或身体行为。

G. 缠扰

缠扰是指针对特定个体的行为，会使合理的人担心自己的安全或他人的安全，或使个体遭受严重的情绪困扰。

缠扰包括不必要的、重复的或累积的行为，这些行为除了威胁他人或引起他人恐惧外，没有其他意图。

常见的缠扰行为包括但不限于：骚扰、威胁或淫秽电话、过度 and (或) 威胁性交流、跟踪，破坏个人财产和(或)留下（给予）不需要的礼物或物品。缠扰包括网络缠扰。

H. 报复

报复是指因个人善意举报禁止行为或参与本政策规定的任何程序，包括请求采取支持性措施（补救和、或保护性措施），而对其采取的任何不利的行动，目的是干涉其获得任何根据本政策应得的权利或特权。报复包括威胁、恐吓、歧视、骚扰、胁迫、干扰潜在证人或根据本政策可能进行的程序，或任何其他阻止理性的人根据本政策参与受保护的活动的行为。即使对禁止行为的指控结果为“没有责任”，报复行为也可能会发生。报复不包括依法对违禁行为的报告进行追究的善意行为。在确定某行为是否构成报复时，将考虑该行为的完整背景，包括个人的言论自由权。

报复可以包括但不限于大学采取的行动、学生对学生采取的行动、雇员对雇员或学生采取的行动或第三方对某学生或雇员采取的行动。请参阅大学的 [杜绝打击报复的政策](http://policy.uconn.edu/2011/05/24/non-retaliation-policy/) (<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/non-retaliation-policy/>)。

I. 共谋

共谋是指旨在协助、提供便利、促进或鼓励他人实施禁止行为的任何行

为。

x. 不正当的恋爱关系

在本政策中，“恋爱关系”是指亲密的、有性行为的和(或)任何其他类型的恋爱体验或关系，无论是随便还是严肃的，短期还是长期的。

A. 教学、学生背景

所有教职员工必须意识到与学生建立良好的恋爱关系可能会导致麻烦，并有可能使教职员工面临巨大的个人和职业风险。师生关系中固有的权力差异意味着教职员工与学生之间的任何风趣关系都可能是剥削性的，或者在任何时候都可被视为剥削性的，应该避免。涉及这种关系的教职员工应该对持续的可能性保持敏感，因为他们可能会意外地将自己置于负责指导或评估学生的位置。在这种情况下，如果发生性骚扰指控，当教职员工与学生之间的权力差异事实成立时，那么大学通常不允许基于同意的辩护。

1. 本科生

除此处有限的例外情况外，所有教职员工均不得与任何本科生发生恋爱关系。

2. 研究生

对于研究生（包括但不限于硕士、法学、博士学位、医学、牙科和任何其他学士后学位的学生），所有教职员工均不得与其指导的研究生产生恋爱关系。授权的情况包括但不限于：教学；正式的指导或建议；监督学生作为研究或教学助理的研究和工作；对成绩、荣誉或学位承担重大责任；参与与学生有关的纪律处分。

学生和教职员工均应意识到，与任何研究生追求或建立恋爱关系都将限制教职员工的教学、指导、建议、引导工作、雇佣和促进恋爱关系中涉事学生职业发展的能力。

3. 权威职位研究生

像教职员工一样，研究生本身可能会比其他学生更有权力，例如：在课程中担任助教时，或者在担任研究助理并监督其他学生进行研究时。这种关系中固有的权力差异意味着，研究生与他们有权管理的另一名学生（本科生或研究生）之间的任何恋爱关系都可能存在潜在剥削，应避免。禁止所有当前或以前曾与学生有恋爱关系的研究生担任该学生的上级领导。研究生可能会意外地被置于负责指导或评估该名学生的位置，他们应对类可能性保持敏感。

4. 与任何学生的已有关系

大学认识到，在学生就读大学之前可能就存在恋爱关系，或者与研究生的恋爱关系可能是在教师或教职员工被授予临于该研究生之上的权力职位之前。如果该学生是本科生，那么在接受任何类型的研究生监督职务之前，处在权力岗位的雇员必须立即向机构公平办公室披露当前或之前就存在的这种恋爱关系。

除非已与劳资关系及相关院长或副校长按照本政策共同采取有效措施消除了任何潜在的利益冲突，否则当前或以前与学生建立了恋爱关系的所有教职员工均被禁止以下行为：教学；正式的指导或建议；监督研究；负责等级、荣誉或学位；考虑学生的纪律处分；或以任何身份雇佣学生——包括但不限于学生的就业和实习、工作学习或作为研究或教学助手。

同样，禁止所有当前或以前与另一名学生建立恋爱关系的研究生担任该学生的上级领导。

5. 如果与任何学生发生恋爱关系

如果尽管有这些警告，但是教职员工或研究生违反了本政策与学生建立了恋爱关系，则该教职员工、研究生必须立即向机构公平办公室披露该关系。在没有特别的情况之下，入学的学生或大学聘用的教职员工不允许建立任何违反本政策的关系。在大多数情况下，不太可能有可接受的解决利益冲突的办法，这可能需要调整教职员工的职称或研究生的职权，直到他们不再

对该学生具有监督权或其他职权为止。

除了恋爱关系本身之外，教师、教职员工或研究生未能报告与学生存在不正当的恋爱关系的行为也违反了本政策。大学鼓励大家立即进行自我上报，并会在可能达成的任何解决方案的范围内考虑这一因素。

B. 就业背景

主管与其下属雇员之间的恋爱关系通常会对所有雇员（包括未直接从事这种关系的雇员）的决策产生不利影响，扭曲判断并破坏工作场所的士气。任何大学员工，如果参与了有关与其有或曾经有恋爱关系的员工的监督或行政决定时，那么在這些情况下就存在利益冲突。这些类型的关系，特别是涉及配偶和（或）共同居住的个人的关系，也可能违反“国家公职人员道德守则”以及“大学关于雇佣和承包亲属服务的政策”。

因此，大学禁止所有教职员工与他们所监督的员工追求或建立恋爱关系。主管不得对有或曾经有过恋爱关系的个人发起或参与涉及直接利益或处罚的体制决定（雇用、保留、晋升、任期、薪水和请假等）。对于创造性敌对环境或未能处理性敌对环境，以及应避免创造或未能处理对他人工作环境产生不利影响的情况，处于权威地位的个人可被追究责任。

1. 主管和下属员工之间已存在的恋爱关系

大学认识到，在将个人分配给主管之前，他们之间可能存在恋爱关系。除非根据本政策已采取有效措施消除任何潜在的利益冲突，否则与存在或以前存在过恋爱关系的人之间的监管、决策、监督、评估或咨询关系是不可接受的。当前或之前存在的此类关系必须由处于权威地位的雇员向机构公平办公室上报，接受下属雇员的监督。劳资关系部与合适的院长或副总裁将决定是否可以通过终止职权状况来消除利益冲突。最终决定权将由相关院长或副总裁全权决定。

2. 倘若主管与其下属雇员之间是否存在或已发生恋爱关系

倘若尽管有这些警告，但如果大学雇员与负责其监督、决策、监督、评估或咨询职责的某人建立了恋爱关系，则该雇员必须立即向机构权益办公室披露该关系的存在。劳资关系部与合适的院长或副总裁将决定是否可以通过终止职权状况来消除利益冲突。最终决定权将由相关院长或副总裁全权决定。在大多数情况下，对利益冲突采取可接受的解决办法是有可能的。如果不能消除利益冲突，则可能需要调整负责人的就业状况。除了恋爱关系本身之外，负责人未上报与下属雇员之间存在的关系也违反了本政策。大学鼓励大家立即进行自我上报，并会在可能达成的任何解决方案的范围内考虑这一因素。

xi. 预防、意识和培训计划

大学致力于通过定期和持续的教育与宣传计划来预防禁止行为。新来的学生和新员工将接受初级预防和意识计划，作为其入学或入职培训的一部分，而返校学生和现任雇员将接受持续的培训以及相关的教育和意识计划。大学为学生和雇员提供培训、教育和意识计划，以确保有他们对该政策以及与保持不受骚扰和歧视的教育与就业环境有关的主题和问题有广泛的了解。

有关该大学的禁止行为预防和意识计划（包括有关将禁止行为事件和旁观者干预的风险降至最低的计划）的说明，请参阅该大学的年度“[克莱里报告](http://publicsafety.uconn.edu/police/clery/about-clery/uconn-and-the-clery-act/)”（可在以下网站找到：<http://publicsafety.uconn.edu/police/clery/about-clery/uconn-and-the-clery-act/>）。

xii. 提供真实信息的义务

所有大学社区成员均应根据本政策在任何报告、调查或程序中提供真实的信息。出于恶意或出于谋取个人利益或对他人的故意伤害而提供虚假或误导性信息的行为，均被禁止，并且根据“学生守则”（针对学生）、“行为准则”（针对员工）以及任何其他适用和适当的大学政策受到纪律处分。该规定不适用于善意举报或提供信息的行为，即使该举报中声称的事实后来没有得到证实。

xiii. 相关政策

A. 学生

社区生活的职责：学生守则:<https://community.uconn.edu/the-student-code-preamble/>

B. 雇员与第三方

政策说明：障碍人士：<http://policy.uconn.edu/?p=419>

未成年人保护和儿童虐待与护士举报政策：<http://policy.uconn.edu/?p=6754>

杜绝打击报复的政策：<http://policy.uconn.edu/?p=415>

政策说明：平等权利行动和平等就业机会：<http://policy.uconn.edu/?p=102>

年龄法政策：<http://policy.uconn.edu/?p=2007>

行为法（雇员）：<http://policy.uconn.edu/?p=140>

康涅狄格大学供应商行为法：<http://policy.uconn.edu/?p=2718>

有关亲属的雇佣和签约政策：<http://policy.uconn.edu/?p=357>

XIV. 政策审查

该政策由机构权益办公室（OIE）维护。大学将定期审查并更新本政策，除其他事项外，还将评估任何法律要求、大学现有资源的变化以及上一年案件的解决情况（包括但不限于完成时间和制裁以及采取补救措施的时间框架）。