

CS 02 匹兹堡大学政策（原第 07-14-01 号政策）

类别： 人员
部分： 员工责任
主题： 亲密关系
生效日期： 2017 年 3 月 29 日
页码： 2

一. 目的

本文件确立了与学校对双方同意的恋爱或性关系处理方法相关的政策。制定此项政策是为了确保学校的教育和工作环境是建立在相互信任和尊重气氛下的专业关系基础上。当处于双方同意的亲密关系或性关系的个人在学校处于不平等的权力地位，或密切合作时，就有可能发生利益冲突、偏袒和剥削。为了保护学校的学术和工作环境的完整性，并认识到人际关系的不可预测性，此政策概述了在校教职工与学生之间达成双方同意的浪漫、性或亲密关系的限制。

作为一所学术机构，学生的健康和安全是我们的首要关切点，我们在执行本政策时也将把这点放在首位。学校强烈反对学生在入学后与教师/职工开始亲密关系，在某些情况下，不允许开始此种亲密关系，详细内容见下文讨论。同样，紧密合作的教职工之间建立亲密关系通常是不明智的，在某些情况下，不允许建立此种亲密关系，详细内容见下文讨论。

二. 管辖权

本政策适用于大学社区的所有成员，包括所有博士后研究员和博士后学者、研究助理、教师、教员管理人员、职工、职工管理人员和其他学校官员，无论是全职还是兼职。

三. 定义

亲密关系：双方自愿建立的任何亲密、浪漫、性或婚姻关系。

直接监督：包括但不限于以下活动：学术指导、咨询、监督、评估、推荐、晋升、分配资源、聘用和其他雇佣行为，包括直接设定工资、福利或工资，或任何纪律处分。

四. 政策

A. 与受直接监督的学生建立亲密关系

教职工不得与其负有直接监督责任或合理情况下可能负有直接监督责任的学生建立或寻求建立亲密关系。¹ 如果即将发生或进展出这种情况，教职工必须立即向其主管、系主任、院长或在适当情况下更高级别的主管披露亲密关系的存在情况。然后，主管将确保在切实可行的情况下终止或避免教职工对学生的直接监督。此外，主管将与教职工一起制定和实施管理计划，以转移监督权力，并确保客观评价、监督和管理潜在冲突。管理计划应侧重于在学术环境中双方保持适当的专业关系。

¹这包括但不限于顾问、教练、研究生助教、教学研究员、讲师、实验室博士后研究员、论文委员会成员和部门研究生委员会的成员。包括学校任命为教师、调查员或教务管理员的任何人，包括被任命的研究生和本科生。

B. 与不受直接监督的学生建立亲密关系

即使没有直接监督关系，学校也不鼓励教职工与本科生和研究生建立或寻求建立亲密关系，因为这可能会严重扰乱学术和/或专业环境。

严重扰乱的例子包括但不限于，教职工由于与学生的关系影响（或试图影响）与该学生相关的行动或要求，利用他们与学校的专业关系寻求与学生建立关系并将学生带入学术环境中，以及个人关系问题。在获悉或收到此类扰乱行为的通知后，主管应调查以确定是否发生了此类扰乱行为。确定发生此类扰乱行为将构成违反本政策。此外，主管将与教职工会面，以解决扰乱问题并实施管理计划，重点是在学术环境中双方维持适当的专业关系。

C. 员工之间的亲密关系

主管（包括教员）不得与受其直接监管的员工建立或寻求建立亲密关系。如果即将发生、存在或进展出这种情况，主管必须向责任部门/单位的适当管理人员（系主任、院长、主任）披露双方的亲密关系。管理人员将尽可能确保终止主管对员工的直接监督。无论持续直接监督的程度如何，相应的管理人员将与主管一起制定并实施管理计划，以解决任何剩余的监督权问题，并确保客观评价、监督和管理潜在冲突。管理计划应侧重于在工作环境中双方保持适当的专业关系。

D. 违反政策

违反政策者将受到一系列处罚，具体视乎事实和情况以及其他政策的适用情况而定。在确定是否予以处罚以及哪种处罚适当时，将考虑关系的披露、关系开始的时间以及管理计划的遵守情况。由相应的管理人员使用优势证据标准来确定是否违反政策。对于违反政策和/或纪律处分的裁定，可使用符合《不当性行为程序》第四节规定的程序的上诉机制提出上诉。在将上诉机制应用于本政策时，“调查员”应指认定存在违规行为的个人。如果因这种关系引起任何法律诉讼，教职工可能会丧失学校赔偿政策的法律和金钱保护。请参阅第 07-06-06 号政策，教职工赔偿。

五. 参考

[第 07-06-06 号政策，教职工赔偿](#)

[第 06-05-01 号政策，不当性行为和歧视](#)

[第 06-05-01 号政策，不当性行为](#)

[雇用亲属](#)