

CS 20 匹兹堡大学政策（原第 06-05-01 号政策）

类别：健康、安全和不当性行为
部分：不当性行为和歧视
主题：不当性行为
生效日期：2020 年 8 月 14 日修订
页码：5

一. 范围

本文件确立了与学校禁止不当性行为相关的政策，该政策规定的不当性行为不构成政策 CS 27、第九条法规中明确定义和解决的“性骚扰”。

有关举报不当性行为的信息以及有关投诉和上诉程序的详细信息，请参阅相关程序 CS 20（原第 06-05-01 号程序）不当性行为 (<https://www.policy.pitt.edu/cs-20-sexual-misconduct-formerly-06-05-01>)。

二. 政策

大学社区的所有成员都应以不侵犯他人权利的方式行事。

学校在就业、教育课程或其他活动中不因性别而歧视个人。影响教育或就业环境的不当性行为是一种性别歧视。此类行为（在政策 CS 27 未涵盖和解决的范围内）违反了本政策，通常也违反了联邦、州或地方法律。匹兹堡大学致力于维护一个没有不当性行为的社区。

社区成员、来宾和访客有权不受不当性行为的侵害，不当性行为这个广义术语的定义见下文第四节。

当发生不当性行为时，学校将根据随附的程序 CS 20 以及相关政策和程序 CS 27 采取行动，终止该行为，防止再次发生，并纠正对个人和大学社区的影响。此政策及其附带程序应作为大学社区成员解决和申诉不当性行为投诉的唯一内部大学论坛（政策 CS 27 涵盖的性骚扰投诉除外，以及程序 CS 20 规定的除外）。

不属于本政策规定的不当性行为，亦不属于政策 CS 27 规定的性骚扰的歧视行为，应根据学校的不歧视、机会均等和平权行动政策和程序 CS 07（原第 07-01-03 号程序）和其他相关程序 CS 07（原第 07-01-03 号程序）或其他适当的政策或程序进行分析。

三. 管辖权

本政策适用于大学社区的所有成员，包括所有学生、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、董事会成员和其他学校官员，无论是全职还是兼职，以及客座讲师、志愿者、顾问委员会成员以及第三方（如承包商和访客）。禁止第三方违反本政策，第三方无权使用随附程序中提供给大学社区成员的程序。本政策自学生支付押金或录取之日起（以较早者为准）适用于学生。教职工在接受聘用时适用。

本政策适用于所有由学校赞助、涉及至少一个大学社区成员（个人和/或虚拟）的校内或校外活动和互动，以及非由学校赞助，但影响或可能影响学校工作或教育环境的校外活动。

不当性行为可能涉及个人对另一个同性或异性者实施的行为，无论此人的性别认同或表达如何，包括但不限于跨性别者。

四、定义

本政策中涉及的不当性行为包括¹：

A. 性骚扰

1. 性骚扰指任何不受欢迎的口头或非口头性示好举动、性请求，其他具有性性质的口头、虚拟或身体行为和/或由于性别或性别刻板定型观念或身分而针对个人的行为，在以下情况下则产生性骚扰：
 - a. 当个人就业条款或条件、学生身份或参与大学课程或活动等以明确或隐含的方式，取决于顺从此类行为；或
 - b. 服从或拒绝此类行为被用作影响个人就业（升职、工作、工作任务、处分等）或学生身份（成绩、推荐信、作业等）决定的依据；或者
 - c. 此类行为情节严重或普遍存在，客观上和主观上具有以下效果：
 - i. 不合理地干扰个人的工作或平等受教育机会；
 - ii. 营造充满恐吓、敌意或冒犯性的工作或学术环境。
 - d. 此类行为如果重复发生，则很可能符合上述标准。
2. 不受欢迎的行为是一种未经请求或邀请，且对行为接收者而言可合理认为是不受欢迎或冒犯性的行为。
3. 虽然性骚扰最常发生在存在权力差别的相关人员之间，但也可能发生在地位相同的人之间。性骚扰可能发生在同性者之间，也可能发生在异性者之间。
4. 构成性骚扰的行为有多种形式，可能包括但不限于以下不受欢迎的行为：
 - a. 具有性性质的提议、邀请、引诱和调情。
 - b. 威胁或暗示个人的就业、工资、学业成绩、晋升机会、课堂或工作任务，或其他就业条件或学术生活可能因不服从性示好举动而受到不利影响。
 - c. 具有性性质的口头、书面或虚拟表达，包括关于个人身体、着装、外表或性行为的性交流；使用侮辱性语言、辱骂、性暗示笑话或影射，以及性暗示电话。
 - d. 非语言行为，如暗示性或侮辱性手势、声音或口哨；展示性暗示物品或书面材料、图片、照片、卡通、短信、视频或 DVD。
 - e. 不适当和不受欢迎的身体接触，例如触摸、轻拍、捏、拥抱或其他具有性暗示的接触。
 - f. 具有性性质、与性有关或具有亲密性质的跟踪骚扰行为。另请参阅学校公共安全部网页（<http://www.safety.pitt.edu/crime-report/chart-I-2014.html>）上的定义以及性骚扰和性反应教育 (SHARE) 网页（<http://www.share.pitt.edu/>）。
 - g. 基于性别、性别刻板印象或性别表达对一个群体进行定型或概括。这些类型的评论与其他性行为或评论相关时，可能构成性骚扰。

¹ 如第一节所述，如果本政策所述的任何禁止行为构成政策 CS 27、第九条明确定义的“性骚扰”，所有此类行为将根据政策 CS 27 及其伴随程序予以解决。本政策提及的“性骚扰”仅与本政策和程序所述术语相关。

h. 非法的性行为，例如裸露癖（暴露狂）或窥阴癖（偷窥狂）。

i. 其他不当性行为或暴力行为也可能构成性骚扰。

B. 性暴力

性暴力是不当性行为的一部分。性暴力是指违反个人意愿或在个人没有能力给予同意的情况下（例如，由于个人年龄或使用毒品或酒精，或者由于智力或其他残疾使个人没有能力给予同意）实施的身体性行为。许多不同的行为都属于性暴力范畴，包括强奸、性侵犯、性殴打、性虐待和性胁迫。所有此类性暴力行为都是本政策禁止的性别歧视形式。

与性暴力有关的定义可以在此处找到：<https://www.diversity.pitt.edu/>

如果涉及性暴力，则将按照程序 CS 20“不当性行为”附录 B 的规定考虑保密要求。

C. 其他不当性行为

除性骚扰和性暴力外，本政策涵盖的其他不当行为还包括跟踪骚扰和性剥削，以及适用法律禁止的任何其他类似形式的不当行为。相关定义可以在此处找到：<https://www.diversity.pitt.edu/>

D. 涉及受宪法保护的言论或学术场合的不当性行为

当涉及受宪法保护的言论时，本政策仅在与第一修正案一致的范围内适用。本政策不禁止合法的学术活动，例如讲座、课堂辩论、阅读作业、演讲、课程和出版物，涉及与学术主题合理相关的性或性别相关内容。例如，一门关于人类性的课程将涉及性或性别相关内容。但是，在某些情况下，在学术环境中可能会发生不当性行为或性骚扰。例如，如果一名学生因为拒绝用性交换换取更好的成绩而被判不及格，这将不受第一修正案的保护，而且会违反此项政策。

大学学术自由特设委员会关于学术自由的声明可以为确定所涉行为是否与学术主题合理相关提供有用的指导。

五. 涉及权威或权力的关系

当个人在校内处于不平等的权力地位时，就有可能发生利益冲突、偏袒和剥削。为了确保学校的教育和工作环境是建立在相互尊重和信任气氛下的专业关系基础上，学校制定了一项亲密关系政策，即政策 CS 02（原第 07-14-01 号政策）。所有政策和程序都可以在 <https://www.policy.pitt.edu/> 找到。

六. 学校的不当性行为协调责任

第九条民权办公室以及相应的责任中心负责人或指定人员，负责协调学校对本政策界定的禁止行为指控的回应。

有关第九条民权办公室的联系信息，请访问 <https://www.diversity.pitt.edu/civil-rights-title-ix-compliance>。

有关提交不当性行为投诉的指引，请参阅程序 CS 20。

七. 责任员工和保密

一般来说，匹兹堡大学所有员工除非其工作有专业保密要求，否则均为责任员工，例如心理健康顾问、校

医、护士和神职人员。“责任员工”是指实际上或经合理认为有责任举报不当性行为事件或授权帮助解决相关事件的大学员工。

关于保密性，责任员工必须将幸存者所指控的性暴力行为的所有相关详细信息报告给第九条民权办公室，包括幸存者和被指控的施暴者的姓名（若知悉）、证人，以及任何其他相关事实，包括所指控事件的日期、时间和具体位置。

在可能的范围内，向责任员工举报的信息将仅与负责处理学校的举报回应事项的人员分享。未经幸存者同意，责任员工不得与执法部门共享信息，除非受害者也向执法部门报告了事件，或者发生了健康或安全紧急情况。如果责任员工收到不当性行为举报，应告知举报人，自己必须将该事件举报给第九条民权办公室，但第九条民权办公室将在法律允许的范围内对这些信息保密，并确保仅与需要知道的人共享这些信息。

请访问查看有关责任员工的其他信息。

八. 报复

学校禁止报复，且报复将构成单独的纪律处分理由。报复是指由于投诉人、被投诉人或流程相关的任何其他个人举报或参与根据本政策或程序进行的流程，而对其实施的任何不利行为。报复包括被投诉人或投诉人及其他相关人员的行为，包括但不限于熟人、朋友和家庭成员。尽管将对任何参与报复的个人采取独立行动，但投诉人和被投诉人不应鼓励采取此类行动，并且应对他们参与报复的程度承担责任。如果个人认为遭到报复，应联系第九条民权办公室，学校将对投诉进行调查。如果学校确定有证据证明发生了报复行为，则无论潜在的不当性行为投诉的结果如何，都将采取适当的措施。这通常涉及将报复问题转予另一个学校解决程序，除非涉及其他不当性行为。

九. 培训和其他资源

学校的性骚扰及性侵犯应对与教育 (SHARE) 网站上介绍了相关培训和其他资源，网址为 <http://www.share.pitt.edu/>。

匹兹堡大学的所有员工、教师、研究生教学和研究助理、研究助理和博士后都必须在聘用后完成性骚扰预防和应对培训，此后至少每四年参加一次培训。此外，还提供并推荐了额外的培训。有关为教职工和学生提供的教育课程列表，请访问 <http://www.share.pitt.edu/resources/prevention>。

大学资源包括学生性侵犯服务健康中心（Nordenberg Hall, 412-648-7930 或 412-648-7856，下午 5:00 后），教职工生活解决方案 (<http://www.hr.pitt.edu/lifesolutions>)，以及面向所有教职工和学生的第九条民权办公室。有关匹兹堡大学所有校区的大学和社区资源的列表，请参阅第 06-05-01 号不当性行为行为相关程序的附录 A。

十. 本政策变更

本政策及相关程序可能因相关法律、法规和/或判例法的变更而发生变更。当前版本（详见<https://www.policy.pitt.edu/>）始终适用。

十一. 参考

[程序 CS 20（原第 06-05-01 号程序），不当性行为](#)

[政策 CS 27，第九条法案](#)

[程序 CS 27，第九条法案](#)

[政策 CS 02（原第 02-04-03 号政策），员工与学生以及员工之间的双方同意的性关系、浪漫关系和亲密关系](#)

[政策 CS 07（原第 07-01-03 号政策），不歧视、机会均等和平权行动](#)

匹兹堡大学特设学术自由委员会的学术自由声明，<http://www.pitt.edu/~provost/afstatement.html>