



匹兹堡大学

第九条政

策 CS 27

实施主管：	负责参与事务的高级副校长
责任单位：	多元化与包容办公室类
类别：	社区标准
生效日期：	2020年8月14日
状态：	临时政策

一. 目的

2020年5月19日，美国教育部发布了与实施第九条第1款有关的修订法规。匹兹堡大学（以下简称“学校”）有义务遵守这些法规。该项临时政策规定了学校根据修订后的第九条法规对性骚扰的定义和解决方法。

此项临时政策亦有助促进学校致力营造一个无性骚扰等不当性行为的环境，与学校在适用法律项下的义务一致。为了支持这一承诺，学校继续采取措施，提高人们对此类性骚扰的认识，并消除校园内的这种情况。

二. 范围

本政策适用于学校对构成性骚扰（定义见第九条）的指控的管理。不构成性骚扰的指控可能属于另一项学校政策或《学生行为守则》的一部分，包括学校政策 CS 07（原第 07-01-03 号政策），不歧视、机会均等和平权行动或 CS 20（原第 06-05-01 号程序）不当性行为。所有大学教职工和学生以及所有大学校园均受本政策管辖。

¹ 第九条被编入 20 U.S.C. § 1681 等规定中。实施法规已编入 34 C.F.R. 106 等规定中。修订后的法规可在此处找到：

<https://www.federalregister.gov/documents/2020/05/19/2020-10512/nondiscrimination-on-the-basis-of-sex-in-education-programs-or-activities-receiving-federal>

当涉及受宪法保护的言论时，学校将以符合第一修正案的方式实施这项政策。

三. 定义

A. 投诉人：据称是可能构成性骚扰行为受害者的个人。

B. 教育课程或活动：在美国境内，学校对被投诉人和发生性骚扰的环境拥有实质控制权的地点、事件或环境。包括由大学官方认可的学生组织拥有或控制的任何建筑物。

C. 正式投诉：由投诉人提交或由第九条协调员签署的文件，其中指控被投诉人的性骚扰行为，并要求学校调查和/或裁定性骚扰指控。

D. 被投诉人：据举报是可能构成性骚扰行为的肇事者的个人。

E. 性骚扰：在美国境内，在大学教育课程或活动中发生或与之相关且符合以下一项或多项条件的性行为：(1) 学校员工以个人接受不受欢迎的性行为为条件提供学校援助、福利或服务；(2) 由一个理性人判定为严重、普遍和客观上令人不快的不受欢迎行为，以至于实际上剥夺个人平等参与大学教育课程或活动的机会；或(3) 性侵犯、约会暴力、家庭暴力或跟踪骚扰行为。

F. 支持措施（以前称为临时措施）：非纪律性、非惩罚性的个性化服务，旨在恢复或保持参加教育课程或活动的平等机会，在提交正式投诉之前或之后，或者在无正式投诉的情况下，酌情并合理地向投诉人或被投诉人提供平等机会（而不会给对方造成不合理的负担）。

四. 政策

学校致力于维护一个没有性骚扰的社区，如前所述。学校在就业、教育课程或活动中不因性别而歧视个人。性骚扰是一种性别歧视。此类性骚扰违反了本政策，通常还违反了联邦、州或地方法律。此外，大学社区的所有成员都应以不侵犯他人权利的方式行事。

在提出性骚扰指控时，学校将根据随附的程序 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。本政策及其随附程序应作为解决和上诉第九条所述性骚扰投诉的唯一学校内部论坛。

不构成第九条所界定的性骚扰的不当性行为的指控，应受学校政策和程序 CS 20 “不当性行为”的约束，并应进行分析。

不属于第九条界定的性骚扰，也不属于学校政策 CS 20 “不当性行为”规定的任何其他形式的性行为的性别歧视指控，应受到学校政策和程序 CS 07 “不歧视、机会均等和平权行动”或其他适当的政策或程序的约束，并进行分析。

A. 同意

同意指各方自由、积极地做出参与相互接受的性活动的知情决定。同意是通过明确的言语或行动给予的。同意不能仅仅从沉默、被动或缺乏抵抗而推断出来。存在目前或以前的约会、婚姻和/或性关系不足以构成对未来或其他性行为的同意。同意一种类型的性行为并不意味着同意其他类型的性行为。任何一方均可随时撤回同意。

由于酒精、毒品或其他原因处于无意识、睡眠或其他精神或身体上丧失能力者，以及十六(16)岁以下的个人，不能给予同意。不能通过武力、恐吓、威胁、胁迫、隔离或监禁获得同意。在这种条件下达成的协议不构成同意。一个人使用酒精和/或其他药物并不能消除获得同意的责任。

B. 禁止的行为

性骚扰与学校的价值观和原则相悖，学校不会容忍此类行为。此政策禁止在第九条规定的所有形式的性骚扰，包括性侵犯、约会暴力、家庭暴力和跟踪骚扰行为。关于这些形式的禁止行为的进一步信息概述如下。

- i. 性侵犯（定义见 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v)）是未经受害者同意而对其实施的任何性行为或未遂性行为，包括受害者无法给予同意的情况。性行为包括：
 - 强奸：指未经受害者同意，不论程度轻重、以身体任何部位或以任何物体侵入他人阴道或肛门的的行为，或以性器官插入他人口腔的行为。
 - 猥亵：指以获得性愉悦为目的、未经受害者同意接触其身体私密部位的行为，包含受害者由于年龄、暂时或永久的智力缺陷不具备表达同意意思的情况。
 - 乱伦：法律禁止结婚的亲属关系的当事人发生的性交行为。
 - 法定强奸：指与未达性行为同意法定年龄的人发生性交行为。

- ii. 约会暴力（定义见 34 U.S.C. 12291 (a) (10)）是与受害者正处于恋爱或亲密性质社会关系的人犯下的暴力罪行，包括但不限于性暴力或身体虐待或此类虐待威胁。此等关系是否存在取决于举报方的供词，并考量此等关系的持续时长、此等关系的类型、处于此等关系中的双方交往频繁程度。约会暴力不包括家庭暴力定义所涵盖的行为。
- iii. 家庭暴力（定义见 34 U.S.C. 12291 (a) (8)）是指由以下人员犯下的严重或轻微暴力暴力罪行：
- 受害者现任或前任配偶或亲密伴侣；
 - 与受害者共同生育子女的人；以配偶或亲密伴侣身份与受害者同居或曾经同居的人；
 - 根据暴力行为发生地司法辖区的反家庭暴力法律，与受害者的配偶有相似位置的人；
 - 任何对成年或青少年受害者实施暴力行为的人（暴力行为发生地司法辖区的反家庭暴力法律保护受害者不受此人侵害）。
- iv. 跟踪骚扰（定义见 34 U.S.C. 12291 (a) (30)）是指做出一系列直接针对特定个人的行为，致使任何一个理性人对该个人及其他人的安全产生担忧；或承受实质性心理压力。一系列行为指两项及以上行动，包括但不限于实施跟踪骚扰者直接、间接或通过第三方以任何行动、方法、设备或途径跟踪、监控、观察、监视、威胁、联络他人或介入他人资产。理性人指任何处于与受害者类似环境且拥有类似身份，具备理性思维能力的人。实质性心理压力指明显的心理痛苦或苦恼可能但不一定导致受害者需要接受医疗或其他专业治疗或咨询。

C. 协调学校第九条相关工作的责任

多元化与包容办公室（ODI）负责协调学校的职责，包括发布本政策和进行政策教育，对违反本政策的性骚扰举报做出回应，协调学校对举报和适用调查的回应，确定和解决任何行为模式或系统性问题，并按照程序 CS 27 记录所有相关文件。

第九条民权办公室设在多元化与包容办公室内，由第九条协调员管理。第九条协调员的主要职责是管理学校为遵守第九条法案、20 U.S.C. § 1681 等规定所做的努力。这些努力包括：处理违反本政策的所有性别歧视指控（包括性骚扰）、监督学校对所指控的第九条违规行为和其他不当性行为的回应，以及确定和解决任何行为模式或系统性问题。第九条协调员及其指定人员是唯一有权代表学校根据第九条采取纠正措施的大学官员。

D. 责任员工

为支持学校致力于营造一个没有不当性行为（包括性骚扰）的环境的承诺，学校要求所有员工（本政策规定的非常有限的例外情况除外）将此类行为（包括性骚扰）报给给第九条协调员或其指定人员。一般来说，学校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。责任员工是指有责任举报性暴力或其他不当性行为事件的学校员工，或社区成员合理认为有此职责的学校员工。除第九条协调员及其指定人员外，责任员工无权代表学校根据第九条采取纠正措施，但他们必须向第九条民权办公室报告与程序 CS 27 相符的任何不当性行为事件，包括性骚扰。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。

E. 举报和初步审查

本部分概述了个人如何进行性骚扰举报，并制定了与此类举报初步审查相关的程序，以确定学校是否根据本政策或另一项相关的学校政策追究指控。

i. 举报性骚扰

个人可以通过程序 CS 27 中概述的任何通讯方式直接向第九条民权办公室做出性骚扰举报。个人还可以联系第九条办公室，请求采取支持措施、提供更多资源和/或了解有关内部调查过程的更多信息。投诉可以匿名提出，包括通过学校的在线偏见举报系统 <https://www.titleix.pitt.edu/report> 投诉。

个人还可以致电适当的大学校园警察，直接向匹兹堡大学警察举报任何犯罪行为（请参阅第四节）。启动 大学诉讼程序不会排除刑事指控的可能。大学和刑事诉讼程序同时进行的情况并不少见。

尽管可以如上所述，通过程序 CS 27 中概述的渠道来举报不当性行为和歧视（包括性骚扰），并且可以并将在做出此类举报后提供支持性措施，但本政策和程序 CS 27 规定的依据第九条的裁决程序（无论是通过正式程序还是非正式解决程序）要求投诉人或第九条协调员或其指定人员提交正式投诉。该正式投诉必须是一份书面、签字的文件，指控被投诉人的性骚扰行为。如果性骚扰举报是匿名提交的，或者如果举报是由不希望作为投诉人参加本政策和程序 CS 27 允许的任何程序的个人提交的，则仍可通过第九条协调员签署的正式投诉对该举报进行调查和裁定。如本政策及下文所述，此处的要求仅适用于本政策。请参阅其他相关学校政策（包括学校政策 CS 20 “不当性行为” 和学校政策 CS 07 “不歧视、机会均等和平权行动”），以了解这些政策的要求。

在收到不当性行为和歧视（包括性骚扰）举报后，将采取支持性措施。在特殊情况下，如果在进行个性化的安全和风险分析后，学校认定被投诉人对提出性骚扰指控的个人构成直接的身体健康或安全威胁，学校在根据本政策对任何正式投诉作出裁决前，可将被投诉人撤职。在发出紧急撤职通知的情况下，学校将向被投诉人发出通知，并提供机会在撤职后立即对决定提出异议。

ii. 初步调查

当第九条协调员收到任何指控歧视、不当性行为或性骚扰的举报时，将对该举报进行审查，并确定该指控（如果属实）是否构成本政策规定的性骚扰，或者是否构成一项或多项学校政策（包括学校政策 CS 20 “不当性行为” 和学校政策 CS 07 “不歧视、机会均等和平权行动”）规定的任何其他形式的不当性行为或歧视。如果确定举报涉及可能违反学校政策的行为，将根据适当的学校政策和程序进行审查、调查和裁决。

F. 根据第九条对性骚扰正式投诉进行裁决

提交正式投诉后，投诉人和被投诉人都将收到有关指控和对方身份的通知。在根据本政策对正式投诉作出裁决的整个过程中，将平等对待各方。正式投诉的提出和调查并不意味着这些指控属实。在调查和/或裁决之前，学校不会对这些指控做出任何推定。

根据本政策，在做出责任认定之前，被投诉人被假定为不承担任何责任，但投诉人无需承担举证责任，而是由学校进行指控评估和作出裁决。学校将采用优势证据标准，对根据本政策提出的所有正式投诉进行裁决。优势证据意味着所指控的行为很可能发生。

相关事项可通过非正式解决程序或通过正式申诉程序解决，如下所述。无论是通过非正式解决程序还是通过正式申诉程序解决，学校都将公平对待所有各方，并本着诚信善意原则在合理的时间范围内解决问题。注意：在整个过程中延迟或延长时间需要有充分理由。

i. 非正式解决

非正式解决程序为各方解决正式投诉提供了多种选择。此流程是作为参与下文所述的完整正式申诉流程的可选替代方案。非正式解决程序完全是自愿的，目的是让各方灵活地商定处理指控的适当程序。

如果投诉人希望开始非正式解决程序，而被投诉人也同意，则相关事项将通过非正式解决程序解决，详见程序 CS 27。任何一方都可以在对正式上诉进行最终裁决之前，随时选择停止参与非正式解决程序，届时有关事项将在正式申诉程序下处理。在涉及性骚扰指控的情况下，如果投诉人是学校学生，而被投诉人是学校员工，则不得采用非正式解决程序。

ii. 正式申诉程序

如果有关事项进入正式申诉程序，学校将按照程序 CS 27 中概述的程序进行调查和裁决。学校将指派一名调查员，负责调查正式投诉并完成一份调查报告，公正地总结相关证据。届时各方将有机会进行审查并作出书面答复。报告定稿后，将进行现场听证会（无论是现场还是虚拟听证会），由决策者监督，并对被投诉人是否违反本政策并承担相应责任做出决定。程序 CS 27 提供了有关此听证会的详细信息。

只有在完成对所有相关证据的客观评估之后，决策者才能做出决定。将按照程序 CS 27 中规定的程序，通知各方决策者的决定。

iii. 上诉

如果有关事项进入正式申诉程序，一旦确定责任，任何一方均可根据程序 CS 27 中概述的程序对结果提出上诉。注意：对于通过非正式程序作出的最终裁决，不能提出上诉。

iv. 处罚与补救措施

如果发现被投诉人违反本政策须承担责任（无论是通过非正式解决程序还是通过正式申诉程序），则可以根据程序 CS 27 中提供的信息酌情予以处罚。在申诉程序完成之前，包括在适用的情况下，直到对结果提出上诉的时效到期或对任何此类上诉做出决定之前，处罚不会生效。

除了处罚之外，在确定被投诉人违反本政策须承担责任的情况下，可向投诉人提供旨在恢复或保持平等参与教育课程或活动的权利的某些补救措施。

G. 报复

学校严格禁止对根据本政策裁决正式投诉的过程中作为当事方或证人的任何人进行报复。报复包括但不限于，出于干扰第九条或本政策所保障的任何权利或特权的目的是，或者由于个人举报、投诉、作证、协助、以任何方式参与或拒绝参与根据本政策进行的调查、诉讼或听证，代表学校或任何个人恐吓、威胁、胁迫或歧视该个人的任何行为。

大学将调查举报的所有报复行为。指控报复的投诉可以根据程序 CS 27 中的学校申诉程序提出。所有有证据支持的举报，无论性骚扰正式投诉的结果如何，都将根据政策 CS 20 “不当性行为”予以纪律处分和解决。

行使第一修正案所保障的权利并不构成本节禁止的报复。

H. 保密

学校将对投诉人、被投诉人和证人的身份以及根据本政策进行的调查和事项裁决予以保密，但《家庭教育权利和隐私法案》(FERPA) 允许、法律要求或执行第九条法案的情况除外，包括依据本政策进行任何调查、听证或司法程序。

I. 记录保存

学校必须自文件创建之日起至少七 (7) 年内保存与第九条调查有关的记录。必须保存的特定文件包括：调查/裁定、录音/笔录、处罚、补救措施、上诉、非正式解决程序、培训材料和支持性措施。此类文件将由多元化与包容办公室保存。

J. 教育和培训

学校的所有员工、教师、研究生教学和研究助理、官员、教员管理人员、职工管理人员、研究助理以及博士后学者和同仁均须在聘用后完成歧视和骚扰预防和应对培训，此后至少每四年参加一次培训。所有涉及处理和/或解决第九条违规行为举报的工作人员（顾问除外）需要完成至少 8 个小时的培训。

此外，多元化与包容办公室将向大学社区的所有成员（包括教师、员工和学生）提供与本政策相关的其他培训和教育资源，包括例子和常见问题。此培训的重点是提高人们对政策的认识，了解性骚扰的定义、学校员工中谁是责任员工以及举报违反政策行为的不同手段。

多元化与包容办公室提供的培训可在以下网站找到：

<https://www.diversity.pitt.edu/education/odi-offered-trainings>。

五. 管理与责任

A. 决策者：负责（1）进行正式申诉程序的现场听证会，包括执行礼仪规则，允许当事人和证人进行相关的交叉质询，就问题和证据作出相关决定，并在必要时直接向当事人和证人提出问题，以及（2）确定责任并酌情采取处罚措施，并在书面报告中总结过程和调查结果，所有这些均与程序 CS 27 中概述的程序一致。

B. 调查员：负责通过正式申诉程序调查正式投诉，并完成调查报告，公正地总结相关证据，所有这些均与程序 CS 27 中概述的程序一致。

C. 多元化与包容办公室：负责协调学校的职责，包括发布本政策和进行政策教育，对违反本政策的性骚扰举报做出回应，协调学校对举报和适用调查的回应，确定和解决任何行为模式或系统性问题，并按照程序 CS 27 记录所有相关文件。

D. 第九条协调员：作为学校员工，负责协调学校为遵守第九条法案、20 U.S.C. § 1681 等规定所做的努力，包括处理违反本政策的所有性别歧视指控、监督学校对所指控的第九条违规行为的回应，以及确定和解决任何行为模式或系统性问题。

六. 联系信息/公共访问权限

本政策根据社区标准发布在政策制定和管理办公室网站：<https://policy.pitt.edu/>。

学校鼓励大学社区成员联系多元化与包容办公室寻求帮助，了解他们在遵守本政策方面的义务。可拨打电话 (412) 648-7860 或发送电子邮件至 diversity@pitt.edu 与多元化与包容办公室联系。

有关多元化与包容办公室的更多信息，请访问：<http://www.diversity.pitt.edu/>。

地区校区第九条联络人

布拉德福德校区：814-362-7513

格林斯堡校区：724-836-9902

约翰斯敦校区：814-269-7991

泰特斯维尔校区：814-827-4474

匹兹堡大学校园警察电话：

布拉德福德校区：814-368-3211

格林斯堡校区：724-836-9865

约翰斯敦校区：814-269-7005

匹兹堡校区：412-624-2121

泰特斯维尔校区：814-827-4488

有关如何根据本政策提出投诉的信息，请参阅程序 CS 27。

七. 相关部门

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

[学校政策 CS 20 \(原第 06-05-01 号政策\)](#)，不当性行为

[学校程序 CS 27, 第九条法案](#)