

威大-麦迪逊分校营造和维护一个安全的学习和工作环境的指南：责任、资源和举报的义务- 2018 年秋季

威斯康星大学-麦迪逊分校的每位教师和职员都肩负着营造一个安全的学习和工作环境以及积极向上的校园氛围的责任。为此，我们需要学习联邦和我州在安全和歧视方面赋予我们的义务和提供的保护，怎样履行举报的义务以及相应的校园资源以解决安全问题并为那些遭遇了不安全或歧视行为的人提供支持。

这份指南在如何举报和应对**犯罪行为**（包括性侵犯、性暴力以及虐待和忽视儿童）和**非犯罪行为**（包括对受保护群体的歧视、性骚扰以及员工与学生或与其他员工之间自愿发生的亲密关系）方面为您提供了有用的信息。此份指南也介绍了员工必须参加的培训以及其它相关的我校和社区资源。

犯罪行为

您曾经看到过可能被定性为犯罪行为的事件或收到过这类事件的报告吗？

威大-麦迪逊分校呼吁我们社区遭遇了任何犯罪行为的受害者立即向 [UW-Madison Police Department](#)（威大-麦迪逊分校警务室）或 [Madison Police Department](#)（麦迪逊市警察局）报案。

此外，[Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act](#)（《珍妮克莱瑞校园安全政策披露和校园犯罪统计法》），也被称为 [Clery Act](#)（《克莱瑞法》），要求我们向校园 [Clery Director](#)（《克莱瑞法》项目主任）报告那些发生在某些区域的特定犯罪事件，并将其发布在 [Annual Security Report and Annual Fire Safety Report](#)（年度安全防范和消防安全报告）。

[Clery](#) 覆盖的犯罪种类包括**一般的犯罪、性犯罪、家庭暴力、恋爱暴力、跟踪纠缠和仇恨犯罪**。如果它们发生在 [Clery Act](#) 界定的地理区域，就需要举报。

根据 [Clery Act](#)，某些职员、教师和学生雇员，包括任何和学生一起外出的员工有强制性的举报义务。这些被称为“[Campus Security Authorities](#)”CSAs（校园安保人员）的人员**必须要**向特定的校办公室转交犯罪数据报告。CSA 报告不要求记录涉及犯罪的人员姓名。[Clery](#) 犯罪报告需在线填写 [Campus Incident Reporting Form](#)（校园事件报告表）。

所有员工的 注意事项

在任何情况下，如果您目睹或遭遇了对您自己或我们社区任何成员的生命安全造成威胁的行为，请拨打 911。

威大-麦迪逊分校呼吁我们社区遭遇了任何犯罪行为的受害者向 [UW-Madison Police Department](#)（威大-麦迪逊分校警务室）或 [Madison Police Department](#)（麦迪逊市警察局）报案。

UWPD 发布 [Daily Crime Log](#)（每日犯罪记录）和 [Annual Security and Fire Safety Report](#)（年度安全防范和消防报告）。

根据 [Clery Act](#)（《克莱瑞法》），被指定为 [Campus Security Authorities \(CSA\)](#)（校园安保人员）的员工有强制性举报义务。

[看看您是否属于 CSA](#)，这些人员肩负着这些举报的义务。

如果您不确定自己是否属于 CSA，请咨询 *Clery Program Director*（《克莱瑞法》项目主任）Jaimee Gilford。

有关 CSA 的培训

所有 CSAs（校园安保人员）必须参加[年度培训](#)。若您需要与学生一起外出，还必须参加[额外的培训](#)。

有关 CSA 的资源和更多信息

[UWPD 的网站](#)上提供了有关威大-麦迪逊分校 *Clery* 项目的更多信息，包括为我们的 *Campus Security Authorities/CSA*（校园保安人员）提供的资源以及有关他们的信息，*Clery* 方面的一些政策，[以及遭遇了性侵犯、家庭暴力、恋爱暴力和跟踪纠缠的受害人可获得的资源](#)、不同的举报途径和权利。

Clery Director（主任）Jaimee Gilford 的联系方式：（608）286-9871 或（608）250-9638，jaimee.gilford@wisc.edu

犯罪行为是否有性侵犯的嫌疑？

任何威大-麦迪逊分校员工如果收到了威大-麦迪逊分校的在校学生遭到[性侵犯](#)的第一手报告，**必须报告**给我校的 *Dean of Students*（学生处主任）。

请填写 [Campus Incident Reporting Form（校园事件报告表）](#) 举报性侵犯。若无法填写该电子版的表格，举报者应联系 *Title IX Coordinator*（的《教育法修正案》第九条协调员）Lauren Hasselbacher，titleIX_coordinator@wisc.edu 或 lauren.hasselbacher@wisc.edu 或电话（608）890-3788，或者联系 *Division of Student Life*（学生生活部）下属的 [UW-Madison Dean of Students office（威大-麦迪逊分校学生处主任办公室）](#)。

有关 CSA 的资源和信息

- [Reporting Allegations of Sexual Assault（报告性侵犯的指控）](#)
- [University Health Services resources（校卫生服务中心的资源）](#) 为那些对性侵犯、恋爱或家庭暴力以及跟踪纠缠有疑问的个人提供有用的信息。
- [UHS Victim Services](#) 为遭遇了性侵犯、性暴力、恋爱暴力、家庭暴力和/或跟踪纠缠的学生受害者提供保密性的支持服务。
- [Information for Faculty, Staff, and TAs: Sexual Assault, Dating Violence, and Stalking（《针对教师、职员和助教的指南：性侵犯、恋爱暴力和跟踪纠缠》）](#) – 这本资源指南说明了在一个学生向您透露其遭遇后您应采取的步骤
- [对学生受害者/投诉者提供的情感、医疗、法律和校园支持](#)

回应性侵犯等犯罪事件

依据 [Chapter 36.11 \(22\), Wisconsin Statutes（威斯康星法令）](#)，任何威大-麦迪逊分校员工如果收到了威大-麦迪逊分校的在校学生遭到性侵犯的第一手报告，必须报告给 *Dean of Students Office*（学生处主任办公室）。

在收到性骚扰或性暴力的报告后，您首先要做的是[支持他们](#)讲述他们的遭遇。

为了填写 [Campus Incident Reporting Form（校园事件报告表）](#)，我们不期望而且您也不应该去调查或是详细打听事件的经过。您只需要填写那些提供给您的信息。

报告表上提供的信息不会导致警察的调查。

应对虐待或忽视儿童的事件

性侵犯是否涉及了未成年儿童？

所有威斯康星大学系统的员工都被视为 [Governor's Executive Order 54](#)（州长的第 54 号执行命令）所要求的强制性举报者。如果在职期间发生以下情况，就必须报告虐待或忽视儿童事件：

- 目睹了虐待或忽视儿童的事件或隐患，或者
- 听说了虐待或忽视儿童的事件或隐患，并且该员工有充分的理由认为虐待或忽视儿童事件已经发生或将要发生。

在威大-麦迪逊分校服务期间与儿童有频繁接触的志愿者和合同工也必须遵循和威大-麦迪逊分校员工一样的举报程序。

此类事件要向 [UW-Madison Police Department](#)（威大-麦迪逊分校警务室）（608）264-2677、本地其它执法部门或本地儿童保护服务机构举报。另外，如果虐待或忽视儿童的事件或者隐患的指控涉及威大-麦迪逊分校的员工或其他人员（例如学生、志愿者等），或者虐待或忽视儿童的事件或隐患是在威大校园或威大-麦迪逊分校承办的活动中发生，举报人必须在向执法部门或儿童保护机构报告之后立即向我校报告。

在办公时间内应向 [Office for Equity and Diversity](#)（平等及多元化办公室）进行校内报告（608）263-2378。在下班时间请向 [UW-Madison Police Department](#)（威大-麦迪逊分校警务室）进行校外报告（608）264-2677。

为强制性举报者提供的培训

为那些 [EO54](#)（第 54 号行政命令）指定的强制性举报者提供的在线培训的重点是如何识别虐待和忽视儿童以及举报义务。所有员工都是强制性举报者，因此我们希望您能完成培训以了解 [EO54](#)（第 54 号行政命令）所规定的举报义务。

有关这个举报义务的其他培训，请联系 [Office for Equity and Diversity](#)（平等及多元化办公室）的 Kathryn (Kate) O'Connor，（608）263-2378 或 [WTRS](#)（威斯康星州电信中转服务）：711。

有关强制性举报者的资源和更多信息

- [Mandatory Child Abuse Reporting Guidelines for UW-Madison Employees](#)（针对威大-麦迪逊员工的强制性举报虐待儿童指南）
- [The University of Wisconsin-Madison Policy on Mandatory Reporting of Child Abuse and Neglect](#)（威斯康星大学-麦迪逊分校强制性举报虐待和忽视儿童的政策）
- [Child Abuse and Neglect Resources](#)（虐待和忽视儿童方面的资源）（包括英文、中文、苗语、西班牙语和藏语手册）
- 紧急电话：911

根据 [Executive Order 54](#)（第 54 号执行命令），在任何疑似虐待或忽视儿童的事件发生时，所有威大-麦迪逊分校的员工都有义务向一个或多个机构进行举报。

完成[在线 EO 54（第 54 号执行命令）培训](#)以了解如何识别虐待或忽视儿童事件以及您的举报义务。

- *University of Wisconsin–Madison Police Department*（威斯康星大学-麦迪逊分校警务室）：（608）264-COPS 或（608）264-2677
- *Dane County Child Protective Services*（戴恩县儿童保护服务中心）：（608）261-KIDS 或（608）261-5437
- *Madison Police Department*（麦迪逊市警察局）：（608）266-4275
- *Wisconsin Telecommunications Relay System (WTRS)*（威斯康星州电信中转服务）：使用威斯康星州的任何一部电话拨打 711 或拨打适当的 WTRS 免费电话。

歧视行为

包括性骚扰和性暴力在内的歧视行为严重降低了威大-麦迪逊分校的工作和教育质量。这些行为违反了法律和我校的政策、破坏了个人和工作关系、给职业和经济造成不利因素，同时导致我校承担法律责任、失去联邦的科研资金及其它财政后果。

威大-麦迪逊分校致力于为所有校内成员提供平等的机会和权利，并遵守所有相关的联邦和我州法律法规以及威斯康星大学系统和我校严禁歧视的政策和程序。这包括但不限于：

- *Civil Rights Act of 1964*（1964 年《民权法案》）第六条和第七条禁止基于种族、肤色、宗教、性别或原国籍的歧视，以及 s. 36.12 威斯康星州法令规定“任何学生不得因其种族、肤色、信仰、宗教、性别、原国籍、残疾、血统、年龄、性取向、怀孕、婚姻或育儿状况被拒绝参加、参与或受益于系统或下属机构的任何服务、项目、课程、设施或在其中受到歧视”；
- *Title IX of the Education Amendments of 1972*（1972 年《教育法修正案》第九条）禁止基于性别的歧视；
- *Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973*（1973 年《康复法》第 504 条）及 *Americans with Disabilities Act of 1990*（1990 年《美国残疾人法案》）禁止基于残疾的歧视；以及
- *Age Discrimination Act of 1975*（1975 年《年龄歧视法》）禁止基于年龄的歧视。

报复

任何学生、员工或参加我校项目和活动的个人不应因反对歧视、投诉歧视或参与某个歧视指控的调查过程而遭到报复。

投诉歧视的程序

有关歧视行为的问题可以通过一种或多种方式解决。取决于问题的性质，采取不同的解决方式可能是可取的。员工可以利用本地资源包括您的主管、所在部门的人力资源代表，*Office for Equity and Diversity*（平等及多元化办公室）、*Ombuds Office*（办公室）或 *Employee Assistance Office*（员工援助办公室）。

歧视行为及保护

威大-麦迪逊分校在教育或就业的运营、项目或活动中不会发生基于各种受保护状态的歧视。

我们每个人都有责任不歧视、不骚扰他人或对他人使用暴力，并在目睹或获知此类行为发生时采取相应的行动。

Office of Compliance（合规办公室）正式调查歧视方面的指控，包括性骚扰和性侵犯方面的指控。

严禁那些参与我校项目或活动的人员因反对歧视、投诉歧视或参与对某个歧视指控的调查过程而遭到报复。

指控其他学生有歧视行为的学生应向 *Dean of Students Office*（学生处主任办公室）反映以解决此类问题。如果出现的问题和实习生的工作有关，他们也可以寻求 *Ombuds Office*（办公室）的帮助。

员工、学生和我校的访客也可以向 *Office of Compliance*（合规管理办公室）提出正式歧视指控，或向 *Title IX Coordinator*（《教育法修正案》第九条协调员）投诉性别歧视。

遵守 *Title IX*（《教育法修正案》第九条）

Title IX of the Education Amendments of 1972（1972年《教育法修正案》第九条）禁止任何接受联邦资助的教育项目或活动中出现包括性骚扰和性暴力在内的性别歧视。因此，威大-麦迪逊分校必须遵守 *Title IX*（《教育法修正案》第九条）的规定，并在获知骚扰或暴力情况发生后立即采取有效行动。

在得知违反了 *Title IX*（《教育法修正案》第九条）的行为发生时，威大-麦迪逊分校必须：

- 制止该行为；
- 防止该行为再次发生；以及
- 减轻幸存者/受害者遭受的伤害。

保密性资源

遭遇了性骚扰或性暴力的个人可以利用校内的任一个保密性资源。我校为学生提供的保密性资源包括 *UHS Survivor Services*（校卫生服务中心受害者服务）和 *UHS Mental Health Services*（心理健康服务）。为员工的提供的保密性资源包括 *Employee Assistance Office*（员工援助办公室）和 *Ombuds Office*（办公室）。*Ombuds Office* 也为学生提供服务。这些办公室提供多种不同的支持服务。作为保密性的资源，这些办公室仅向 *Title IX Coordinator*（《教育法修正案》第九条协调员）上报关于此类报告的数据信息（不透露个人信息）。

举报途径和义务

遭遇了性骚扰或性暴力的个人也可以选择向指定的办公室进行报告。这些办公室包括 *Dean of Students Office*（学生）、*Office of Workforce Relations*（员工）或 *Title IX Coordinator*（《教育法修正案》第九条协调员）。此外，也可向任何我校的 *Deputy Title IX Coordinators*（《教育法修正案》第九条代理协调员）进行报告。

TITLE IX（《教育法修正案》第九条） 注意事项

Title IX 指定的“负有责任的员工”必须要向 *Title IX Coordinator* 报告那些不正当行为。

依据威大-麦迪逊分校的政策，这些员工包括：

- 所有任期有限的员工包括校长、教务长、副校长、副教务长、院长和主任
- 系主任
- 人力资源代表
- 学术系部的行政人员
- 主教练、教练助理及体育部各级主任
- 威大警务室
- 校住宿部（*University Housing*）的主管和领导、学生主管、楼层管理员（*House Fellows*）及住户管理员（*Resident Managers*）
- 经常接触学生或为学生和学生团体提供服务的职员
- *Title IX* 协调员和代理协调员
- 我校的申诉调查员
- 听证员（*Hearing Officers*）、陪审团成员和做处罚决定的人员，包括在上诉不当性行为的过程中进行听证的人员

负有责任的员工的举报义务

Title IX（《教育法修正案》第九条）要求指定某些大学员工为肩负 *Title IX* 举报义务的“*Responsible Employees/RE*（负有责任的员工）”。

[威大-麦迪逊分校针对性骚扰和性暴力的政策](#)指定了那些负有 *Title IX* 责任的员工。他们有责任向 *Title IX Coordinator*（《教育法修正案》第九条协调员）报告任何他们收到的有关已经发生或正在发生的违反该项政策的有关信息。他们不允许为这些信息保密。这些员工必须：

1. 熟悉性骚扰和性暴力的定义；
2. 熟悉威大-麦迪逊分校的政策及其它相关的政策；
3. 熟悉我校和社区的保密性资源以及其它资源，从而向举报人进行推荐；
4. 熟悉在收到有关潜在的性骚扰或性暴力行为的信息后向 *Title IX Coordinator*（《教育法修正案》第九条协调员）进行报告的义务，并做好准备向任何考虑将此类信息举报给他们的人说明此项义务。

肩负 *Title IX* 举报义务的“*Responsible Employees*”需要[每年参加一次培训](#)，以达到要求。

员工培训

威大-麦迪逊分校员工必须完成“[Preventing Sexual Harassment and Sexual Violence](#)（预防性骚扰和性暴力）”的培训。员工每三（3）年必须完成一次培训。完成此项培训符合[威大-麦迪逊分校针对性骚扰和性暴力的政策](#)所规定的合规义务。

学生雇员不需要参加“[Preventing Sexual Harassment and Sexual Violence](#)（防止性骚扰和性暴力）”培训。[本科生](#)和[研究生](#)有相应的必须参加的这方面培训。

为员工提供的资源和信息

1. *Title IX*（《教育法修正案》第九条）联系信息及资源
2. 将性侵犯、恋爱/家庭暴力和跟踪纠缠的指控报告给：
Title IX Coordinator（协调员）（任何人）
Office of Workforce Relations（劳动关系办公室）（员工）
Dean of Students Office（学生处主任办公室）（学生）
3. 我校保密性的资源包括 *University Health Services*（校卫生服务中心）、*Employee Assistance Office*（员工援助办公室）、*Ombuds Office*（办公室）以及 *McBurney Disability Resource Center*（残障资源中心）（学生）。
4. 我们有电子版的《性骚扰：如何定义和应对这个社区问题》的手册。*Title IX Coordinator*（《教育法修正案》第九条协调员）、平等及多元化办公室及 *Office of the Provost*（教务长办公室）提供其纸质版。

TITLE IX（《教育法修正案》第九条） 注意事项

所有威大-麦迪逊分校的员工都必须参加预防性骚扰和性暴力的培训。此处是[“预防性骚扰和性暴力”](#)的在线培训。该培训重点介绍如何识别、预防和回应职场中发生的性骚扰和性暴力。

以下办公室配有 *Title IX* 代理协调员：

- Office of Compliance
- Office of Student Conduct and Community Standards
- Dean of Students Office
- UW-Madison Police Department
- Office of Workforce Relations
- Office for Equity and Diversity
- Division of Intercollegiate Athletics
- Division of University Housing
-

5. *Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy & Campus Crime Statistics Act (Clery Act)* (《珍妮克莱瑞校园安全政策披露和校园犯罪统计法》)
6. *UW-Madison Police Department* (威大-麦迪逊分校警务室)

如果我和威大-麦迪逊分校的员工或学生发生双方自愿的亲密关系，我有哪些责任？

我校假定如果存在汇报或评估关系的双方发生了自愿的恋爱和/或性关系，这将影响客观评判的能力。存在汇报或评估关系的双方的权利几乎总有差别，这不仅降低了客观性，引起利益冲突，还影响了对自愿性的理解。

校董会 14-8 政策**禁止教师和正在选修其课程的学生或是该教师合理地判断某学生以后很有可能选修其课程的学生开始发生亲密关系**。另外，如果双方自愿发生的亲密关系已经存在，或是如果某员工不是教师，但是仍然有监管、指导、评估或其它权利或能影响到学生，则需遵守特定进行报告的要求。另外如果在一名员工和另一名员工之间存在双方自愿的亲密关系，而其中一名员工有监管、指导、评估或其它权利或能影响到另一名员工，或是其中一名员工合理地判断之间将会而其中一名员工有监管、指导、评估或其它权利或能影响到另一名员工时，也需要则需遵守特定进行报告的要求。

一般情况下，我们强烈反对有教学任务的教师和学术类职员和本科生发生这类关系。

报告这类亲密关系

我校规定权利较大或地位较高的一方必须向其主管汇报这种关系，如果隐瞒不报，后果自负。主管有责任做出妥善安排，以消除或减少冲突，防止对我校或亲密关系双方中任何一方造成不利后果。主管可以咨询我校多个部门了解自己应承担的责任。

有关这类亲密关系的培训

所有员工必须完成的“[Preventing Sexual Harassment and Sexual Violence \(防止性骚扰和性暴力\)](#)”培训中包括了关于双方自愿发生亲密关系的信息。可以向 [Office for Equity and Diversity \(平等及多元化办公室\)](#) 或 [Office of Compliance \(合规办公室\)](#) 申请额外的面对面的培训。

有关这类亲密关系的资源

[University of Wisconsin System Board of Regents Policy 14-8 on Consensual Relationships \(威斯康星大学系统校董会 14-8 就双方自愿发生亲密关系的政策\)](#)

双方自愿的亲密关系

禁止教师和正在选修其课程的学生或是该教师合理地判断某学生以后很有可能选修其课程的学生开始发生亲密关系。

发生[双方自愿亲密关系](#)，存在有利益冲突或权利不等的员工必须向领导汇报这种关系。

主管有责任做出妥善安排，以消除或减少冲突，防止对我校或亲密关系双方中任何一方造成不利后果。

主管可以咨询我校多个部门了解自己应承担的责任。