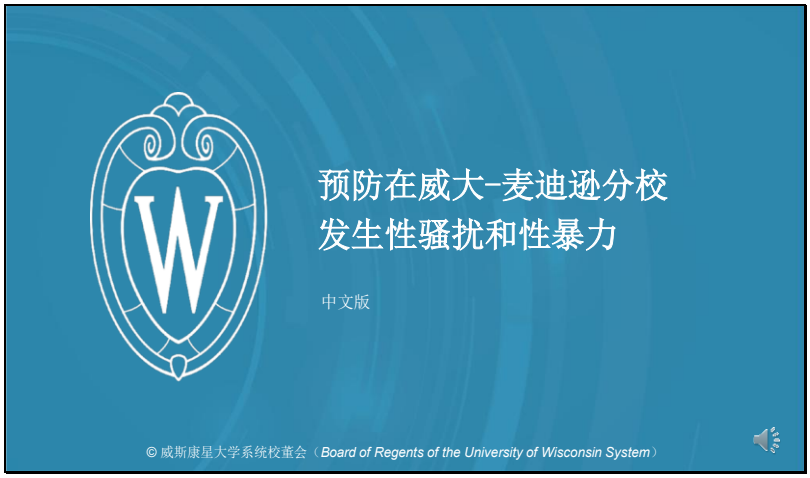
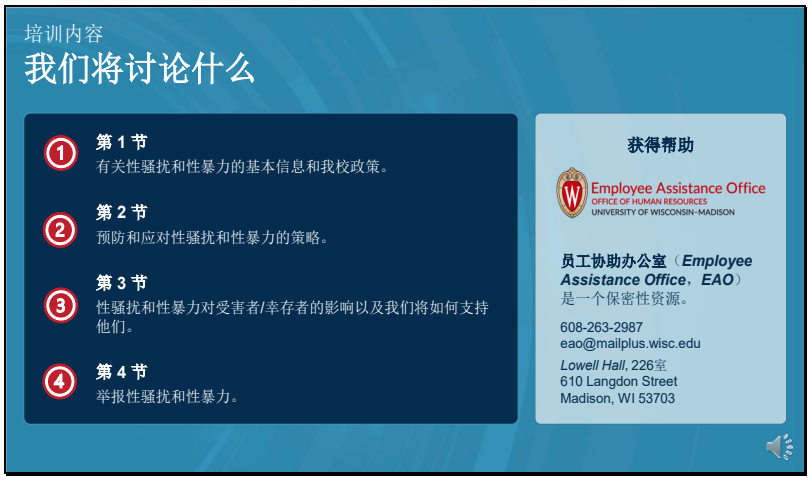
预防在威大-麦迪逊分校发生性骚扰和性暴力



欢迎参加威大-麦迪逊分校为员工提供的预防性骚扰和性暴力培训项目。任何威大-麦迪逊分校成员都不应遭受骚扰、暴力或虐待。我们每个人都可以为创建一个更安全、更公平的社区和工作环境做一份贡献。



这个培训项目将为您提供有关性骚扰和性暴力的基本信息。我们也会讨论我校的政策以及您可以阻止这些行为的不同方式。另外，我们也将说明如何举报和获得支持。



如果培训内容对您的情感造成的影响太大，以至于难以完成培训，请联系员工协助办公室（*Employee Assistance Office*， *EAO*）。这是一个保密性资源，您可以向他们咨询如何以别的方式完成这个培训。



在这个培训里，我们将讲到一些您可能不太熟悉的术语。

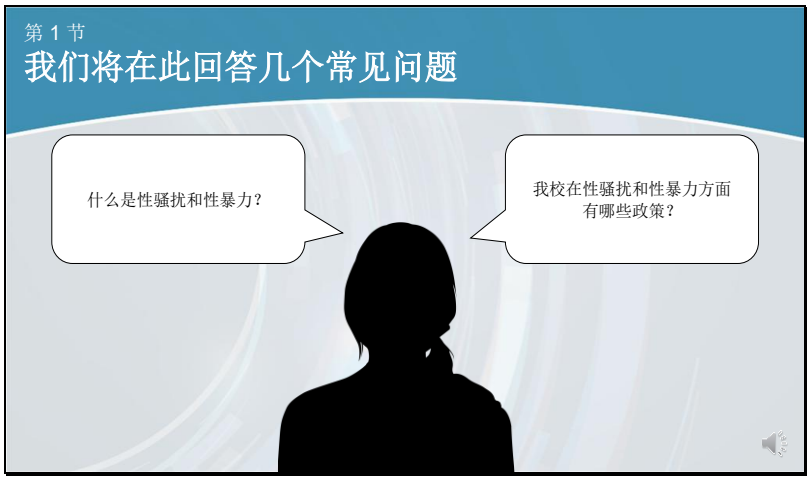
性骚扰（*Sexual Harassment*）和性暴力（*Sexual Violence*）：
我们将讨论性骚扰。性骚扰包括非对方所愿或是不当的性言论或身体挑逗行为。联邦法律、我州法律和威大-麦迪逊分校政策都禁止性骚扰。

我们还将讨论性暴力。性暴力包括性侵犯、约会暴力、家庭暴力、跟踪纠缠和性剥削等行为。威大-麦迪逊分校禁止性暴力。

“受害者（*Victim*）”、“幸存者（ *Survivor*）”或“投诉人（ *Complainant*）”

我们将使用不同的词语来描述遭遇性骚扰或性暴力的人，例如“受害者”、“幸存者”或“投诉人”。

“被告（*Accused*）”、“被指控者（*Alleged*）”或“被诉人（*Respondent*）”
我们也将使用不同的词语来描述被指控实施性骚扰或性暴力的人，例如“被告”、“被指控者”或“被诉人”。



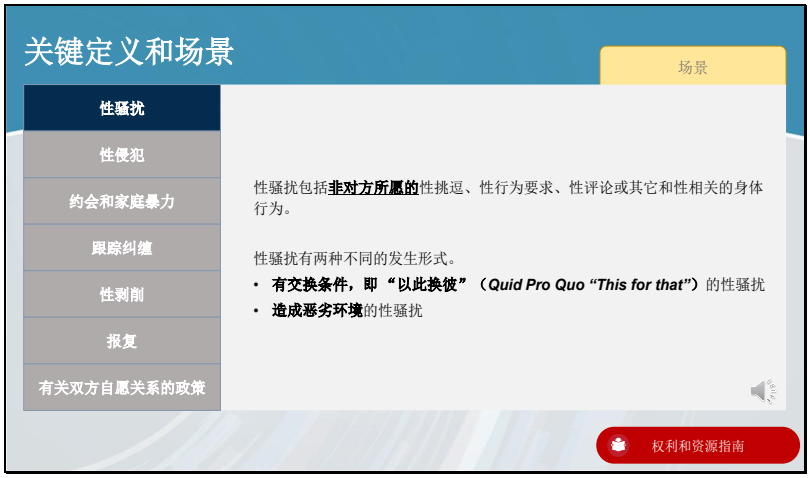
我们将在第一节里回答几个常见问题，例如“什么是性骚扰和性暴力？和“我校在性骚扰和性暴力方面有哪些政策？”



我们将先给出性骚扰、性侵犯、约会和家庭暴力、跟踪纠缠、性剥削和报复的定义，然后再说明我校有关在工作场所存在双方自愿关系的政策。

我们在给出每个定义后，还会通过假设的场景进行举例说明。这些场景将帮助您理解这些术语的含义，并帮助您识别这些行为，无论它们是发生在我们校园还是其它地方。但是，请记住，我校只能处理那些与我校工作场所、教育项目和活动有关的

行为或是与我校赞助的其它活动有关的行为。



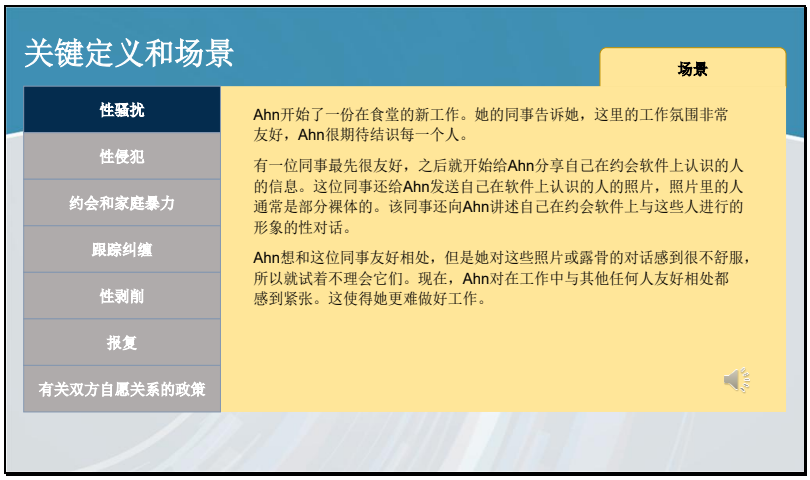
性骚扰包括非对方所愿的性挑逗、性行为要求、性评论或其它和性相关的身体行为。

有交换条件（“以此换彼”）的性骚扰指的是某人是屈从还是拒绝性行为的要求将影响到他的就业或学术生涯的行为。

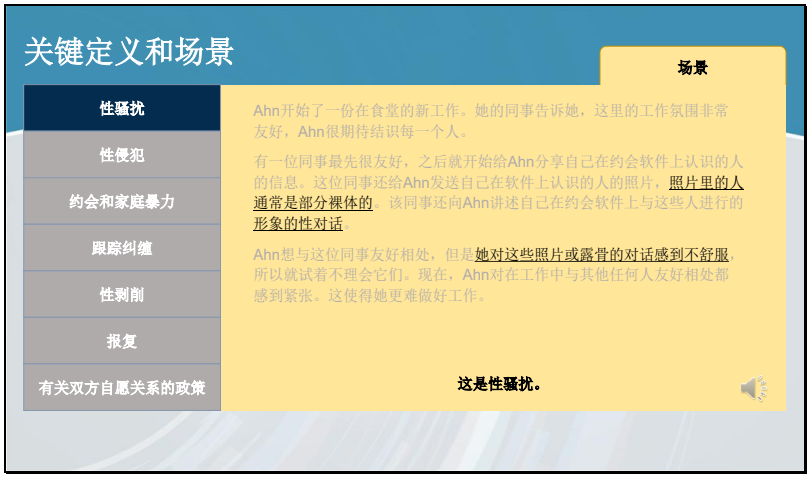
造成恶劣环境的性骚扰是指阻止某人在学习或工作环境中享有平等机会的行为，或者是干扰某人工作或学术生涯的行为。

这些行为都是非法且不可接受的。

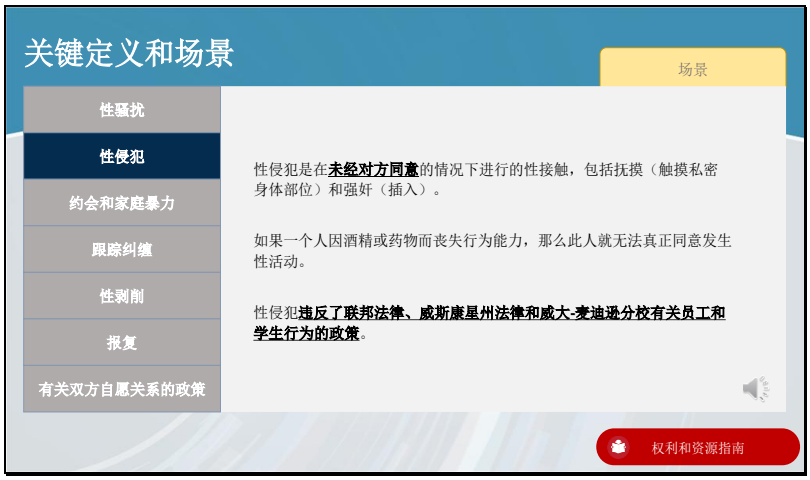
请注意，当事人双方权力或地位的差异（例如主管/员工、教师/学生或治疗师/客户）可能是发生性骚扰的重要因素。



(场景)
Ahn开始了一份在食堂的新工作。她的同事告诉她，这里的工作氛围非常友好，Ahn很期待结识每一个人。有一位同事最先很友好，之后就开始给Ahn分享自己在约会软件上认识的人的信息。这位同事还给Ahn发送自己在软件上认识的人的照片，照片里的人通常是部分裸体的。该同事还向Ahn讲述自己在约会软件上与这些人进行的形象的性对话。 Ahn想和这位同事友好相处，但是她对这些照片或露骨的对话感到很不舒服，所以就试着不理会它们。现在，Ahn对在工作中与其他任何人友好相处都感到紧张。这使得她更难做好工作。

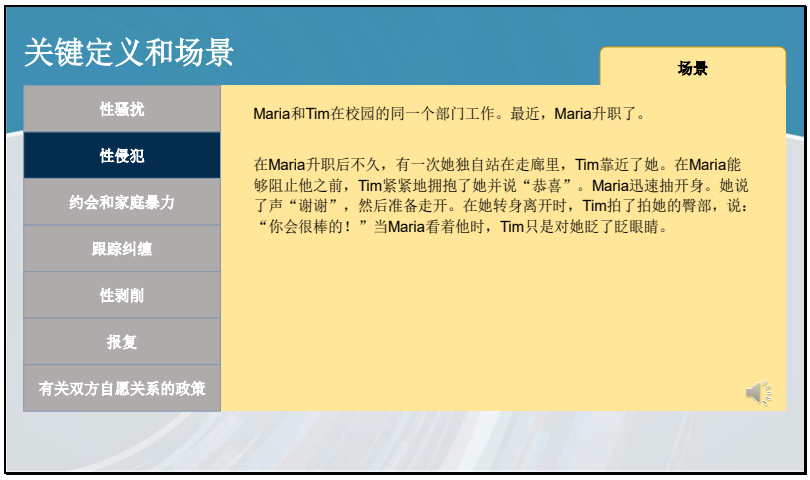


Ahn的同事在工作场所很不恰当地给她分享和性有关的信息和照片。这让Ahn很不舒服。所以，Ahn也不想与其他同事交流。另外，她也不能好好工作。这是性骚扰。



性侵犯指在未经对方同意的情况下触摸私密身体部位。这里的同意是指一个有能力表达知情同意的人自愿通过言辞或明确的行动明显表明同意性接触。

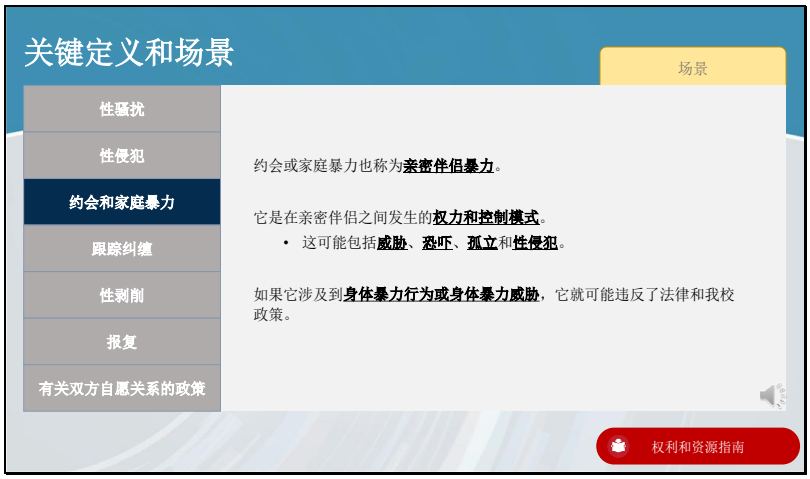
性侵犯违反了联邦法律、威斯康星州法律和威大-麦迪逊分校有关员工和学生行为的政策。



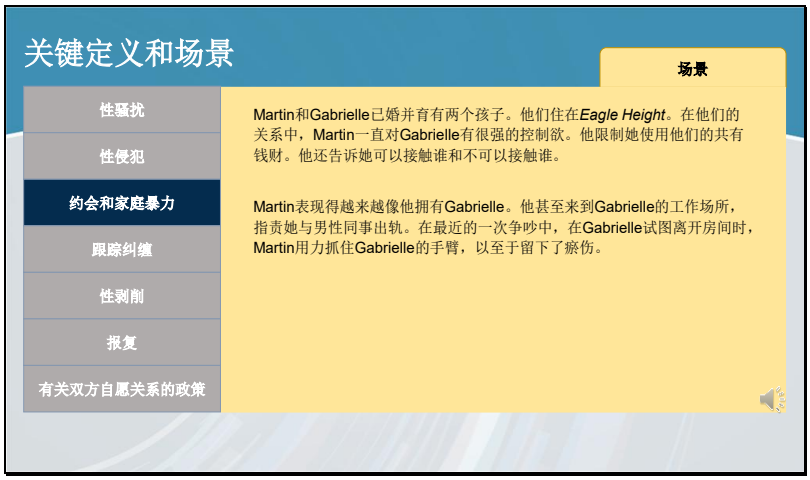
（场景）
Maria和Tim在校园的同一个部门工作。最近，Maria升职了。 在Maria升职后不久，有一次她独自站在走廊里，Tim靠近了她。在Maria能够阻止他之前，Tim紧紧地拥抱了她并说“恭喜”。Maria迅速抽开身。她说了声“谢谢”，然后准备走开。在她转身离开时，Tim拍了拍她的臀部，说：“你会很棒的！” 当Maria看着他时，Tim只是对她眨了眨眼睛。



任何未经对方同意的性接触都是性侵犯。这也包括隔着衣服的性接触。Tim在触摸Maria的私密身体部位之前没有得到她的同意。这是性侵犯。



约会或家庭暴力也称为亲密伴侣暴力。“亲密伴侣”指的是在现在或过去有浪漫或性关系的伴侣或配偶。约会或家庭暴力通常是在亲密伴侣之间发生的权力和控制模式。虐待关系可能包括威胁、恐吓、孤立和性侵犯。如果约会和家庭暴力涉及到暴力行为或暴力威胁，它就可能违反了法律和我校政策。

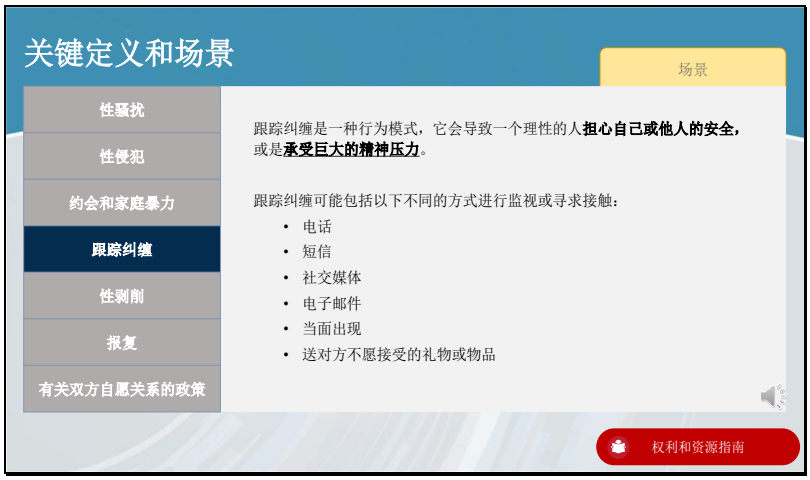


（场景）

Martin和Gabrielle已婚并育有两个孩子。他们住在*Eagle Height*。在他们的关系中，Martin一直对Gabrielle有很强的控制欲。他限制她使用他们的共有钱财。他还告诉她可以接触谁和不可以接触谁。 Martin表现得越来越像他拥有Gabrielle。他甚至来到Gabrielle的工作场所，指责她与男性同事出轨。在最近的一次争吵中，在Gabrielle试图离开房间时，Martin用力抓住Gabrielle的手臂，以至于留下了瘀伤。



Martin通过限制Gabrielle使用他们的共有钱财、决定她可以和谁接触或是她能做什么来控制她，并且扰乱她的工作。他还使用威胁和身体暴力来控制Gabrielle。这是家庭暴力。



跟踪纠缠是一种行为模式，它会导致一个理性的人担心自己或他人的安全，或是承受巨大的精神压力。跟踪纠缠可能包括一个人通过电话、短信、社交媒体、电子邮件、当面出现或通过第三方跟踪、追踪或试图接触另一个人的情况。

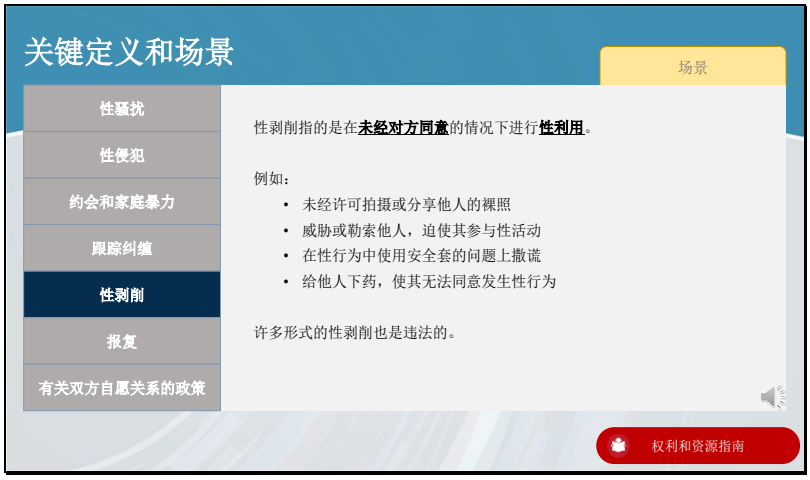


（场景）

Ana在*Union South*的一家餐厅工作。一个名叫Jeff的顾客开始每天都来餐厅。他试图在Ana工作时与她交谈。Jeff 还在 Facebook 上找到Ana并开始联系她，问她在空闲时间喜欢做什么。Ana没有理会Facebook 的留言。她还试图减少在工作中与Jeff谈话。于是Jeff就让Ana的同事把他写的便条带给她。他甚至还给她留了一份礼物。有一天，Jeff在餐厅外等到Ana下班。他还坚持要陪Ana走到她停车的地方。Ana很害怕，不敢回去工作。



尽管Ana不回应Jeff，也试着不理他，Jeff还是不断试图联系和接触Ana。Jeff还在Ana工作中因为无法躲避他而反复试图接触Ana。这让Ana担心自己的安全。这是跟踪纠缠。

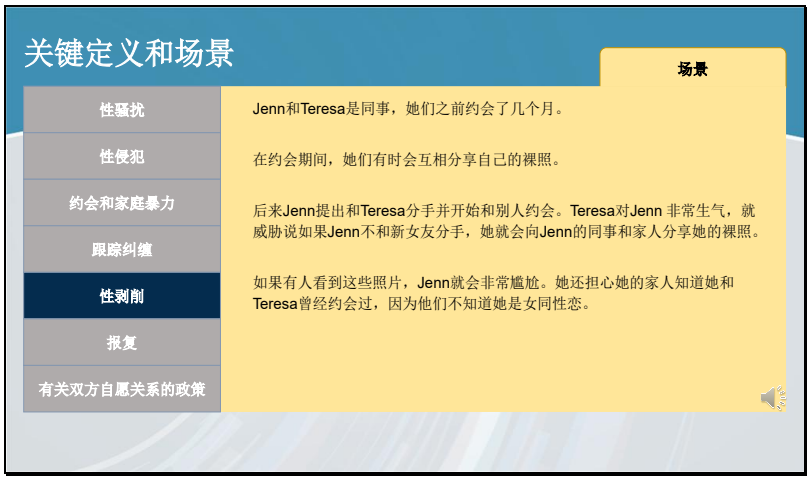


性剥削指的是在未经对方同意的情况下进行性利用。

例如：

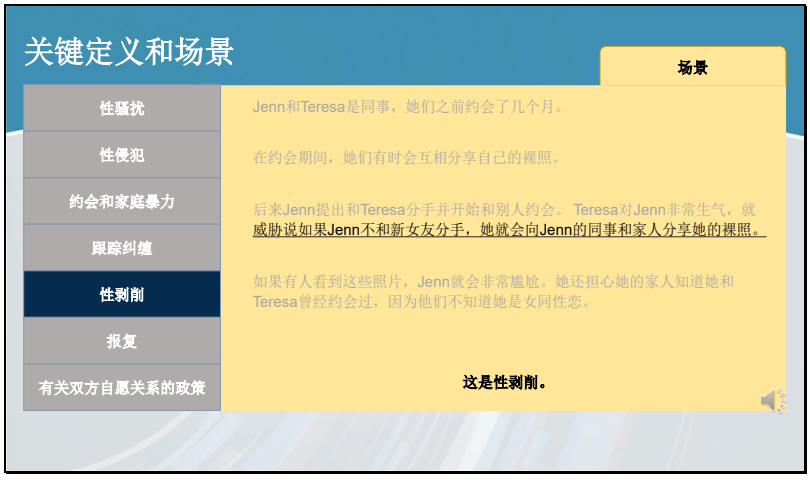
- 未经许可拍摄或分享他人的裸照
- 威胁或勒索他人，迫使其参与性活动
- 在性行为中使用安全套的问题上撒谎
- 给他人下药，使其无法同意发生性行为

许多形式的性剥削也是违法的。

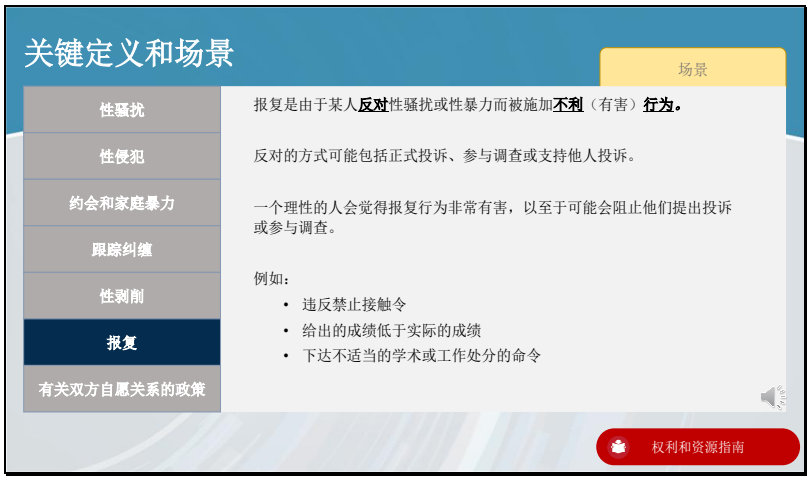


（场景）

Jenn和Teresa是同事，他们之前约会了几个月。 在约会期间，她们有时会互相分享自己的裸照。后来Jenn提出和Teresa分手并开始和别人约会。Teresa对Jenn 非常生气，并威胁说如果Jenn不和新女友分手，她就会向Jenn的同事和家人分享她的裸照。 如果有人看到这些照片，Jenn就会非常尴尬。她还担心她的家人知道她和Teresa曾经约会过，因为他们不知道她是女同性恋。



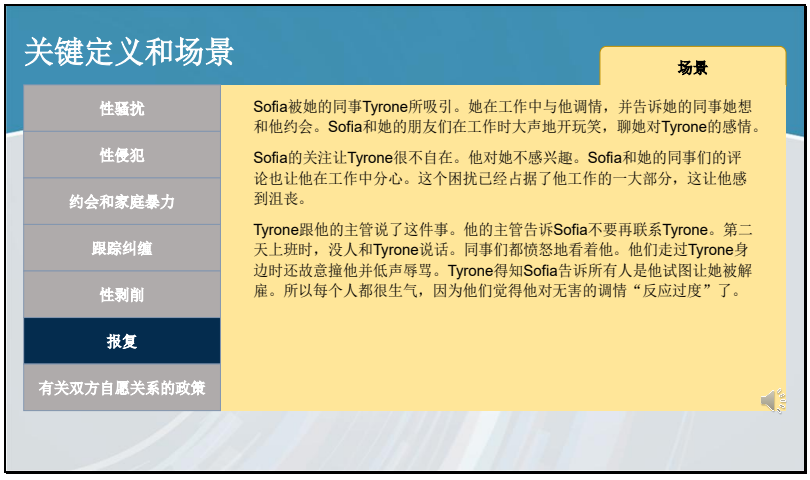
Jenn之前同意和Teresa分享这些裸照，但她没有同意Teresa给其他人分享这些照片。Teresa 利用Jenn对照片的恐惧来破坏Jenn新的恋爱关系。这是性剥削。



报复是由于某人反对性骚扰或性暴力而被施加不利（有害）行为。

- 反对的方式可能包括正式投诉、参与调查或支持他人投诉。
- 一个理性的人会发现报复行为非常有害，以至于可能会阻止他们提出投诉或参与调查。

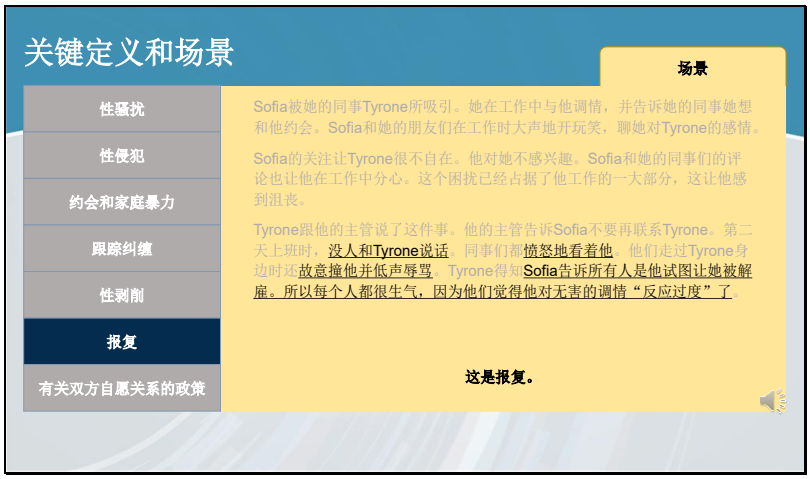
例如：违反禁止接触令，给出的成绩低于实际的成绩，下达不适当的学术或工作处分的命令



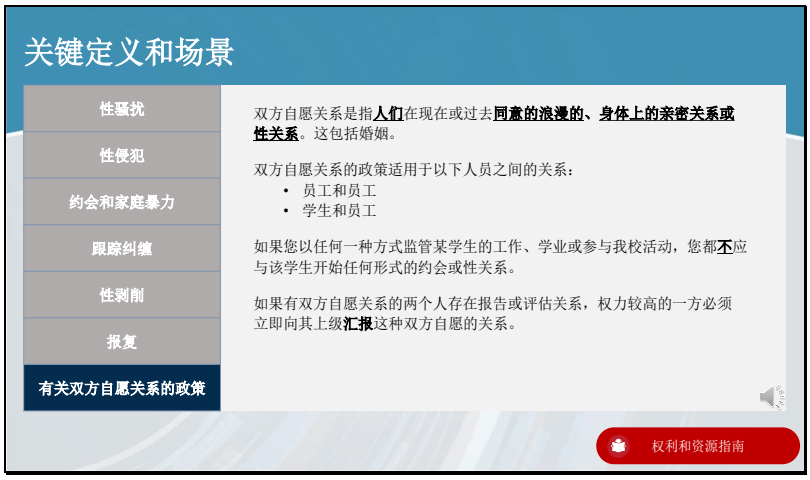
（场景）

Sofia被她的同事Tyrone所吸引。她在工作中与他调情，并告诉她的同事她想和他约会。Sofia和她的朋友们在工作时大声地开玩笑，聊她对Tyrone的感情。Sofia的关注让Tyrone很不自在。他对她不感兴趣。Sofia和她的同事们的评论也让他在工作中分心。这个困扰已经占据了他工作的一大部分，这让他感到沮丧。Tyrone跟他的主管说了这件事。他的主管告诉Sofia不要再联系Tyrone。第二天上班时，没人和Tyrone说话。同事们都愤怒地看着他。他们走过Tyrone身边时还故意撞他并低声

辱骂。Tyrone得知Sofia告诉所有人他试图让她被解雇。所以每个人都很生气，因为他们觉得他对无害的调情“反应过度”了。



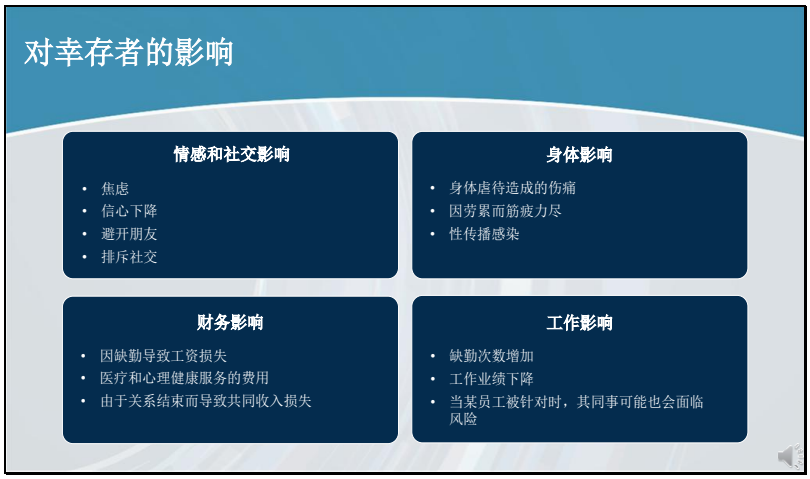
在Sofia得知Tyrone报告她性骚扰自己后，她就给她的同事说了些话，之后他们就开始孤立Tyrone，他们也让Tyrone在工作中感到不舒服。这种回应方式可能会阻止某人在未来对投诉人表示支持。这是报复。



双方自愿指的是双方都同意某事。双方自愿关系是指人们在现在或过去同意的浪漫的、身体上的亲密关系或性关系。这包括婚姻。

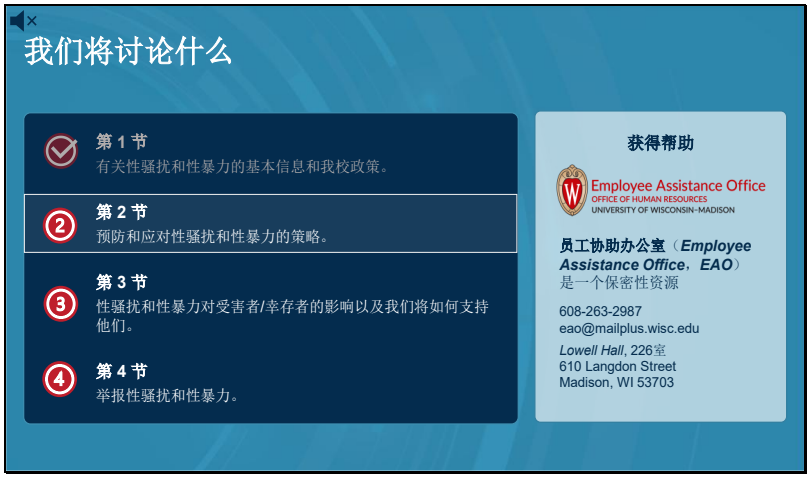
- 双方自愿关系的政策适用于员工与学生或是员工与员工之间的关系。该政策禁止，也就是不允许老师（*instructor*）与自己现在的学生或是将来有可能是自己学生的人建立双方自愿的关系。“老师（*instructor*）”包括多种职位，例如学术教师、导师、评判学生工作的人员、研究合作者或助理以及运动教练。
- 如果您以任何一种方式监管某学生的工作或学业，您都不应与这个学生开始任何形式的约会或性关系。

- 对于双方都是员工的情况，如果有双方自愿关系的两个人存在报告或评估关系，权力较高的一方必须立即向其上级**汇报**这种双方自愿的关系。
- 我校就这种关系制定政策的目的是我们希望每个人都能自由地决定和他人的关系，并确保如果这种自愿关系破裂，他们的学业或工作将不受负面影响。



请思考一下我们刚才给出的定义和场景。这些情况将会对员工有什么影响？这些遭遇可以在许多重要方面影响一个人的情感、社交生活、身体健康和财务状况。它们还会影响此人的工作。

威大-麦迪逊分校关心我们的员工，所以不允许在我校的工作场所、教育项目和活动中或是在我校赞助的其它活动中发生性骚扰或性暴力。





在这一节里，我们来谈谈如果有学生、同事或朋友给您讲述他们的经历，您可以支持他们的策略。

如果性骚扰或性暴力发生在您认识的人身上，您该怎么做？重要的是，您要有支持他们的技能。您需要了解幸存者有哪些选择，以便他们做出最合适的选择。



威大-麦迪逊分校致力于预防性骚扰和性暴力的发生、支持幸存者的安康，并在有人骚扰或伤害他人后追究他们的责任。

策略1：预防

“预防”的重点是在性骚扰和性暴力发生之前进行阻止。

以下是您可以帮助预防的一些方式：

- 挑战人们在性别方面的刻板印象和在性暴力方面的有害态度
- 促进或支持健康的行为和关系
- 鼓励积极的旁观者干预行为，以及

- 营造安全和互相尊重的环境



策略2：受害者安全和支持

所有遭受性骚扰或性暴力的人都应感到被支持，并应获得帮助，以便做出最适合自己的决定。

威大-麦迪逊分校通过以下方式促进受害者的安全：

- 明确的校园政策和有关如何举报的信息
- 为幸存者提供保密性的支持和咨询
- 在学术和工作场所为幸存者提供便利安排，帮助他们实现教育或就业目标，以及
- 保护措施，例如禁止接触指令

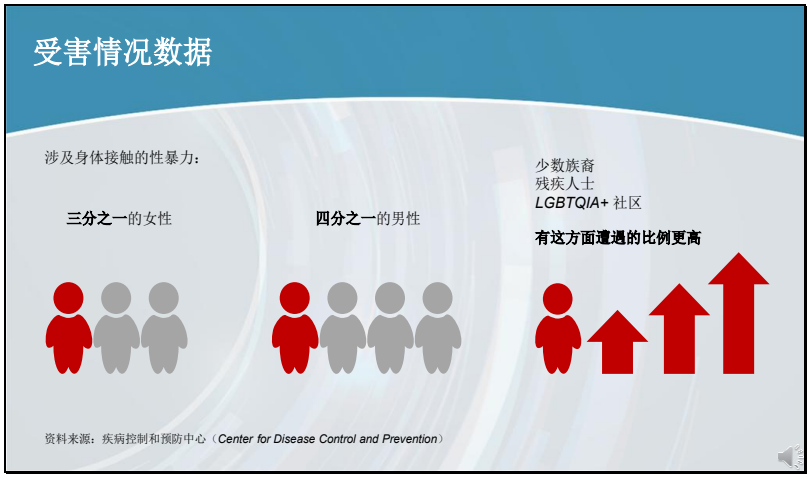


策略3：干预和追究责任

我校有不同的方法应对不当性行为（或“性行为不端”）的指控。其中一种方法是正式调查和处分。

我校对学生的处罚从训诫到开除不等，对员工的处罚从警告到解雇不等。我校还有可能会发出警告或发信说明我校的期望，要求一个人停止骚扰或联系另一个人。另外也有可能进行逮捕或刑事调查。

您可以在合规管理办公室（*Office of Compliance*）的网站上详细了解威大-麦迪逊分校如何应对性骚扰和性暴力的举报。



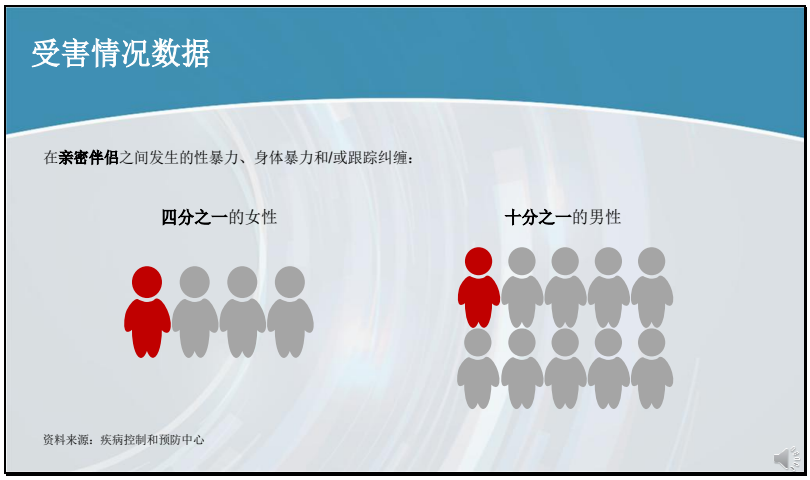
根据疾病控制和预防中心的数据，超过三分之一的女性和四分之一的男性在一生中遭遇过涉及身体接触的性暴力。

另外， 少数族裔、残疾人士和 *LGBTQIA+* 社区成员遭受性侵犯和成为亲密伴侣受害者的比例更高。

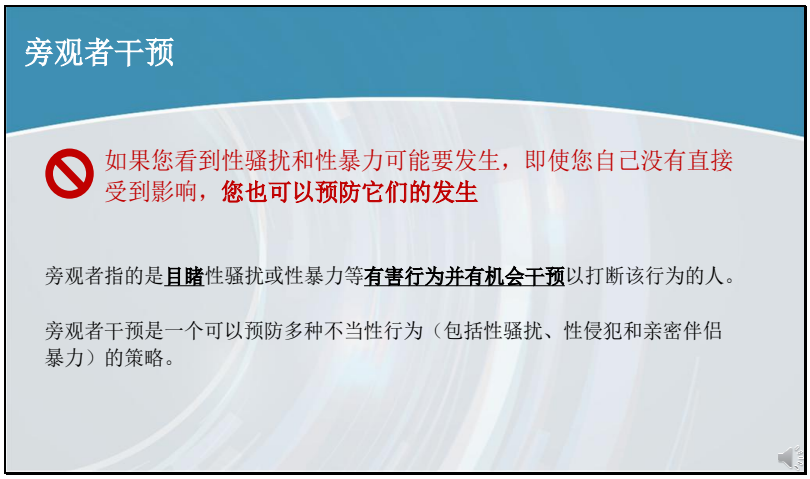


在 2014 年到 2018 年期间，美国平等就业机会委员会（*The U.S. Equal Employment Opportunity Commission，EEOC*）收到了超过 35,000 起在工作场所发生性骚扰的指控。这些指控中约有 80% 是由女性提出的。

性暴力和性骚扰可以在很多方面影响员工。员工可能会生病、错过更多的工作时间、对工作的投入度降低，或是不能很好地完成工作。



大约四分之一的女性和十分之一的男性在一生中遭遇过亲密伴侣的性暴力、身体暴力和/或跟踪纠缠。



我们知道性骚扰和性暴力在威大-麦迪逊分校的学生和员工身上都发生过。有时它是微妙（或间接）的行为，例如粗鲁或不适宜的评论、过于私人的接触或谈话、盯着别人看或是待在他人的私人空间。当我们看到此类有害行为时，即使我们没有受到直接影响，我们也可以帮助预防性骚扰和性暴力的发生。这就叫做“旁观者干预”。

接下来，我们将讨论旁观者可以干预的3种策略。



直接介入、分散注意力和**委托他人**是我们将要讨论的旁观者干预的3种策略。我们称它们为“3个*D*”。根据情况，您可以使用 3 种策略中的任何一种或所有3种。

直接介入 -直接采取行动。积极介入。

分散注意力 - 创造机会以分散注意力。打断某行为并让相关人员转移注意力。

委托他人 - 请他人帮忙。和他人一起干预可能会更安全有效地打断某行为。您还可以联系能提供更大帮助的人，例如警察或人力资源代表。

接下来，我们将举例说明旁观者如何在工作场所中进行干预。



你在一个研究实验室工作。你注意到您的主管非常关注您的同事Maureen。他问Maureen下班后会做什么。他还谈论她的长相。Maureen告诉你，主管曾多次约她出

去。他还从紧急联系人名单上找到Maureen的电话号码，然后在她的休息日给她打电话，问她是否愿意见面。Maureen说“不”，并请他只在工作紧急情况下才给她打电话。他就开始给她发短信，问她周末的计划和约会情况。Maureen没有回复。今天，她收到主管的一封电子邮件，让她单独到他的办公室见面。Maureen看起来很不安。

作为一个旁观者，您该怎么做？

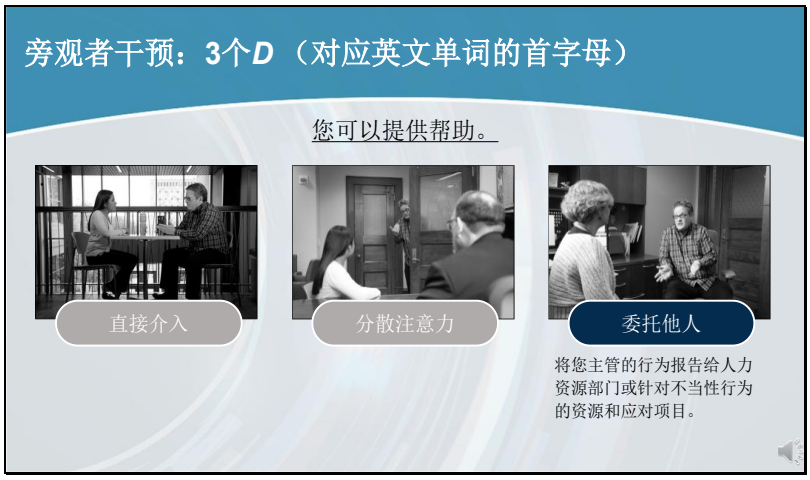


作为 Maureen 的同事，您或许可以提供帮助。请学习一下您可以采取的3 种行动，然后选择您可能会做什么。

直接介入：您可以主动提出和Maureen一起去见主管。如果Maureen感到自己得到了支持，她可能会更愿意把这种情况讲出来。



分散注意力：在主管和Maureen开会时敲门，问主管您是否可以请Maureen帮助您完成一个项目。这就打断了他们，让Maureen有机会摆脱困境。

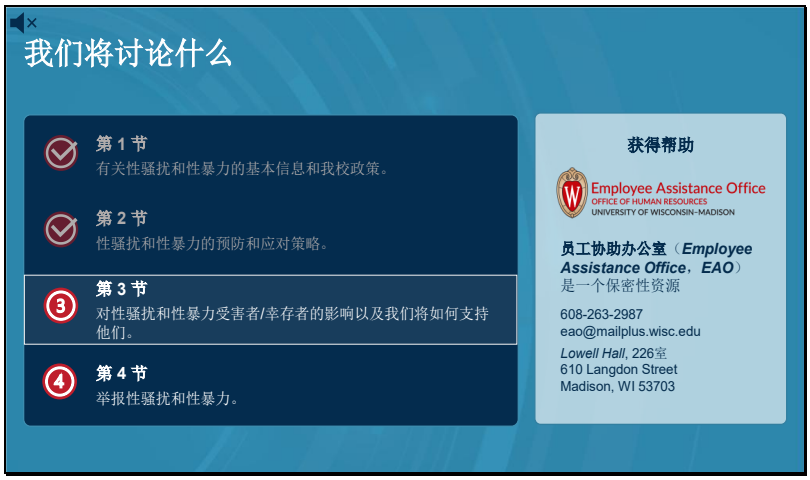


委托他人：将您主管的行为报告给人力资源部门或针对不当性行为的资源和应对项目（*Sexual Misconduct Resource and Response Program*）的工作人员。报告给人力资源部门或其它校园权威部门可能会有助于阻止骚扰行为的发生。



作为威大-麦迪逊分校社区的一员，您可以帮助阻止性骚扰和性暴力的发生，从而营造一个安全的、包容的校园氛围。如果您不知道该怎么帮，请记住您有许多选择，包括3个*D*：直接介入、分散注意力和委托他人。**您不必做所有3个事情。**但是，如果您能在看到有害行为发生时**做点什么**，您就可以做出积极的改变。

我们鼓励您在看到有害行为时立即采取行动，以确保受害者的安全。我们理解您可能会感到不安全或是不自在。我们希望您知道，员工不是必须要直接介入。如果您看到了令您担忧的事情，但是决定不立即采取行动，请务必尽快告诉您的主管、人力资源部门或执法部门。



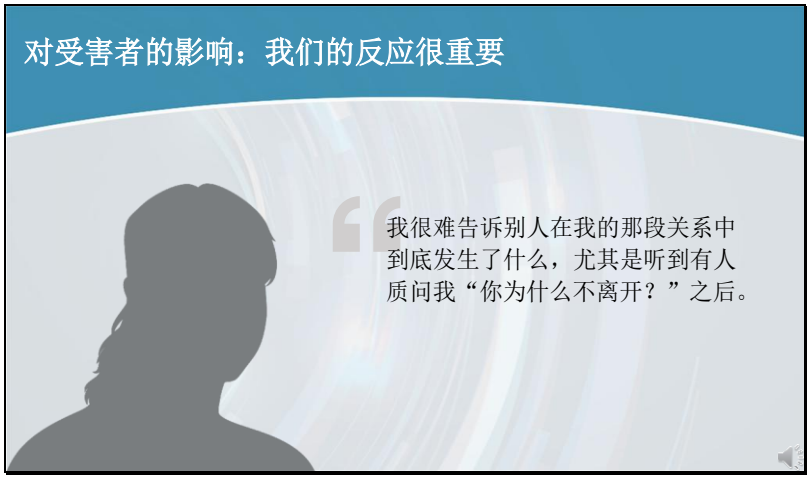


下面我们来谈谈如何支持那些向您讲了自己遭遇的学生、同事或朋友。

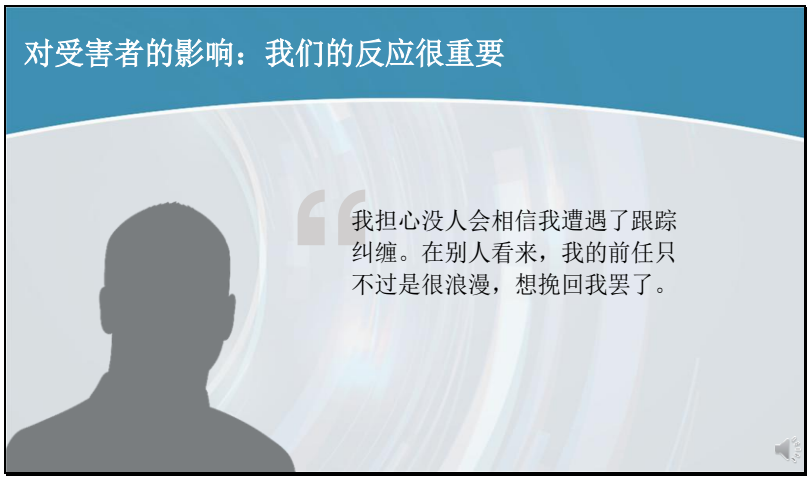
如果性骚扰或性暴力发生在您认识的人身上，您该怎么做？重要的是，您要有支持他们的技能。您需要了解幸存者有哪些选择，以便他们做出最合适的选择。



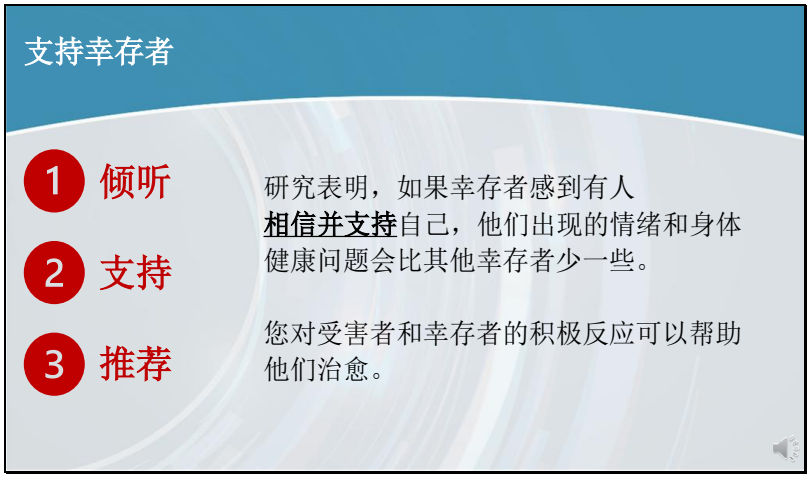
性骚扰和性暴力会对受害者、家庭和社区造成有害和长期的影响。受害者可能会遭受身体伤害、慢性疼痛、偏头痛、睡眠问题、抑郁和焦虑。他们还可能会感到被家人和朋友孤立。另外，他们的工作效率也可能会降低。



我很难告诉别人在我的那段关系中到底发生了什么，尤其是听到有人质问我 ”你为什么不离开？”之后。

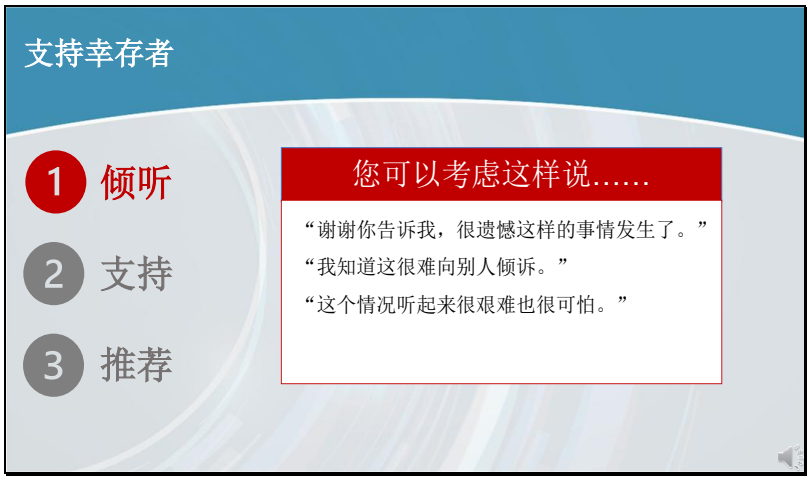


我担心没人会相信我遭遇了跟踪纠缠。在别人看来，我的前任只不过是很浪漫，想挽回我罢了。



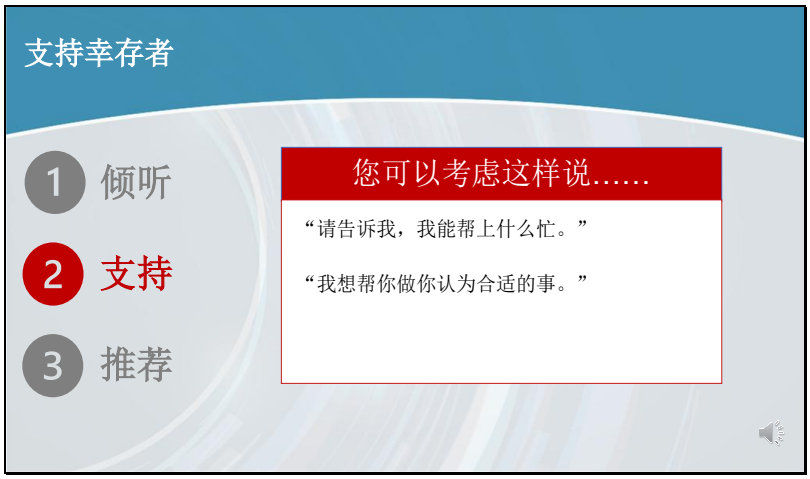
如果您的同事、朋友或学生向您讲述了他们的性骚扰或性暴力遭遇，您可以发挥重要的作用。您对受害者和幸存者的积极反应可以帮助他们治愈，也能有助于创建一个支持他们的环境，以便他们继续在校园里工作和学习。

如果有人告诉您他们遭遇了性骚扰或性暴力，您可以做 3 件很简单的事情，也就是：**倾听**、**支持**和**推荐**。



即使您不知道该说什么，您也可以提供支持。请耐心倾听，并不要随意评判。您可以考虑这样说：

- “谢谢你告诉我，很遗憾这样的事情发生了。”
- “我知道这很难向别人倾诉。”
- “这个情况听起来很艰难也很可怕。”



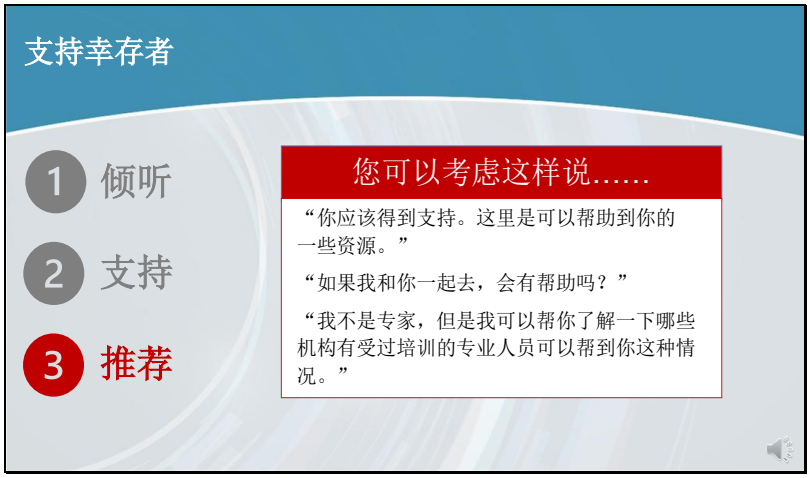
暴力是指某人夺走他人的权力或夺走他人控制局面的能力。性骚扰会让受害者感到无能为力。

在受到攻击、虐待或骚扰后，受害者不是只有一种正确的应对方式。有些受害者可能会选择举报并寻求支持。还有些受害者则可能只愿意告诉亲密的朋友和家人，而不想报告给任何权威机构。

您有时可能并不理解或是同意幸存者的决定。但是请记住，他们可能有很多问题要考虑，比如他们自己或家人的安全，以及他们的工作或教育状况可能会发生什么变化。

您可以帮助幸存者了解他们有哪些选择，并尊重他们的决定，从而帮助他们重新控制局面。您可以考虑这样说：

- “请告诉我，我能帮上什么忙。”
- “我想帮你做你认为合适的事。”



有时，您对幸存者的帮助很有限， 所以您可以向受害者推荐专业人员。

您可以考虑这样说：

- “你应该得到支持。这里是可以帮助到你的一些资源。”
- “如果我和你一起去，会有帮助吗？”
- “我不是专家，但我可以帮你了解一下哪些机构有受过培训的专业人员可以帮到你这种情况。”



员工协助办公室（*Employee Assistance Office*，*EAO*）可以帮助教师和职员维持和改善他们的个人生活和职业状况。该办公室提供促进情绪健康的服务。*EAO*拥有帮助解决家庭暴力、性虐待、情绪健康和许多其它问题的资源。在您和*EAO*工作人员会谈时，您还可以要求口译服务。*EAO*将在法律允许的范围内对您的信息进行保密。*EAO*还提供*LifeMatters*，这是一个每周7天每天24小时的免费电话咨询服务。



威大-麦迪逊分校的申诉专员办公室可以帮助威大-麦迪逊分校员工理解和解决冲突。该办公室提供中立的帮助，促进大家的沟通。 申诉专员将听取您的疑虑、解释相应的程序并讨论您有哪些选择。您还可以请他们做“中间人”帮助解决分歧。申诉专员还可以为您提供保密性建议。



另外，有些校外的资源也可以为受害者免费提供保密性的服务。欢迎您在权利和资源指南中查阅所有这些资源的相关信息。



您除了可以向同事或学生推荐保密性的资源之外，您还可以考虑向他们推荐我校的针对不当性行为的资源和应对项目。该项目是合规办公室的一部分，由《教育法修正案》第九条（*Title IX*）协调员（*Coordinator*）监管。它负责我校对性骚扰和性暴力指控的回应。

该项目提供正式调查和我校不同的应对方式。大多数联系该项目的人还希望从这个项目中了解可以向遭受了性骚扰或性暴力的学生和员工提供支持的不同方式。



现在我们来看看威大-麦迪逊分校有哪些方式来支持像Alex这样遭遇了性骚扰或性暴力的人。

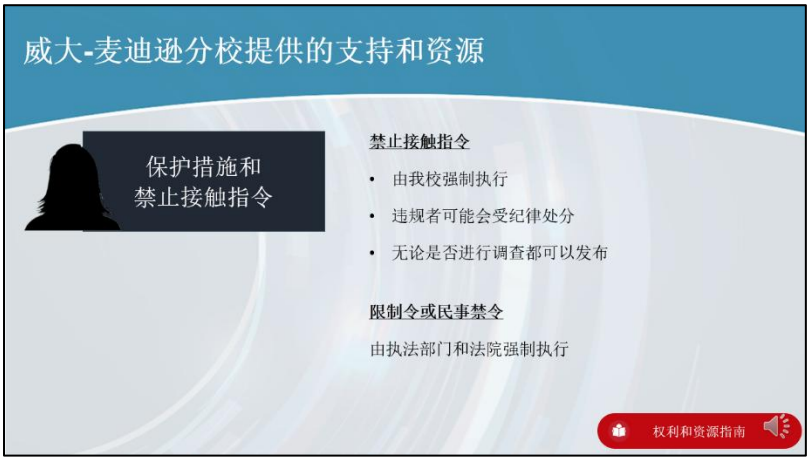
防止报复

学术和工作场所的便利安排

以书面形式说明权利和选择

保护措施和禁止接触指令，以及

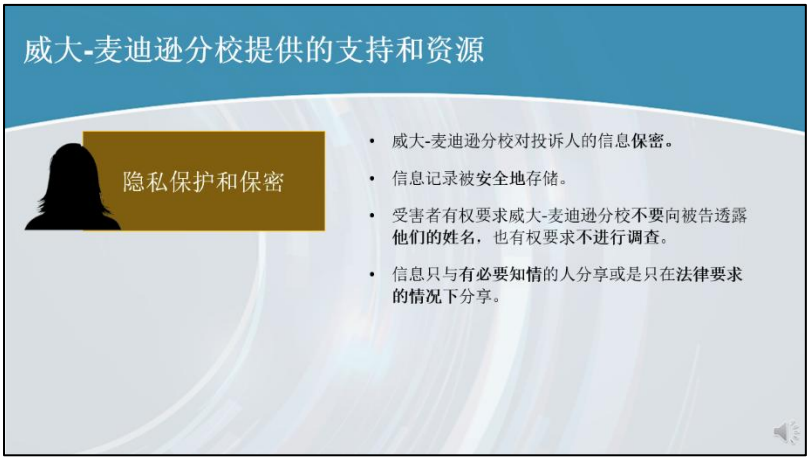
隐私保护和保密



保护措施和禁止接触指令

如果Alex是和骚扰者在同一栋楼里工作，该怎么办？Alex可能对正式调查不感兴趣，但希望避免与骚扰者有任何不必要的接触。

在这种情况下，我校可以发布指令，禁止骚扰者与Alex有任何接触。无论是否进行调查，我校都可以发布禁止接触指令。骚扰者如果违反指令，可能会受纪律处分。禁止接触指令不同于由执法部门和法院执行的限制令或民事禁令。



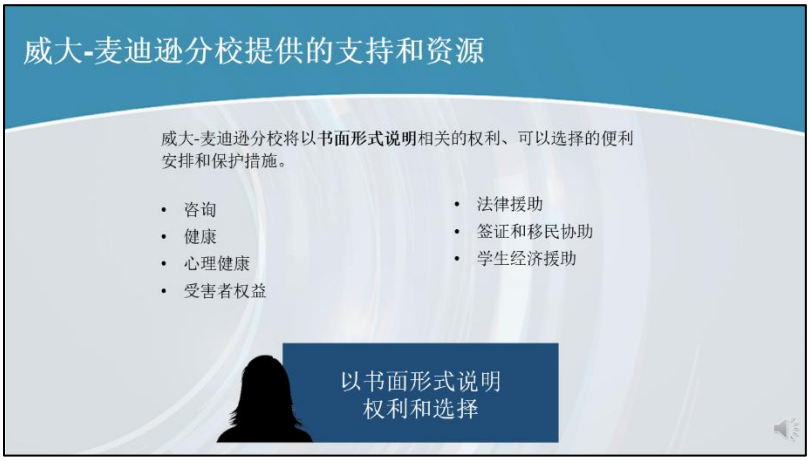
隐私保护和保密

像Alex这样的幸存者想要保护自己的隐私是很常见的。这是因为他们可能会担心自己的安全或担心遭到报复。

在法律允许的范围内，威大-麦迪逊分校将努力对投诉人的信息保密。所有与性骚扰和性暴力相关的信息记录都会被安全地存储起来。

性骚扰和性暴力的受害者有权要求威大-麦迪逊分校不要向被告透露他们的姓名，也有权要求不进行调查。多数情况下，我校可以满足这一要求，但是我校也必须要考虑到校园环境是否有任何安全风险。在我校范围内，投诉人的信息将只与有必要知情的人分享或是只在法律要求的情况下分享。

Clery Act 等公共记录在进行报告和披露时不会显示可以识别出投诉人的信息。



书面说明权利和选择

Alex在举报后有权以书面形式获得相关信息。

员工在举报性骚扰和性暴力后，他们将获得一份关于其权利、可以选择的便利安排和保护措施的书面说明。这包括有关咨询、健康、心理健康、受害者权益、法律援助、签证和移民援助以及学生经济援助的信息和资源。

针对不当性行为的资源和应对项目的网站上列有我校员工可以获得的支持和资源。



防止报复

Alex可能担心会遭到报复。如果伤害Alex的人就是她的主管，该怎么办？或者，如果Alex担心举报后自己的职业发展机会将受到影响，该怎么办？

报复可能包括恐吓、胁迫、威胁或歧视。

威大-麦迪逊分校禁止对以下人员进行报复：

举报或投诉性骚扰或性暴力的人，或是

支持或参与涉及性骚扰或性暴力的举报、调查或听证的人

请阅读威大-麦迪逊分校关于性骚扰和性暴力的政策，了解在防止报复方面的权利和保护措施的更多信息。



学术和工作场所便利安排

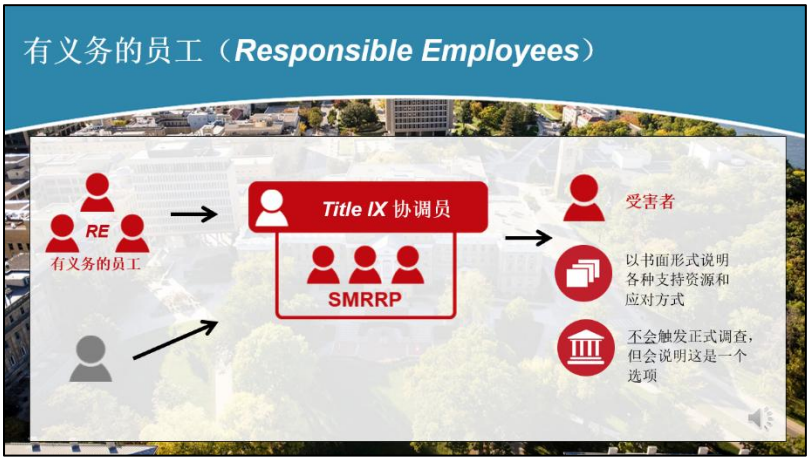
Alex的情况可能需要她参加有关暴力事件的法庭听证会，这就需要Alex调整她的工作时间安排。或者，假设Alex 是一位前台工作人员，如果骚扰者出现了，Alex应该被允许快速离开前台。另外，也许Alex由于压力大而无法专注于自己的工作，所以需要一个更私密的工作空间，避免被干扰。

威大-麦迪逊分校可以在不同方面进行调整或提供便利安排，让受害者免受干扰，以便在学业或工作上取得成功。

威大-麦迪逊分校将以书面形式告诉人们他们可以申请改变他们工作、教育、住宿和交通安排的选项，并确保在他们提出申请并且要求合理的情况下提供这些便利。无论受害者是否选择进行正式调查，他们都可以获得这些支持。他们接受的便利安排都是尽可能被保密的。

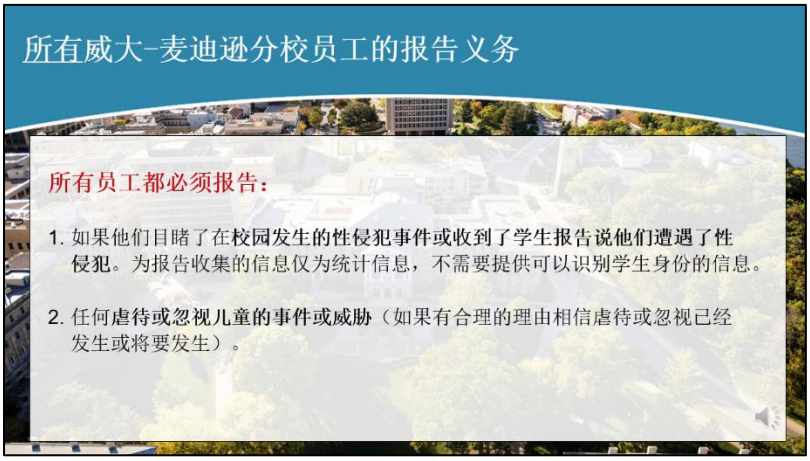


有举报义务的员工被称为“有义务的员工”，*Title IX*协调员将联系这些人，告知他们的举报义务。他们被指定这个角色是因为他们担任领导职务或安全职务、与学生或未成年人密切合作，或者参与我校的应对程序。所有有义务的员工每年都必须完成一次和举报义务相关的培训。



有义务的员工将性骚扰或性暴力的指控报告给*Title IX* 协调员后，针对不当性行为的资源和应对项目（*SMRRP*）的工作人员将联系受害者，并以书面形式向他们提供有关我校所有支持资源和应对方式的信息。这个报告不会自动触发正式调查，但是工作人员会向他们说明这是他们的一个选项。

即使您不是被指定的有义务的员工，我们仍鼓励您向S*MRRP*报告可能的违规行为。如果您对报告有任何疑问，请联系*SMRRP*的工作人员或查看他们的网站。



根据威斯康星州法律，所有威大-麦迪逊分校的员工都有报告以下不当行为的义务。

所有员工都必须报告：

1. 如果他们目睹了在校园发生的性侵犯事件或收到了学生报告说他们遭遇了性侵犯。为报告收集的信息仅为统计信息，所以不需要提供可以识别学生身份的信息。
2. 任何虐待或忽视儿童的事件或威胁（如果有合理的理由相信虐待或忽视已经发生或将要发生）。

请查看合规管理办公室网站上的报告要求，了解您作为威大-麦迪逊分校员工的举报义务以及如何提交报告。





现在，我们来看看在我校和麦迪逊地区，受害人在要求正式调查方面有哪些选择。



威大-麦迪逊分校赋予员工权利，让他们自己选择是否举报或是向我校和/或执法机构举报。一些员工选择只向我校举报。有些员工则选择只向执法部门举报。还有的员工选择不举报或是向两个渠道都举报。选择举报的幸存者还可以进而选择参与该过程并根据自己的意愿提供很多信息或是很少信息。



联邦法律要求我校在得知性骚扰或性暴力事件后必须迅速做出有效的应对。我校的应对方式将取决于具体的事件。我校将首先努力支持投诉人和其他受到影响的人。然后，在与投诉人协商后，我校将确定最佳的应对方式。这其中可能包括正式调查。

当针对不当性行为的资源及应对项目收到举报后，其工作人员首先会解除安全隐患或是提供投诉人所需的帮助。工作人员还将说明我校进行干预的选项，包括正式调查。如果投诉人不希望正式调查，一般情况下我校就不正式调查。

我校有不同的应对方式。我们可以采取预防措施，例如发布禁止接触指令或其它解决方案来确保不当行为不再继续发生。我校也可以调查并确定被诉人是否违反了我们关于性骚扰和性暴力的政策。如果是违反了，我校可以对被诉人进行纪律处分。如果您所报告的行为有可能还会伤害到其他学生或员工，我校可能就必须做出回应。如果您不确定您希望我校如何回应，请考虑先与我们之前讲到的保密性资源交谈。您可以在合规管理办公室（*Office of Compliance*）的网站、年度安全和消防安全报告（*Annual Security and Fire Safety Report*）以及教务长指南-安全的学习和工作环境（*Provost Guide to Safe Learning and Work Environments*）中找到威大-麦迪逊分校关于举报性骚扰和性暴力的政策。



您可以向针对不当性行为的资源和应对项目、劳动力关系办公室或学生处举报不当性行为。针对不当性行为的资源和应对项目和劳动力关系办公室和学生处一起合作解决性骚扰和性暴力问题。

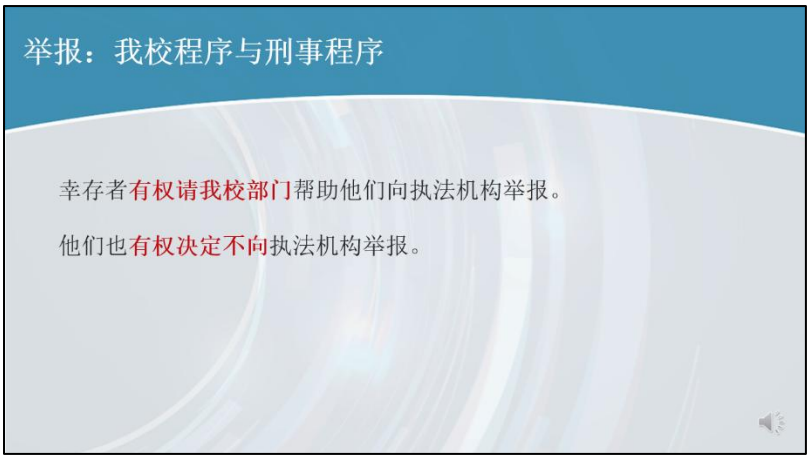
针对不当性行为的资源和应对项目（*SMRRP*）由*Title IX* 协调员监管，接收性骚扰和性暴力指控，并协调威大-麦迪逊分校的回应。项目工作人员为投诉人提供支持、保护措施、学术或就业方面的便利安排、推荐保密性资源以及我校进行干预的选项（例如调查）。

劳动力关系办公室促进我校社区成员之间的互相尊重、提倡积极的工作环境、帮助解决工作场所中的问题，并采取行动预防问题的发生。
学生处是学生事务部（*Division of Student Affairs*）下属的一个单元。它为那些在个人生活、学术或健康方面出现问题的学生推荐我校和社区资源。
劳动力关系办公室和学生处都与针对不当性行为的资源和应对项目合作，来处理接收到的问题。

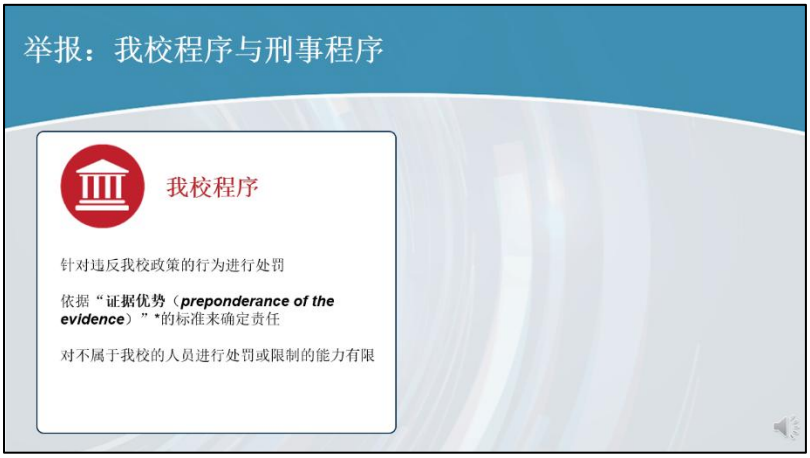


我们本地有两个执法机构：威大-麦迪逊分校警务所和麦迪逊警察局。如果您不住在麦迪逊地区，您可以联系您当地的执法机构。请记住，您最好是向对犯罪发生地

有管辖权的机构进行举报，但是威大-麦迪逊分校或任何警察部门都可以帮助您找到合适的举报地点。我校针对不当性行为的资源和应对项目和其它接收举报的办公室也可以帮助您找到合适的报警地方。



幸存者有权请我校部门帮助他们向执法机构举报。他们也有权决定不向执法机构举报。威斯康星州法令（*Wisconsin Statutes*）的第 950 章描述了犯罪受害者的权利（*Crime Victim Rights*）。该法令为那些向威斯康星州执法机构举报的犯罪受害者提供保护。

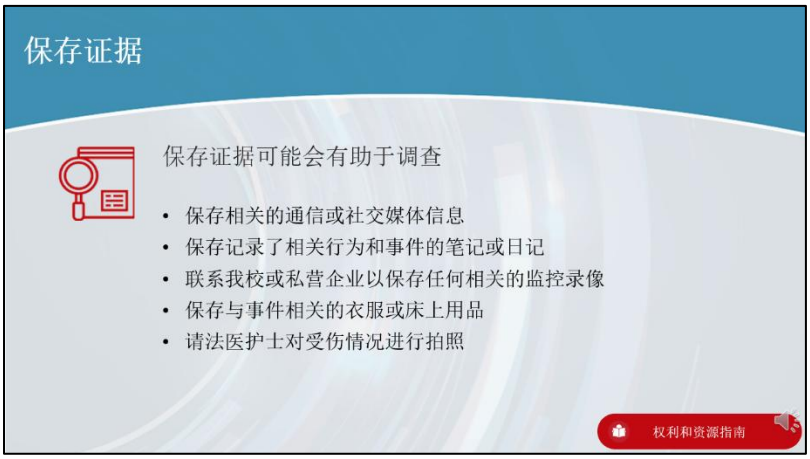


我校的程序和刑事程序有所不同。根据我校程序，我校可以对违反了我校政策和程序的学生或员工进行处罚。威大-麦迪逊分校的处罚程序是依据“证据优势”的标准来确定性骚扰和性暴力事件的责任，这个标准指的是“很有可能（*more likely than not*）”。



根据刑事程序，执法机构可以逮捕和指控刑事罪犯。刑事司法系统依据更高的标准来定罪，该标准被称为“排除合理怀疑”。另外，执法机构只能对触犯刑法的行为采取行动。请注意，有些违反我校政策的行为可能并没有触犯刑法。

如果某人和威大-麦迪逊分校没有关系，那么我校处罚或限制此人的能力可能会很有限。但是，任何和我校成员有关联的投诉人都有权获得我校的便利安排或其它帮助。



保存犯罪或违规的证据可能会有助于调查。

保存证据的方式有：

- 保存相关的通信或社交媒体消息
- 保存记录了相关行为和事件的笔记或日记
- 联系我校或私营企业以保存任何相关的监控录像
- 保存与事件相关的衣服或床上用品，另外您还可以
- 让法医护士对受伤情况进行拍照

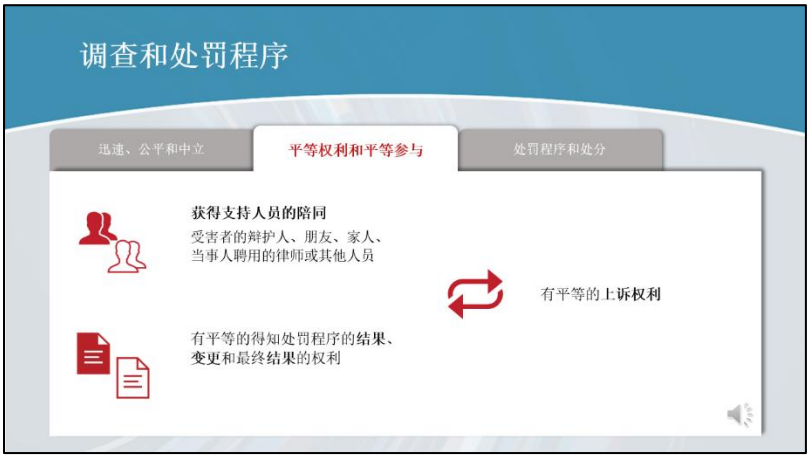
如果您有这方面的疑问，请联系*UnityPoint Health Meriter* 的法医护士检查员项目（*Forensic Nurse Examiners Program*）。



威大-麦迪逊分校严肃对待所有性骚扰和性暴力方面的举报。处罚程序取决于被诉人在威大-麦迪逊分校的角色：教师、校员工、学术员工或学生。当然有些调查和处罚程序适用于所有类别的被诉人。我校禁止性骚扰和性暴力的政策也适用于其他人员，包括志愿者、参观者、访客以及参与我校项目的第三方供应商或承包商。



所有处罚程序都需要经过迅速、公平和中立的调查过程和解决方案。我校的专业人员每年都会接受培训，学习有关性骚扰和性暴力的问题以及如何进行公平调查和听证以保护所有相关人员的安全。投诉人和被诉人都有机会在调查过程中提供信息，并且都将以书面形式得知结果。



投诉人和被诉人都有权选择一个人来陪他们参与处罚程序的全过程。威大-麦迪逊分校鼓励人们选择一位支持人员来陪同参加任何相关会议。支持人员可以是受害者的辩护人、朋友、家人、律师或其他人员。少数情况下，如果某个投诉人或被诉人没有陪同人员，我校还可以在听证会期间为他们指定一位陪同人员。

威大-麦迪逊分校将以书面形式同时向投诉人和被诉人通知处罚程序的结果。

威大-麦迪逊分校也将向他们解释如何对结果提出上诉（或要求做出不同的决定）。如果我校允许上诉，投诉人和被诉人也将享有平等的上诉权利。



威大-麦迪逊分校依据的是“证据优势（*preponderance of the evidence*）”标准。如果调查结果发现被诉人负有责任，我校将根据被诉人的过错、与我校的关系以及过去接受过的处罚来决定如何对其进行处罚。处分有多种，轻则受训诫，重则被解聘。虽然我校对所有类别员工的通知和调查过程都非常相似，但取决于员工所属的类别，我们将通过不同的程序来决定最终给与什么处分。我校针对学生也有单独的一个流程。



最后，我们来花点时间回顾一下我们讨论过的重要信息。

- 我们为您提供了性骚扰和性暴力的定义，并通过一些场景举例说明了这些行为。
- 我们讨论了如果您在校园里看到这些行为，您可以采用哪些旁观者的干预策略。
- 我们描述了您可以支持遭受了性骚扰或性暴力的人的不同方式。
- 我们列出了威大-麦迪逊分校员工可以使用的我校和社区的保密性资源。
- 我们说明了举报性骚扰和性暴力的不同选择。
- 我们还讲述了威大-麦迪逊分校应对性骚扰和性暴力举报的政策和程序。



这个培训可能无法回答您有关这个重要话题的所有疑问。如果您想了解更多信息，请联系我校的针对不当性行为的资源和应对项目或劳动力关系办公室。


获得帮助
Employee Assistance Office
OFFICE OF HUMAN RESOURCES
UNIVERSITY OF WISCONSIN-MADISON
员工协助办公室（EAO）可以帮助解决家庭暴力、性虐待、情绪问题和许多其它问题。
预约保密性服务：
608-263-2987
eao@mailplus.wisc.edu
Lowell Hall, 226室
610 Langdon Street
Madison, WI 53703