

性与基于性别的不当行为

目录

第一节： 导言

1.0 政策

2.0 意图

3.0 报复

4.0 证据保全

5.0 紧急通知和及时警告

第二节： 举报与投诉

6.0 向加州理工学院提出举报

7.0 涉及未成年人的举报

8.0 虚假举报

9.0 隐私

10.0 要求保密或不提出投诉

11.0 联系政府机构

12.0 克莱尔举报

第三节： 禁止行为

13.0 本政策涵盖的禁止行为

14.0 第九条所涵盖的禁止行为子集

15.0 信息资源

附录： 支持资源

第一节：导言

1.0 政策

加州理工学院的所有成员都有权利受到尊严和受尊重的对待，也有责任以有维护他人尊严和尊重的方式对待他人。这些原则是加州理工学院教育和智力使命的根本。加州理工学院的政策是提供一个没有歧视、骚扰和不当性行为的工作和学术环境。加州理工学院不容许此类行为，并致力于向学院成员提供防止此类事件发生的教育。

根据本政策的定义，性和基于性别的歧视、骚扰和不当性行为包括性侵犯、非经双方同意的性接触、性暴力、性剥削和跟踪行为。上述行为属于禁止行为，并且违反本政策的规定。这种行为通常违反了1964年修订的《民权法案》第七条、《教育法典》第九条和 / 或加州法律。

面对此类行为，不论性别所有人都将得到保护，并且不受禁止行为（请见下文第三节定义）的影响。在本政策中，“性别”一词有广泛的定义，并包括：性别、性取向、性别认同和性别表达。任何性别的人都可能触犯禁止行为，该行为可能在同性或异性的人之间、陌生人之间、熟人之间以及涉及亲密关系或性关系的人之间发生。

此外，加州理工学院禁止对举报、提出投诉或以其他方式善意参与与本政策有关的任何事务的个人进行报复。

加州理工学院将在收到禁止行为的举报后立即采取公平的方式查明事实，然后采取措施阻止并纠正任何此类行为造成的影响，并防止该行为再次发生。加州理工学院将为所有当事方提供适当的正当程序并采取适当的行动。该类行动包括在必要时给予纪律处分，严重可至终止雇佣关系或更改学生的入学资格，甚至要求退学。

本政策中对加州理工学院对加州理工学院负责人做出的任何指称均应理解为包括该负责人以及其指定人员。

2.0 适用范围

本政策适用于当前所有的学生、教师、监管和非监管人员、博士后研究员、志愿者、实习生、供应商、独立承包商、与学院签署合同的服务人员、访客，以及定期或临时受雇、学习、居住、进出或以其他方式参与加州理工学院教育计划或活动的任何其他个人（“涵盖人员”）。加州理工学院教育项目和活动的反歧视政策同样延伸到招生和就业方面。关于第九条以及其规定在加州理工学院的实施，请咨询第九条协调员。

本政策适用于在学院管辖的校区、学院赞助的活动、学院项目和活动，以及学院的附属组织（包括学生组织和住宿）发生的禁止行为，无论该行为在何处发生。此外，只要被投诉人和投诉人均均为的涵盖人员，本政策同样适用于发生在校外任何地点的禁止行为。

本学院的附属组织，或是在进行与其相关的活动时使用加州理工学院的物业或资源的组织同样不得触犯禁止行为。本政策亦适用于任何在Jet Propulsion实验室（JPL）的教育计划和活动中发生的禁止行为。

无论时间在何处发生或有谁造成，本院始终鼓励加州理工学院的成员立即向加州理工学院举报任何禁止行为，或是咨询隐私资源。本院同样鼓励经历过不当性行为的人立即寻求医疗提供者的帮助，并向当地的执法部门提出该事件的举报。任何人都可以同时向加州理工学院和执法部门提出举报。

即使根据本政策，加州理工学院对被指控触犯禁止行为的人或被举报行为没有管辖权，加州理工学院仍将及时采取必要和适当的行动，为举报人和校园的安全和福祉提供保障。这包括采取合理措施阻止和纠正禁止行为造成的影响，并防止该行为再次发生。

3.0 报复

本院严格禁止因加州理工学院的任何成员诚实举报禁止行为，或以任何方式参与或拒绝参与由加州理工学院或州或联邦机构进行的调查、诉讼或听证会，而对该成员进行报复。“报复”一词的定义是因行使第九条或其他联邦和州法律授予的权利而对某人或某群体公开或私下进行报复、干涉、歧视、恐吓或骚扰行为。指控他人参与与本政策相关的调查、诉讼或听证会过程中因恶意作出重大虚假陈述而违反行为准则并不构成报复，但是责任的判定不足以得出任何一方恶意作出了重大虚假陈述。所有报复行为均违反本政策的规定，并且属于非法行为。

以下是可能构成报复的行为：

- 教师或员工主管怀疑并将向平等和第九条办公室指责匿名举报，给予疑似举报人不佳的工作或实验室任务，或是低于其实际表现和成绩应得的推荐或加薪；
- 教师或员工主管拒绝继续与向平等和第九条办公室举报与其相关问题的学生、下属或同事合作；
- 学生在家里散布有关向平等和第九条办公室举报与其或其朋友相关问题的同学的虚假信息；
- 学生呼吁其它同学反对或排斥一名在第九条调查中被传唤为证人的同学，而呼吁该行为的学生是被投诉的学生的朋友；
- 员工主管要求提出团队中男女待遇不同问题的员工计算其每周的工作时间，但不要求其他人计算他们的时间，且没有能够证明计算时间的必要性的工作记录。

加州理工学院将采取行动防止报复行为，并将及时采取适当的纠正措施，在发生报复时阻止该行为并纠正其造成的影响。如有需要，加州理工学院将要求资深学术、行政和学生事务领导介入，以防止和纠正报复行为。违反加州理工学院禁止报复政策的人可能会受到纪律处分，这包括终止雇佣关系或被加州理工学院退学。

4.0 保存禁止行为证据

根据本政策的定义，性侵犯可能构成犯罪行为。本院强烈建议遭受过性侵犯的人尽快就医。受害者可在当地的医疗中心免费进行性侵犯法医检查（或索取性侵犯取证套盒）（详情请见第18页的参考资料）以保存证据并接受任何必要的医疗治疗。如果受害者希望向执法部门提出举报、民事诉讼或申请保护令，则保存证据尤其重要。如果受害者选择接受法医检查，直到体检结束之前，受害者应避免淋浴、洗澡、冲洗、吃饭、喝酒、洗手或刷牙。法医检查应在事件发生后72小时内进行。受害者应保存自己在性侵犯事件发生时所穿的所有衣服，并将每件衣服放在单独的纸袋里（请勿使用塑料袋）。此外，本院强烈建议受害者保存所有实物和电子证据。

与禁止行为事件相关的任何类型的电子证据（如文本、电子邮件和社交媒体图文）都应被妥善保存。

一旦某人根据本政策举报问题，或收到了自己被列入举报或投诉的通知（无论身份为被投诉人还是证人），他们都必须保留自己持有的任何实物或电子证据。故意不保存此类证据的人可能会受到纪律处分。

5.0 紧急通知和及时警告

如果校园内出现对学生或员工的健康或安全构成直接威胁的危险情况，加州理工学院将根据其紧急通知程序发出紧急通知。如果加州理工学院认为校园社区面临严重或持续的威胁，加州理工学院将根据其及时警告程序发出及时警告。紧急通知和及时警告不会透露受害者的姓名。

第二节：举报与投诉

6.0 向加州理工学院提出举报

任何人都可以举报禁止行为，本院无要求举报人必须是被指控的禁止行为的受害者。举报人可以亲自、通过邮件、电话、电子邮件，或是任何其他方式向第九章协调员提出其口头或书面举报。虽然加州理工学院的成员可以随时提出禁止行为的举报，本院建议任何希望提出举报的人在事件发生后尽快采取行动。

任何目击、经历或意识到自己认为违反本政策的行为（包括报复行为）的人都应立即联系加州理工学院。本院鼓励所有人向第九条协调员或第九条副协调员提出举报。

如下文6.2节所述，有责任的员工必须向第九条协调员举报他们知悉的任何禁止行为。

如果加州理工学院的成员希望在举报禁止行为时获得支持和指导，他们可以联系第九条协调员或副协调员、任一院长或副院长、人力资源部的员工和组织发展主任，或JPL的人才管理或人力资源业务合作伙伴的JPL部门经理。加州理工学院的成员也可以联系《[不歧视和平等就业机会政策](#)》中列出的任何EEO协调员。

加州理工学院致力于保护所有涉及禁止行为举报的人的个人隐私。所有涉及回应禁止行为举报的员工都理解妥善保护私人信息的重要性。正如加州理工学院有义务处理向本院提交的举报，加州理工学院同样将尽一切努力保护个人的隐私利益。

任何在性侵、约会暴力、家庭暴力或跟踪调查中作为投诉人或证人的学生，不会因在事件发生时（或接近事件发生的事件）违反加州理工学院的学生行为政策（包括但不限于《[物质滥用政策](#)》）而受到纪律处分，除非加州理工学院判断该行为属于严重违规行为。这包括但不限于危害任何其他人的健康或安全行为、涉及违反加州理工学院禁止歧视政策的行为，或是其他严重的不当行为（如剽窃、欺骗、研究不当行为，或是其他形式的学术不诚实行为）。

6.1 第九条协调员和副协调员

第九条协调人负责确保加州理工学院遵守第九条的规定，并负责加州理工学院对第九条所规定的行为做出的整体回应。第九条协调员负责监督加州理工学院第九条相关政策的实施和应用，以确保相关各方得到一致待遇、投诉能于迅速和公平的方式解决。在此过程中，第九条协调员将监督所有第九条投诉、监测结果、识别并处理可能出现的任何系统性问题，并评估这些问题对校园环境的影响。

第九条协调员由四名副协调员和一名首席研究员组成。上述任何第九条协调员都可以回答关于加州理工学院第九条和其相关政策和问题。

在第九条《性和基于性的不当行为的投诉程序》中规定的正式调查程序中，第九条副协调员通常也担任首席调查员的共同调查员。

第九条协调员

平等和平等调查的助理副主任

Hima Vatti

(626) 395-3132, equity@caltech.edu, 学生服务中心205室

首席调查员

Brian Quillen

(626) 395-4424, bquillen@caltech.edu, 学生服务中心348室

第九条学生事务副协调员

Allie McIntosh

(626) 395-1743, allie@caltech.edu, 学生服务中心105室

第九条教师副协调员

Melany Hunt

(626) 395-4231, hunt@caltech.edu, Gates-Thomas 265室

第九条员工和博士后研究院副协调员

Ofelia Velazquez Perez

(626) 395-3819, Ofelia.Velazquez-Perez@caltech.edu, 中央工程服务206室

JPL第九条副协调员

Jackie Clennan-Price

(818) 393-0016, Jackie.A.Clennanprice@jpl.nasa.gov, JPL人力资源T1720-149

6.2 负责员工

如果有人向任何负责员工披露了禁止行为，或者负责员工以其他方式得知发生了禁止行为，他们必须向第九条协调员举报有关被指控行为的所有相关细节。

以下为在校园内的负责员工：

- 第九条代表
- 监督研究实验室或小组或负有管理责任的教师
- 加州理工学院未指定为保密资源，但具有监督或管理职务的工作人员
- 保安人员
- 宿舍生活协调员
- 常驻员工
- 教练
- 员工关系顾问

以下为在JPL的负责员工：

- JPL 第九条副协调员
- 主管和经理
- 员工关系代表
- 人力资源业务伙伴
- 教育办公室人员

6.2 匿名举报

加州理工学院为匿名举报提供了以下资源：

[校区热线](#) (626) 395-8787 或 (888) 395-8787

JPL道德热线 (818) 354-9999

JPL保护服务中心工作场所暴力热线 (818) 393-2851

校园或JPL相关举报，举报者可按规定提交[热线联系表](#)

如果举报方希望保持匿名，则举报方不应分享任何个人身份信息。如果举报方分享了此类信息，则平等和第九条办公室将联系举报方，提供有关支持资源和举报方案的信息。如果举报事件被调查，该机构将通知表明了自己的身份的举报方。

6.3 通知执法部门

本院鼓励经历过性侵犯、跟踪行为、性剥削、家庭暴力、恋爱暴力或约会暴力的受害者通知当地的执法部门。如果受害者愿意，加州理工学院将协助受害者通知执法部门。经历过性暴力的受害者也有权拒绝通知执法部门或加州理工学院。

根据加州法律，加州理工学院有义务向执法部门举报性侵犯事件；虽然如此，在本院告知举报人有权保密其个人身份信息后，加州理工学院不会未经举报人同意提供有关举报人身份的信息。如举报人不希望被识别，本院将不会提供有关举报人的个人资料。

[帕萨迪纳市警察局](#)

紧急情况拨打911

非紧急情况：(626) 744-4241

207 N. Garfield Ave., Pasadena, CA 91101

7.0 涉及未成年人的举报

在知悉或合理怀疑发生虐待儿童（包括任何涉及未成年人的禁止行为）后，加州理工学院的每一位成员都有责任立即向[加州理工学院安全部门](#)或[JPL保护服务部门](#)提出举报。根据本政策，18岁以下的未成年人被认为无能力对性行为给予有效同意。被任命为举报人的加州理工学院员工另有向洛杉矶县儿童保护办公室和 / 或当地警察局提出举报的义务。有关更多信息，请参阅[暴力预防政策](#)。

8.0 虚假举报

加州理工学院希望所有成员都能够诚实、真诚并出于善意地举报本政策涵盖的问题。加州理工学院不容许任何人故意提出与信息、指控或证据相关的虚假举报。最终被判定为“无违规”的善意举报将不被视为虚假举报。

虽然如此，当发现举报人或第三方故意编造或故意歪曲信息、指控或证据，或是有意欺骗或误导与加州理工学院政策相关的行为时，这些人可能会受到纪律处分。

9.0 隐私

加州理工学院将尽可能保护所有涉及禁止行为举报的个人隐私。所有涉及学院作出的回应的加州理工学院员工（包括第九条协调员、第九条副协调员和调查人员），都接受了关于尊重和保护私人信息的培训。在整个过程中，本院将以能够彻底进行审查和管理该事件为前提，尽一切努力保护所有相关人员的个人隐私利益，

隐私通常意味着与骚扰举报相关的信息将只与“需要知道”的人分享。加州理工学院保留决定谁“需要知道”的决定权，并要求这些人谨慎行事并尊重所有相关人员的隐私。

任何根据本政策、第九条《性和基于性别的不当行为的投诉程序》（“第九条投诉程序”），或是《非法歧视、骚扰和报复行为的投诉程序》进行的会议或谈话都不得被录音或录像。此规定的唯一例外是平等和第九条办公室可遵循第九条的规定，对根据第九条投诉程序进行的听证会进行录音，以便进行听证的逐字记录。这些记录将由平等和第九条办公室保存。

10.0 保密请求或投诉不予追究

关于本政策下禁止行为的指控，在投诉人根据本政策和第九条投诉程序考虑处理方案时，第九条协调员和第九条副协调员将尽一切努力尊重投诉人的关切事项和目标，以及他们做出独立决定的能力。

但是，如果投诉人要求不使用自己的名字，并要求加州理工学院不对被投诉人采取任何行动（包括不进行调查或采取纪律处分），加州理工学院必须衡量投诉人的要求和加州理工学院的义务，包括根据适用的法律采取行动，以提供一个安全、无威胁的校园环境。第九条协调员将与投诉人讨论其要求的原因，并试图解决潜在的问题（例如采取措施防止报复行为）。

如果投诉人仍然坚决执行上述要求，第九条协调员将代表加州理工学院，衡量投诉人的请求以及可能导致第九条协调员以保护投诉人和社区的健康和安全为目的而违背投诉人的意愿采取行动的因素。第九条协调员列入考虑的因素由其酌情决定，并包括但不限于：被指控行为的性质和严重性、指控是否有争议、是否存在多个被投诉人、被投诉人持续触犯禁止行为的重大风险、是否涉及武器或暴力、是否存在行为模式的证据，以及学生投诉人的年龄。

投诉人持续触犯禁止行为的重大风险可能指：被投诉者是否被列入其它禁止行为的举报或投诉、故意利用权力差异，或未经同意使用酒精或药物诱使他人对性活动脆弱性。

当第九条协调员确定加州理工学院需对社区安全采取行动时，他们将确定应采取的行动并通知投诉人。

第九条协调员将在保护投诉人和加州理工学院的健康和安全允许的范围内，努力按照投诉人的要求处理禁止行为。如果投诉人拒绝参与本院对受投诉的禁止行为作出的任何回应，加州理工学院的回应能力将受其限制。

尽管投诉人提出了要求，如果第九条协调员确定加州理工学院必须提交正式投诉，第九条协调员将告知投诉人加州理工学院的提出正式投诉的意愿。投诉人无需参与任何后续程序。

如果投诉包括可能构成犯罪的指控，第九条协调员将通知投诉人其提起刑事投诉的权利或选择不通知执法部门的权利。

除了投诉人提出刑事诉讼或选择不通知执法部门的决定外，根据本条款做出的所有最终决定均由第九条协调员做出。

11.0 联系政府机构

参加加州理工学院教育项目或活动的员工、学生和其他人员可以直接向美国教育部民权办公室提出关于第九条的问题或投诉：电话(415) 486-5555，电子邮件 ocr.sanfrancisco@ed.gov，或是电话 (800) 421-3481，电子邮件 OCR@ed.gov。此外，加州理工学院的员工可以向加州公平就业和住房部（DFEH）提出投诉，网址为：<https://www.dfeh.ca.gov/contact-us>；向美国平等就业机会委员会（EEOC）提出投诉，网址为：<https://www.eeoc.gov>；或向私立中学教育局提出投诉，网址为：<http://bppe.ca.gov>。

美国国家航空航天局资助的项目参与者可以向 AssistedProgramComplaint@nasa.gov 提出投诉，或前往以下网址查阅更多信息：<https://missionstem.nasa.gov/filing-a-complaint.html>。国家科学基金会资助的项目参与者可向多元化和融入办公室提出投诉，电子邮件为：programcomplaints@nsf.gov，电话：(703) 292-8020，或在以下网站查阅更多信息：<https://www.nsf.gov/od/odi/harassment.jsp>。加州理工学院受其他联邦机构财政资助的项目的参与者可以直接向该机构提出投诉。

根据第九条向联邦机构提交投诉的投诉人，必须在被指控的歧视或骚扰事件发生后的180天内提交投诉。向政府机构提出投诉时，投诉人无需事先用尽加州理工学院的内部程序的纠正措施。

12.0 克莱尔报告

《克莱尔法案》要求加州理工学院每年发布一份年度安全和消防安全报告，其中必须包括性侵犯（强奸、抚摸、乱伦和法定强奸）、家庭暴力、约会暴力和跟踪行为的犯罪统计数据。校园安全部将从平等和第九条办公室、安全举报、帕萨迪纳警察局、JPL和校园安全部门的举报收集这些犯罪统计数据。犯罪统计将不披露任何关于投诉人、被投诉人、证人或其他人的身份信息。有关过去三年的更多信息和统计数据，请参见当前的年度安全和消防安全报告。

第三节：禁止行为

13.0 本政策所涵盖的禁止行为

本节列出了在本政策下违禁的行为。第九条所涵盖的禁止行为子集载于下文第14.0条。

如果被举报的行为不构成本政策下的禁止行为，但根据另一适用的加州理工学院政策属于不当行为，则违规者将受到纪律处分。

“投诉人”指可能遭遇到禁止行为的人；“被投诉人”是指涉嫌触犯禁止行为的人。

本政策同样适用于企图或威胁造成禁止行为的人。

第九条协调员将确定举报的禁止行为是否包含在第九条中。第九条协调员的决定将以书面形式传达给双方。对第九条涵盖的禁止行为的指控将根据第九条下的性别和基于性别的不当行为投诉程序（“第九条投诉程序”）进行裁决。如果对禁止行为的多项指控存在争议，并且第九条协调员确定只有一部分属于第九条的范围，则所有指控都将根据第九条投诉程序进行裁决。对于不属于第九条规定的禁止行为的指控，如果被告是学生，仍将根据第九条规定的投诉程序进行裁决。

在本政策范围内的所有其他禁止行为的指控，将在加州理工学院的非法歧视、骚扰和报复投诉程序

下处理。

13.1 基于性或性别的歧视

性或基于性别的歧视是指基于性别、性取向、性别认同或性别给予的不利待遇。

以下示例是可能构成基于性或性别歧视的行为：

- 因为一名员工公开自己是同性恋，而您因为担心该员工可能对管理团队中较保守的人感到不自在，而拒绝给该员工升职。
- 因为有些学生对于与公开性别转变的学生同住感到不舒服，而拒绝后者加入宿舍。
- 因招聘团队的一名成员认为一名候选人的声音或举止过于尖锐或活泼，无足够的专业性和权威性有效管理一个实验室，而拒绝该候选人。
- 告诉非二元性别者他们不能在工作场所化妆或穿女性服装。

13.2 性骚扰或基于性别的骚扰

13.2.1 性骚扰是指在以下情况发生且不受欢迎的性挑逗、性要求，以及其他具有性导向的行为：

- **交换型性骚扰**：以明示或暗示的方式被迫屈从于上述行为作为雇佣或是教育条件或资格，或者因屈从或拒绝屈从上述行为而对受到雇佣或是教育条件或资格方面的影响；或者
- **恶劣的环境**：不合理干扰他人的工作或学术表现，或者造成了恐吓、敌对或冒犯性的工作或学术环境。即使冒犯性行为不是直接针对某人，他也可能同样遭受到性骚扰。

13.2.2 基于性别的骚扰是基于某人实际或认知的生理性别、社会性别、性别认同或性别表达做出的骚扰行为，包括：基于个人性别表达、性别认同、变性人身份、性别转变或非二元性别做出的骚扰或欺凌行为。

如果事件严重（特别是涉及肢体行为时），单独一个事件都可能会造成一个恶劣的环境。举例而言，发生一次不受欢迎并具有性导向的肢体行为（例如触摸隐私部位）可能会严重到造成一个恶劣的环境。即使骚扰行为的严重度不达到被定义为非法骚扰的程度，只要该行为被判断为不当行为，本院可能会对违规者采取纪律处分。

根据其性质、频率和严重程度，下列示例行为都可能构成性或基于性别的骚扰的行为：

- 透过学生或工作小组的电子邮件列表发送具有性导向的笑话。
- 在学院宿舍的公共区域或工作电脑站上公开展示裸漏照片。
- 发布或使用基于性别或具有性导向的贬损性的评论、称谓、污言秽语或笑话。
- 因某人的性别或性别认同、性别表达、性取向，或因为某人反对骚扰行为而不让他们参加团体活动。
- 针对某人的外表发表不必要的评论，或是使用淫秽或具有侮辱性词语来描述某人。
- 不受欢迎的暗示性或淫秽通信。
- 不受欢迎的触摸、抚摸或类似行为。

- 不受欢迎的性挑逗。
- 承诺以性行为作为某种利益的交换。
- 未经同意暴露自己的性器官。

13.2.3 性骚扰和同意

即使是在双方自愿的情况下，本院也必须注意并阻止可能发生的骚扰事件或其他冲突。在双方自愿的感情关系的情况下，在就业和学业表现方面，本院禁止其中一方给予另一方比其他处境相似的个人更有利的对待。

加州理工学院的惯例以及普遍性的道德原则，均禁止一人评估与他有浪漫关系和 / 或性关系的人的工作或学业表现，或对其作出雇用、薪水或类似的决定。学监、教务长或学部主任在得知这种方自愿的感情关系后，应立即通知第九条协调员，并在与第九条协调员协商后，对相关人员之间的任何直接行政或学术关系进行审查和纠正。拥有较高权力的人可能会因违反本政策而受到纪律处分。

如果在双方自愿的感情关系中存在权力差异，双方的同意不能被作为对性骚扰指控的辩护理由。在此类关系中拥有较高权力的人将承担责任。

13.2.4 禁止员工与本科生发生关系

本政策禁止本科生与教师、博士后研究院或工作人员发生性关系或恋爱关系。对于违反本政策的禁止行为，无论是否提出投诉，关系中非本科生的一方都必须承担责任。

13.3 不当性行为

被禁止的不当性行为包括强行发生性行为、威胁强行发生性行为或未经同意发生的性行为，（包括其中一方丧失行为能力时发生的性行为）。本政策涵盖并禁止性暴力行为。“性暴力”一词包括一系列的性行为，这些行为都能被归入“性骚扰”的定义。第九条协调员将根据所指控的具体行为和整体情况来判断指控是否应被视为性骚扰或性不当行为（或两者兼是）。被禁止的不正当性行为包括但不限于：性侵犯、非经双方同意的性接触、性剥削、关系暴力和跟踪。

不当性行为的相关定义

13.3.1 性侵犯指未经受害者同意，强行或威胁强行与受害者发生或试图发生性行为（包括受害者丧失行为能力时发生的性行为）。性行为包括用任何身体部位或物品侵入阴道或肛门或被他人性器官侵入口腔，不论程度多轻微。

13.3.2 非自愿性接触指强行或威胁强行与受害者发生性接触，或未经同意发生的性接触（包括受害者丧失行为能力时发生的性接触）。性接触包括有意接触受害者的隐私部位（无论是直接接触还是隔着衣服接触），以性方式触碰受害者身体的任何部位，或脱去或暴露受害者的身体。隐私部位包括乳房、生殖器、腹股沟、肛门或臀部。

13.3.3 性剥削指一个人为了自己或他人的利益或好处，从受害者获得非自愿或虐性的性优势。这包括以性目的滥用脆弱境况、权力差异或信任。

以下示例均可能构成性剥削行为：

- 在未经受害者同意的情况下观察、记录、观看、分发或允许他人观察、记录、观看或分发受害者的亲密或性影像。
- 监视和其他方式观看受害者的亲密或高度隐私行为，无论是加害者亲身在场，还是在现场或透过摄像头以电子方式观看受害者（例如观看受害者脱衣服、洗澡或发生性行为）。
- 利用酒精或药物导致受害者醉酒或丧失行为能力，使他人容易遭受任何程度的性侵犯。
- 基于性的跟踪或欺凌（包括通过电子手段的跟踪或欺凌）。
- 以性行为作为利益或报酬的交换。

13.4 明确同意

明确同意是加州理工学院政策的重要部分。“明确同意”指在明确、有意识的和自愿的情况下同意发生性行为。¹

- 任何发生性行为的人都有责任确保在发生性行为时得到对方的明确同意。
- 不抗议、不抵抗或沉默均不意味对方同意发生性行为。
- 双方必须在每次发生性行为时从始至终表示自己明确同意该行为，并且可以在任何时候撤回其同意。同意特定形式的性行为本身并不意味同样同意其他形式的性行为。
- 当事人之间的恋爱关系（或者他们之间过去是否有过性行为）不该被解释为双方同意发生性行为。

面对缺乏明确同意的指控，被投诉人不得在以下情况下指称投诉人同意发生性行为：

- 被投诉人在投诉人出于酒醉或鲁莽的情况下认为后者同意发生性行为。
- 在当时所知的情况，被投诉人未采取合理措施确定投诉人是否明确同意发生性行为。

如果被投诉人知道或合理地应该知道投诉人在下列任何情况下无法同意发生性行为，被投诉人不得将自己认为投诉人同意发生性行为作为理由：

- 投诉人睡着或无意识。
- 投诉人因药物、酒精或药物的影响而丧失行为能力，而因此无法了解性行为的事实、性质或程度。
- 投诉人因精神或身体状况而无法进行沟通。

丧失行为能力的人没有能力对性行为表示明确同意。丧失行为能力的人缺乏对是否发生性活动作出明智、合理判断的身心能力。丧失行为能力的人可能无法理解他们在哪里，与谁在一起，他是如何到达那里，或者正在发生什么事。

一个人可能因暂时或永久的精神或身体状况、睡眠或无意识而丧失行为能力。一个人也可能因自愿或非自愿（如诱导、强迫）饮酒或吸毒而丧失行为能力。丧失能力是一种超越醉酒或物质影响的状态。单纯受到酒精或物质的影响并不一定意味着一个人丧失了行为能力。酒精或物质的影响必须严重到使一个人无法理解性行为的事实、性质或程度。当发生涉及丧失行为能力的指控时，加州理工学院将在评估明确同意时考虑举报方的酒醉和物质影响状态和程度，以及被投诉人所知悉的信息。

¹ 根据本政策，未满十八（18）岁的未成年人没有能力表示自己明确同意。
基于性和性别的不当行为

一个人自己醉酒（甚至到了丧失行为能力的程度）并不免除他在没有得到另一方或多方的明确同意的情况下发生性行为的责任。然而，在发生性行为时出于丧失行为能力状态的投诉人有权提出正式投诉，并说明自己在事件发生时处于丧失行为能力状态并无法同意头熟人所举报的性行为。

13.5 关系暴力

关系暴力包括但不限于肢体、性、情感、经济和 / 或心理行为或威胁行为，包括恐吓或威胁披露个人或隐私信息（包括但不限于有关个人性别认同或性取向的信息）。关系暴力还包括对家庭成员、朋友或自我伤害的威胁。关系暴力可以由一种行为或行为模式构成。

13.5.1 约会暴力 是指与投诉人处于或曾经处于浪漫或亲密关系中人所实施的暴力。这种关系的存在应由投诉人的陈述，以及该关系持续的时间、类型和所涉人员之间互动频率的来确定。

13.5.2 家庭暴力 是指 (a) 由其配偶或前配偶、同居或前同居或与其有子女的人对成年受害者或未成年受害者实施的暴力；(b) 根据暴力行为发生地的州法律，与配偶身份相似的人对成年受害者或未成年受害者实施的暴力；或是 (c) 面对成人或未成年受害者，其行为受发生地的家庭或家庭暴力法管制的人所实施的暴力。

13.6 跟踪行为

跟踪行为是一种针对某人，带有性或浪漫性质且会合理导致某人担心自己或他人安全或是遭受严重情绪困扰的行为。行为过程指两种或两种以上的行为，包括但不限于跟踪者以任何行动、方法、设备或手段直接、间接或通过第三方跟踪、监视、观察、监察、威胁、向他人报告关于某人的行踪，或干涉其所有物的行为。

“理智的人”是指与被害人处境相似、身份相似的理智的人。暴力预防政策也涵盖非基于性或性别的跟踪行为。如发现此类行为，任何人都应向校内的平等和第九条办公室和安全部门或是JPL的保护服务部门提出举报。根据其频率和严重程度，以下示例均可能构成跟踪行为：

- 不必要的重复交流（包括面对面的接触、电话交流、语音信息、电子邮件、短信、社交网站上的帖子、书面信件或礼物）。
- 在社交网站或其他网站上发布具有性导向的图片或信息。
- 通过公共记录、在线搜索、翻垃圾或联系被跟踪者的家人、朋友或同事收集该被跟踪者的信息。
- 在学校公告栏或网站上发布私人图片或视频。
- 在他人的个人物品（包括电话或电脑）上安装间谍软件。
- 监视或以其他方式观察被跟踪者（包括凝视和窥视）。
- 跟踪到或出现在被跟踪者的教室、住所、工作场所或是被跟踪者常去的其他地方或附近地方。
- 直接或间接对他人造成威胁。
- 诱导朋友、家人或其他人进行上述任何行为。
- 诱导朋友、家人或其他人跟或透漏被跟踪者的行踪和活动。

14.0 第九条所涵盖的禁止行为子集

本政策中涵盖的禁止行为如符合14.1、14.2和14.3中规定的定义和范围要求，则该行为也将受第九条约束。

14.1 第九条对性别歧视的定义

第九条规定的性别歧视是指在美国地区任何人因性别而被排除于加州理工学院的任何教育项目或活动外，或因同样原因利益受到剥夺或受到歧视。“教育计划或活动”指加州理工学院的所有活动。

14.2 2 第九条对性骚扰的定义

性骚扰是指满足以下一项或多项条件并基于性别做出的行为：(1) 加州理工学院的员工将性行为作为提供加州理工学院的援助、福利或服务条件；(2) 理性的人客观认为严重、冒犯、不受欢迎，且剥夺了一个人平等参与加州理工学院教育计划或活动的权利的行为；或(3) 性侵犯、约会暴力、家庭暴力或跟踪行为（如下定义）。

14.2.1 性侵犯是指根据联邦调查局统一犯罪举报制度，被归类为强制性或非强制性的犯罪行为，具体如下：

强行性犯罪：未经受害者同意，对受害者实施的任何性行为（包括受害者无法表示同意的情况下发生的性行为）。

强行性侵犯：在受害人因暂时或永久丧失精神或肢体行为能力而无法表示同意的情况下，强行和 / 或违反受害人的意愿，或在不强行和 / 或违反受害人的意愿的情况下与受害者发生肉体关系。此定义不包括法定强奸。

强行肛交：在受害者因其年龄或因其暂时或永久的精神或肢体残疾而无能力表示同意或不同意的情况下，强行和 / 或违反受害人的意愿，或在不强行和 / 或违反受害人的意愿的情况下与受害者进行口交或肛交。

用物品进行性侵犯：在受害者因其年龄或因其暂时或永久的精神或肢体残疾而无能力表示同意或不同意的情况下，强行和 / 或违反受害人的意愿，或在不强行和 / 或违反受害人的意愿的情况下使用物品或工具非法侵入受害者的生殖器官或肛门，不论程度多轻微。

强行触摸：在受害者因其年龄或因其暂时或永久的精神或肢体残疾而无能力表示同意或不同意的情况下，出于性满足的目的强行和 / 或违反受害人的意愿，或在不强行和 / 或违反受害人的意愿的情况下触摸受害者的私密部位。

非强行性犯罪：非法的非强行性的性行为（卖淫犯罪除外）。

乱伦：在法律禁止结婚或有血缘关系的人之间发生的非强制性性行为。

法定强奸罪：与未成年人发生的非强制性性行为。加州的性同意年龄是18岁。

14.2.2 约会暴力是指由与受害者处于或曾经处于浪漫或亲密关系中人所实施的暴力。这种关系的存在应由投诉人的陈述，以及该关系持续的时间、类型和所涉人员之间互动频率的来确定。

14.2.3 跟踪是指针对某人，并且会合理导致某人担心自己或他人安全或是遭受严重情绪困扰的行为。

14.3 第九条性骚扰的范围要求

第九条涵盖美国地区内的任何加州理工学院在教育项目或活动中发生的性骚扰。

在提出正式投诉时，投诉人必须是实际参与或试图参与（如申请入学）加州理工学院的教育项目或活动。

“教育项目或活动”指由加州理工学员管辖的校区、事件或情况（性骚扰事件发生处）。上述定义也包括由加州理工学院所拥有或管理的任何物业，以及其官方承认的学生组织所拥有或管理的任何物业。

15.0 信息资源

有关禁止行为的信息，以及加州理工学院的《性或基于性别的不当行为》、《不歧视和平等就业机会》、《非法骚扰政策》、《暴力预防政策》可透过以下方式取得：

校园内：加州理工学院第九条协调员和第九条副协调员、加州理工学院EEO协调员、人力资源部、学生事务不、院长办公室、加州理工学院融入和多元化中心、常驻员工、员工和教师咨询中心以及校园员工和组织发展中心。

JPL：JPL的第九条副协调员，EEO协调员和人力资源业务伙伴。

本院政策均公布于[加州理工学院目录](#)，以及加州理工学院和JPL的下列网站：[JPL人力资源部](#)、[平等与第九条办公室](#)和[学生事务处](#)。

相关政策和程序：

- [第九条针对性和基于性别的不当行为的投诉程序](#)
- [非歧视和平等就业机会](#)
- [非法骚扰政策](#)
- [针对非法歧视、骚扰和报复的投诉程序](#)
- [暴力预防政策](#)



Thomas F. Rosenbaum
院长