

ZASADY PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI, NĘKANIA, I POWIĄZANEJ Z TYM PRZEMOCY INTERPERSONALNEJ OBOWIĄZUJĄCE W UNIVERSITY OF CONNECTICUT

*W tym molestowania seksualnego i ze względu na płeć,
napaści na tle seksualnym, wykorzystywania seksualnego,
przemocy ze strony partnera, prześladowania, współudziału,
odwetu i niewłaściwych związków miłosnych*

Zasady przeciwdziałania dyskryminacji, nękania i powiązanej z tym przemocy interpersonalnej udostępnione na stronie www.policy.uconn.edu są oficjalnymi zasadami Uniwersytetu i w przypadku jakichkolwiek rozbieżności w niniejszym tłumaczeniu będą miały zastosowanie.

SPIS TREŚCI

I.	INFORMACJE O ZASADACH.....	3
II.	KOGO DOTYCZĄ NINIEJSZE ZASADY	4
III.	PROCEDURY OBOWIĄZUJĄCE W RAMACH NINIEJSZYCH ZASAD.....	5
IV.	RZECZNIK DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA NA MOCY USTAWY TITLE IX.....	6
V.	ZROZUMIENIE RÓŻNICY MIĘDZY PRYWATNOŚCIĄ A POUFNOŚCIĄ	8
VI.	OBOWIĄZEK ZGŁASZANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW	9
A.	OBOWIĄZKI ZGŁASZANIA NA MOCY USTAWY TITLE IX.....	9
B.	OBOWIĄZEK ZGŁASZANIA NA MOCY USTAWY CLERY	11
C.	OBOWIĄZKI ZGŁASZANIA ZNEĆCANIA SIĘ NAD DZIEĆMI	11
VII.	MOŻLIWOŚCI POWODA ZGŁASZANIA POSTĘPOWANIA ZABRONIONEGO	12
VIII.	DOSTĘP DO KAMPUSU I ZASOBÓW ŚRODOWISKOWYCH ORAZ ŚRODKÓW WSPIERAJĄCYCH	14
IX.	POSTĘPOWANIE ZABRONIONE W ŚWIETLE NINIEJSZYCH ZASAD	15
	D. NAPAŚĆ NA TLE SEKSUALNYM.....	18
	Napaść na tle seksualnym to (1) kontakt seksualny i/lub (2) stosunek płciowy bez (3) zgody.	18
	E. WYKORZYSTYWANIE SEKSUALNE	19
	Wykorzystywanie seksualne oznacza wykorzystanie jakiejś osoby ze względu na jej płęć i/lub tożsamość płciową dla osobistych korzyści lub satysfakcji. Jest to nadużycie wrażliwości, różnicy siły lub zaufania w celach seksualnych. Kilka przykładów:.....	19
	F. PRZEMOC PARTNERA INTYMNEGO.....	20
	G. STALKING	20
	H. DZIAŁANIA ODWETOWE	20
	I. WSPÓŁUDZIAŁ.....	21
X.	NIEODPOWIEDNIE ZWIĄZKI MIŁOSNE.....	21
XI.	PROGRAMY ZAPOBIEGANIA, ŚWIADOMOŚCI I SZKOLENIA.....	25
XII.	OBOWIĄZEK PODAWANIA PRAWDZIWYCH INFORMACJI	25
XIII.	POWIĄZANE ZASADY	25
XIV.	AKTUALIZOWANIE ZASAD.....	26

I. INFORMACJE O ZASADACH

Uniwersytet Connecticut („Uniwersytet”) zobowiązał się do utrzymywania bezpiecznego i niedyskryminującego środowiska nauki, życia i pracy wszystkich członków społeczności uniwersyteckiej – studentów, pracowników i gości. Doskonałość akademicka i zawodowa może istnieć tylko wtedy, gdy każdemu członkowi naszej społeczności zapewniona jest atmosfera bezpieczeństwa i wzajemnego szacunku. Wszyscy członkowie społeczności uniwersyteckiej są odpowiedzialni za utrzymanie środowiska, w którym ludzie mogą swobodnie się uczyć i pracować bez obawy przed dyskryminacją, dyskryminującym nękaniami lub przemocą interpersonalną. Dyskryminacja obniża godność osoby oraz utrudnia równe szanse zatrudnienia i edukacji.

Uniwersytet nie dyskryminuje bezprawnie we wszystkich swoich programach i działaniach edukacyjnych lub dotyczących zatrudnienia na podstawie rasy, koloru skóry, pochodzenia etnicznego, wyznania religijnego, wieku, płci, stanu cywilnego, narodowości, pochodzenia, orientacji seksualnej, informacji genetycznych, niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej (w tym niepełnosprawności edukacyjnej, niepełnosprawności intelektualnej oraz przeszłej lub obecnej historii choroby psychicznej), statusu weterana, wcześniejsze skazanie za przestępstwo, zagrożenia w miejscu pracy dla układu rozrodczego, tożsamości płciowej bądź ekspresji płciowej albo przynależności do innych chronionych klas określonych w przepisach stanowych lub federalnych. W tym celu niniejsze *Zasady przeciwdziałania dyskryminacji, nękaniam i związanej z nimi przemocą interpersonalnej*, w tym molestowaniu seksualnemu i na tle płciowym, napaści seksualnej, wykorzystywaniu seksualnemu, przemocy intymnej partnera, prześladowaniu, współudziałowi, odwetowi i niewłaściwym związkom miłosnym („Zasady przeciwdziałania dyskryminacji” lub „Zasady”) zabraniają określonych zachowań, które naruszają prawa stanowe i federalne, w tym między innymi Title VII, ustawy o prawach obywatelskich z 1964 r. („Title VII”), Title IX zmiany dotyczące edukacji z 1972 r. („Title IX”), ustawy o stosowaniu przemocy wobec kobiet z 2013 r. („VAWA”) oraz powiązane stanowe i federalne przepisy o przeciwdziałaniu dyskryminacji. Takie zachowanie może również wymagać od Uniwersytetu wypełnienia pewnych obowiązków sprawozdawczych wynikających z Ustawy Jeanne Clery o ujawnianiu informacji o zasadach bezpieczeństwa na kampusach i statystykach przestępczości na kampusach („Ustawa Clery”), zmienionej przez VAWA, oraz ustawy stanu Connecticut dotyczącej zgłaszania podejrzeń o wykorzystywanie dzieci i zaniedbania.

Uniwersytet zabrania dyskryminacji, a także nękania dyskryminacyjnego, napaści seksualnej, wykorzystywania seksualnego, przemocy intymnej partnerów, prześladowania, molestowania seksualnego lub ze względu na płeć, współudziału w popełnieniu jakiegokolwiek czynu zabronionego przez niniejsze Zasady, odwetu na osobie w dobrej wierze zgłaszającej którąkolwiek z tych form postępowania lub w związku z udziałem w jakimkolwiek dochodzeniu albo postępowaniu na mocy niniejszych Zasad (łącznie „Postępowanie Zabronione”¹). Te formy Postępowania Zabronionego są niezgodne z prawem i podważają misję oraz wartości naszej społeczności akademickiej. Ponadto angażowanie się lub dążenie do niewłaściwych związków miłosnych z pracownikami na stanowiskach związanych z władzą może podważyć misję Uniwersytetu, gdy

¹ Definicje wszystkich form Postępowania Zabronionego można znaleźć w punkcie IX niniejszych Zasad.

osoby zajmujące stanowiska nadużywają tej władzy lub wydają się nadużywać swojej władzy.

Uniwersytet przyjmuje niniejsze Zasady, zobowiązując się do: (1) eliminowania, zapobiegania i przeciwdziałania skutkom Postępowania Zabronionego; (2) wspierania bezpiecznej i pełnej szacunku społeczności uniwersyteckiej; (3) kultywowania klimatu, w którym każda osoba jest dobrze poinformowana i wspierania w zgłaszaniu Postępowań Zabronionych; (4) zapewnienia sprawiedliwego i bezstronnego procesu wszystkim stronom w dochodzeniu i rozpatrywaniu takich zgłoszeń; (5) wskazania standardów, według których naruszenia niniejszych Zasad będą oceniane i zgodnie z którymi mogą zostać nałożone kary dyscyplinarne. Ponadto Uniwersytet prowadzi regularne programy prewencyjne, uświadamiające i szkoleniowe dla pracowników i studentów, aby ułatwić realizację celów niniejszych Zasad.

Jeśli Uniwersytet uzna, że student lub pracownik dopuścił się Postępowania Zabronionego, taki student lub pracownik podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z relegowaniem z Uniwersytetu. W przypadku stron trzecich, które dopuszczają się Postępowania Zabronionego, może dojść do rozwiązania ich relacji z Uniwersytetem i/lub mogą utracić uprawnienie przebywania na terenie Uniwersytetu.

Obowiązkiem każdego członka społeczności uniwersyteckiej jest wspieranie środowiska wolnego od Postępowania Zabronionego. Zachęca się wszystkich członków społeczności uniwersyteckiej do podejmowania rozsądnych i rozważnych działań w celu zapobiegania lub powstrzymywania Postępowania Zabronionego. Uniwersytet będzie wspierać i pomagać członkom społeczności, którzy podejmują takie działania.

Surowo zabronione są działania odwetowe wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają lub uczestniczą w zgłaszaniu, dochodzeniu albo orzecznictwie w sprawie Postępowania Zabronionego.

Niniejsze Zasady mają zastosowanie do wszystkich zgłoszeń o Postępowaniu Zabronionym, do których doszło w dniu lub po dacie wejścia w życie niniejszych Zasad. W przypadku, gdy data powstania Postępowania Zabronionego poprzedza datę wejścia w życie niniejszych Zasad, stosowane będą definicje niewłaściwego postępowania obowiązujące w czasie zarzucanego zdarzenia.

II. KOGO DOTYCZA NINIEJSZE ZASADY

Niniejsze Zasady dotyczą: studentów określonych w *UConn's Responsibilities of Community Life: The Student Code* oraz studentów zapisanych na UConn Health („Studenti”), pracowników Uniwersytetu, w skład których wchodzi wszyscy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, pracownicy Uniwersytetu (w tym pracownicy zatrudnieni na specjalnych warunkach płacowych), pracownicy UConn Health (w tym rezydenci i stypendyści), profesjonalna kadra naukowa i pracownicy naukowcy z tytułem doktora („Pracownicy”), oraz kontrahentów, sprzedawców, wizytujących, gości lub inne strony trzecie („Strony Trzecie”). Niniejsze Zasady dotyczą Postępowań Zabronionych popełnionych przez studentów, Pracowników i Stron Trzecich lub przeciwko nim, gdy:

1. do czynów dochodzi na terenie kampusu lub innej nieruchomości będącej własnością Uniwersytetu lub będącej pod jego kontrolą;
2. do czynów dochodzi w kontekście programu zatrudnienia lub programu edukacyjnego lub działalności Uniwersytetu, w tym między innymi studiów za granicą sponsorowanych przez Uniwersytet, badań naukowych, programów on-line lub staży; albo
3. do czynów dochodzi poza kontekstem zatrudnienia lub programu edukacyjnego bądź działalności uniwersytetu, ale ma ciągłe niekorzystne skutki lub tworzy wrogie środowisko dla Studentów, Pracowników lub Stron Trzecich na terenie kampusu albo innej nieruchomości będącej własnością lub pozostającej pod kontrolą Uniwersytetu lub w kontekście jakiegokolwiek programu na Uniwersytecie bądź działalności związanej z zatrudnieniem albo edukacją.

III. PROCEDURY OBOWIAZUJĄCE W RAMACH NINIEJSZYCH ZASAD

Konkretne procedury zgłaszania, prowadzenia dochodzeń i rozwiązywania problemów z Postępowaniem Zabronionym są oparte na charakterze relacji pozwanego z Uniwersytetem (Student, Pracownik lub Strona Trzecia). Każdy zestaw procedur, o których mowa poniżej, opiera się na tych samych zasadach uczciwości i szacunku dla powodów i pozwanych. „Skarżący” oznacza osobę, która przedstawia się jako ofiara jakiegokolwiek Postępowania Zabronionego zgodnie z niniejszymi Zasadami, niezależnie od tego, czy osoba ta składa zgłoszenie lub domaga się działań na podstawie niniejszych Zasad.² „Pozwany” oznacza osobę, która została oskarżona o naruszenie niniejszych Zasad.

Procedury wymienione poniżej zapewniają szybką i sprawiedliwą reakcję na zgłoszenia o Postępowaniu Zabronionym. Procedury wyznaczają konkretne ramy czasowe dla głównych etapów procesu, zapewniają dokładne i bezstronne dochodzenie, które zapewnia Powodowi i Pozwanemu informacje oraz możliwość przedstawienia świadków i dowodów, a także zapewnia równy i terminowy dostęp do informacji, które zostaną wykorzystane przy ustalaniu, czy doszło do naruszenia Zasad. Uniwersytet stosuje standard Wyższości Dowodów przy ustalaniu, czy niniejsze Zasady zostały naruszone. „Wyższość Dowodów” oznacza, że jest bardziej prawdopodobne, iż doszło do naruszenia Zasad.

A. GDY POZWANY JEST STUDENTEM

Z wyjątkiem przypadków wymienionych w sekcji III E poniżej, procedury reagowania na

² UConn uznaje, że osoba może zdecydować się na wskazanie siebie jako ofiarę lub kogoś, kto dany czyn dotyczył. Aby zachować spójność z niniejszymi Zasadami, Uniwersytet używa terminu Skarżący, aby zachować neutralność Zasad i procedur.

zgłoszenia o Postępowaniu Zabronionym popełnianym przez Studentów są szczegółowo opisane w *Obowiązках życia społecznego: The Student Code* („*The Student Code*”) (<http://community.uconn.edu/the-student-code-preamble/>).

B. GDY POZWANY JEST PRACOWNIKIEM

Procedury reagowania na zgłoszenia dotyczące Postępowania Zabronionego popełnionego przez Pracowników są szczegółowo opisane w Procesach Skargowych OIE (<https://equity.uconn.edu/policiesprocedures/>).

C. GDY POZWANY JEST ZARÓWNO STUDENTEM, JAK I PRACOWNIKIEM

Każda sytuacja zostanie oceniona z uwzględnieniem kontekstu, i na podstawie faktów oraz okoliczności Uniwersytet ustali, która z procedur ma zastosowanie (np. która rola przeważa w kontekście domniemanego Postępowania Zabronionego). Procedury dotyczące relacji Student-Pozwany zazwyczaj będą miały zastosowanie do absolwentów, z wyjątkiem tych przypadków, w których rola asystentura absolwenta przeważała w kontekście Postępowania Zabronionego. Ponadto, jeśli Pozwany jest zarówno Studentem, jak i Pracownikiem (w tym między innymi absolwentem), Pozwany może podlegać dowolnej z sankcji mających zastosowanie do Studentów lub Pracowników.

D. GDY POZWANY JEST STRONĄ TRZECIĄ

Zdolność Uniwersytetu do podjęcia odpowiednich działań naprawczych wobec Strony Trzeciej zostanie określona przez charakter relacji Strony Trzeciej z Uniwersytetem. Uniwersytet ustali właściwy sposób rozwiązania, zgodny z zobowiązaniem Uniwersytetu do szybkiego i sprawiedliwego procesu, zgodnie z prawem federalnym, wytycznymi federalnymi i niniejszymi Zasadami.

E. GDY POZWANY JEST STUDENTEM, PRACOWNIKIEM LUB STRONĄ TRZECIĄ UCONN HEALTH

Strony powinny skontaktować się z UConn Health Office of Institutional Equity, dzwoniąc pod numer (860) 679-3563 lub pisząc na adres e-mail: equity@uconn.edu. UConn *Responsibilities of Community Life: The Student Code* nie dotyczy Studentów zapisanych na studia MD lub DMD/DDS w UConn Health.

IV. RZECZNIK DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA NA MOCY USTAWY TITLE IX

Zgodnie z ustawą Title IX:

Żadna osoba w Stanach Zjednoczonych nie może być wykluczona ze względu na płeć ani pozbawiona korzyści lub być poddana dyskryminacji w związku z udziałem w jakimkolwiek programie edukacyjnym lub działalności otrzymującej federalną

pomoc finansową.

Rzecznik ds. Równego Traktowania na mocy ustawy Title IX jest odpowiedzialny za monitorowanie przestrzegania przez Uniwersytet ustawy Title IX, zapewnienie odpowiedniego kształcenia i szkolenia, koordynację dochodzenia, reagowanie i rozwiązywanie przez Uniwersytet wszystkich zgłoszeń w ramach niniejszych Zasad oraz zapewnienie odpowiednich działań w celu wyeliminowania Postępowania Zabronionego, zapobiegania jego ponownemu wystąpieniu, i napraw jego skutków. Office of Institutional Equity nadzoruje zgłoszenia dotyczące Studentów, Pracowników i Stron Trzecich. Uniwersytet wyznaczył również Zastępców Rzecznika ds. Równego Traktowania na mocy ustawy Title IX, którzy mogą pomagać Rzecznikowi w wywiązywaniu się z tych obowiązków. Rzecznik ds. Równego Traktowania na mocy ustawy Title IX i jego zastępcy przechodzą odpowiednie szkolenia umożliwiające im wykonywanie swoich obowiązków.

Wątpliwości dotyczące stosowania ustawy Title IX przez Uniwersytet można kierować do Rzecznika ds. Równego Traktowania na mocy ustawy Title IX. Ponadto obawy dotyczące stosowania przez Uniwersytet ustawy Title VII i/lub innych federalnych i stanowych przepisów antydyskryminacyjnych można kierować do Office of Institutional Equity.

Z Rzecznikiem ds. Równego Traktowania na mocy ustawy Title IX i jego zastępcą można kontaktować się telefonicznie, pocztą elektroniczną lub osobiście w zwykłych godzinach pracy:

Sarah Chipman

Director of Investigations, Office of Institutional Equity
Tymczasowy Rzecznik ds. Równego Traktowania na mocy
ustawy Title IX

Storrs: Wood Hall, pierwsze piętro
UConn Health: Munson Road, czwarte piętro
sarah.chipman@uconn.edu
(860) 486-2943

Kimberly Caprio

Director of Title IX Compliance, Office of Institutional Equity
Zastępca Rzecznika ds. Równego
Traktowania na mocy ustawy Title IX

Storrs: Wood Hall, pierwsze piętro
UConn Health: Munson Road, czwarte piętro
kimberly.caprio@uconn.edu
(860) 486-2943

Opcje zgłaszania zewnętrznego: United States Department of Education, Clery Act Compliance Team (adres clery@ed.gov); United States Department of Education, Office for Civil Rights (adres OCR@ed.gov lub telefon (800) 421-3481); Equal Employment Opportunity Commission (adres info@eeoc.gov lub telefon (800) 669-4000); i/lub Connecticut Commission on Human Rights and

Opportunities (adres CHRO.Capitol@ct.gov lub telefon (800)-477-5737).

V. ZROZUMIENIE RÓŻNICY MIĘDZY PRYWATNOŚCIĄ A POUFNOŚCIĄ

Na mocy niniejszych Zasad Uniwersytet zobowiązuje się do ochrony prywatności wszystkich osób zaangażowanych w dochodzenie i rozstrzyganie zgłoszenia. Uniwersytet zobowiązuje się również do udzielania pomocy Studentom, Pracownikom i Stronom Trzecim w dokonywaniu świadomych wyborów. W odniesieniu do każdego zgłoszenia w ramach niniejszych Zasad, Uniwersytet podejmie uzasadnione starania, aby chronić prywatność uczestników, zgodnie z obowiązującym prawem stanowym i federalnym, jednocześnie równoważąc potrzebę gromadzenia informacji w celu oceny zgłoszenia i podjęcia kroków mających na celu wyeliminowanie Postępowania Zabronionego, zapobiegania ich powtórkom i usuwania skutków.

W niniejszych Zasadach prywatność i poufność mają różne znaczenia.

Prywatność: Prywatność oznacza, że informacje związane ze zgłoszeniem o Postępowaniu Zabronionym zostaną udostępnione Pracownikom Uniwersytetu, którzy muszą znać te informacje, aby pomóc osobom zidentyfikowanym jako dotknięte zarzucanym czynem w ocenie, dochodzeniu i rozwiązaniu problemu. Wszyscy Pracownicy, którzy są zaangażowani w reakcję Uniwersytetu na zgłoszenia o Postępowaniu Zabronionym, odbywają specjalne szkolenie i otrzymują wskazówki dotyczące udostępniania i ochrony prywatnych informacji zgodnie z prawem stanowym i federalnym.

Prywatność zapisów dotyczących edukacji Studentów będzie chroniona zgodnie z odpowiednimi przepisami dotyczącymi prywatności, w tym ustawy Family Educational Rights and Privacy Act („FERPA”), zgodnie z Zasadami Uniwersytetu dotyczącymi [FERPA](http://policy.uconn.edu/2011/05/24/ferpa-policy/). (<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/ferpa-policy/>).

Poufność: Poufność istnieje w kontekście przepisów, które chronią pewne relacje, w tym ze świadczeniodawcami opieki medycznej i klinicznej (oraz tymi, którzy świadczą usługi administracyjne związane ze świadczeniem opieki medycznej i klinicznej), świadczeniodawcami zdrowia psychicznego, doradcami i duchownymi, z których wszyscy mogą angażować się w poufną komunikację zgodnie z prawem stanu Connecticut. Uniwersytet wyznaczył osoby, które mogą mieć uprawnienia do uprzywilejowanej komunikacji, jako „Pracowników Zaufanych”. Kiedy informacje są udostępniane przez osobę fizyczną Pracownikowi Zaufanemu lub pracownikowi społecznemu z taką samą ochroną prawną, Pracownik Zaufany (i/lub taki pracownik społeczny) nie może ujawnić informacji żadnej stronie trzeciej, chyba że jest to wymagane lub dozwolone przez prawo. Na przykład informacje mogą zostać ujawnione, gdy: (i) osoba fizyczna wyrazi pisemną zgodę na ich ujawnienie; (ii) istnieje obawa, że dana osoba prawdopodobnie wyrządzi sobie lub innym osobom poważne urazy fizyczne; lub (iii) informacje dotyczą zachowania związanego z podejrzeniem znęcania się lub zaniedbania osoby małoletniej w wieku poniżej 18 lat.

VI. OBOWIĄZEK ZGŁASZANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW

A. OBOWIĄZKI ZGŁASZANIA NA MOCY USTAWY TITLE IX

Większość pracowników Uniwersytetu jest zobowiązana do natychmiastowego zgłaszania informacji o niektórych rodzajach Postępowania Zabronionego z udziałem któregośkolwiek ze Studentów do uniwersyteckiego Office of Institutional Equity.³ Obowiązek Pracownika w zakresie zgłaszania zgodnie z niniejszymi Zasadami zależy od jego roli na Uniwersytecie. Uniwersytet wyznacza każdego Pracownika jako Pracownika Zaufanego lub Pracownika Odpowiedzialnego.

Pracownik Zaufany: każdy Pracownik, który jest uprawniony na mocy prawa stanowego do uprzywilejowanej komunikacji. Pracownicy Zaufani nie będą ujawniać Uniwersytetowi informacji o Postępowaniu Zabronionym bez zgody Studenta lub Pracownika (z zastrzeżeniem wyjątków określonych w części Poufność niniejszych Zasad). Pracownicy Zaufani na University of Connecticut:

- Student Health Services
- Counseling and Mental Health Services
- Employee Assistance Program

Pracownik Wyłączony: pracownik, który nie jest Pracownikiem Zaufanym ani Odpowiedzialnym. Pracownicy Wyłączeni pracują w uniwersyteckim African American Cultural Center, Asian American Cultural Center, Puerto Rican and Latin American Cultural Center, Women's Center, Rainbow Center oraz Ombuds Office Pracownicy Wyłączeni będą oferować Studentom i Pracownikom informacje o zasobach, wsparciu i sposobie zgłaszania przypadków Postępowania Zabronionego organom ścigania i uniwersytetowi. Pracownicy Wyłączeni będą zgłaszać Uniwersytetowi informacje, które im udostępniono, tylko wtedy, gdy Student i/lub Pracownik zażąda udostępnienia tych informacji (chyba że ktoś jest narażony na bezpośrednie ryzyko poniesienia poważnej szkody lub grozi to osobie niepełnoletniej). Chociaż Pracownicy Wyłączeni nie mają możliwości wdrożenia środków wspierających w odpowiedzi na ujawnienie, mogą udzielić informacji o tym, w jaki sposób Studenci i Pracownicy mogą skorzystać z takich środków.

Pracownik Odpowiedzialny: każdy Pracownik, który nie jest Pracownikiem Zaufanym ani Pracownikiem Wyłączonym, oraz pewne kategorie pracowników-studentów. Do Pracowników Odpowiedzialnych zalicza się (ale niekoniecznie ograniczają się do)

³ Chociaż te Zasady dotyczą przede wszystkim ujawniania informacji przez Studentów, jak wyjaśniono w niniejszym dokumencie, niektórzy pracownicy nadzoru są zobowiązani do zgłaszania ujawnień dotyczących wszystkich rodzajów Postępowania Zabronionego z udziałem pracownika Uniwersytetu.

Pracowników i Personel Wydziałów, Resident Assistants, Post-Doctoral Research Assistants, Graduate Teaching Assistants, Graduate Research Assistants i wszystkich studentów-pracowników pracujących jako Campus Security Authorities (CSAs), gdy ujawnienia są przekazywane któremukolwiek z nich jako Pracownikowi.

Pracownicy Odpowiedzialni są zobowiązani do natychmiastowego zgłaszania do uniwersyteckiego Office of Institutional Equity wszystkich istotnych szczegółów (uzyskanych bezpośrednio lub pośrednio) na temat incydentu napaści seksualnej, przemocy intymnej partnera i/lub prześladowania (zgodnie z definicją w ustawie Title IX, poniżej), który dotyczy dowolnego Studenta. jako Skarżącego, Pozwanego i/lub świadka, w tym daty, godziny, lokalizacji oraz nazwiska stron i świadków.⁴ Zgłoszenie jest wymagane, gdy Pracownik Odpowiedzialny wie (z powodu bezpośredniego lub pośredniego ujawnienia) o takiej napaści na tle seksualnym, przemocy w bliskich relacjach partnerskich i/lub prześladowaniu. Zgłoszenie jest wymagane w przypadku zgłoszenia udziału studenta w takim zdarzeniu, niezależnie od daty, lokalizacji (na terenie kampusu lub poza nim) bądź tożsamości innych osób, które podejrzewa się o zaangażowanie w dany incydent. Ten sposób zgłaszania może pomóc w informowaniu Uniwersytetu o ogólnym zakresie i naturze zarzutów dotyczących Postępowania Zabronionego na terenie kampusu i poza nim, tak aby Uniwersytet mógł śledzić wzorce, oceniać zakres problemu, formułować odpowiednie odpowiedzi na terenie całego kampusu i zapewniać, aby studenci, których to dotyczy otrzymywali informacje o możliwościach zgłaszania i zasobach pomocy.

Pracownicy Odpowiedzialni nie są zobowiązani do zgłaszania informacji ujawnionych (1) podczas wydarzeń uświadamiających (*na przykład*, „Take Back the Night”, czuwania przy świecach, podczas protestów, „przemówień ofiar” lub na innych publicznych forach, na których Studenci mogą ujawniać incydenty Postępowania Zabronionego; łącznie „Wydarzenia Zwiększające Świadomość Obywatelską”); (2) podczas udziału Studenta jako podmiotu w zatwierdzonym przez Institutional Review Board protokole badań z udziałem człowieka („Badania IRB”); lub (3) w ramach zajęć przekazanych instruktorowi w związku z przydziałem kursu. Nawet w przypadku braku takiego obowiązku, zachęca się wszystkich Pracowników do skontaktowania się z Rzecznikiem ds. Równego Traktowania na mocy ustawy Title IX, jeśli uzyskają informacje, które sugerują zagrożenie bezpieczeństwa dla społeczności uniwersyteckiej lub jej członka. Uniwersytet może udzielać informacji o ustawie Title IX studentom i/lub o innych prawach obywatelskich, a także o dostępnych zasobach uniwersyteckich i społeczności oraz wsparciu podczas Wydarzeń Podnoszących Świadomość Obywatelską, a Institutional Review Boards mogą w odpowiednich

⁴ Chociaż Pracownicy są zachęceni do zgłaszania wszelkich form Postępowania Zabronionego, zgodnie z niniejszymi Zasadami tylko napaści na tle seksualnym, przemoc wobec partnerów intymnych i prześladowania **muszą** być zgłaszane.

przypadkach wymagać od naukowców dostarczenia takich informacji wszystkim Studentom uczestniczącym a badaniach IRB.

Obowiązek dziekanów, dyrektorów, szefów wydziałów i przełożonych zgłaszania Postępowań Zabronionych, w przypadku których Skarżący lub Pozwany jest Pracownikiem. Zgodnie z niniejszymi Zasadami dziekani, dyrektorzy, szefowie wydziałów i przełożeni są zobowiązani do zgłaszania do Office of Institutional Equity wszystkich istotnych szczegółów dotyczących przypadku Postępowania Zabronionego⁵ (w tym między innymi dyskryminacji, nękania dyskryminującego, molestowania seksualnego i/lub odwetu), jeśli Skarżący lub Pozwany jest Pracownikiem. Zgłaszanie jest wymagane, gdy tacy dziekani, dyrektorzy, szefowie wydziałów i przełożeni wiedzą (z powodu bezpośredniego lub pośredniego ujawnienia) lub powinni byli wiedzieć o takim Postępowaniu Zabronionym.

Wszystkich Pracowników Uniwersytetu zdecydowanie zachęca się do zgłaszania organom ścigania wszelkich zachowań, które mogą stanowić potencjalne zagrożenie dla społeczności lub mogą być przestępstwem w świetle prawa stanu Connecticut.

B. OBOWIĄZEK ZGŁASZANIA NA MOCY USTAWY CLERY

Zgodnie z ustawą Clery, niektórzy pracownicy Uniwersytetu są wyznaczeni jako Campus Security Authorities. CSA zwykle obejmują osoby ponoszące znaczną odpowiedzialność za bezpieczeństwo kampusu lub działalność studentów i kampusów. Na podstawie informacji przekazanych do CSA Uniwersytet włącza statystyki dotyczące niektórych przestępstw do swojego rocznego raportu bezpieczeństwa i przekazuje te statystyki United States Department of Education w sposób, który nie obejmuje żadnych danych osobowych dotyczących osób uczestniczących w incydencie. Ustawa Clery wymaga również, aby Uniwersytet w odpowiednim czasie ostrzegał społeczność uniwersytecką o pewnych zgłoszonych przestępstwach, które mogą stanowić poważne lub ciągłe zagrożenie dla Studentów i Pracowników. Zgodnie z ustawą Clery, podczas wydawania w odpowiednim czasie ostrzeżenia dla społeczności uniwersyteckiej, Uniwersytet zataja nazwiska i inne dane osobowe i inne dane umożliwiające ustalenie tożsamości Skarżących.

C. OBOWIĄZKI ZGŁASZANIA ZNĘCANIA SIĘ NAD DZIEĆMI

Wszyscy Pracownicy Uniwersytetu, z wyjątkiem pracowników studentów, są **upoważnionymi zgłaszającymi** znęcania się lub zaniedbania dzieci zgodnie z definicją zawartą w paragrafie 17a-101(b) Connecticut General Statutes i muszą postępować zgodnie z obowiązującymi w stanie Connecticut przepisami dotyczącymi zgłaszania. *Patrz Connecticut General Statutes §§ 17a-101a do 17a-101d.* Wszyscy Pracownicy

⁵ Ci pracownicy nadzorujący są zobowiązani do zgłoszenia **wszystkich** form Postępowania Zabronionego, w których Skarżący lub Pozwany jest Pracownikiem.

Uniwersytetu powinni zapoznać się z [Protection of Minors and Reporting of Child Abuse and Neglect Policy](http://policy.uconn.edu/?p=6754) (<http://policy.uconn.edu/?p=6754>) obowiązującymi w UConn, w których podano szczegółowe definicje i informacje dotyczące zgłaszania.

VII. MOŻLIWOŚCI POWODA ZGŁASZANIA POSTĘPOWANIA ZABRONIONEGO

Skarżący może zdecydować się na zgłoszenie się do Uniwersytetu i/lub organów ścigania, gdy domniemane Postępowanie Zabronione może również stanowić przestępstwo w świetle obowiązujących przepisów. Te dwie opcje zgłaszania nie wykluczają się wzajemnie. W związku z tym Skarżący mogą wybrać jednocześnie prowadzenie zarówno procesu na Uniwersytecie, jak i postępowania karnego. Uniwersytet będzie wspierać Skarżących w zrozumieniu, ocenie i realizacji tych możliwości.

Najważniejszym priorytetem dla każdej osoby powinno być bezpieczeństwo i dobre samopoczucie. Oprócz poszukiwania natychmiastowej pomocy medycznej, Uniwersytet zachęca wszystkie osoby do zwrócenia się o natychmiastową pomoc dzwoniąc pod numer 911, policji UConn i/lub lokalnych organów ścigania. To najlepsza możliwość zapewniająca zachowanie dowodów. Uniwersytet zdecydowanie nalega również, aby natychmiast powiadamiać organy ścigania w sytuacjach, które mogą stanowić bezpośrednie lub trwające niebezpieczeństwo.

A. ZGŁASZANIE ORGANOM ŚCIGANIA

Postępowanie, które narusza niniejsze Zasady, może również stanowić przestępstwo w świetle prawa jurysdykcji, w której doszło do incydentu. Na przykład stan Connecticut kryminalizuje i karze niektóre formy napaści na tle seksualnym, przemocy ze strony partnerów, wykorzystywania seksualnego, prześladowania i napaści fizycznej. Patrz Title 53a Connecticut General Statutes, w którym podano kodeks karny stanu Connecticut (https://www.cga.ct.gov/current/pub/title_53a.htm). Decyzja o tym, czy jakikolwiek konkretny incydent dotyczący Postępowania Zabronionego może stanowić przestępstwo, zależy wyłącznie od organów ścigania. Podobnie decyzja o zatrzymaniu jakiegokolwiek osoby za udział w jakimkolwiek incydencie będącym Postępowaniem Zabronionym jest podejmowana wyłącznie przez organy ścigania, a nie przez Uniwersytet. Takie decyzje opierają się na szeregu czynników, w tym dostępności dopuszczalnych dowodów.

Skarżący mają prawo do powiadomienia lub odmowy powiadomienia organów ścigania. Zgodnie ze swoim zobowiązaniem do podjęcia wszelkich odpowiednich kroków w celu wyeliminowania, zapobiegania i naprawiania skutków wszelkich Postępowań Zabronionych, Uniwersytet zachęca Skarżących (lub inne osoby, które dowiedzą się o potencjalnym zachowaniu przestępczym) do natychmiastowego zgłaszania Postępowania Zabronionego lokalnym organom ścigania, kontaktując się z:

- i. 911 (w nagłych wypadkach)
- ii. Policją uniwersytecką (w sytuacjach awaryjnych):

1. **Storrs i kampusy regionalne** (860) 486-4800
2. **UConn Health** (860) 679-2121
- iii. Policją stanową (za postępowanie poza kampusem w Connecticut) (800) 308-7633

Policja ma wyjątkowe uprawnienia prawne, w tym prawo do poszukiwania i wykonywania nakazów przeszukania, zbierania dowodów kryminalistycznych, dokonywania zatrzymań oraz pomocy w uzyskiwaniu nakazów ochrony i środków przymusu. Chociaż zgłoszenie na policję może zostać dokonane w dowolnym momencie, Skarżący powinni mieć świadomość, że opóźnione zgłoszenie może zmniejszyć zdolność organów ścigania do podjęcia określonych działań, w tym do gromadzenia dowodów kryminalistycznych i dokonywania zatrzymań. Uniwersytet pomoże Skarżącym w powiadamianiu organów ścigania, jeśli zdecydują się tak postąpić. W ograniczonych okolicznościach stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa któregośkolwiek członka społeczności Uniwersytetu, Uniwersytet może sam powiadomić organy ścigania.

B. ZGŁASZANIE UNIWERSYTETOWI

Skarżący (lub inne osoby, które dowiedzą się o incydencie będącym Postępowaniem Zabronionym) są zachęceni do zgłaszania incydentów do Uniwersytetu za pośrednictwem następujących opcji zgłaszania:

Kontaktując się z Office of Institutional Equity telefonicznie, mailowo lub osobiście w zwykłych godzinach pracy (8.00 rano -5.00 po południu, M-F):

Office of Institutional Equity (Storrs i regionalne)
Wood Hall, pierwsze piętro
241 Glenbrook Road
Storrs, Connecticut
(860) 486-2943
equity@uconn.edu
www.titleix.uconn.edu
www.equity.uconn.edu

Office of Institutional Equity (UConn Health)
16 Munson Road, 4th Floor
Farmington, Connecticut
(860) 679-3563
equity@uconn.edu
www.equity.uconn.edu

Zgodnie z niniejszymi Zasadami nie ma limitu czasu na zgłoszenie Uniwersytetowi

Postępowania Zabronionego.⁶ Jednak zdolność Uniwersytetu do reagowania może z czasem maleć, ponieważ dowody mogą ulec zniszczeniu, wspomnienia mogą blaknąć, a Pozwani mogą nie być już związani z Uniwersytetem. Jeżeli Pozwany nie jest już powiązany z Uniwersytetem, Uniwersytet zapewni odpowiednie środki zaradcze, pomoże Powodowi w ustaleniu możliwości zgłaszania z zewnątrz oraz podejmie uzasadnione kroki w celu wyeliminowania Postępowania Zabronionego, zapobiegania jego ponownemu wystąpieniu i naprawienia jego skutków.

Uniwersytet nie będzie podejmować działań dyscyplinarnych przeciwko Powodom ani świadkom za ujawnienie nielegalnego osobistego przyjmowania narkotyków lub alkoholu, jeśli takie ujawnienia są dokonywane w związku ze zgłoszeniem w dobrej wierze lub dochodzeniem w sprawie Postępowania Zabronionego.

VIII. DOSTĘP DO KAMPUSU I ZASOBÓW ŚRODOWISKOWYCH ORAZ ŚRODKÓW WSPIERAJĄCYCH

Uniwersytet oferuje szeroką gamę zasobów zapewniających wsparcie i wskazówki dla Studentów i Pracowników w odpowiedzi na każdy incydent Postępowania Zabronionego. Wyczerpujące informacje na temat uzyskiwania dostępu do zasobów Uniwersytetu i społeczności są dostępne online na następujących stronach:

- Napaść na tle seksualnym, wykorzystywanie seksualne, przemoc ze strony partnera, molestowanie seksualne lub ze względu na płeć oraz prześladowanie: www.titleix.uconn.edu
- Dyskryminacja i molestowanie dyskryminacyjne, gdy Pozwany jest Pracownikiem lub Stroną Trzecią: www.equity.uconn.edu
- Powiązane naruszenia *The Student Code*, gdzie Pozwanym jest Student: www.community.uconn.edu

Dostępne zasoby obejmują między innymi: pomoc w nagłych wypadkach i stałą pomoc, usługi w zakresie zdrowia, zdrowia psychicznego i wsparcia dla ofiar, możliwości zgłaszania Uniwersytetowi i/lub organom ścigania Postępowania Zabronionego, dostępne wsparcie dla pracowników naukowych, w sprawach mieszkań i zatrudnienia. Więcej informacji o zasobach i środkach wsparcia można znaleźć pod adresem www.titleix.uconn.edu.

Uniwersytet oferuje szeroką gamę zasobów dla Studentów i Pracowników, zarówno jako Skarżących, jak i Pozwanych, w celu zapewnienia wsparcia i wskazówek podczas składania zgłoszenia, dochodzenia i rozpatrywania zgłoszenia o Postępowaniu Zabronionym. Uniwersytet zaoferuje rozsądne i odpowiednie środki osobom, których dotyczy zarzut Postępowania Zabronionego, w celu ułatwienia im dalszego dostępu do zatrudnienia lub programów i zajęć

⁶ Niniejsze oświadczenie nie zwalnia Odpowiedzialnych Pracowników z obowiązku natychmiastowego zgłaszania napaści na tle seksualnym, przemocy intymnej partnera i/lub prześladowania Studenta do Office of Institutional Equity.

edukacyjnych na Uniwersytecie. Środki te mogą mieć charakter zarówno naprawczy (mający na celu zapewnienie bezpieczeństwa i dobrostanu Pozwanego oraz ciągłego dostępu do możliwości edukacyjnych), jak i ochronny (mając na celu zmniejszenie ryzyka szkody dla osoby lub społeczności). Środki zaradcze i ochronne, które mogą mieć charakter tymczasowy lub stały, mogą obejmować zakazu kontaktu, dotyczące zmiany miejsca zamieszkania na terenie kampusu, modyfikacje i wsparcie akademickie, modyfikacje harmonogramu pracy, zawieszenie w zatrudnieniu i urlop przed zastosowaniem kar dyscyplinarnych (płatny lub bezpłatny). Środki zaradcze są dostępne bez względu na to, czy Skarżący dąży do rozpatrzenia skargi lub do dochodzenia zgodnie z niniejszymi Zasadami i mogą być kontynuowane niezależnie od wyniku dochodzenia, jeśli jest to uzasadnione i stosowne.

Uniwersytet zachowa poufność wszelkich środków zaradczych i ochronnych przewidzianych w niniejszych Zasadach w zakresie, w jakim jest to wykonalne, i niezwłocznie zajmie się każdym naruszeniem środków ochronnych. Uniwersytet ma prawo nałożyć i/lub zmienić wszelkie środki zaradcze lub ochronne w oparciu o wszystkie dostępne informacje.

Uniwersytet zapewni Stronom Trzecim uzasadnione środki naprawcze i ochronne, jeśli będzie to właściwe i dostępne, biorąc pod uwagę rolę Strony Trzeciej i charakter wszelkich stosunków umownych z Uniwersytetem.

IX. POSTĘPOWANIE ZABRONIONE W ŚWIETLE NINIEJSZYCH ZASAD⁷

Postępowanie w świetle niniejszych Zasad jest zabronione bez względu na płeć, orientację seksualną i/lub tożsamość/ekspresję płciową Skarżącego lub Pozwanego. Postępowanie Zabronione obejmuje następujące szczegółowo określone formy zachowań: dyskryminacja, molestowanie dyskryminacyjne, molestowanie seksualne lub ze względu na płeć, napaść na tle seksualnym, wykorzystywanie seksualne, przemoc ze strony partnera, prześladowanie, współudział i odwet.

A. DYSKRYMINACJA

Dyskryminacja to niezgodne z prawem rozróżnienie, preferencje lub szkoda wyrządzona osobie ze względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, wyznanie religijne, wiek, płeć, stan cywilny, pochodzenie narodowe, pochodzenie, orientację seksualną, informacje genetyczne, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową (w tym trudności w uczeniu się, niepełnosprawność intelektualna, przeszła/obecna historia zaburzeń psychicznych), status weterana, wcześniejsze skazanie za przestępstwo, zagrożenia w miejscu pracy dla systemów rozrodczych, tożsamość płciową lub ekspresja płciowa bądź członkostwo w innych chronionych klasach określonych w prawie stanowym lub federalnym i to: (1) wyklucza osobę z udziału; (2) odmawia osobie korzyści; (3) inaczej traktuje osobę; (4) w inny sposób

⁷ W niektórych przypadkach definicje te mogą pokrywać się z przepisami prawa karnego stanu Connecticut, a w innych zapewniać lepszą ochronę. Kodeks karny stanu Connecticut można znaleźć w Title 53a Connecticut General Statutes. (https://www.cga.ct.gov/current/pub/title_53a.htm)

niekorzystnie wpływa na okres lub stan zatrudnienia, edukacji, środowiska życia lub udziału w programie lub działalności Uniwersytetu.

Dyskryminacja obejmuje niedostarczanie osobom niepełnosprawnym racjonalnych usprawnień, zgodnych z prawem stanowym i federalnym. University of Connecticut jest zaangażowany w zapewnienie równych szans edukacyjnych i zawodowych oraz pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych. *Patrz [Obowiązujące Zasady: Osoby z niepełnosprawnościami](http://policy.uconn.edu/2011/05/24/people-with-disabilities-policy-statement/) (<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/people-with-disabilities-policy-statement/>).*

B. NĘKANIE DYSKRYMINUJĄCE

Nękanie dyskryminujące obejmuje zachowanie werbalne, fizyczne, elektroniczne lub inne ze względu na rasę, koloru skóry, pochodzenie etniczne, wyznanie religijne, wiek, płeć, stan cywilny, narodowość, pochodzenie, orientację seksualną, informacje genetyczne, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową (w tym trudności w uczeniu się, niepełnosprawność intelektualną, przeszłą/obecną historię zaburzeń psychicznych), status weterana, wcześniejsze skazanie za przestępstwo, zagrożenia w miejscu pracy dla systemów rozrodczych, tożsamość płciowa lub ekspresję płciową bądź członkostwo w innych chronionych klasach określonych w prawie stanowym lub federalnym, które ingerują w możliwości edukacyjne lub zawodowe tej osoby, udział w programie lub działalności uniwersytetu lub otrzymywanie usług lub korzyści, o które wnioskowano zgodnie z prawem. Takie postępowanie stanowi naruszenie niniejszych Zasad, jeśli okoliczności wskazują na ich istnienie *Nękanie we wrogim środowisku* lub *Nękanie typu „coś za coś”*, jak określono poniżej.

Nękanie we wrogim środowisku: Nękanie dyskryminujące, które jest tak surowe, trwałe lub wszechobecne, że w nieuzasadniony sposób zakłóca, ogranicza, pozbawia lub zmienia warunki edukacji (*na przykład*, przyjęcie, pozycja naukowa, stopnie, zadanie), zatrudnienie (*na przykład*, zatrudnianie, awans, cesja) lub udział w programie bądź działalności Uniwersytetu (*na przykład*, mieszkania w kampusach, oficjalne listy uniwersyteckie lub inne platformy sponsorowane przez Uniwersytet), patrząc zarówno z subiektywnej, jak i obiektywnej perspektywy.

Nękanie typu coś za coś: Nękanie dyskryminujące w przypadku, gdy poddanie się lub odrzucenie niepożądanego zachowania jest wykorzystywane, w sposób jawny lub dorozumiany, jako podstawa decyzji wpływających na edukację jednostki (*na przykład*, przyjęcie, pozycja naukowa, stopnie, zadanie), zatrudnienie (*na przykład*, zatrudnianie, awans, cesja) lub udział w programie lub działalności Uniwersytetu (*na przykład*, mieszkania na kampusie).

Nękanie dyskryminujące może przybierać różne formy, w tym akty werbalne, wyzwiska, oświadczenia graficzne lub pisemne (w tym korzystanie z telefonów komórkowych lub Internetu) bądź inne zachowania, które mogą być poniżające lub groźące fizycznie.

C. MOLESTOWANIE SEKSUALNE LUB ZWIĄZANE Z PŁCIĄ

Molestowanie seksualne jest niepożądanym zachowaniem o charakterze seksualnym. Może to obejmować między innymi niechciane awanse seksualne, próby o przysługi seksualne, nieodpowiednie dotykanie, akty przemocy seksualnej lub inne niepożądane zachowania o charakterze seksualnym, werbalne, niewerbalne, graficzne, fizyczne, pisemne lub inne. Takie postępowanie stanowi naruszenie niniejszych Zasad, jeśli okoliczności wskazują na *Nękanie we wrogim środowisku* lub *Nękanie typu „coś za coś”* występują w, jak

określono powyżej.

Molestowanie ze względu na płeć obejmuje nękanie ze względu na płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową lub ekspresję płciową, które może obejmować akty agresji, zastraszania lub wrogości, werbalne lub niewerbalne, graficzne, fizyczne, pisemne lub inne, nawet jeśli te akty nie obejmują zachowanie o charakterze seksualnym. Takie postępowanie stanowi naruszenie niniejszych Zasad, jeśli okoliczności wskazują na *Nękanie we wrogim środowisku* lub *Nękanie typu „coś za coś”* występują w, jak określono powyżej.

Molestowanie seksualne według ustawy Title IX⁸ obejmuje zachowanie, które ma miejsce ze względu na płeć w programie edukacyjnym lub działalności uniwersyteckiej w Stanach Zjednoczonych, które spełnia co najmniej jeden z poniższych warunków:

- Pracownik uzależnia udzielenie pomocy, korzyści lub usługi od udziału danej osoby w niepożądanym zachowaniu seksualnym (tj. „coś za coś”);
- Niepożądane zachowanie określone przez rozsądną osobę jako tak surowe, wszechobecne i obiektywnie obraźliwe, że skutecznie uniemożliwia osobie równy dostęp do programu edukacyjnego lub działania (tzn. wrogie środowisko); lub
- Napaść na tle seksualnym (zgodnie z definicją zawartą w ustawie Clery) lub „przemoc na randkach”, „przemoc domowa” i „prześladowanie” (zgodnie z definicją zawartą w ustawie Violence Against Women).

D. NAPAŚĆ NA TLE SEKSUALNYM

Napaść na tle seksualnym to (1) kontakt seksualny i/lub (2) stosunek płciowy bez (3) zgody.

1. **Kontakt seksualny** (lub próby popełnienia) jest celowym dotknięciem intymnych części ciała innej osoby, w ubraniu lub bez, jeśli ten celowy dotyk można racjonalnie zinterpretować jako mający na celu uzyskanie podniecenia seksualnego lub satysfakcji.
2. **Współzycie seksualne** (lub próby współzycia) to jakakolwiek penetracja, choćby niewielka, otworu ciała jakimkolwiek przedmiotem (przedmiotami) lub częścią ciała. Współzycie seksualne obejmuje penetrację pochwy lub odbytu penisem, przedmiotem, językiem lub palcem bądź jakikolwiek kontakt między ustami jednej osoby a genitaliami drugiej osoby.
3. **Zgoda** jest zrozumiałą wymianą twierdzących słów lub czynów, które wskazują na chęć udziału we wspólnie uzgodnionej czynności seksualnej. Zgoda musi być

⁸ Uniwersyteckie dochodzenia dotyczące incydentów spełniających definicję molestowania seksualnego według ustawy Title IX będą badane zgodnie z procedurami dotyczącymi molestowania seksualnego zawartymi w Title IX realizowanymi przez Office of Community Standards (Student-Respondent Title IX Sexual Harassment Procedures: <https://community.uconn.edu/sexual-and-gender-misconduct/>) oraz Office of Institutional Equity (Employee-Respondent Title IX Sexual Harassment Procedures: <https://equity.uconn.edu/policiesprocedures/>).

świadoma, dobrowolna i czynna. Obowiązkiem osoby inicjującej jest uzyskanie jasnych i twierdzących odpowiedzi na każdym etapie zaangażowania seksualnego. Zgoda na jedną z form aktywności seksualnej nie oznacza zgody na inne formy aktywności seksualnej. Brak negatywnej odpowiedzi nie oznacza zgody. Nie może wyrazić zgody osoba, która została ubezwłasnowolniona alkoholem i/lub innymi używkami, zarówno dobrowolnie, jak i niedobrowolnie. Wcześniejsza zgoda na aktywność seksualną nie oznacza ciągłej zgody w przyszłości.

Zgody nie można wydać, jeśli występuje którykolwiek z poniższych elementów: A. Siła, B. Przymus lub C. Niezdolność.

- A. Siła** to użycie przemocy fizycznej i/lub narzucanie się komuś fizycznie w celu uzyskania możliwości dokonania czynności seksualnej. Siła obejmuje również groźby, zastraszanie (implikowane groźby) i/lub przymus, który pokonuje opór.
- B. Przymus** to nieuzasadniona presja w celu uzyskania aktywności seksualnej. Przymus to coś więcej niż próba przekonania, zwabienia lub przyciągnięcia innej osoby do seksu. Zachowanie nie stanowi przymusu, chyba że niesłusznie narusza wolność woli jednostki do decydowania o uczestnictwie w czynności seksualnej.
- C. Niezdolność** to stan, w którym osoba nie może podejmować racjonalnych, rozsądnych decyzji z powodu upośledzającego spożycia alkoholu i/lub innych narkotyków, braku snu, utraty przytomności lub niepełnosprawności uniemożliwiającej danej osobie wyrażenie zgody. Odurzenie nie jest obezwładnieniem, a osoba nie jest niezdolna tylko z powodu picia alkoholu lub używania narkotyków. Niezdolność spowodowana spożyciem alkoholu i/lub narkotyków jest wynikiem spożycia cięższego niż upośledzenie, bycia pod wpływem, pijaństwa lub odurzenia. Kwestia niezdolności będzie rozstrzygana indywidualnie. Bycie w stanie nietrzeźwym lub po spożyciu narkotyków, alkoholu lub innych leków nie stanowi obrony przed jakimkolwiek naruszeniem niniejszych Zasad.

E. WYKORZYSTYWANIE SEKSUALNE

Wykorzystywanie seksualne oznacza wykorzystanie jakiejś osoby ze względu na jej płeć i/lub tożsamość płciową dla osobistych korzyści lub satysfakcji. Jest to nadużycie wrażliwości, różnicy siły lub zaufania w celach seksualnych. Kilka przykładów:

- nagrywanie, fotografowanie, rozpowszechnianie i/lub publikowanie zdjęć prywatnej aktywności seksualnej i/lub intymnych części osoby (w tym genitaliów, pachwiny, piersi lub pośladków) bez zgody;
- groźenie rozpowszechnianiem wrażliwych materiałów osobistych (np. zdjęć, filmów) w jakikolwiek sposób jakiegokolwiek osobie lub podmiotowi bez zgody;
- zezwolenie stronom trzecim na obserwowanie prywatnej aktywności seksualnej z ukrytego miejsca bez zgody (na przykład z ukrytej lokalizacji (*na przykład* z szafy) lub drogą elektroniczną (*na przykład* przez Skype lub transmisja obrazów na żywo);

- zachowywania fetyszystyczne, w tym kradzież odzieży dla osobistych korzyści i/lub satysfakcji;
- manipulowanie antykoncepcją;
- podglądanie lub oglądactwo;
- prostytuowanie innej osoby;
- celowe lub świadome narażanie innej osoby na infekcję lub wirus przenoszony drogą płciową bez wiedzy drugiej osoby;
- posiadanie, dystrybucja, oglądanie lub zmuszanie innych do oglądania nielegalnej pornografii.

F. PRZEMOC PARTNERA INTYMNEGO

Przemoc partnera intymnego obejmuje wszelkie akty przemocy lub groźby przemocy, do których dochodzi między osobami, które są lub były zaangażowane w relacje seksualne, randkowe, małżeńskie, domowe lub inne intymne relacje. Przemoc partnera intymnego może obejmować wszelkie formy zachowań zabronionych w ramach niniejszych Zasad, w tym napaść na tle seksualnym, stalking (zgodnie z definicją w niniejszym dokumencie) i/lub napaść fizyczną. Przemoc ze strony partnera intymnego może obejmować wzorzec zachowań używany do ustanowienia władzy i kontroli nad inną osobą poprzez strach i zastraszanie lub może obejmować jednorazowe zachowanie. Wzorzec zachowania jest zwykle określany na podstawie powtarzającego się używania słów i/lub czynów oraz bezczynności w celu poniżenia, zastraszenia i/lub kontrolowania innej osoby. To zachowanie może być werbalne, emocjonalne i/lub fizyczne.

G. STALKING

Stalking oznacza zaangażowanie się w postępowanie skierowane przeciwko konkretnej osobie, które spowodowałyby, że rozsądna osoba obawiałaby się o swoje bezpieczeństwo lub bezpieczeństwo innych albo by osoba ta cierpiała z powodu znacznego cierpienia emocjonalnego.

Stalking obejmuje niepożądane, powtarzające się lub kumulujące się zachowania, które służą wyłącznie do grożenia innej osobie lub wywoływania strachu o nią.

Typowe akty stalkingu obejmują między innymi: nękanie, groźby lub obsceniczne telefony, nadmierną i/lub groźną komunikację, śledzenie, niszczenie mienia osobistego i/lub pozostawianie/wręczanie niechcianych prezentów lub przedmiotów. Stalking obejmuje cyberstalking.

H. DZIAŁANIA ODWETOWE

Działania odwetowe oznaczają wszelkie niekorzystne działania podjęte przeciwko osobie za zgłoszenie w dobrej wierze Postępowania Zabronionego lub uczestniczenia w jakimkolwiek postępowaniu na podstawie niniejszych Zasad, w tym żądania środków

wspierających (naprawczych i/lub ochronnych) w celu ingerencji w jakiekolwiek prawo lub przywilej zapewniany przez niniejsze Zasady. Działania odwetowe obejmują groźby, zastraszanie, dyskryminację, nękanie, przymuszanie, przeszkadzanie potencjalnym świadkom lub w stosowaniu potencjalnych kroków prawnych zgodnie z niniejszymi Zasadami lub jakiekolwiek inne zachowanie, które zniechęciłoby osobę do podjęcia działań chronionych na mocy niniejszych Zasad. Działania odwetowe mogą mieć miejsce nawet w przypadku stwierdzenia „braku odpowiedzialności” za zarzuty dotyczące Postępowania Zabronionego. Działania odwetowe nie obejmują działań podejmowanych w dobrej wierze zgodnie z prawem w odpowiedzi na zgłoszenie o Postępowaniu Zabronionym. Przy ustalaniu, czy czyn stanowi odwet, zostanie wzięty pod uwagę pełny kontekst danego postępowania, w tym indywidualne prawo do wolności słowa.

Działania odwetowe mogą obejmować między innymi działania podjęte przez Uniwersytet, działania podjęte przez jednego Studenta wobec innego Studenta, działania podjęte przez Pracownika wobec innego Pracownika lub Studenta bądź działania podjęte przez Stronę Trzecią wobec Studenta lub Pracownika. *Zobacz obowiązujące na Uniwersytecie [Non-Retaliation Policy](http://policy.uconn.edu/2011/05/24/non-retaliation-policy/) (<http://policy.uconn.edu/2011/05/24/non-retaliation-policy/>).*

I. WSPÓŁUDZIAŁ

Współudział to jakikolwiek czyn podjęty w celu pomocy, ułatwienia, wspierania lub zachęcania do popełnienia Postępowania Zabronionego przez inną osobę.

X. NIEODPOWIEDNIE ZWIĄZKI MIŁOSNE

Dla celów niniejszych Zasad „związki miłosne” są definiowane jako intymne, seksualne i/lub jakikolwiek inny rodzaj miłosnych spotkań bądź relacji, zarówno dorywczych, jak i poważnych, krótkoterminowych albo długoterminowych.

A. KONTEKST EDUKACYJNY/STUDENCKI

Wszyscy wykładowcy i pracownicy muszą mieć świadomość, że związki miłosne ze studentami mogą prowadzić do trudności i mogą narazić wykładowców i pracowników na duże ryzyko osobiste oraz zawodowe. Różnica siły nieodłącznie związana z relacją wykładowca-student lub kadra-student oznacza, że jakikolwiek związek miłosny między wykładowcą lub kadry a studentem jest potencjalnie wyzyskujący lub może w dowolnym momencie być postrzegany jako wyzyskujący i należy go unikać. Wydział i kadra zaangażowani w takie związki powinni być wrażliwi na ciągłą możliwość, że mogą nieoczekiwanie zostać postawieni na stanowisku odpowiedzialnym za nauczanie lub ocenę studenta. W przypadku zarzutu molestowania seksualnego wynikającego z takich okoliczności, Uniwersytet będzie generalnie nieprzychylny obronie opartej na zgodzie, gdy fakty wskazują, że w związku istniała różnica sił pomiędzy wydziałem a studentem lub kadry i studentem.

1. Student na studiach licencjackich

Z zastrzeżeniem ograniczonych wyjątków zawartych w niniejszym dokumencie, wszystkim członkom wydziału i kadrze zabrania się nawiązywania lub angażowania się w związki miłosne z jakimkolwiek studentem studiów licencjackich.

2. Absolwenci

W odniesieniu do absolwentów (w tym między innymi studentów studiów magisterskich, prawniczych, doktoranckich, lekarskich, dentystycznych i innych studentów studiów podyplomowych), wszystkim wydziałom i personelowi zabrania się nawiązywania lub angażowania się w związki miłosne z absolwentami na mocy praw tej osoby. Sytuacje związane z autorytetem obejmują między innymi: nauczanie, formalny mentoring lub doradztwo, nadzór nad badaniami naukowymi i zatrudnieniem studenta jako asystenta naukowego bądź dydaktycznego, sprawowanie znacznej odpowiedzialności za stopnie, wyróżnienia lub stopnie naukowe i zaangażowanie w działania dyscyplinarne dotyczące studenta.

Zarówno studenci, jak i wykładowcy/kadra powinni być świadomi, że utrzymywanie lub angażowanie się w związki miłosne z jakimkolwiek absolwentem ograniczy zdolność wydziału lub członka kadry do nauczania, mentorowania, doradzania, kierowania pracą, zatrudniania i promowania kariery studenta z nimi związanego w związku miłosnym.

3. Absolwenci na stanowiskach kierowniczych

Podobnie jak pracownicy wydziałów i naukowcy, absolwenci mogą sami sprawować władzę nad innymi studentami, na przykład podczas pełnienia funkcji asystenta dydaktycznego na kursie lub asystenta naukowego i nadzorowania innych studentów podczas badań naukowych. Różnica sił tkwiąca w takich relacjach oznacza, że jakikolwiek miłosny związek między absolwentem a innym studentem, nad którym ma władzę (studentem lub absolwentem), jest potencjalnie wyzyskujący i należy go unikać. Wszyscy absolwenci, którzy obecnie lub wcześniej byli w miłosnych związkach z innym studentem, nie mogą sprawować władzy nad tym studentem. Absolwenci powinni także być wrażliwi na ciągłą możliwość, że mogą nieoczekiwanie zostać postawieni na stanowisku odpowiedzialnym za edukację lub ocenę innego studenta.

4. Wcześniej istniejące relacje z dowolnym studentem

Uniwersytet uznaje, że związek miłosny może istnieć przed zapisaniem się studenta na Uniwersytet lub, w przypadku związków miłosnych z absolwentami, przed objęciem stanowiska oznaczającego władzę nad absolwentem. Obecne lub wcześniejsze istnienie takiego związku miłosnego musi zostać ujawnione Office of Institutional Equity przez

pracownika sprawującego władzę, jeżeli student jest studentem studiów licencjackich, a przed przyjęciem jakiegokolwiek roli nadzorczej nad jakimkolwiek absolwentem.

Wszystkim wykładowcom i kadrze aktualnie lub wcześniej związanym miłosnym związkiem ze studentem zabrania się następujących działań, chyba że w związku ze stosunkami pracy i właściwym dziekanem lub vice-rektorem zostały podjęte skuteczne kroki w celu wyeliminowania potencjalnego konfliktu interesów zgodnie z niniejszymi Zasadami: nauczanie, formalny mentoring lub doradztwo, nadzorowanie badań, sprawowanie odpowiedzialności za stopnie, wyróżnienia lub stopnie naukowe, rozważanie postępowania dyscyplinarnego z udziałem studenta lub zatrudnianie studenta w jakimkolwiek charakterze - w tym między innymi zatrudnianie studentów i staże, studia zawodowe lub jako asystent naukowy lub dydaktyczny.

Podobnie wszyscy absolwenci, którzy obecnie lub wcześniej byli w związkach miłosnych z innym studentem, nie mogą sprawować władzy nad tym studentem.

5. Jeśli dojdzie do związku miłosnego z jakimkolwiek studentem

Jeśli pomimo tych ostrzeżeń członek wydziału, członek kadry lub doktorant wejdzie w miłosny związek ze studentem z naruszeniem niniejszych Zasad, członek wydziału, członek kadry lub absolwent musi niezwłocznie ujawnić ten związek Office of Institutional Equity. W przypadku braku nadzwyczajnych okoliczności, żadne relacje naruszające niniejsze Zasady nie będą dozwolone, gdy student jest zapisany lub gdy wykładowca lub członek kadry jest zatrudniony przez Uniwersytet. W większości przypadków jest mało prawdopodobne, aby możliwe było zadowalające rozwiązanie konfliktu interesów, a pozycja pracownika wydziału lub członka kadry bądź stanowisko dające władzę autorytetu absolwentowi może wymagać dostosowania do czasu, gdy nie będą oni już sprawować nadzoru lub innej władzy nad studentem.

Oprócz samego związku miłosnego, niezgłoszenie przez wykładowcę, członka kadry lub doktoranta istnienia niewłaściwego związku miłosnego ze studentem również stanowi naruszenie niniejszych Zasad. Uniwersytet zachęca do natychmiastowego zgłaszania takich spraw i rozważy ten czynnik w kontekście każdego rozwiązania, które będzie możliwe do osiągnięcia.

B. KONTEKST ZATRUDNIENIA

Związki miłosne między przełożonymi a ich podwładnymi często negatywnie wpływają na decyzje, zniekształcają osąd i podważają morale w miejscu pracy wszystkich pracowników, także tych, którzy nie są bezpośrednio zaangażowani w relacje. Każdy pracownik Uniwersytetu, który bierze udział w podejmowaniu decyzji nadzorczych lub administracyjnych dotyczących pracownika, z którym jest lub był w związku miłosnym, ma konflikt interesów w takich sytuacjach. Tego typu związki, w szczególności te, w których współmałżonkowie i/lub osoby mieszkające razem, mogą również naruszać stanowy kodeks

etyki urzędników publicznych, a także Zasady Uniwersytetu Employment and Contracting for Service of Relatives.

W związku z tym Uniwersytet zabrania wszystkim wydziałom i kadrze nawiązywania lub angażowania się w związki miłosne z pracownikami, nad którymi mają nadzór. Żaden przełożony nie może inicjować ani uczestniczyć w decyzjach instytucjonalnych, które wiążą się z bezpośrednią korzyścią lub karą (zatrudnienie, zatrzymanie, awans, zatrudnienie na etacie, wynagrodzenie, urlop, itp.) wobec osoby, z którą taki przełożony pozostaje lub był w związkach miłosnych. Osoba sprawująca władzę może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za stworzenie wrogiego seksualnie środowiska lub zaniechanie zajęcia się wrogim seksualnie środowiskiem, a zatem powinna unikać tworzenia lub zaniechania reagowania na sytuację, która niekorzystnie wpływa na środowisko pracy innych osób.

1. Wcześniej istniejące związki miłosne między przełożonymi a podwładnymi pracownikami

Uniwersytet uznaje, że związek miłosny może istnieć przed przydzieleniem osoby do sprawowania funkcji nadzorczych. Relacje w zakresie nadzoru, podejmowania decyzji, oceny lub doradztwa w przypadku osoby, z którą istnieje lub wcześniej istniał związek miłosny, są niedopuszczalne, chyba że podjęto skuteczne kroki w celu wyeliminowania potencjalnego konfliktu interesów zgodnie z niniejszymi Zasadami. Obecne lub wcześniejsze istnienie takiego związku musi zostać ujawnione Office of Institutional Equity przez pracownika sprawującego władzę przed przyjęciem nadzoru nad podwładnym. Stosunki pracy i właściwy dziekan lub vice-rektor zdecydują, czy konflikt interesów można wyeliminować poprzez zakończenie sytuacji, w której taka osoba sprawuje władzę. Ostateczna decyzja należy do odpowiedniego dziekana lub vice-rektora.

2. Jeśli istnieje lub istniał związek miłosny między przełożonym a jego podwładnym pracownikiem

Jeżeli pomimo tych ostrzeżeń pracownik Uniwersytetu wejdzie w związek miłosny z kimś, nad kim ma obowiązki nadzorcze, decyzyjne, dozoru, oceniające lub doradcze, pracownik ten musi niezwłocznie ujawnić Office of Institutional Equity istnienie takiego związku. Stosunki pracy i właściwy dziekan lub vice-rektor zdecydują, czy konflikt interesów można wyeliminować poprzez zakończenie sytuacji, w której taka osoba sprawuje władzę. Ostateczna decyzja należy do odpowiedniego dziekana lub vice-rektora. W większości przypadków prawdopodobne możliwe będzie zadowalające rozwiązanie konfliktu interesów. Jeśli konfliktu interesów nie da się wyeliminować, może zajść potrzeba dostosowania stanowiska pracownika nadzorującego. Oprócz samego związku miłosnego, niezgłoszenie przez pracownika sprawującego nadzór nad podwładnym pracownikiem również stanowi naruszenie niniejszych Zasad. Uniwersytet zachęca do natychmiastowego zgłaszania takich spraw i rozważy ten czynnik w

kontekście każdego rozwiązania, które będzie możliwe do osiągnięcia.

XI. PROGRAMY ZAPOBIEGANIA, ŚWIADOMOŚCI I SZKOLENIA

Uniwersytet zobowiązuje się do zapobiegania Postępowaniu Zabronionemu poprzez regularne i ciągłe programy edukacyjne i uświadamiające. Przybywający Studenci i nowi Pracownicy otrzymują podstawowe programy profilaktyczne i uświadamiające jako część ich wprowadzania w środowisko Uniwersytetu, a powracający Studenci i obecni Pracownicy przechodzą ciągłe szkolenia i powiązane programy edukacyjne oraz uświadamiające. Uniwersytet zapewnia programy szkoleniowe, edukacyjne i uświadamiające dla Studentów i Pracowników, aby zapewnić szerokie zrozumienie niniejszych Zasad oraz tematów i problemów związanych z zachowaniem środowiska edukacji i zatrudnienia wolnego od nękania i dyskryminacji.

Aby zapoznać się z opisem programów uniwersyteckich dotyczących zapobiegania Postępowaniu Zabronionemu i podnoszenia świadomości, w tym programów dotyczących minimalizowania ryzyka incydentów Postępowania Zabronionego i interwencji osób postronnych, patrz http://vpsa.virginia.edu/sites/vpsa.virginia.edu/files/Appendix_C_Training_Education_Prevention.pdf Rocznik uniwersytetu [Clery Reports](http://publicsafety.uconn.edu/police/clery/about-clery/uconn-and-the-clery-act/) (w Internecie pod adresem: <http://publicsafety.uconn.edu/police/clery/about-clery/uconn-and-the-clery-act/>).

XII. OBOWIĄZEK PODAWANIA PRAWDZIWYCH INFORMACJI

Od wszystkich członków społeczności uniwersyteckiej oczekuje się podawania prawdziwych informacji w każdym raporcie, podczas każdego dochodzenia lub postępowania zgodnie z niniejszymi Zasadami. Przekazywanie lub dostarczanie fałszywych lub wprowadzających w błąd informacji w złej wierze lub w celu osiągnięcia korzyści osobistych bądź wyrządzenia umyślnej krzywdy innej osobie w związku z incydem Postępowania Zabronionego jest zabronione i podlega sankcjom dyscyplinarnym zgodnie z *The Student Code* (w przypadku Studentów), *The Code of Conduct* (w przypadku Pracowników) i z wszelkimi innymi obowiązującymi i właściwymi zasadami Uniwersytetu. Przepis ten nie ma zastosowania do zgłoszeń lub informacji przekazanych w dobrej wierze, nawet jeśli zarzucane w raporcie fakty nie są później potwierdzone.

XIII. POWIĄZANE ZASADY

A. STUDENCI

[Responsibilities of Community Life: The Student Code: https://community.uconn.edu/the-student-code-preamble/](https://community.uconn.edu/the-student-code-preamble/)

B. PRACOWNICY I STRONY TRZECIE

Założenia Zasad: Osoby z niepełnosprawnościami: <http://policy.uconn.edu/?p=419>

Zasady ochrony nieletnich i zgłaszania krzywdzenia oraz zaniedbań dzieci:

<http://policy.uconn.edu/?p=6754>

Zasady zakazu działań odwetowych: <http://policy.uconn.edu/?p=415>

Założenia Zasad: Akcja afirmatywna i równe szanse w zatrudnieniu:

<http://policy.uconn.edu/?p=102>

Zasady dotyczące ustawy w sprawie wieku: <http://policy.uconn.edu/?p=2007>

Kodeks Postępowania (pracownicy): <http://policy.uconn.edu/?p=140>

Kodeks postępowania dla dostawców University of Connecticut:

<http://policy.uconn.edu/?p=2718>

Zasady dotyczące zatrudnienia i zawierania umów na usługi dla krewnych:

<http://policy.uconn.edu/?p=357>

XIV. AKTUALIZOWANIE ZASAD

Niniejsze Zasady są nadzorowane przez Office of Institutional Equity (OIE). Uniwersytet będzie co pewien czas przeglądać i aktualizować niniejsze Zasady oraz będzie oceniać, między innymi, wszelkie zmiany w wymaganiach prawnych, istniejących zasobach Uniwersytetu oraz rozstrzygnięcia spraw z poprzedniego roku (w tym między innymi ramy czasowe zakończenia i sankcje oraz zastosowane środki zaradcze).

Wersja z 14 sierpnia 2020 r.