



Institutional Equity and Compliance

UNIVERSITY OF COLORADO **BOULDER**

OIEC

解决程序 2018-2019

生效日: 2018 年 10 月 1 日

在其教育计划及活动的录取、使用、对待、雇用等过程中，科罗拉多大学博尔德分校秉持不因种族、肤色、国籍、性别、怀孕、年龄、残疾、教义、宗教、性取向、性别认定、性别表达、退伍军人身份、政治隶属或政治哲学等原因而歧视的理念。

《OIEC 解决程序》中包含的信息旨在向大学社区成员提供一般性信息，无意也不会 OIEC 或 CU Boulder 与社区成员之间订立任何明示或默示的合同。OIEC 保留自行决定更改或删除其中任何语言的权利，且无需另行通知。

目录

生效日：2018年10月1日	1
A. 机构公平与合规部概述和使命宣言	3
B. 目的和范围.....	3
C. 管辖权	4
D. 举报选项	6
E. 支持服务和协助，包括保护令.....	8
F. 隐私，保密和大学提供“安全和非歧视性环境”的义务.....	9
G. 被禁止行为	11
H. OIEC 解决程序	13
I. 第九条法案协调员/助理副校长.....	30
J. 资源	32
K. 定义	39
附录 1：科罗拉多刑事犯罪定义选摘	40

东校区行政和研究中心
3100 Marine Street, 2nd Floor
557 UCB
Boulder, Colorado 80309-0557
办公室：(303) 492-2127
[OIEC 网站](#)

机构公平与合规部

A. 机构公平与合规部概述和使命宣言

机构公平与合规部（OIEC）成立于 2014 年 8 月，旨在将针对受保护阶层的骚扰和/或歧视或性行为不端的所有投诉的解决程序 - 包括针对学生，员工、附属机构等 - 均纳入一个部门。通过全面综合性结构，并配备有专职工作人员提供便利、案子解决方案、教育和补救措施等，OIEC 的使命是为了创造和培养一个安全、包容和可及的环境，并且在预防和应对针对受保护阶层的歧视和骚扰以及性行为不端方面成为全国的领跑者。OIEC 将不断完善其政策、程序和实践以保持法律的合规性，同时将采用基于证据和创新的评估、预防和响应模式。OIEC 实施并执行《科罗拉多大学有关性行为不端、亲密伴侣虐待和跟踪的政策》，《科罗拉多大学博尔德分校有关歧视和骚扰的政策》，以及《科罗拉多大学关于爱情关系案件的利益冲突的政策》（适用政策）。

OIEC 致力于防范基于种族、肤色、国籍、怀孕，性别、年龄、残疾、教义、宗教、性取向、性别认定、性别表达、退伍军人身份、政治隶属或政治哲学等原因的歧视或骚扰。OIEC 还致力于防止大学政策和州及联邦法律所禁止的任何形式的相关报复。

OIEC 采用公平和公正的程序，并以尊重和尊严对待所有向我们寻求帮助的人。

B. 目的和范围

OIEC 的解决程序（简称解决程序）旨在符合以下联邦和州法律的相关要求，其实施条例和相关的机构指南，包括：

- 1963 年的同工同酬法
- 1964 年的民权法
 - 第四条
 - 第六条
 - 第七条
- 教育修正案第九条（1972 年）
- 康复法案（1973 年）（第 503 和 504 条）

- 越南时代退伍军人调整协助法案（1974 年）
- 年龄歧视法(1975 年)
- 就业年龄歧视法（1976 年）
- 怀孕歧视法（1978 年）
- 1990 年美国残疾人法（2008 年修正案）
- Jeanne Clery 校园安全政策和犯罪统计披露法（1991）
- 暴力侵害妇女法（1994 年）
- 军人就业和再就业权利法（1994 年）
- 2013 年的暴力侵害妇女再授权法案
- 科罗拉多州反歧视法案（1979 年）

《解决程序》也意欲成为依据《科罗拉多大学有关性行为不端、亲密伴侣虐待和跟踪的政策》，《科罗拉多大学关于爱情关系案件的利益冲突的政策》，《科罗拉多大学博尔德分校有关歧视和骚扰的政策》等的校园调查/裁决程序。本文应与这些政策一起阅读。解决程序有时也称为“申诉程序”。

C. 管辖权

1. 《解决程序》适用于所有学生、教师、员工、承包商、患者、志愿者、附属实体和其他第三方。有关具体的司法管辖权规定，可参阅《适用政策》¹。
2. 大学至少有权进行初步调查，以确定涉嫌的行为是否发生在大学课程、活动或就业中或对其产生持续性影响（例如，APS 5014 第 III（H）（2） - （3）条中规定的情形）。
3. 根据《解决程序》采取的行动与任何关乎相同事实事件的执法或其他的法院过程或程序，例如民事诉讼或刑事诉讼相独立且分离。OIEC 的管辖权不依赖是否提起了刑事指控。除非 OIEC 确定存在有情节减轻的情况，否则 OIEC 进行的正式裁决或其他的案情决议将不会因刑事或民事诉讼审理而得到延迟。OIEC 对于某一事件的解决将不会因刑事案

1. 适用政策：[爱情关系案件中的利益冲突 \(APS 5015\)](#)；[性行为不端、密伴侣虐待和跟踪 \(APS 5014\)](#)；[科罗拉多大学博尔德分校关于歧视和骚扰的政策](#)。

件中驳回刑事指控或无罪释放等情形而停止。向 OIEC 报告担忧或 OIEC 处理本文描述的问题等均无时间限制。如果涉嫌行为据报告发生在现行《适用政策》的生效日之前，那么 OIEC 将采用该涉嫌行为据称发生的时间时的有效政策，如果该政策对于被禁止行为的定义存在差异。但是，无论涉嫌行为发生时有什么样的有效政策，OIEC 对举报的程序性回应将以现行《解决程序》为准。

4. 依本文规定进行了适当的通知后，即使相关个人未能出现，及/或未能对 OIEC 做出回复，其并不妨碍 OIEC 继续推进或完成所适用的程序。
5. 对于员工，任何超出《适用政策》范围的事宜可由相关的任命/惩戒部门处理。对于学生，《学生行为和冲突解决》（SCCR）将对本文未列举的所有其他学生行为事宜具有管辖权。如果有多项涉及《适用政策》和《学生行为准则》的可能性指控，OIEC 和 SCCR 将有权共同商定最合适的推进方式。其选项包括并行调查、联合调查、遵从其中一个部门的调查结果或依据一个部门的调查结果由另一部门展开进一步的调查。
6. 如果涉嫌违规行为涉及科罗拉多大学一个以上的校园，则该投诉应由对应诉人具有惩戒处分权的校园解决。负责解决过程的校园可以要求任何其他受影响校园的参与或合作，并应向受影响校园的相关官员通告解决过程的进展和结果情况。
7. 大学员工和学生有时在附属于大学的其他组织的工地或项目中工作或学习。如果大学员工或学生在此类情况下指控或被指控发生了违规行为，则投诉应按照大学与其他相关实体之间签署的附属协议的规定进行处理。如果没有附属协议或针对该问题的规定，大学可以自行决定选择 1) 执行自己的解决程序；2) 与附属实体执行联合解决程序；3) 在大学审查了附属实体的决议程序并确信其实施过程的公平性的情况下，服从该附属实体的决议程序的调查结果；4) 依据该附属实体的解决程序和调查结果进行进一步的调查或裁决；或 5) 采取由 OIEC 助理副校长或指定人员确定的其他适当的行动。

涉嫌行为如果发生在相关个人成为 CU Boulder 的学生、教职员工、承包商、患者、志愿者、或附属实体之前，那么如果该涉嫌行为对任何目前的 CU Boulder 社区成员平等获得就业或教育的机会产生不利的影响，则可通过由 OIEC 助理副校长或指定人员确定的适用的补救、保护和/或教育措施进行解决。

D. 举报选项

紧急情况下或者如果您对自身安全有紧迫的担忧，应拨打 911。

1. 大学/机构公平与合规部

如需通知大学并就 G 部分列举的受禁行为启动 OIEC 解决程序，可直接与 OIEC 联系。

电话: (303) 492-2127

邮件: Cureport@colorado.edu

直接与我们联系:

a. Valerie Simons

副校长和第九条法案协调员

valerie.simons@colorado.edu

(303) 492-5359

b. Llen Pomeroy

助理副校长和第九条法案协调员

lleen.pomeroy@colorado.edu

303-492-0277

有关举报选项的完整列表，请参阅 [OIEC website](#)。

为鼓励举报和/或参与，投诉人，应诉人或证人个人饮酒或使用其他药物的行为将不会受到纪律处分。设立本条款的目的是为了消除举报和/或参与的潜在障碍。但是，涉及《适用政策》未涵盖的行为的最终管辖权和决策将由“学生行为和冲突解决”办公室主任（对学生）或任命/惩戒机构（对员工）做出。²

即使投诉人选择不正式举报和/或选择不参与裁决程序（通过 OIEC 或执法机关），投诉人也可以与 OIEC 联系获取相关信息，或者如 J 部分所述的校内外的协助服务等，并获得 H（2）部分中规定的补救和/或保护措施。

²有关具体针对《关于不当性行为，亲密伴侣间的虐待和跟踪行为的政策》的“宽恕条款”，请参阅该政策的第 III（E）（2）部分。

2. 执法部门

a. 大学警察/校内:

(303) 492-6666 (非紧急情况)

[一般性信息](#)

[匿名举报](#)

b. 博尔德市警察/校外

(303) 441-3333 (非紧急情况)

[一般性信息](#)

不要求投诉人，但其有权同时向执法部门和大学/ OIEC 提出刑事指控。对于受指控的不当行为，如果其同时也属于刑事犯罪行为，OIEC 将可以协助投诉人向执法部门报告。

请注意，保留可能有助于证明所指称的刑事犯罪行为曾发生过，或可能有助于获取保护令的证据非常重要。无论投诉人是否打算举报某事件，保留任何性侵（或其他不当行为）的证据都至关重要，这样如果投诉人在之后任何时间决定举报，便可以有该证据可供使用。需保存证据的示例包括但不限于：个人穿着的衣服、床上用品、谈论攻击事件时的短信（与应诉人或与朋友或家人之间）、照片、截屏、电子邮件、社交媒体通信/帖（Facebook、Tinder、Snapchat、Instagram、Grindr 等），通过其他短信应用程序（Whatsapp, Kik, GroupMe, WeChat 等）的交流，BuffOne 访问卡的刷卡信息、视频监控³和/或证人姓名和联系方式信息。

无论是否打算向警方举报攻击事件，均可以进行体检以保存证据。Boulder Community Health Foothills Hospital 的医院急诊科的“性侵检查护士”（SANE）计划可以进行 SANE 检查，最好是在性侵发生后的五天内进行。有关人员最好不要洗澡、冲淋浴、吃喝东西、冲洗或换衣服。但是，即使您已做了任何或所有这些事情，仍可以收集证据。有关 SANE 检查计划的更多信息，请参阅 [Boulder Community Health SANE 网页](#)。

请注意，即使此类证据的部分或全部不可用或不存在，我们仍鼓励您举报性侵行为。缺乏证据并不妨碍实施调查。

向大学警察举报本身将构成向大学/ OIEC 的通知，并可能启动适用的州法律约束的 OIEC 解决程序。在某些情况下，OIEC 有义务向适当的执法部门报告所指控的行为。该情况下，在向执法部门报告之前 OIEC 将尽量通知潜在的投诉人。参见 E（1）部分。

³ 请注意，大学从校内摄像头和/或 BuffOne 访问卡刷卡采集的视频监控录像可能受限于向 OIEC 举报指控的时间性。大学大部分的视频片段会在 30 天后删除。如果您不想举报某一项指控，但希望大学保留有些相关的视频片段，可联系 OIEC 讨论该选项。

3. 保密选项

a. 受害者协助办公室

如果投诉人不确定是否要启动大学解决程序或向警方报案，那么投诉人可致电科罗拉多大学博尔德分校的受害者协助部门（OVA），获取免费和保密的信息和支持，电话：

（303）492- 8855，或发送电子邮件至：assist@colorado.edu。或直接面谈，地址是：社区中心 (C4C), N352 房间。也可以进入 [OVA 网站](#)。OVA 的所有工作人员都是声援者和认证顾问。其他机密资源详见 J 部分。

E. 支持服务和协助，包括保护令

当有人向 OIEC 举报（直接或通过有举报义务的员工、声援者、第三方或其他）经历了《适用政策》所禁止的行为时，OIEC 将根据需要提供推介信息（无论是否有正式举报或参与正式的裁决过程），以供获取校内外的服务，包括但不限于咨询、医疗服务、心理健康服务、受害者声援、法律援助、签证和移民服务，和/或性侵的法医护士检查

（SANE）。不端性行为的举报者，其举报时可供选择的选项和资源的书面摘要，请参阅“报告选项和援助”链接，[OIEC website](#)。

1. 保护令、禁止联系令、限制令或类似的法律命令

有兴趣获得保护令或法院签发的任何其他命令的投诉人，必须自行寻求这些选项。限制令需通过博尔德县合并法庭获取。有关在科罗拉多州获得限制令的更多信息，请参阅 [State of Colorado County Court Restraining Order Brochure](#)。

“受害者援助办公室”（OVA）可以免费协助个人获得限制令。CU 学生法律服务（SLS）中心也可能可以提供相关资源。⁴ CU Boulder 遵守科罗拉多州法律承认保护令。获得科罗拉多州或任何其他州保护令的人，应向科罗拉多大学博尔德分校警察局和 OIEC 助理副校长或指定人员提供一份该保护令。

⁴有关学生法律服务和适用服务的详情，请参阅他们关于[服务限值](#)的声明。

F. 隐私，保密和大学提供“安全和非歧视性环境”的义务

隐私和保密具有不同的含义。

1. **隐私:** 通常是指，与举报的被禁止行为相关的信息只会和有限的“需要知情”者分享，以协助其对于举报事件展开积极的审查、判决、解决及相关问题的处理。所有可能参与某一回复的大学员工都会接受具体的培训和指导，学习依据适用法律保护相关隐私信息。

学生教育记录隐私的保护，将依据大学执行的“家庭教育权利和隐私法”（FERPA）和州法律的保护政策进行。人事记录的查阅将依据大学政策和州法律受到相应的限制。

2. **保密:** 是指，与指定的校园或社区专业人员分享的信息，在未经当事人明确允许的情况下不得泄露给他人，或应按法律的另行允许或要求执行。有能力保持保密关系的校园和社区专业人员包括：医疗保健提供者、心理健康专业人员、性侵受害者声援者、律师和任命的的神职人员等。这些人员通常都享有科罗拉多州法律所承认的保密特权。除下列情况外，此类人员被禁止泄露相关秘密：（i）得到了信息披露者的许可；（ii）对自己或他人存在迫在眉睫的伤害威胁；（iii）该行为涉及涉嫌虐待未满 18 岁的未成年人；或（iv）法律或法院命令另有规定或准许的情况。

大学鼓励使用 J 部分中列举的保密资源，以便投诉人和应诉人能够以秘密的方式提供相关信息，而且同时还可以通过 OIEC 助理副校长或指定人员获得必要的补救和/或保护措施。在成文法允许的范围内，与这些保密资源的通信将会保密。保密资源不被视为有强制举报“举报责任的员工。”

3. **有举报责任的员工:** 某人向有举报责任的员工披露了事件后（该有举报责任的员工依据定义应是具有强制举报责任者），即使其希望保留隐私，并要求不启动任何解决程序，不采取任何惩戒行动，或者不向执法部门报告该指控，该有举报责任的员工仍需要向 OIEC 助理副校长或指定人员报告所有的相关信息。后者将会向其解释大学禁止报复，以及大学不仅会采取措施谨防报复，而且还会针对发生的报复行为采取强有力的回应措施。向 OIEC 助理副校长或指定人员以外的其他人员举报（例如主管或大学人员），并不能满足有举报责任的员工的举报义务。

4. 关于提供安全和非歧视性环境的义务的确定和对“优先因素”的考虑

如果有人披露了不当行为，但希望保留隐私或要求不进行调查或采取纪律处分，OIEC 助理副校长或指定人员将解释大学禁止报复，并解释如果此人参与解决程序的话，大学为防范报复将会采取的步骤，还会针对发生的报复行为采取相应的回应，

在应诉人了解了大学禁止报复及其防止和应对报复的义务后，如果其仍希望保留隐私或要求不进行调查或不采取惩戒处分，OIEC 助理副校长或指定人员将会权衡该要求与大学为所有学生，教职员工提供安全，非歧视性的环境的责任。在作出这一判定时，OIEC 助理副校长或指定人员将考虑一系列潜在的优先性因素。在启动对不当性行为的调查后，这些因素可能会致使校方启动调查或采取惩戒处分，其包括：

- 犯罪嫌疑人可能实施进一步不当行为或暴力的风险；
- 涉嫌不当行为的严重性，包括犯罪嫌疑人是否曾威胁对据称的受害人或他人采取进一步的不当行为或暴力，涉嫌的不当行为是否因据称为受害者丧失能力而得逞，或者犯罪嫌疑人是否在其他法律和惩戒程序中被判定应对不当行为或其他暴力行为负责；
- 被指控的不当行为实施过程中是否使用了武器；
- 据称的受害人的的人是否为未成年人；
- 除了据称的受害人的证词以外，大学是否拥有获取涉嫌不当行为的相关证据的其他手段（例如，安全摄像头或人员，物证）；或
- 被指控的不当行为是否表现为由某一特定群体或在某一地点实施的犯罪模式。

是否在个人要求不进行调查或裁决情况下继续推进，这将在进行了具体审查后根据具体情况而定。

本部分中的任何内容均无意限制 OIEC 助理副校长或指定人员以调查或裁决以外的其他方式处理涉嫌行为，以及助理副校长或指定人员根据情况认定为适当的其他方式，例如通过非正式决议，转介其他部门，或酌情与大学的其他官员协商，包括但不限于科罗拉多大学警察局，学生支持和案情管理和/或行为干预团队。此外，优先分析中的任何内容也都不会限制惩戒部门在必要时启动或实施惩戒处分的权力。

如果大学接受了个人的隐私要求，这有可能会限值对于事件进行有意义的调查，并因此可能无法采取惩戒行为。

尽管个人要求保留隐私，但 OIEC 助理副校长或指定人员鉴于上述因素也可以决定有必要报警。OIEC 在决定向执法部门报告时将考虑上述的一系列因素。该情况下，在向执法部门报告之前 OIEC 将做出合理的努力通知潜在的投诉人。

G. 被禁止行为

适用于此类程序和定义的不当行为，可参见：

1. “关于不当性行为，亲密伴侣虐待和骚扰行为的政策”⁵ 其禁止性侵犯 - 非自愿的性交和性侵犯 - 非自愿的性接触、性剥削、亲密伴侣间的虐待（包括家庭暴力和约会暴力），跟踪和性骚扰。
2. “关于歧视或骚扰的政策”⁶ 其禁止基于种族、肤色、国籍、性别、年龄、残疾、教义、宗教、性取向、性别认定、性别表达、怀孕、退伍军人身份、政治隶属或政治哲学等原因的歧视和或骚扰。
3. “关于情感关系中的利益冲突政策”⁷，其要求在涉及目前存在或在过去七年内存在过感情关系的两个人之间的案子中（无论是教职员工、学生、行政人员、还是职员，无论是同性还是异性），不得行使直接评价权。

⁵ [“关于不当性行为、亲密伴侣之间的虐待和骚扰行为的政策”\(APS5014\)](#)

⁶ [“CU Boulder 关于歧视或骚扰的政策”](#)

⁷ [“关于情感关系中的利益冲突政策”\(APS 5015\)](#)

根据“关于不端性行为，亲密伴侣虐待和骚扰行为的政策”以及“关于歧视和骚扰的政策，” OIEC 还可以处理以下相关的指控：⁸

4. **未报告** - 大学实施适用的政策时，将以鼓励举报不当行为为宗旨，并使认真履行其举报义务的员工避免纪律处分。当有举报责任的员工收到了大学社区成员遭受或者实施不当行为的信息后，如果其故意地在知情的情况下罔顾后果地无视举报义务，从而对大学社区成员造成伤害，只有在该情况下不举报涉嫌的不当行为才会构成违反《适用政策》的行为。
5. **报复** - 对于表示有意提交或已提交，支持或提供涉及不当行为的投诉相关的信息的大 学社区的成员，科罗拉多大学将不允许对其实施报复。报复是指，由于大学社区的成员采取了受保护的行动，从而对其实施不利于教育或就业的行为，其包括但不限于直接或间接的恐吓、威胁和骚扰。不利于教育或就业的行为，是指阻止任何一个理性之人对不当行为提起指控或参与解决程序的任何行为。
6. **提供虚假或误导性信息** - 提供涉及不当行为的虚假或误导性信息背离了《关于不当性行为，亲密伴侣之间的虐待和跟踪政策》以及《关于歧视和骚扰政策》的目的。大学社区成员必须以诚意举报有关不当行为。如果有人故意或罔顾后果地虚假举报不当行为，或在调查过程中故意或罔顾后果地提供虚假信息，这就违反了《适用政策》。以诚意举报或提供信息时，即使举报指称的事实在后来未能得到印证，其仍将不构成提供虚假或误导性信息。
7. **干扰举报** - 大学社区的成员均不得禁止或干扰有举报责任的员工或任何他人向第九条法案协调员或指定人员举报不当行为。
8. **不遵守命令及制裁** - 以服从任何上诉权为前提，大学社区成员必须遵守 OIEC 助理副校长或与《适用政策》相关的其他适当的大学官员的命令，包括但不限于禁止联系令、禁足令和临时停课令。以服从任何上诉权为前提，大学社区成员必须遵守并完成与适用的不当行为相关的制裁。

⁸ 这些规定已包含在《关于性行为不当，亲密伴侣之间的虐待和跟踪政策》”（APS 5014）当中。

H. OIEC 解决程序

大学将回应对于 G 部分列举的“受禁止行为”的举报或投诉，并致力于及时、公正、不偏不倚和公平的方式解决大学知情或通过合理关注应该知情的任何投诉。我们的首要关注的是大学社区所有成员的安全。大学将采取措施防止任何被禁止行为的复发，并酌情补救对投诉人和他人的歧视性影响。以下程序适用于处理所有对被禁止行为的举报或投诉：

1. **解决流程概述：**收到指控被禁行为的举报或投诉后，OIEC 至少有权进行初步的调查。初步调查可能包括但不限于：评估该投诉是否涉及 OIEC 所执行的政策，投诉和当事方是否属于 OIEC 的管辖范围，以及投诉是否存在安全隐患，以至于 OIEC 必须向执法部门报告该问题。然后，OIEC 应确定解决该举报或投诉的最合适的方式。选项包括但不限于：
 - a. **正式裁决**（见 H（6）部分）
 - b. **非正式裁决**（见 H（7）部分）
 - c. **初步调查：**在确定投诉或举报的事实（即使是真实的）并不触犯《适用政策》后，完成初步调查后结案。
 - d. **现有权限无限制：**将此事提交给员工惩戒部门或主管。“解决程序”将不会限制惩戒部门在必要时启动或实施惩戒行动的权力。
 - e. **其他转介：**在确定投诉不属于《适用政策》的管辖范围后，将投诉转交给校内适当的部门来解决所举报的问题。
2. **补救和保护措施：**大学将实施合理可行的措施来保护各方，并在该过程的任何适用和大学合适官员确定的阶段中，协助各方继续获得参与大学就业、教育计划和活动的机会。

这些措施既可以是**补救性质**的（旨在解决身心健康和继续获得教育或就业机会的问题），也可以是**保护性质**的（为确保当事方和/或社区的安全而采取的措施）。

补救和/或保护措施是否恰当是在具体评估之后做出的决定，此间将尽一切努力避免剥夺任何学生的教育机会。

保护措施有可能会涉及对回复者的访问权或权利的限制，因此在获得正式裁决前可能无法得到，除非实施临时性措施被确定是合适的，参见下文。

可能的补救和保护措施包括但不限于：

- 学术服务（安排当事方重上某一课程、有情可原的缺席、或无惩罚地退出课程）
- 获得医疗服务
- 获得咨询服务
- 工作内容的修改
- 交通变化
- 大学强制执行的禁止联系令
- 讨论选项并提供转介信息帮助获得刑事或民事保护或限制令
- 校内外居所的搬迁
- 对课程进行的更改或临时性禁足
- 临时禁足令（部分或整个校园）
- 临时性学生停课（见 H（3）部分）
- 与首席人力资源官或指定人员和任命/惩戒部门协商后提出的员工行政休假
- 与首席人力资源官或指定人员和任命/惩戒部门协商后，临时解除员工的主管权或评估权

在所提供的任何补救和保护措施方面，大学将在可行的范围内保护各方的隐私，并将及时处理任何违反保护措施的行为。这些措施可以保留到裁决结束的时候，也可能在提供进一步信息时被解除或修改，或者也可以酌情进行永久性延期。

OIEC 决议程序的参与者可以向“补救和保护措施部门主任”或指定人员提出补救和/或保护措施的请求。“补救和保护措施主任”或指定人员将监督这些请求以及此类措施的提供。“补救和保护措施主任”或指定人有权根据所有可用信息确保补救和/或保护措施的适当性，包括这些措施是否具有合理的可用性，并将与投诉人或应诉人会面以处理任何关乎补救或保护措施的问题。

3. 临时性学生停课：“补救和保护措施主任”或指定人员在进行具体的安全和风险分析后，有权对于任何一个其存在对其他学生或职工的健康和安全构成直接威胁的学生执行临时停课（包括暂停在线和/或面对面的授课）。安全和风险分析中考虑的因素包括：

- 涉嫌行为的严重性；
- 涉嫌事件的位置；
- 对各方在教育和住房方面的影响；
- 涉嫌犯罪者实施其他的性或其他暴力行为的风险；
- 犯罪嫌疑人是否威胁要对据称的受害者或其他人实施进一步的性暴力或其他暴力行为；
- 同一犯罪嫌疑人是否被指控有其他的不当行为，或者犯罪者是否在先前学校有已知的被捕前科或记录显示其有性或其他暴力行为；
- 多名据称的受害者和/或犯罪嫌疑人的存在；
- 该行为是否通过使据称的受害者丧失能力而得到实施（通过酒精、毒品、残疾、失去意识或其他手段）；
- 涉嫌的不当行为的实施过程中是否使用了武力、暴力或武器；
- 据称的受害人是否为未成年人；
- 涉嫌的行为是否表现为某种犯罪模式（由犯罪嫌疑人、特定团体或组织实施，围绕某种的经常性活动的事件和/或在某特定地点）；和/或
- 是否存在任何其他的严重情节或掠夺行为的迹象。

如果是临时停课的情况，该学生将收到涉嫌受禁行为的口头和/或书面通知，并会有机会与“补救和保护措施主任”或指定人员会面（如果学生选择这样做的话）。“补救和保护措施主任”或指定人员将确保及时为学生提供一个机会（时间不超过临时停学通知后的 10 天），使其通过会面、电话、或提交书面陈述来挑战该临时停课的决定。但该过程本身将不排除在 10 天的时间结束后，由该主任酌情召开其他会议继续审理临时停课的问题。

应诉人将有责任提出会议或通电话请求。在向应诉人发出了投诉通知并为其提供发表意见的机会后，“补救和保护措施主任”或指定人可以决定解除停课或继续停课，有可能直到完成正式裁决为止。“补救和保护措施主任”或指定人也可以根据以下因素确定是否有任何合适的例外情形，其包括但不限于：行为的性质/严重性、之前的不当行为、迄今为止的学术进展情况以及是否有教师教授和/或在线课程。如果在裁决过程中提出了新的信息，能减轻其对学生或雇员的健康和安全威胁，则可以对临时保护措施实施重新评估。

- 4. OIEC 平等官员：**决议将由经过适当培训并具备资格和经验的工作人员进行，以促进问题迅速、公平、合理和公正的解决。助理副校长或指定人员应确保 OIEC 的平等官员和调查审核委员会成员均接受年度培训，了解如何进行调查和裁决，以保护学生的安全、确保正当的程序、促进问责制以及其他与性侵相关的问题的解决，亲密伴侣间的虐待、跟踪、性剥削、性骚扰、对于受保护阶层实施的歧视、骚扰和报复。OIEC 助理副校长或指定人员应视具体情况是否需要而确定是否应安排一名或多名平等官员负责具体案件。
- 5. 外部调查员：**OIEC 助理副校长或指定人员也可以指定其他人（可以是来自大学内部，包括行政人员，也可以是来自大学以外）来进行或协助裁决或管理替代解决程序。可能需要此类外部决议的情况包括但不限于：利益冲突，有关偏见或工作量的指控。根据当时已获得和已知的情况和信息，助理副校长或指定人员有权酌情决定使用外部调查员是否必要和合理。外部调查员应具有足够的培训、资格和经验（由 OIEC 助理副校长或指定人员判断）来促成迅速、公平、正义的调查或替代解决方案的实施。被指定处理相关指控的外部调查员需遵循《解决程序》的相关要求，并需经常性与 OIEC 助理副校长或指定人员沟通有关调查或替代解决程序的进展情况。
- 6. 正式裁决：**如果涉嫌的不当行为（如果属实）属于《适用政策》所禁止的行为，那么 OIEC 可以通过正式裁决程序处理对涉嫌不当行为的举报。以下情况下 OIEC 可能会拒绝寻求正式裁决：1) 如果投诉人要求不进行正式裁决，及 2) OIEC 确定接受投诉人的请求将符合大学提供安全和非歧视性环境的义务（见上文 F（4）节）。

OIEC 致力于迅速、公平和公正地解决所有提交上来进行正式裁决的事项。正式裁决可包括三个阶段：调查，制裁和上诉（如适用），其描述如下。平等官员分别与投诉人和应诉人进行面谈，并为每一方提供针对所有相关信息发表意见和回复的机会。平等官员还将审查其他的可用证据，包括但不限于进行证人谈话、收集文件和查阅视频监控录像。

投诉人和应诉人在以下各方面将各自享有均等的机会：

- 由经过培训的官员实施的裁决，该官员应没有利益冲突，也不应对投诉人或应诉人抱持任何正负面偏见。以下情况下，官员应回避参与裁决过程：如果该官员认为由于其对投诉人或应诉人的个人成见或偏见，其公正性可能会受到任何独立和中立的观察者的合理的质疑；或者，如果官员与其中一方存在个人或专业的关系，而该关系会对其担任公正的事实发现者的能力产生不利影响；
- 裁决前或裁决尚未决定时提供的临时性措施。临时性措施（如果“补救和保护措施主任”或指定人员认为适当和合理可用时），旨在在可能的情况下维持教育或就业环境，其可能包括：咨询、延长时间或其他与课程相关的调整、修改工作或课程安排、校园护送服务、限制双方的接触、工作或住房位置的变更、请假、加强校园的某些区域的安全和监控、以及其他类似的便利等。临时措施应根据“补救和保护措施主任”或指定人员收集的信息进行个性化和适当的处理；
- 面谈之前接到通知，使他们有足够的时间为有意义的参与做好准备；
- 合理及时的时间性过程，允许特殊情况下的延期，如下文所述。
- 向平等官员提供相关信息，包括证据和辨识证人；
- 有自己选择的顾问，包括律师，声援者或其他不在调查中担任证人，或者有可能以其他方式影响调查的人，在整个正式裁决过程中提供支持和建议，包括但不限于出席与 OIEC 人员的任何会议。顾问不得实施对任何参与调查的人员构成骚扰或报复的行为，并可能因为骚扰或报复的行为而被拒绝参与之后的任何过程；

- 除了法律禁止校方向某一方披露的信息以外，及时平等地获取任何相关信息，包括证人身份和调查期间投诉人、应诉人、证人提供的相关信息和收集的其他文件；
- 在任何调查结果或结论之前，阅读并回复在调查阶段收集的相关和重要事实的书面证据摘要（参见 H（6）（a）（ii）节）；
- 分发《书面证据摘要》之后，但在做出任何调查结果或结论之前，向公平官员提交希望另一方或证人回答的问题；平等官员将处理所有相关问题，并就因缺乏关联性而被排除的问题的决定做出解释。（参见下文 H(6)(d)(i)）
- 在做出任何调查结果或结论之前，审阅案件档案，其中包含作为调查过程所收集的除法律禁止或保密以外的所有信息或证据，也包括 OIEC 在作出决定时不打算依赖的信息；
- 在最终调查结果发布之前，调查审查委员进行内部审查；
- 在调查阶段结束时同时收到调查结果的书面通知以及一份最终调查报告；以及
- 如果适用，在实施任何制裁之前提供有关加重或减轻情节的信息；
- 如果适用，收到制裁的书面通知，包括对任何制裁的依据的陈述；
- 如果适用，上诉 H（g）或 H（h）部分所述的调查结果或制裁。

a. 调查的主要阶段

i. 调查通知 (NOI)

如果启动了正式裁决，OIEC 将向应诉人和投诉人发送调查通知，该通知将：

- 提供一份 OIEC 解决程序；
- 指出投诉人和应诉人；
- 指出将进行调查的平等官员；

- 在已知和可获得的范围内，指出据称构成潜在违法行为的行为，包括所称事件的发生日期和地点；
- 确定被指控触犯的【适用政策】的具体部分；
- 包括一项声明，告知在调查结束前尚未也不会作出任何决定；
- 确定任何临时保护措施；和
- 要求应诉人在三（3）天内与 OIEC 取得联系安排会面。

《调查通知》可以通过电子邮件发送给应诉人和投诉人，或通过美国邮政发送到大学信息系统中显示的永久地址或警察报告中显示的地址，或者也可以手工递交。手工交付之日或通过电子邮件发送之日即被认为已经交付。对于员工应诉人，⁹员工的上级，包括校长和员工的任命/惩戒机构，以及人力资源部门，也将收到一份调查通知。

如果应诉人选择不参与裁决程序，OIEC 可以根据调查阶段获得信息的整体情况完成裁决过程，其中可能包括警方调查报告和其他相关文件和信息，和/或如果适用的制裁和上诉阶段。

ii. *书面证据总结的公开：*

事实收集之后，平等官员应向投诉人和应诉人发送相关和重要事实的《书面证据摘要》，双方均有七（7）天的时间进行阅读和回复。这时，双方还将得到证人的身份，以及有机会审阅完整的调查档案。投诉人和应诉人也将有机会向平等官员提交要求另一方和证人回答的问题，如上文第 H（6）节所述。如果一个问题没有经过合理的策划使其有助于发现证明性证据，并且如果信息的证明价值少于可能造成不公平的偏见或混淆问题的危险的情况下，或者在考虑到由此可能造成的无谓的延迟或不必要的累积证据的出示等，那么平等官员可能会判断该问题缺

⁹如果应诉人是学生兼职雇员且涉嫌的不当行为发生在工作职责之外，那么 OIEC 可能会判定应诉人的上级主管有合理的理由需要了解与案件解决有关的信息。

乏关联性，从而拒绝提出该问题。有关任何一方以前的性生活史的问题通常都不具有证明作用，只有在与其与涉嫌不当性行为的事件直接相关时才会被问及。(参见 H(6)(d)(i))

iii. 调查报告

完成事实收集过程后，包括针对《书面证据摘要》以及后续调查提交的任何相关信息或问题（如果适用），平等官员将准备一份书面《调查报告》，其应包括对采取的程序性步骤的陈述，包括向各当事方发出的通知，面谈和收集证据的方法，事实调查以及根据事实调查的应用确定是否发生了触犯《适用政策》的行为。

对于涉及学生应诉人的调查，《调查性报告》将包括对于应诉人是否负有违反《适用政策》的责任做出的判定。

对于涉及雇员应诉人的调查，《调查性报告》将包括对于应诉人是否负有违反《适用政策》的责任做出的决定。如果发现雇员应诉人不负有违反《适用政策》的负责，《调查报告》可能会包括确定该员工应诉人曾有不恰当或不专业的行为（如果适用）。该情况下，OIEC 会将此类事项提交惩戒部门，由其决定最终的合适措施或回应。

OIEC 还可以向大学法律顾问部门提交调查报告，以审查其是否具有法律的充分性。

iv. 向调查审理委员会报告

《调查报告》应提交调查审查委员会审查。调查审查委员会应由不隶属于 OIEC 的员工组成，并在 OIEC 解决程序的实施和应用方面的已经得到过适当的培训。调查审查委员会审查《调查性报告》，以了解平等官员的偏见和公正性，调查的彻底性以及充分性以支持调查结果。调查审查委员会可以审查调查性档案中包含的任何信息，可以与平等官员协商，或者可以建议由相同或不同的平等官员进行进一步调查或进行新的调查。调查审查委员会不得自己进行调查。

v. *调查通知 (NOI)*¹⁰

OIEC 应以书面形式将按照“解决程序”进行的任何调查的结果或成果通知投诉人和应诉人。投诉人，应诉人将各自收到一份最终《调查性报告》。此外，对于涉及员工应诉人的调查，应诉人的主管和任命/惩戒部门也将会收到该《调查报告》。¹¹

如果适用，《调查通知》还将告知各方该过程的下一步骤。

b. 时限

大学将尽最大努力在签发《调查通知》后平均九十（90）天内完成调查，并实施制裁（如果适用），但因正当理由该时限可以延长。

各种因素都可能成为正当理由存在的原因，包括每项指控的复杂程度（例如，就业歧视案件和某些涉及受保护阶层的骚扰案件的调查通常需要时间较长），调查的廉洁性和完整性，满足执法部门的要求，或由于同时进行的执法活动有可能会产生重大的相关证据，当事方的缺席，证人的时间，提供翻译服务或为某种残疾提供便利，大学放假或休假，需要查取无法立即获得的相关和证明性文件，或其他合理理由。

为了能够提供一个合理迅速的过程，投诉人和应诉人均有义务在调查期间遵守 OIEC 的要求或上述规定明确的最后期限。只有在展示了正当理由的情况下才可以允许延长时间，同时延期或延迟（如适用）时应向当事方提供书面通知，以及任何此类延期或延误的原因。

¹⁰根据 OIEC 《决议程序》产生的调查结果，并不是按适用的州和联邦法律标准做出的调查结果，即违反政策不一定会构成违反平等机会法。

¹¹如果应诉人是学生兼职雇员且涉嫌的不当行为发生在工作职责之外，那么 OIEC 可能会判定应诉人的上级主管有合理的理由需要了解与案件解决有关的信息。

c. 审查标准/举证责任

在所有情况下，无论指控如何，也无论应诉人是学生还是雇员，OIEC 在事实调查以及做出是否发生了违反政策行为结论的过程中，均会采用：“优势证据”的标准。当证据从整体上展示某一指控更有可能是真实存在的情况下，我们将之称之为存在优势证据。如果证据权重不相上下，以至于平等官员无法判定任何一方具有优势，那么平等官员必须判定没有足够的证据证明发生了违反《适用政策》的行为。

应用优势证据标准时，平等官员可能会考虑直接和间接证据。平等官员可能会对当事人和证人的可信度及其陈述内容的权重做出判断，其考虑对象包括：他们了解事件的方式、记忆力和观察机会、陈述的合理或不合理性、陈述的一致性或不一致性、动机、陈述是否得到其他证据的驳斥或印证，是否存在任何证明有偏见，成见或利益的证据、以及该人在提供陈述时的态度和举止等。

OIEC（而非当事方）有责任根据可用信息的总体情况判定是否已满足优势证据的要求。任何一方都没有举证责任。

d. 证据标准

i. 性行为不端案件中的性历史

OIEC 不会寻求或考虑有关投诉人或应诉人性历史的无关信息。相关信息可能包括投诉人与应诉人之间共同的性行为史，特别是如果对于身体伤害或创伤存在疑问的情况下，或与应诉人提出的明确性同意的方式或方法有关的历史。

ii. 应诉人先前的行为/模式证据

OIEC 将审阅任何先前对应诉人不当行为的投诉（如果可用），如果这些投诉与所涉及的行为之间存在关联和证明关系，或者如果它们可展示出某种行为模式。此类先前的投诉，如果具有关联和证明作用，可用于实施临时保护措施的过程。

e. 学生应诉人的制裁程序

如果调查结果认定存在有违规的情况，那么该事件将交由助理副校长和平等官员，由其向制裁理事会递交“调查结果”通知。即使未发现违反适用政策的行为，其也无法排除依据《学生行为准则》或《行为和程序的荣誉准则》对于学生的其他不当行为实施惩戒。

制裁理事会由三名成员组成，他们被集体授权对学生申诉人实施制裁，并补救歧视、骚扰和/或性行为不端的行为。理事会将同时将任何制裁通知给投诉人和申诉人，并将一致性地做出决定。

“OIEC 补救和保护措施主任”或指定人员担任学生申诉人制裁理事会的成员和主席，并将任命另外两名不隶属于 OIEC 的大学雇员担任制裁理事会成员。担任制裁理事会成员的大学雇员，应在适用政策以及与制裁决定相关因素方面接受过适当的培训。

《调查结果通知》之日起的七（7）天内，申诉人和投诉人均将有机会向理事会提交可能会影响制裁的与该行为相关的任何加重或减轻情节。当事人可面见理事会成员，也可以以书面形式向理事会提交此类信息。对于面对面会议来讲，理事会将与各方分别会面（如适用）。预约时间并在规定时间内会面将是当事方自己的责任。提交给理事会的信息必须限于描述可能影响制裁的减轻或加重的情节。超出本原则的任何陈述将均不予考虑。

理事会成员将对具体问题进行了具体审查，并将审查最终《调查性报告》，并可能审查所有文件和/或在必要时与 OIEC 工作人员，“学生行为和冲突解决”或任何其他大学工作人员进行需要的协商，以做出制裁决定。

与制裁决定相关的因素可能包括：

- 行为的严重性和/或普遍性以及事件中是否存在升级的情况；
- 中断学生的教育将产生的影响；
- 投诉人在行为发生时是否丧失行为能力；
- 当事人之间的关系，包括一方对另一方的控制程度；
- 是否存在武力/暴力，武器或威胁使用武力/暴力；
- 是否存在任何相关犯罪、行为或政策违规的历史；
- 事件对于投诉人的影响；
- 申诉人承担责任的情况；和/或
- 对投诉人和/或社区的持续安全风险。

制裁理事会将向当事人提供书面陈述（对应诉人的《制裁通知》和对投诉人的《信息函》），告知他们制裁的情况和实施制裁的基础。制裁可能包括以下一项或多项：

i. **警告/书面谴责**：警告/书面谴责是理事会或指定人员的书面声明，告知该行为不合适，并且如果今后再出现违规行为将采取更严厉的措施。

ii. **教育制裁**：学生可能被要求参加学习，评估和/或计划（例如，酒精或愤怒控制课程，或关于性行为不端或受保护阶层歧视和骚扰方面的培训）。这里提供的并不是详尽的清单，但可作为可能实施的教育制裁类型的参考。

iii. **与“补救和保护措施主任”或指定人员会面**：学生可能需要与大学官员会面以审阅制裁的条件以确保合规，之后方可取得申请重新入学的资格（如果适用的话）。

iv. **宿舍重新分配**：住在学生宿舍楼的学生将被分配到校园内的其他宿舍。

v. **宿舍楼终止**：学生宿舍楼协议通过 OIEC 流程而终止，学生不得以永久或临时的方式居住在大学的任何宿舍里。也可以实施针对宿舍的特定禁足命令。

vi. **查看**：学生被置于查看期。查看期持续一段时间，并按学期实施。在查看期内违反大学政策或者查看期条件的行为将导致进一步的惩戒处分。

vii. **限制或拒绝大学服务**：学生被限制使用或被拒绝具体的大学服务，包括参加大学的活动。

viii. **延迟授予学位**：学生文凭的签发将延迟一段时间。

ix. **扣留正式成绩单**：对于已经毕业的学生，成绩单将在指定的时间内被扣留。

x. **停课**：学生将被勒令离开大学一段时间。停课期及所有其他制裁完成之前，学生的成绩单上会标注停课字样。学生停课结束后需申请重新入学。大学停课包括在停课期间禁止出入大学的校产。停课决定将导致该学生被科罗拉多大学系统的所有校区停课。完成停课，如果学生希望返回大学，则必须通过招生办公室完成重新入学程序。

xi. **禁足**：学生被禁足大学的全部或部分校产。当学生被禁足大学校产时，经“补救或保护措施主任”或指定人员的批准后，该学生可能被允许在有限时间内进入大学校产和参加特定活动。如果学生未经允许进入大学校产，警方可能会以非法闯入罪采取行动。

xii. *开除*：学生被勒令永久性离开大学。开除记录将永久地保留在学生的成绩单上。大学开除将包括自动禁足科罗拉多大学的校产。开除的决定将导致该学生被科罗拉多大学系统的所有校区开除。

xiii. *进一步制裁*：根据案件的具体情况，委员会可酌情决定实施任何可能需要和合适的其他制裁措施。

f. 雇员应诉人的制裁程序¹²

如果员工应诉人被认定违反了政策或采取了不恰当或不专业的行为，OIEC 助理副校长或指定人员将通知惩戒部门。

调查的任何上诉结束或上诉日期截止后（调查结果通知后 5 天，参见 H（6）（h）部分），应诉人和投诉人将各自有机会与 OIEC 助理副校长或指定人员单独会面，讨论与该行为相关的可能影响制裁的任何减轻或加重情节。预约时间并在规定时间内会面将是各当事人自己的责任。或者，投诉人或应诉人可以向 OIEC 助理副校长或指定人员提交书面声明，以代替会面。提交书面陈述或会面必须在助理副校长或指定人员发出通知后七（7）天内完成（上诉程序后或上诉截止日期之后）。其信息必须限于描述可能影响制裁的减轻或加重的情节。超出本原则的任何陈述将均不予考虑。

¹² 如果应诉人是学生兼职雇员且涉嫌的不当行为发生在工作职责之外，那么 OIEC 可能会判定应诉人的上级主管有合理的理由需要了解与案件解决相关的信息。

根据本“决议程序”进行的任何适用的制裁会议，将不能取代依据适用人事程序要求举行的任何其他会议（例如，州人事委员会关于分类雇员的规则；专业权利和职责程序以及教师特权和终身职位流程）。

OIEC 助理副校长或指定人员将向惩戒部门正式建议与 H（6）（e）条规定的因素一致的适用制裁。

为纠正对于受保护阶层的歧视和/或骚扰或性行为不端造成的影响，惩戒部门将实施制裁。惩戒部门将与首席人力资源官或指定人员，OIEC 助理副校长或指定人员以及需要了解情况的任何其他行政人员协商确定制裁类型。任命/惩戒部门可以调取调查记录，并可以与平等官员协商，以确定要采取的措施。

OIEC 助理副校长或指定人员将尽力确保双方在可能的情况下同时收到所实施的制裁的通知，以及校园在法律允许的范围内为纠正歧视，骚扰和/或不当性行为而采取的任何其他措施。无论 OIEC 的调查结果如何，其将不排除任命机构对于其他不当行为或不恰当或不专业的行为或其他不当行为（针对员工）实施惩戒措施。

可能的制裁包括：

- i. *期许信/谴责信*：警告/书面的期许信/谴责信是惩戒部门宣布该行为不合适，并且如果今后再次出现违规行为将采取更严厉的措施。
- ii. *强制培训*：可能会要求员工参加与不当行为相关的培训、课程或学习。
- iii. *降级*：员工从目前职位降级。
- iv. *工作职责修改*：惩戒部门可以修改雇员的工作责任。
- v. *降低薪水/失去功绩调薪的资格*：永久或临时性降低员工的薪水，或者员工永久性或暂时失去功绩调薪的资格。
- vi. *失去重新雇佣的资格*：员工失去被大学雇用的资格。

- vii. **禁足：**雇员被禁足大学的全部或部分校产。当雇员被禁足大学校产时，经实施禁足的大学官员或指定人员的批准后，该雇员可能被允许在有限时间内进入大学校产和参加特定活动。如果雇员未经允许进入大学校产，警方可能会以非法闯入罪采取行动。
- viii. **终止雇佣合同和/或终止雇佣：**根据针对员工身份的适用法律和政策，惩戒部门可建议或终止雇佣关系。
- ix. **进一步制裁：**根据案件的具体情况，惩戒部门可酌情决定实施任何可能需要和合适的其他制裁措施。

g. 学生应诉人的上诉程序

调查或制裁结束后（无论适用的是哪一个），投诉人或应诉人都可以提出书面上诉。所有上诉必须按照本部分所述的程序进行。

- i. **如何提交申诉以及时间表：**上诉必须在《制裁通知》（或者如果没有制裁，则是《调查结果通知》）发出后五（5）个工作日内以书面形式提交给 OIEC 助理副校长或指定人员。上诉应说明上诉的具体依据（见下文），支持论据和文件，以及上诉方希望包括的任何其他相关信息。上诉方须知所有上诉都将以文件审阅的形式进行，不进行面谈。一般而言，上诉仅根据提交的文件的价值来确定。因此，上诉文件应尽可能完整并简洁。除非适用的《制裁通知》基于安全考虑有另行规定，否则所有制裁的生效日需在提起上诉的截止日期已过而未提出上诉后，或者如果已经按时提出上诉且上诉已定案之后，以孰先为准。
- ii. **上诉依据：**上诉必须解释以下一个或多个标准作为上诉理由：
 - 程序性错误导致任何一方无法获得公平的裁决；或
 - 制裁与违反《适用政策》的行为不成比例。

除非上诉方能够证明在调查过程中以合理的努力无法发现或出示相关证据，否则上诉方不得提供任何新的证据。

- iii. **上诉程序及上诉咨询委员会：**OIEC 助理副校长或指定人员将书面通知原始投诉的另一方（投诉人或应诉人），该方将有**（5）个工作日**的时间书面回复上诉。答复应发送给 OIEC 助理副校长或指定人员。不要求任何一方回复上诉。不回复上诉并不意味着同意上诉。提交所有文件或回复截止日期 5 天之后，OIEC 助理副校长或指定人员将指定另外两名与科罗拉多大学博尔德分校的 OIEC 部门除此之外不存在其他关系的大学雇员（可能包括 Anschutz, Denver 和 Colorado Springs 校区的工作人员）组成三人上诉咨询委员会。被任命为上诉咨询委员会成员者应已经接受过适用政策以及与上诉程序方面适当的培训。
- iv. **上诉决定：**上诉审查后，上诉咨询委员会可以建议 OIEC 的助理副校长：
- 完全维持最初的决定；
 - 将案件送回重审并可能需要重新调查（由相同或不同的官员进行）；或
 - 减轻或加重不成比例的制裁。

理事会成员将不会进行新的事实调查。理事会将审查提交的所有文件，对上诉作出最终决定，并在收到所有最终文件后的 15 个工作日内同时向当事人提供书面上诉决定通知。

h. 员工应诉人的上诉程序

调查结束后，投诉人或应诉人均可以对调查结果提出书面上诉。所有上诉必须按照本条所述的程序进行。对于制裁的任何上诉权应按照上诉程序执行（如果雇员可以使用），例如“州人事规则”或制约“特权和终身职位”教工委员会的规则。本节中的任何内容均不应被理解为为雇员提供法律或大学政策未规定的对于制裁上诉的其他权利。

- i. **如何提交申诉以及时间表：**上诉必须在《调查结果通知》后**五（5）个工作日内**以书面形式提交给 OIEC 助理副校长或指定人员。上诉应说明上诉的具体依据（见下文），支持论据和文件，以及上诉方希望包括的任何其他相关信息。上诉方须知所有上诉都将以文件审阅的方式进行，不进行面谈。一般而言，上诉仅根据提交的文件的价值来确定。因此，上诉文件应尽可能完整并简洁。
- ii. **上诉依据：**上诉的唯一依据是：
- 程序性错误导致任何一方无法得到公平的调查。

除非当事人能够证明其在调查过程中以合理的勤勉无法发现并出示相关证据，否则当事人在上诉过程中将不得出示任何新证据。

- iii. **上诉程序及上诉咨询委员会：**OIEC 副主席或指定人员将以书面形式通知原始投诉的另一方（投诉人或应诉人），并会给予**五（5）个工作日**的时间使其书面回复上诉。回复应发送给 OIEC 助理副校长或指定人员。不要求任何一方回复上诉。不回复上诉并不意味着同意上诉。提交所有文件后或回复截止日期 5 天之后，OIEC 助理副校长或指定人员将指定另外两名与科罗拉多大学博尔德分校的 OIEC 部门除此之外不存在其他关系的大学雇员（可能包括 Anschutz, Denver 和 Colorado Springs 校区的工作人员）组成三人上诉咨询委员会。OIEC 助

理副校长或指定人员将担任上诉咨询委员会主席。

iv. **上诉决定：** 上诉审查后，上诉咨询委员会可以建议 OIEC 的助理副校长：

- 完全地维持最初的决定，并转交惩戒部门实施制裁（如果适用）；或
- 将案件送回重新考虑或可能进行重新调查。

理事会成员将不会进行新的事实调查。理事会将审查提交的所有文件，对于上诉作出最终决定，并在收到所有最终文件后的 15 个工作日内同时向当事人提供书面上诉决定通知。

7. 非正式决议

OIEC 可以判定解决某问题的最快捷有效的方法是通过非正式解决程序。例如，如果被指控的行为即使属实，也不会被视为违反适用政策的行为，那么 OIEC 可能会通过非正式程序解决举报或投诉事宜。非正式程序的侧重点仍然是各方的福利和校园社区的安全，但它不涉及书面报告或确定是否存在违反政策行为。这种方法为大学提供了“基于补救措施”的解决方案选项，使大学能够根据事件的独特事实和情况做出具体的回应，尤其是对个人或校园安全不存在的更广泛威胁的案件。针对这类案件，OIEC 可能实施以下一项或多项：

- 为投诉人或应诉人提供临时或长期的补救措施；
- 根据案件的具体事实，转介其他基于校园的解决程序；
- 提供有针对性或广泛的教育计划或培训；和/或
- 与应诉人会面：（1）讨论被控的行为，并提供回应的机会；（2）审查《适用政策》禁止的行为；（3）确定和讨论未来适当的行为和举止，以及如何避免可能被理解为报复性的行为；（4）将应诉人的答复转告给投诉人（如果适用）；（5）如有必要，将有关指控和回应通告给 SCCR 或应诉人的主管，由其决定是否需要实施其他惩戒处分。

非正式决议由投诉人和应诉人自愿参加；但是，如果相关指控一旦证明属实将构成违反《适用政策》的话，那么如果不参加便可能导致 OIEC 决定直接进入正式调查/裁决过程。

本需启动正式调查/裁决的指控，但由于投诉人要求保密或不采取任何调查或惩戒行动，并且满足该要求与 F（4）节中规定的 OIEC 的因素和义务一致，OIEC 因此采用了非正式程序进行解决，该情况下，OIEC 将会告知投诉人该非正式解决程序可以随时终止，并同时启动或恢复正式的调查/裁决程序。

8. 学生纪律扣留和纪律停学

OIEC 程序未决期间，大学可能会对学生的记录进行纪律扣留。科罗拉多州大学博尔德分校将执行惩戒扣留，包括进修教育、并禁止学生在 OIEC 程序结束之前注册课程。成绩单扣留将禁止在所有行动完成之前释放学生的学习成绩单。如果学生未能完成指定的制裁事项，也可能导致纪律扣留，这对学生的记录和注册将具有如上所述相同的影响。所有制裁完成之前，不会去除纪律扣留。

如果作为 OIEC 程序的结果学生被停学，则应对学生的记录实施纪律扣留。科罗拉多州大学所有校园将执行纪律扣留，学生在停学程序结束，重新申请并得到录取之前将不允许在任何一

个校园入学或注册课程。

9. 惩戒程序后学生的退款政策

有关住宿和/或学费退款的最新信息，请访问 [OIEC Resolution Processes](#)。

10. 关于 OIEC 披露学生记录和信息

1974 年的“家庭教育权利和隐私法”（FERPA），经 1998 年“高等教育修正案”修订，其制约对于由大学以及 OIEC 保留的学生记录以及记录中信息的获取。根据 FERPA，学校可以在学生的书面同意的情况下披露与学生有关的记录和信息。

即使学生没有同意，如果大学官员能够展示为履行其大学职责需要调取 OIEC 相关记录及学生相关信息的合法教育需求，FERPA 仍可对其授权。

即使没有书面同意或学生另行提出的要求，如果父母可以证明其子女学生依照“国内税法”定义属于受抚养人，那么 FERPA 仍可授权大学为其提供学生相关记录和信息。将学生列为受抚养人的最后一份联邦所得税申报表可以作为抚养证明，借此大学便可以允许家长在助理副校长或指定人员确定的适当范围内调取由 OIEC 保留的此类记录。此外，对于 21 岁以下的学生，如果依据《学生行为和冲突解决程序》认定其有使用或拥有酒精或其他药物的违规行为，那么 FERPA 也会因此而授权大学向其家长披露相关信息。

除非本文件另有规定，或因应 FERPA 规定的未决健康或安全紧急状况，否则学生记录和信息则应保密。未经学生本人适当的书面授权、法院命令、传票、或法律或授权政府机构的另行要求，OIEC 将不会向学校以外的任何实体或人员披露学生记录或信息。

根据 FERPA，学生有权查阅和检查与他们直接相关的记录。希望查阅 OIEC 保管的此类记录的学生必须填写并提交 OIEC 的记录查阅表。根据 FERPA 的规定，OIEC 将在不超过 45 天的合理时间内执行正确提交的学生申请。

I. 第九条法案协调员/助理副校长

在 CU Boulder，OIEC 的助理副校长同时兼任第九条法案协调员。依据“科罗拉多大学关于不端性行为，亲密伴侣虐待和骚扰行为的政策，”第九条法案协调员有权下放的第九条法案协调员的职责包括：

1. 确保及时妥善处理投诉;
2. 监督对不端性行为投诉的充分、可靠和公正的调查;
3. 评估投诉人提起的任何隐私请求;
4. 即使未认定有违反政策的行为, 仍可建议对其他适用政策或程序规定的不当或不专业行采取进一步的措施或惩戒。《适用政策》的任何规定均不得理解为对惩戒部门对不当或不专业行为实施纪律处分的权力的限制;
5. 为所有各方提供适用的合理的临时性保护补救措施和便利;
6. 确保校园投诉流程和程序的广泛公布, 包括在适当的校园网站上公布流程和程序, 并维持最新的程序;
7. 向校长和适当的分校校长提供年度报告, 其应记录: (a) 涉嫌违反《适用政策》的举报或投诉的数量; (b) 牵涉当事方的类别(即学生, 雇员或其他); (c) 发现的政策违规数量; (d) 所接受的上诉的数量及该等上诉的结果; 以及 (e) 对违反政策行为的制裁的实例;
8. 审查并确认根据 Clery 法案的校园《年度安全报告》的相关政策声明, 其符合《适用政策》和校园投诉流程和程序;
9. 监督校园遵守《适用政策》的情况;
10. 确保为所有学生、教职员工提供持续性培训和教育, 以了解举报和预防性及其他不当的歧视性行为;
11. 保存有关遵守《适用政策》的记录和相关文件, 包括但不限于: 保存培训文件, 跟踪学生和员工培训参与情况, 记录校园投诉流程和程序的每个步骤, 包括临时性措施, 为遭受不当性行为者提供便利, 调查和制裁; 以及
12. 确保广泛传播大学的声明, 即其在就业或教育计划和活动中奉行不歧视政策。

J. 资源

1. 保密资源

校内

a. 受害者协助办公室(OVA)

社区中心 (C4C), N352 号房间

电话: (303) 492-8855 (24 小时电话服务)

为学生、员工、教师受害者, 投诉人或其他生命中经历过创伤性、令人不安或破坏性事件的人, 提供其可能使用的声援和咨询服务。所有联系均保密。

b. 咨询和精神病医疗服务 (CAPS)

社区中心 (C4C) N352 房间,

Wardenburg 健康中心 3 楼

电话: (303) 492-CAPS (2277) (24 小时电话服务)

为 CU Boulder 学生提供咨询、小组和研讨会。所有联系均保密。

c. 教职员协助计划 (FSAP)

行政研究中心 (ARCE)

东校区 3100 Marine Street, 三楼, A353 房间

电话: (303)-492-3020

为大学的教职员提供咨询计划和活动。所有联系均将保密。

d. 监察专员办公室¹³

社区中心 (C4C), N440 房间

电话: (303) 492-5077

协助学生, 教师和员工以非正式和公正的方式解决与大学内部其他个人, 办公室或部门 (系) 发生的投诉或争议。不保留记录, 独立于任何部门 (系) 或办公室。所有联系均将保密。

e. 教师监察专员¹⁴

行政研究中心 (ARCE)

东校区: 3100 Marine Street, 25 号房间,

电话: (303) 492-1574

f. 学生法律服务 (SLS)

University Memorial Center (UMC), 311 房间

¹³ 监察专员办公室属保密性质, 并且依据科罗拉多大学博尔德分校《适用政策》, 其不属于强制举报意义上的“有举报义务员工, ”但其目前在科罗拉多州没有法定特权。

¹⁴ 监察专员办公室属保密性质, 并且依据科罗拉多大学博尔德分校《适用政策》, 其不属于强制举报意义上的“有举报义务员工, ”但其目前在科罗拉多州没有法定特权。

电话: (303) 492-6813

为学生提供有关交通违规、刑事指控和就业问题等方面的法律咨询。不提供大学内部有关问题的建议。

校外

g. [终结性侵行动 \(MESA\)](#)

电话: (303) 443-7300 (24 小时电话热线)

h. [安全之家反暴力进步联盟 \(SPAN\)](#)

电话: (303) 444-2424 (24 小时电话热线和庇护所)

i. [安全之家保护令协助](#)

电话: (303) 449-8623

j. [圣·弗劳恩谷安全避难所](#)

电话: (303) 772-4422 (24 小时电话热线和庇护所)

2. 咨询服务

校内

a. [咨询和精神病医疗服务 \(CAPS\)](#)

社区中心 (C4C), N352 房间

Wardenburg 健康中心 3 楼

电话: (303) 492-CAPS (2277)(24 小时电话服务)

为 CU Boulder 学生提供咨询, 团体和研讨会。所有联系均保密。

b. [教职员协助计划 \(FSAP\)](#)

东校区 3100 Marine Street, 3 楼 A353 房间

电话: (303)-492-3020

为大学的教职员提供咨询计划和活动。所有联系均保密。

c. [受害者援助办公室\(OVA\)](#)

社区中心 (C4C), N352 号

电话: (303) 492-8855 (24 小时电话服务)

为学生、员工、教师受害者, 投诉人或其他生命中经历过创伤性、令人不安或破坏性事件的人, 提供其可能使用的声援和咨询服务。所有联系均保密。

校外

d. 博尔德男士中心

电话: (303) 444-8064

为有虐待行为的男士提供咨询。

e. [精神健康合作伙伴, 博尔德和布鲁姆菲尔德县](#)

电话: (303) 443-8500 (注册)
(303) 447-1665 (24/7 紧急精神科服务热线)

3. 残疾

校内

a. [ADA 合规](#)

行政研究中心 (ARCE)
东校区 3100 Marine Street, 2 楼
电话: (303) 492-9725
传真号码: (303) 492-5005
adacoordinator@colorado.edu

b. [教育机会和残疾人中心 \(CARD\)](#)

社区中心 (C4C), N200 房间
电话: (303) 492-8671

4. 雇员服务

校内

a. [ADA 协调员](#)

ADA 合规部主任和 ADA 协调员: Danielle Yatrakis
adacoordinator@colorado.edu
电话: (303) 492-9725
传真号码: (303) 492-5005

b. [教师关系](#)

电话: (303) 492-0447

c. [雇员关系](#)

行政研究中心 (ARCE), 东校区: 3100 Marine Street, 3 楼
电话: (303) 492-0956

d. [教师监察专员](#)¹⁵

行政研究中心 (ARCE) 东校区: 3100 Marine Street, 25 号房间
电话: (303) 492-1574

e. [教职员协助计划 \(FSAP\)](#)

行政研究中心 (ARCE) 东校区: 3100 Marine Street, 3 楼 A353 房间
电话: (303)-492-3020
为大学的教职员提供咨询计划和活动。所有联系均保密。

¹⁵ 监察专员办公室属保密性质, 并且依据科罗拉多大学博尔德分校《适用政策》, 其不属于强制举报意义上的“有举报义务的员工”, 但其目前在科罗拉多州没有法定的特权。

f. 受害者协助办公室(OVA)

社区中心 (C4C), N352 号房间

电话: (303) 492-8855 (24 小时电话服务)

为学生、员工、教师受害者, 投诉人或其他生命中经历过创伤性、令人不安或破坏性事件的人, 提供其可能使用的声援和咨询服务。所有联系均保密。

校外

g. 科罗拉多州员工协助计划 (C-SEAP)

电话 (303) 866-4314

5. 执法部门

校内

a. 科罗拉多大学警察局 (CUPS)

1050 Regent Drive

电话: (303) 492-6666 (非紧急情况, 紧急情况请拨打 911)

是一个提供全面服务的警察局。获得州认证的警官负责回应校内外的犯罪行为和紧急情况举报。

校外

b. 博尔德警察局

1805 33rd St.

Boulder, CO 80301

电话: (303) 441-3333 (非紧急情况, 紧急情况请拨打 911)

c. 博尔德县警长办公室

5600 Flatiron Parkway

Boulder, CO 80301

电话: (303) 441-3600 (非紧急情况, 紧急情况请拨打 911)

d. 博尔德县地方检察官

博尔德县司法中心

1777 Sixth Street

Boulder, CO 80302

电话: (303) 441-3700

6. 法律服务

a. 学生法律服务 (SLS)

University Memorial Center (UMC), 311 房间

电话: (303) 492-6813

为学生提供有关交通违规、刑事指控和就业问题等方面的法律咨询。不提供大学内部有关问题的建议。

3. 医疗卫生服务

校内

b. [Wardenburg 健康中心](#)

1900 Wardenburg Drive

Boulder, CO 80309

电话: (303) 492-5101

c. [促进健康](#)

Wardenburg 健康中心

1900 Wardenburg Drive, Room 130

电话: (303) 492-2937

校外

d. [Boulder Community Health Foothills Hospital \(博尔德社区健康山麓医院\)](#)

4747 Arapahoe Avenue

Boulder, CO 80303

电话: (303) 415-7000

e. [博尔德社区健康, 性侵犯护士检查员 \(SANE\) 计划](#)

4747 Arapahoe Avenue

Boulder, CO 80303

电话: (303) 415-8818

8. 性侵犯护士检查员 (SANE) 计划

a. [Boulder Community Health 性侵犯护士检查员 \(SANE\) 计划](#)

4747 Arapahoe Avenue

Boulder, CO 80303

电话: (303) 415-8818

9. 州和联邦民权合规办公室

(举报骚扰或歧视的投诉)

a. [科罗拉多民权司](#)

电话: (303) 894-2997

b. [美国教育部, 民权办公室](#)

电话: (303) 844-2024

c. [美国司法部](#)

电话: (202) 514-2000

d. [美国平等就业机会委员会](#)

电话: (303) 866-1300

10. 校内学生服务

a. [学生支持和案情管理 \(SSCM\)](#)

社区中心 (C4C),N460 房间

电话: (303) 492-7348

SCCM 工作人员是管理学生问题, 提供干预和危机预防的主要资源。案情管理员与 CU Boulder 的其他部门协调促进与 [学生关注团队\(SOCT\)之间的相互交流](#)。如果您对某个学生有担心, 可联系 SSCM 或[在线](#)填写表格。

b. [咨询和精神科服务 \(CAPS\)](#)

社区中心 (C4C), N352 号房间

电话: (303) 492-CAPS (2277) (24 小时电话服务)

为 CU Boulder 学生提供咨询, 团体和研讨会。所有联系均保密。

c. [文化团结与参与中心](#)

社区中性 (C4C), N320 房间

电话: (303) 492-5667

提供咨询, 延伸和多元化教育培训。

d. [性别与性议题中心](#)

社区中心 (C4C), N320 号房间

电话: (303) 492-4377

为校园内的女同性恋、男同性恋、双性恋、同性恋, 酷儿, 双性人和盟友社区提供声援、教育和支持。

e. [包容与社会变革中心](#)

社区中心(C4C), N320 房间

电话: (303) 492-0272

f. [住宿和餐饮服务](#)

电话: (303) 492-6871

g. [国际学生和学者服务 \(ISSS\)](#)

社区中心 (C4C), S355 房间

电话: (303) 492-8057

h. [学生行为和冲突解决 \(SCCR\)](#)

社区中心 (C4C), S485 房间

电话: (303) 492-5550

i. [受害者援助办公室\(OVA\)](#)

社区中心 (C4C), N352 号

电话: (303) 492-8855 (24 小时电话服务)

为学生、员工、教师受害者, 投诉人或其他生命中经历过创伤性、令人不安或破坏性事件的人, 提供其可能使用的声援和咨询服务。所有联系均保密。

j. 监察专员办公室¹⁶

社区中心 (C4C), N440 房间

电话: (303) 492-5077

协助学生、教师和员工以非正式和公正的方式解决与大学内其他个人、办公室或部门（系）的发生的投诉或争议。不保留记录，独立于任何部门（系）或办公室。所有联系均保密。

k. 学生法律服务 (SLS)

University Memorial Center (UMC), 311 房间

电话: (303) 492-6813

为学生提供有关交通违规、刑事指控和就业问题等方面的法律咨询。不提供大学内部有关问题的建议。

l. 妇女资源中心

社区中心 (C4C), N320 房间

电话: (303) 492-5667

在以女性为中心的环境中利用各种资源提供服务、组织和活动相关的信息。

11. 退役军人

校内

a. 退役军人和军队事务

学术成功与参与中心 (CASE), W322 房间

电话: (303) 492-7322

校外

b. 博尔德退役军人中心 (美国退役军人事务部)

4999 Pearl East Circle, Suite 106

Boulder, CO 80301

电话: (303) 440-7306

12. 受害者声援

校内

a. 受害者协助办公室(OVA)

社区中心 (C4C), N352 号

电话: (303) 492-8855 (24 小时电话服务)

为学生、员工、教师受害者，投诉人或其他生命中经历过创伤性，令人不安或破坏性事件的人，提供其可能使用的声援和咨询服务。所有联系均保密。

¹⁶ 监察专员办公室属保密性质，并且依据科罗拉多大学博尔德分校《适用政策》，其不属于强制举报意义上的“有举报义务的员工”，但其目前在科罗拉多州没有法定的特权。

校外

b. 终结性侵犯行动 (MESA) ↓

电话: (303) 443-7300 (24 小时电话热线)

c. 安全之家反暴力进步联盟 (SPAN)

电话: (303) 444-2424 (24 小时电话热线和庇护所)

d. 安全之家保护令协助

电话: (303) 449-8623

e. 圣·弗劳恩谷安全避难所

电话: (303) 772-4422 (24 小时电话热线和庇护所)

13. 签证和移民

a. 国际学生和学者服务 (ISSS)

社区中心 (C4C), S355 房间

电话: (303) 492-8057

K. 定义

顾问: 被投诉人或应诉人指定出席面谈的人。顾问可以包括律师。

加重因素: 伴随“被禁止行为”所述的不当行为或在其实实施前出现的使其情节加重的相关情况, 例如, 使用暴力或武力、背弃信任或义务、事件的预谋以及先前违规行为的情况。

任命/惩戒机构: 任命机构是指有权对某员工做出最终人事决定或委派的个人。惩戒机构是指有权或被授权对某员工或学生实施惩戒的个人或部门。

投诉人: 遭受这些政策定义为被禁止的涉嫌行为的个人。

日: 就本政策和程序而言, 一日即为一个日历日。

雇员: 在大学控制下的任何 (不包括独立承包商) 为大学工作接受其付款的个人, 包括但不限于一般教师、研究人员、大学工作人员、分类工作人员、本科和研究生兼职雇员、或临时雇员。

临时停课: 立即和暂时停至课程和任何其他学校活动或计划。

减轻因素: 伴随不当行为的实施或其他可能在减轻制裁时得到考虑的情况。这些因素并不能成为有关行为的理由或借口。

参与者: 参与 OIEC 决议程序的投诉人、应诉人、以及任何证人或其他第三方。

当事人: 投诉人或应诉人统称为“当事人”。

应诉人: 指被控涉嫌实施被禁止行为的人。

制裁: 指由 OIEC 助理副校长或指定人员对学生施加的制裁, 或由任命/惩戒机构对雇员施加的惩戒。

学生: 学生一词包括所有在大学就读的人员, 无论是全职还是兼职, 攻读本科、研究生或进行专业学习, 以及参加无学位学习的学员。这还包括确认参加课程的人, 参加迎新活动

者，处于两个学术学期之间的学生以及在涉嫌事件发生之日注册的学生。这还包括现行但未在大学注册的人员以及参加休假计划的人员。被控违反大学政策后退学，或未正式注册某一学期但由大学学术咨询机构确定其与大学之间具有持续性关系者也均被视为“学生”。

大学：指科罗拉多大学博尔德分校。

大学官员：工作中履行其适当授权职责的大学员工。

大学财产：大学拥有或控制的财产。

证人：任何可能掌握与 OIEC 调查事项有关信息的个人。

附录 1：科罗拉多刑事犯罪定义选摘

科罗拉多州对于性侵犯、家庭暴力（包括约会暴力）和跟踪的刑事定义与大学政策中概述的一些定义之间存在有明显的差异。以下是科罗拉多州刑法典中的相关部分，可以显示这些差异。

同意的定义 - 科罗拉多州修订法规§18-3-401

(1.5) “同意”性活动是指基于自由意志的行使和对行为性质的了解在行为或态度上的合作。当前或以前的关系不足以构成同意。在恐惧影响下的屈从也不构成同意。

性攻击的定义 - 科罗拉多州修订法规§18-3-402

- (1) 任何在知情的情况下对受害者进行性侵入或性插入的行为人，其在以下情况下即被视为实施了**性进攻**：
- (a) 如果该行为人经过合理算计后以足够的后果导致屈从，使受害者违反本人意愿而屈从；或
 - (b) 行为人知道受害者无法评估受害者的行为的性质；或
 - (c) 行为人知道受害者将行为人误认为是受害者的配偶，从而错误地服从；或
 - (d) 在实施该行为时，受害者未年满十五岁，且该行为人至少比受害者年长四岁，并且不是受害者的配偶；或
 - (e) 在实施该行为时，受害者至少已年满十五岁但不到十七岁，且该行为人至少比受害者年长十岁，并且不是受害者的配偶；或
 - (f) 受害者被依法羁押，或被拘留在医院或其他机构中，并且行为人对受害者掌握监督或惩戒处分权，并使用这种职位的权力强迫受害者服从，但与合法搜查偶然同时发生者除外；或
 - (g) 该行为人声称在提供医疗服务，但其为受害人提供的治疗或检查并不是出于真正的医疗目的，或者采用了与合理医疗实践明显不一致的方式；或
 - (h) 受害者在身体方面处于无助状态，而且行为人也知道受害者在身体方面处于无助状态，并且受害者也没有同意。

非法性接触的定义 - 科罗拉多州修订法规§18-3-404

- (1) 在下列情况下，任何故意使受害者遭受任何性接触的行为人即被视为实施了非法性接触：

- (a) 如果行为人知道受害者没有同意；或
- (b) 如果行为人知道受害者无法评估受害者的行为的性质；
- (c) 如果受害者在身体方面处于无助状态，而且行为人也知道受害者在身体方面处于无助状态，并且受害者也没有同意；或
- (d) 如果行为人在未经受害者同意的情况下，通过使用药物、麻醉剂或其他手段严重地损害受害人评估或控制受害人自己行为的能力使其服从；或
- (e) 受害者被依法羁押，或被拘留在医院或其他机构中，并且行为人对受害者掌握监督或惩戒处分权，并使用这种职位的权力胁迫受害者服从，但与合法搜查偶然同时发生者除外；或
- (f) 行为人为受害人提供的治疗或检查并不是出于真正的医疗目的，或者采用了与合理医疗实践明显不一致的方式；或

(1.5) 任何人在知情的情况下（无论有或没有性接触），以第 18-3-402 条所述的任何方式引诱或胁迫儿童暴露私密部位或与他人进行任何性接触、性侵入或性插入，以达到满足行为人自己性满足的目的，那么该行为人便被视为实施了非法性接触。就本款（1.5）而言，“儿童”一词是指任何未满十八岁的人。

家庭暴力的定义 - 科罗拉多州修订法规§18-6-800.3 (1) - (2)

家庭暴力：是指行为人向其目前有或曾经有过亲密关系的人实施或威胁实施暴力行为。亲密关系是指配偶、前配偶、过去或现在的未婚夫妇、或同一孩子的父母之间的关系，无论这些人是否结婚或在任何时候曾生活在一起。

家庭暴力：还包括任何其他的人对物（包括动物在内）实施的犯罪行为，或人对物（包括动物在内）实施的违反市政法令的任何其他行为，其用于胁迫、控制、惩罚、恐吓或报复与行为人目前或过期存在亲密关系的人。

（请注意，科罗拉多州的“恋爱暴力”也包含在家庭暴力的广义定义中）

跟踪的定义 - 科罗拉多州修订法规 § 18-3-602 (1)(a)-(c)

如果一个人直接，或间接地通过另一个人，故意实施以下行为，其便被视为实施了跟踪：

- (a) 对另一个人发出了可信的威胁，并且在此威胁的情况下，反复跟踪、接近、接触或监视此人，其直系亲属或与此人目前或曾经有过持续性关系的人；或
- (b) 对另一个人发出了可信的威胁，并且在此威胁的情况下，反复以任何方式联系此人，其直系亲属或与此人目前或曾经有过持续性关系的人，不论后来有没有发生对话；或
- (c) 反复跟踪、接近、接触、监视、或以任何方式联系另一个人，其直系亲属或与此人目前或曾经有过持续性关系的人，其方式足以导致一个合理的人遭受严重的情绪困扰，并确实导致了此人，其直系亲属或与此人目前或曾经有过持续性关系的人遭受严重的情绪困扰。就本款（c）而言，受害人无需展示他或她曾接受过专业治疗或咨询来证明他或她曾遭受有严重的情绪困扰。