



反歧視

Anti-Discrimination Policy

負責人員:	民權系統辦公室執行長
責任室:	系統民權辦公室生效日期
發行日期:	2024 年 2 月 20 日
生效日期:	2024 年 2 月 20 日
範圍:	本反歧視政策（「政策」）適用於 University of California (加州大學)（「大學」）的所有員工以及本科生、研究生和專業學生（「學生」）和第三方。該政策適用於所有大學校園、Lawrence Berkeley National Laboratory (勞倫斯伯克利國家實驗室)、醫療中心、校長辦公室、農業和自然資源部門以及所有大學計畫和活動。

如果中文與英文版本有所差異，以政策生效日的 [英文版本](#) 為準

聯絡人:	Catherine Spear
頭銜:	全系統民權辦公室執行長
電子郵件:	AntiDiscriminationPolicy@ucop.edu
電話:	(510) 987-0265

目錄

I. 政策摘要.....	2
II. 定義.....	2
III. 政策文本.....	5
IV. 合規/責任.....	7
V. 程序.....	8
VI. 相關資訊.....	15
VII. 經常問到的問題.....	17
VIII. 修訂記錄.....	20
IX. 附錄.....	20

I. 政策摘要

University of California (加州大學) (「大學」) 致力於維持一個透過學術卓越來推進、應用和傳播知識和創造性努力的社區，所有參與大學計畫和活動的人都可以在這樣的氛圍中一起工作和學習而不受歧視、騷擾和報復。

本政策規定了大學與本政策中定義的歧視、騷擾和報復相關的責任和程序（統稱為「被禁止的行為」），以確保公平和包容的教育和就業環境。本政策將以承認言論和表達自由權的方式實施。然而，言論自由和學術自由並不是無限的，例如，不保護違反聯邦和州反歧視法的言論或表達行為。

本政策定義了被禁止的行為，並解釋了大學用於解決此類行為報告的行政程序。大學將及時、公平地回應禁止行為的舉報。這包括採取行動制止、防止、糾正或懲戒違反本政策的行為。

II. 定義

A. 被禁止的行為

1. **騷擾**：基於個人實際或感知的受保護類別（參見[第 II.B.5 節](#)）的不受歡迎行為，其嚴重程度、持續性或普遍性足以無理幹擾、否認或不利地限制個人參與或受益於教育、就業或大學的其他計畫或活動，並創造一個理智的人會認為具有恐嚇性或冒犯性的環境。

在評估行為是否構成騷擾時，當地實施官員將考慮整體情況，包括但不限於：

- 行為的頻率、性質和嚴重程度
- 該行為是否具有人身威脅
- 該行為是否是在其他歧視行為或其他不當行為的背景下發生的
- 行為的影響
- 正常人是否會客觀地認為該行為具有恐嚇性或冒犯性；和
- 該行為是否受到學術自由或言論自由的保障。當調查涉及學術自由時，當地實施官員將根據當地制定的程序，向適當的學術官員諮詢相關學術專業知識。

本政策涉及大學[性暴力和性騷擾政策](#)未涵蓋的騷擾。

2. **歧視**：由於個人的實際或感知的受保護類別而採取的不利行動
 - a. **不利行為**：大學當局給予的不利或不平等待遇，無理拒絕、無理限制或嚴重干擾個人參與大學計畫、活動或就業和/或接受大學服務、福利或援助的能力，除非是被法律要求或授權的。

由於個人的受保護類別而採取的不利行動。採取行動或不採取行動不是基於個人的受保護類別，則不存在不利行動。

申請或接受包含州和聯邦法律允許的資格限制且作為資助條件所需的研究獎項並不構成本政策項下的禁止行為。

b. 未能提供便利： 大學未能依法要求向個人提供合理的便利

有關提供住宿和互動流程的具體信息，請參閱其他適用的政策，包括但不限於 [適用於基於殘疾的非歧視準則 \(PACAOS 140 \)](#)、[工作人員人事政策 81 \(合理住宿 \)](#)、和 [學術人員手冊- 711 \(為有身心障礙的學術任命者提供合理便利\)](#)

注意：當有足夠的證據表明大學的政策或做法雖然表面上是中性的，但會對特定受保護類別內的個人造成不利和重大的不成比例的影響時，就會發生不同的影響，除非該政策或做法有充分的合法理由。本政策中的調查流程不適用於不同影響問題。當地實施官員將酌情審查並處理據稱受到政策或做法不利影響的個人提出的不同影響指控。

3. 報復： 基於以下原因對個人採取的不利行動

a. 他們對大學員工涉嫌歧視和/或騷擾的報告或其他披露，或

b. 他們參與或協助本政策規定的調查過程、報告、補救或糾正措施/紀律程序。

不利行為是指阻止正常人報告歧視和/或騷擾或參與本政策規定的流程的行為，例如威脅、恐嚇、脅迫、報復以及不利的就業或教育行為。針對歧視和/或騷擾通報而合法採取的善意行動（例如收集證據）不構成報復。

B. 其他定義：

1. 投訴人： 在向當地實施官員提交的報告中聲稱經歷過被禁止行為的個人

2. 機密資源： 以下以機密身分收到有關禁止行為資訊的員工屬於機密資源：

a. 監察員辦公室

b. 學生諮詢中心和員工援助計劃的有執照的輔導員

c. 任何需要保密的擁有專業執照的個人（包括健康中心員工，但不包括校園法律顧問），或受此類個人監督的人員，以及

d. 教牧輔導員（與宗教團體或教派有聯繫的個人，被該宗教團體或教派認可為提供保密諮詢的人）。

根據本政策被指定為「機密資源」僅使個人免於向當地實施官員報告。它不影響其他政策或法律規定的要求向校園或當地執法部門或兒童保護服務機構報告的其他強制性報告義務。

3. 地點： 任何大學校園、Lawrence Berkeley National Laboratory (勞倫斯柏克萊國家實驗室)、醫療中心、總統辦公室、農業和自然資源部。

4. 證據的優勢： 一種證明標準，要求根據證據，當事實發生的可能性大於不發生時，該

事實就得以成立。

5. **受保護類別:** 受聯邦或州法律保護的身份，包括以下內容：種族、宗教、膚色、公民身份、民族或族裔、血統、性別（包括懷孕、分娩、哺乳或相關醫療狀況）、性別、性別認同、性別表達、性別轉變、性取向、身體或精神殘疾（包括有殘疾史或被視為殘疾）、醫療狀況（癌症相關或遺傳特徵）、易感遺傳訊息（包括家族病史）、婚姻狀況、年齡（至少 40 歲）或退伍軍人或軍人身分。受保護類別的定義僅適用於本政策的目的。
6. **被投訴人：** 被指控從事禁止行為和/或被舉報違反本政策的個人。
7. **責任員工：** 以下任何非保密資源人員：
 - 校園警察
 - 人力資源管理員、學術人事管理員以及歧視與第九條專業人員
 - 經理和主管，包括院長、系主任和所組織研究單位的主任
 - 教職員

如果責任員工在僱用過程中獲悉任何與大學有關聯的個人可能經歷過本政策中定義的禁止行為，則責任員工必須立即通知當地實施官員或指定人員。

8. 支持和補救措施

- a. 支持措施包括臨時措施和緩解措施。大學提供適當且合理可用的支援措施，不收取任何費用。
 - i. 臨時措施：地方執行官員收到禁止行為報告後臨時採取的服務、住宿或其他措施，以協助或保護投訴人、被投訴人或大學社區；恢復或保留一方對大學計畫或活動的使用權，或阻止被禁止的行為。臨時措施可以：
 - 在解決程序（參見[第 V.A.5 節](#)）或隨後的紀律或上訴程序得出最終結果之前保持原狀；
 - 根據當地實施官員的評估，根據各方不斷變化的需求進行更改或終止；或者
 - 作為報告決議的一部分成為永久性的。
 - ii. 緩解措施：為未參與解決流程的投訴人（請參閱[第 V.A.5 節](#)）提供服務、住宿或其他措施，包括先前參與過解決流程且未發現政策違規行為的投訴人。可以實施緩解措施來提供支持、恢復或保留對大學計畫或活動的使用，或阻止被禁止的行為。
- b. 補救措施：由於解決過程已完成而採取的服務、住宿或其他措施（請參閱[第 V.A.5 節](#)）。

9. **大學社區成員：** 大學社區的任何成員，包括教職員和其他學術任命者、工作人員、學

生員工、學生、教練、臨床醫生、住院醫師、實習生和第三方（例如承包商、志願人員、供應商、訪客、客人和病人）。

III. 政策文本

A. 概述

歧視和騷擾對大學的使命、價值觀和聲譽構成嚴重威脅。因此，大學致力於創建和維護一個社區，讓所有人都可以在包容的環境中一起工作和學習。被禁止的行為違反本政策並可能觸犯法律。

任何個人都可以舉報可能屬於被禁止的行為。大學將及時、公平地回應此類報告。這包括採取適當行動來制止、預防和糾正被禁止的行為，並在適當時對被投訴人採取糾正行動/紀律措施。

本政策涉及大學[性暴力和性騷擾政策 \(SVSH\)](#) 未涵蓋的被禁止行為。本地 SVSH 資源資訊可[性暴力預防和應對](#)中找到。

本政策旨在與適用的州和聯邦法律以及大學政策保持一致。

B. 政策覆蓋範圍

本政策涵蓋大學生所做的禁止行為（如[第 14.00 節中所定義的適用於校園活動、組織和學生的政策](#)，包括成為學生和前學生的申請人，如[第 101.00 節中所述有關學生行為和紀律的政策](#)）；僱員 僱員和第三方（例如承包商、志願人員、供應商、訪客、客人和病人），以及當行為發生時，針對學生、員工和第三方的禁止行為：

1. 大學財產；或者
2. 與大學就業有關（包括例如遠距工作環境）；或者
3. 在大學計畫或活動的背景下（包括例如大學資助的出國留學、研究、線上課程、健康服務或實習計畫）。

根據《學生行為與紀律政策》第 101.00 條，以及實施校園法規中的規定，本政策可能涵蓋學生在校外發生的禁止行為。

並非所有禁止行為的報告都會進入根據[第 V.A.5 節](#)的解決流程，即使本政策涵蓋了該行為。相反，當地實施官員將在進行初步評估後關閉一些報告（請參閱[第 V.A.4 節](#)）。

C. 違反本政策的行為

本政策禁止 [第 II.A 節](#)中所定義的被禁止行為。個人可能親自或透過其他方式從事禁止行為。這包括但不限於涉及身體動作和這包括但不限於涉及身體動作和/或任何形式的溝通的行為，包括但不限於透過任何方式進行的口頭、書面和非口頭溝通，包括但不限於電子媒體、例如網路、社交網路、手機、簡訊和其他設備或聯絡方式。

此外，禁止行為可能發生在具有相同受保護類別身分或不同受保護類別身分的個人之間。

D. 對投訴人、被投訴人和證人的保護

1. 大學禁止對舉報可能的歧視和/或騷擾或參與本政策規定流程的人員進行報復（參見 [第 II.A.3 節](#)）。
2. 大學必須平衡參與舉報禁止行為的個人的隱私利益與收集資訊的需要，確保公平的流程，並阻止、預防和糾正被禁止的行為。在這種情況下，大學試圖在法律和大學政策允許的範圍內保護個人隱私。除非法律要求或《家庭教育權利和隱私法》(FERPA) 允許，否則大學對當事人、證人和報告禁止行為的人的身分保密，並根據所有適用的州和聯邦隱私法和大學政策保護個人識別資訊的隱私。

E. 言論自由與學術自由

大學的教職人員和其他學術任職者、工作人員和學生享有美國憲法第一修正案和加州憲法第一條第二節所保障的重要言論自由保護。本政策旨在保護大學社區成員免受歧視、騷擾和報復，而不是規範受保護的言論。本政策將以承認言論和表達自由權的方式實施。

該大學也對自由探究和集體探索知識有著濃厚的興趣；因此，它承認學術自由原則是言論受保護的一個特殊領域。根據這些原則，本政策的任何條款均不得被解釋為禁止與課程內容、教學方法、學術或個別教員、其他學術任職者或教育、政治、藝術領域的公開評論合法相關的行為或學生在課堂和公共論壇上的文學表達。學術自由，如 [學術人員手冊 - 010 \(學術自由\)](#)、[APM - 011 \(學術自由、專業標準保護和非教職學術任職者的責任\)](#) 和 [APM - 015 \(教職員行為準則\)](#) 中所述，包括就公共重要議題表達觀點的權利，即使是用熱情的語言。這項權利延伸到課堂內的課程和教學，包括討論、觀點、資訊和對傳統信仰的挑戰。

言論自由、自由表達和學術自由對大學的使命至關重要；思想的自由交流對於知識的發現和傳播是必要的。然而，言論自由和學術自由並不是無限的，例如，不保護違反聯邦或州反歧視法的言論或表達行為。

F. 保密資源

經歷過禁止行為的個人可以與保密資源人士進行秘密交談（參見 [第 II.B.2 節 S](#)）。保密資源人士不是責任員工，無需向當地實施官員報告他們以保密身分行事時收到的資訊。

保密資源人士以保密身份行事時收到的披露不屬於本政策下的“報告”，所以單獨的披露不會導致大學採取任何正式行動。保密資源人士可能會告知披露可能存在禁止行為的個人，披露者有權直接向當地實施官員報告。

IV. 合規/責任

A. 政策的實施

執行官員（大學校長、長官、Lawrence Berkeley National Laboratory (勞倫斯伯克利國家實驗室) 主任、農業和自然資源副校長或 University of California (加州大學) 健康中心執行副校長）可以製定補充資訊以支持本政策的實施。全系統民權辦公室執行長將以一致的方式解釋本政策，但不會對本政策做出實質改變。

每個地點的執行官必須制定並實施符合本政策的當地程序。本政策要求的當地實施程序的例外情況必須得到執行官或指定人員的批准。

B. 政策的修訂

校長批准本政策和任何修訂。全系統民權辦公室的執行長可以建議根據批准機構和適用的章程、議事規則和攝政政策對本政策進行修訂。全系統民權辦公室執行長將確保定期審查該政策並以與其他大學政策一致的方式進行更新。

C. 行動的批准

本政策範圍內的行動必須根據當地程序獲得批准。與高階管理團隊員工相關的行動必須得到校長的批准。

D. 政策的遵守

每個地點的執行官將指定當地管理辦公室來負責監控、執行和報告政策合規情況。資深副總裁兼首席合規和審計官將定期審計和監控本政策的遵守情況。

E. 附加的執行資訊

美國平等就業機會委員會([EEOC](#))、聯邦合約合規計畫辦公室 ([OFCCP](#)) 和加州民權部 ([CRD](#)) 調查有關就業中非法歧視和騷擾的報告。美國教育部民權辦公室 ([DOE-OCR](#)) 負責調查有關大學課程或活動中學生和員工受到歧視和騷擾的投訴。美國衛生與公眾服務部民權辦公室 ([HHS-OCR](#)) 調查臨床、健康、研究、教育和就業計畫中發生的歧視和騷擾投訴。這些機構可以充當事實調查者並嘗試促進爭端的自願解決。如需了解更多信息，請聯繫最近的 EEOC、OFCCP、CRD、DOE-OCR 或 HHS-OCR 辦公室。

F. 不遵守政策的情況

不遵守本政策可能會導致補救、教育、非正式輔導、不良績效評估、糾正措施/紀律處分以及解僱/解僱。

對學生來說，參與禁止行為的後果受《學生行為與紀律政策》(PACAOS 100) 的約束。

對於政策涵蓋的員工，糾正措施/紀律約束受 員工人事政策 62 (糾正措施)、63 (調查假期) 和 64 (解僱和放棄工作) 管轄; 員工人事政策 II-64 (終止任命)，適用於高階管理團隊 (SMG) 員工；以及其他適用的政策和程序。

對於學術人員，正式的糾正措施/紀律約束由 [學術人員手冊 - 015 \(教師行為準則\)](#) 和 [APM - 016 \(大學關於教師行為和紀律管理的政策\)](#) 管轄； [APM - 150 \(非參議院學術任命/糾正措施和解僱\)](#) 以及其他適用的政策和程序。本政策並未取代 APM 或學術參議院章程或條例中所述的紀律程序。

對於被代表的員工，正式的糾正措施/紀律約束由集體談判協議管轄。

V. 程序

A. 禁止行為的舉報和回應程序

本節概述了大學用於回應禁止行為報告的程序。雖然當地實施官員負責監督報告和回應流程，但每個地點的其他辦公室將在必要時參與並進行諮詢。調查和解決禁止行為投訴的具體程序取決於被投訴人與大學的隸屬關係。投訴人和被投訴人有時在本節中統稱為「雙方」。

1. 報告

任何個人都可以舉報被禁止行為。報告可以匿名進行。個人可以向當地實施官員、任何負責員工或其他適當的辦公室（例如學術人事辦公室、學生事務部、教務長辦公室或人力資源辦公室）報告。收到報告的個人或辦公室必須轉發給當地實施官員。如果通常向其報告的負責員工是被投訴人，則可以向其他負責員工或辦公室進行報告。收到負責員工的禁止行為報告後，當地實施官員將嘗試聯繫投訴人（如果已知），告知他們其權利、選擇和資源。

2. 報告時限

報告沒有時間限制。即使已經過去很長時間，事件也應該被報告。然而，大學越早收到報告，就越能做出回應、調查、補救，並在適當的情況下採取糾正措施/紀律處分。

3. 報告的初步評估/即時健康與安全

收到報告後，當地實施官員將盡快進行初步評估，包括在適當時進行有限的事實調查，以確定如何進行。

當地實施官員接下來將確定：

- 報告表面上是否指控存在 [第 II.A 節](#) 中定義的禁止行為；和
- 如果是，所指控的禁止行為是否屬於本政策的涵蓋範圍（如 [第 III 節](#) 所述）。

當地實施官員可以根據需要與其他辦公室協商。這可能包括學術人事辦公室處理的涉及教師和其他學術任職人員的投訴，學生事務辦公室處理的涉及學生的投訴，人力資源或員工和勞動關係辦公室處理的涉及工作人員和衛生專業人員的投訴，或因臨床遭

遇而產生的投訴。

地方實施官員將：

- 盡可能與投訴人協商，立即評估投訴人的健康與安全，
- 立即評估校園社區的健康與安全，
- 確定並監督初步評估後認為必要的支援措施，以及
- 與投訴人進行外展活動，包括解釋權利和報告選項、要求與當地實施辦公室會面以及提供可用的校園和社區資源。

當地實施官員還將向投訴人通報報告可能產生的一系列結果，包括支持和補救措施以及糾正/紀律處分，以及達到此類結果要走的程序。

4. 初步評估後結案

並非當地實施官員收到的所有報告都是可以透過如下所述的解決流程解決的禁止行為報告。這包括當地實施官員確定的以下報告：

- 即使屬實，所指控的行為也不屬於被禁止的行為（參見第 [II.A 節](#) 和 [III.C 節](#)，受 [III.E 節](#) 的限制）；或者
- 本政策不涵蓋被指控的行為（請參閱 [第 III.B 節](#)）；或者
- 沒有足夠的資訊來執行解決過程（例如，所涉及人員的身份未知）；或者
- 投訴人要求的正式調查的請求不能滿足（參見 [第 V.A.5.b 節](#)）；或者
- 被指控的行為與大學之間沒有足夠的聯繫來執行解決程序（例如，該行為不是在大學課程或活動的背景下發生的，並且僅涉及第三方）。

當地實施官員將根據全系統民權辦公室發布的書面指南結束此類事務。在適當的情況下，當地實施官員將採取措施制止所報告的行為，防止其升級或再次發生，並解決其影響。此類步驟可能包括但不限於提供資源、向投訴人提供緩解措施、提供有針對性的預防教育（包括向被投訴人）以及培訓計劃。

當舉報的行為不是本政策項下的禁止行為，但可能是其他大學政策禁止或解決的行為時，當地實施官員將在適當的情況下將此事提交給另一個辦公室進行審查和解決。

為了確定被指控的行為與大學之間是否有足夠的聯繫來執行解決程序，當地實施官員將考慮以下因素：

- 所指控的禁止行為與大學財產、大學就業或大學課程或活動之間是否存在關聯；
- 當據稱發生禁止行為時，投訴人或被投訴人是否為大學社區成員；

- 投訴人或被投訴人在報告時是否為大學社區成員； 和
- 是否有資訊顯示大學社區面臨持續威脅。

5. 解決過程概述

在當地實施官員初步評估後未結案的禁止行為報告可以透過替代解決方案、正式調查、單獨的員工申訴或投訴流程或其他調查來解決。 下面對其中的每一項都進行了描述。 解決程序是非對抗性程序。 在任何解決過程開始時，當地實施官員將告知各方大學在此過程中的行為規則。

a. 替代解決方案

當投訴人是學生而被投訴人是僱員時，替代解決方案不可用。 在其他情況下，在對所指控的事實進行初步評估後，如果投訴人和被投訴人書面同意，當地實施官員可以開始替代解決方案流程（其中可能包含恢復性原則和做法）。如果合適，當地實施官員將根據投訴人和被投訴人是否是教師、其他學術任職者、工作人員、學生員工或學生，與其他辦公室協商開始該流程。除其他回應外，替代解決方案可能包括：

- 分離雙方；
- 提供安全保障；
- 向當事人推薦諮詢；
- 調解；
- 推薦採取糾正措施/紀律處分；
- 雙方之間的協議；
- 進行有針對性的預防教育和培訓計劃； 和
- 進行後續審查，確保決議得到有效執行。

在以下情況下，替代解決方案可能特別有用：

- 調查不太可能得出解決方案；
- 雙方都喜歡非正式的流程； 或者
- 案件涉及不太嚴重的指控。

當地實施官員有權自行決定投訴是否適合採用替代解決方案； 確定要採取的決議類型； 並在結束前隨時停止該過程並進行正式調查。

參與替代解決方案是自願的，這意味著投訴人和被投訴人都必須同意參與。 如果選擇替代解決方案，當地實施官員將及時向雙方提供書面通知，其中包括指控並聲明以下項目：

- 當地實施官員已開始此流程；
- 過程是自願的，並將根據任何一方的要求結束；
- 替代解決方案流程的終止可能會導致正式調查；
- 雙方可在整個過程中由顧問陪同；
- 當地實施官員將流程的結果通知雙方；和
- 過程是私人的但不是保密的；當地實施官員將保留該流程的記錄，並可在執行解決方案需要時與其他人員共享信息，並且各方共享的信息可在任何後續解決方案流程中予以考慮。

當地實施官員將監督替代解決方案流程，如果其他校園官員參與流程，則保持適當的參與程度。

一旦雙方同意替代解決方案的條款，大學將不會進行正式調查，除非當地實施官員確定被投訴人未能滿足替代解決方案的條款，或者替代解決方案未能成功阻止被禁止的行為或防止其再次發生。

當地實施官員將保存透過替代解決方案處理的所有報告和行為的記錄。

b. 正式調查

當初步評估後決定不結案且 (i) 替代解決方案和其他調查不合適，或 (ii) 各方不同意參與調查時，或解決方案在他們就條款達成一致之前結束，當地實施官員將開始正式調查。當地實施官員可以與其他辦公室協調正式調查，具體取決於投訴人和被投訴人與大學的隸屬關係（即教職員工、其他學術任職人員、工作人員或學生）。

如果投訴人不希望進行正式調查，當地實施官員將認真考慮此類請求。然而，當地實施官員可能會確定有必要進行正式調查以減輕校園社區的風險。如果當地實施官員不願投訴人的請求，決定展開正式調查，當地實施官員將：

- 在開始正式調查前將決定告知投訴人，或反之通知被投訴人投訴人的身分；
- 告知被投訴人，投訴人並未要求進行正式調查，但當地實施官員認為有必要進行正式調查；和
- 向投訴人提供本政策要求的所有信息，除非投訴人以書面形式聲明不想要這些信息。

如果當地實施官員不開始正式調查，當地實施官員將通知投訴人，這樣會限制可能的解決方案選擇。儘管如此，當地實施官員仍將在適當且符合投訴人隱私且無需進行正式調查的情況下提供緩解措施。

在正式調查開始時，當地實施官員將向各方提供書面指控摘要、對其權利的解釋、將遵循的程序、可用資源和本政策。雖然當事人有權指認證據和證人，但大學承擔舉證責任和收集足以確定責任的證據的責任。

- i. **大體時間。** 當地實施官員將及時完成正式調查，通常在書面通知各方指控後 60 至 90 個工作日內完成。然而，當地實施官員可以出於正當理由將時間期限延長至 90 個工作日以上。當地實施官員將定期向各方通報正式調查的最新情況，並書面通知他們任何延期的原因和預計的新時間表。實際所需時間取決於具體情況，包括事項的複雜性以及被指控行為的嚴重性和程度。當地實施官員將根據全系統民權辦公室的書面指導方針考慮、批准和傳達延期。

如果警方也在調查所指控的行為，當地執行官員將與警方協調，但仍必須迅速採取行動，不得將正式調查拖延至刑事調查結束。

- ii. **資訊披露。** 正式調查通常包括與當事人和任何證人面談以及對證據的審查。當地實施官員或指定人員將：
 - 僅在合理必要的情況下與證人分享訊息，以進行公平和徹底的調查；
 - 建議證人對透過正式調查可能了解到的任何資訊保密，以保護所涉人員和正式調查的完整性；和
 - 告知證人，他們提供的與正式調查直接相關的資訊及其身分可能會向投訴人和被投訴人披露。
- iii. **獲得顧問的權利。** 投訴人和被投訴人在接受面談和開會時可以有顧問在場。他們可以有其他政策下的其他支援人員。此外，由當地執行官員酌情決定或根據大學政策或集體談判協議，證人可以有顧問在場。
 - 該機構可以限制顧問參與訴訟的程度和方式，只要這些限制同樣適用於投訴人和被投訴人。
- iv. **學術自由。** 當正式調查涉及學術適當性或學術自由時，當地實施官員將諮詢適當的學術官員以獲取相關的學術專業知識。
- v. **由大學發起的調查。** 當地實施官員可以選擇在沒有投訴人的情況下開始並進行正式調查，例如：
 - 顯示大學社區面臨持續威脅的資訊；或者
 - 同一被投訴人對多人實施的被指控行為，整體上構成合理人士認為的禁止行為（參見第 II.A. 節）；或者

- 本政策涵蓋的在公共領域被禁止的行為的指控（例如新聞或社群媒體中的報道）。

vi. 行政結案。 如果當地實施官員確定情況的重大變化會嚴重損害正式調查，以致當地實施官員無法就所指控的行為是否發生得出合理可靠的結論，那麼他們可以在完成正式調查之前結束正式調查。當地實施官員仍將在適當時採取措施制止所報告的行為，防止其升級或再次發生，並解決其影響，包括向各方提供適當的資源以及向投訴人提供緩解措施。

c. 員工申訴/申訴程序

除了向當地實施官員或其他負責員工報告之外，或不向當地實施官員或其他負責員工報告，大學員工可以提出申訴或投訴。該申訴或投訴必須符合[附錄一：大學投訴解決和申訴程序](#)中列出的適用投訴解決或申訴程序的所有要求，包括提交時限。任何聲稱與大學有關聯的任何個人可能經歷過禁止行為的申訴或投訴將被轉發給當地實施官員，以便根據本政策進行處理，並且申訴或投訴程序可能會暫停，等待根據本政策以得到解決方案，除非適用的集體談判協議有另外的規定。完成本政策的流程後，可以根據適用的申訴或投訴程序重新啟動申訴或投訴。

d. 其他查詢

如果報告在初步評估後尚未結束，但由於沒有當地實施官員管轄的可識別的被指控者，因此不適合替代解決方案或正式調查，則當地實施官員可以：

- 進行調查以確定發生的情況並
- 迅速採取合理的措施來制止任何已證實的行為，防止其再次發生，並酌情糾正其影響。

例如，當綜合考慮時，投訴人聲稱某個組織、身份不明的個人或第三方存在被禁止的行為，或指控多人的行為達到禁止行為的級別時，此類調查可能是適當的。

詢問的程度和回應步驟將取決於具體情況。例如，這包括：

- 被指控行為的性質和地點，
- 大學與投訴人的關係，以及
- 大學與被指控參與該行為的組織或個人的關係以及控制程度。

當地實施官員將立即完成調查並將結果通知投訴人。

e. 通知和文件

在參考[第 V.A.5. 節](#)規定的解決流程時，當地實施官員將向各方提供書面通知並保存記錄。

6. 正式調查報告及結果

如果進行正式調查，當地實施官員將準備一份書面報告，其中包括：

- 事實指控和涉嫌違反政策的行為；
- 各方聲明；
- 證據摘要；
- 適當時確定可信度；
- 事實調查結果；和
- 分析並確定是否違反本政策。

在確定是否違反本政策時，當地實施官員將應用優勢證據的標準。

正式調查結束後，當地實施官員將同時向雙方提供正式調查報告。該報告可能會被編輯以保護隱私（請參閱 APM - 160 和其他大學隱私權政策）。當地實施官員也將以書面通知各方正式調查的結果及其理由，以及任何後續步驟。

7. 補救措施

- a. 如果大學發現了被禁止的行為，大學將採取合理計算的迅速有效的措施來制止違規行為，防止其再次發生，並酌情補救其影響。有關可用補救措施的範例，請參閱 [附錄 II](#)。
- b. 如果尚未提供補救措施，當地實施官員將與適當的管理人員協商監督其實施。當地實施官員也將考慮是否有適當的系統性補救措施。

8. 糾正措施/紀律

- a. 當地實施官員將把正式調查報告（附附件）轉發給負責可能採取進一步行動的相應管理員，包括糾正措施/紀律處分。
- b. 任何被發現從事禁止行為的大學社區成員可能會受到糾正/紀律處分，最嚴重的是根據適用的大學紀律程序或其他政策遭到解僱/解僱。
- c. 在任何糾正/紀律程序結束時，投訴人和被投訴人將收到書面通知：
 - 結果包括對所指控的罪行的最終裁定、是否採取了任何適當的行動以及結果的理由；
 - 任何可用的後續步驟；和
 - 結果的任何後續變更以及何時結果成為最終結果。

大學試圖根據禁止行為的嚴重性和範圍以及問題的複雜性，根據適用的程序合理及時地完成並通知各方糾正措施/紀律決定。

B. 區域的職責

每個區域必須執行以下操作：

1. 指定當地實施官員並為其提供充足的資源和獨立性。 地方實施官員的職責包括但不限於以下職責：
 - a. 協調本政策的遵守情況，包括調查、報告和補救措施。
 - b. 與其他責任單位協調，確保提供當地實施官員認為必要的支援和補救措施。
 - c. 提供教育材料，以促進遵守本政策並熟悉當地報告程序。
 - d. 根據本政策，及時、公平地回應禁止行為的舉報。
2. 指定個人可以向尋求有關報告禁止行為的資訊或建議的任何大學社區成員提供保密諮詢，而無需向當地實施官員報告事件。 每個地點將在其網站上發布有關如何以及在何處聯繫機密資源的資訊。
3. 諮詢此類機密資源的個人將被告知，他們在這些環境中的討論不被視為對禁止行為的實際報告，並且如果個人不採取額外行動，這些討論不會單獨導致大學採取任何正式行動來解決他們的顧慮。
4. 遵循大學制定和批准的調查、裁決和糾正措施/紀律流程。
5. 公佈在特定地點報告禁止行為事件的流程。

VI. 相關資訊

A. [University of California \(加州大學\)道德行為標準](#)

B. [University of California \(加州大學\)道德價值聲明](#)

學術人員手冊

A. [APM - 010 \(學術自由\)](#)

B. [APM - 011 \(學術自由、專業標準保護以及非教職學術任職者的責任\)](#)

C. [APM - 015 \(學院行為準則\)](#)

D. [APM - 016 \(大學關於教師行為與紀律管理的政策\)](#)

E. [APM - 035 \(就業方面的平權行動和非歧視\)](#)

- F. [APM - 140 \(非參議院學術任職者/申訴\)](#)
- G. [APM - 150 \(非參議院學術任職者/糾正措施和解僱\)](#)
- H. [APM - 160 \(學術人員記錄/維護、存取和請求修改的機會\)](#)
- I. [APM - 711 \(為身心障礙學術任職者提供合理便利\)](#)

學術參議院章程

- A. [參議院章程 335](#)
- B. [參議院章程 336](#)

校長政策與指導方針

- A. [PPSM-62 \(糾正措施\)](#)
- B. [PPSM-63 \(調查假期\)](#)
- C. [PPSM-64 \(終止和放棄工作\)](#)
- D. [PPSM II-64 \(終止委任\)](#)
- E. [PPSM-70 \(負責解決投訴的人員\)](#)
- F. [PPSM II-70 \(負責解決投訴的高階經理\)](#)
- G. [PPSM-81 \(合理的住宿\)](#)
- H. [University of California \(加州大學\) 性暴力與性騷擾規則](#)
- I. [University of California \(加州大學\) 工作場所的虐待行為](#)
- J. [PACAOS \(適用於校園活動、組織和學生的政策\)](#)
- K. [PACAOS 100 \(學生行為與紀律政策\)](#)
- L. [PACAOS 140 \(適用於基於殘疾的非歧視的指南\)](#)

- M. [PACAOS 150 \(適用於非性別歧視的學生相關政策\)](#)
- N. [PACAOS 附錄 C University of California \(加州大學\)關於學生相關事務的出版物的非歧視政策聲明\)](#)
- O. [商業和財務公告 RMP-2：記錄保留和處置：原則、流程和指南](#)

聯邦和州的法規

- A. [1967 年就業年齡歧視法 \(81 Stat. 602 , 經修訂 , 29 U.S.C. § 621 等 \)](#)
- B. [1990 年《美國殘障法案》 \(42 U.S.C. §12101 等 \)](#)
- C. [公平就業及住房法 \(政府法典第 12900 條等 \)](#)
- D. [2008 年《基因資訊非歧視法案》 \(42 U.S.C. § 2000ff 等 \)](#)
- E. [1978 年《懷孕歧視法》 \(第 703\(a\) 條、42 U.S.C. § 2000e-2\(a\) \)](#)
- F. [1973 年《康復法案第 504 條 \(29 U.S.C. §794 等 \)](#)
- G. [《民權法案》第六章：1964 年《民權法案》 \(42 U.S.C. § 2000d 等 \)](#)
- H. [《民權法案》第七章：1964 年《民權法案》 \(42 U.S.C. § 2000e 等 \)](#)
- I. [1972 年《教育修正案》第九章 \(20 U.S.C. § 1681\)](#)
- J. [1994 年《制服服務就業與再就業權利法案》 \(38 U.S.C. § 4301 等 \)](#)

VII. 經常問到的問題

1. 什麼是「關聯」歧視和騷擾？本政策涵蓋哪些情況？

關聯歧視或騷擾是基於投訴人與屬於或被認為屬於受保護類別的一個或多個個人的關聯或關係。 本政策涵蓋關聯歧視和騷擾。

2. 本政策是否涵蓋基於「種姓」的被禁止行為？

是的。大學將其基於「血統」的禁止行為的保護解釋為包括基於個人種姓的歧視和騷擾的保護。 該大學將「種姓」一詞解釋為個人在基於繼承地位的社會分層體系中的感知地位。 種姓的特徵可能包括但不限於無法或被限制改變繼承地位的能力；社會對婚姻、私

人和公共隔離以及歧視所施加的限制；以及基於感知地位的社會排斥。

3. 本政策下基於民族或族裔或血統的被禁止行為的例子有哪些？

本政策下基於民族或族裔或血統的禁止行為適用於因實際或感知的共同血統或族裔特徵、或在具有主導宗教或獨特宗教身份的國家的公民身份或居住權而遭受歧視或騷擾的個人。例如，這包括反猶太主義、反阿拉伯和仇視伊斯蘭教的歧視或騷擾。其中一些形式的歧視或騷擾也可能構成基於本政策涵蓋的其他受保護類別（包括基於宗教）的禁止行為。

此類歧視或騷擾的例子可能包括：

- 一位教授禁止猶太學生參加有關中東的研討會，因為他認為猶太學生與以色列的關係會使課堂討論兩極化。
- 一名學生多次將一名巴勒斯坦裔美國學生稱為“恐怖分子”，摘下並毀掉該學生的頭巾，並威脅該學生如果參加校園活動就會受到人身傷害。
- 一名員工反覆告訴一名亞裔員工“滾回中國去”，下班後跟踪該員工到她的車上，並對她進行身體恐嚇，讓她不敢去上班。
- 一名教員拒絕僱用一名墨西哥裔美國研究生作為研究助理，因為該教員說該學生「屬於墨西哥，而不是加州」。
- 基於個人的外表或服裝（例如，使用宗教或民族服裝，如頭巾、罩袍、頭巾或小圓帽）而拒絕其進入或參與任何大學計劃或活動。

4. 什麼構成本政策所涵蓋的基於殘疾的歧視？

基於殘疾的歧視可能以各種形式的不同待遇或剝奪公平機會的形式出現。例如，由於難以得到的「實體」設施、線上網路內容或其他數位內容（例如行動應用程式），個人可能會在參加大學課程或活動時遇到障礙。如果沒有適當的學術調整或輔助援助和服務和/或政策、實踐或程序的合理修改，個人可能沒有平等的機會或途徑參與學術計畫；或沒有合理便利的工作場所。此外，個人可能會遭受基於殘疾的騷擾或基於政策中定義的殘疾的不利行動。指控任何此類基於殘疾的歧視或騷擾的個人可以選擇根據本政策提出投訴。

5. 本政策如何與殘疾歧視相關的其他現有政策和程序相互作用？

個人可以選擇根據本政策針對基於殘疾的歧視或騷擾提出投訴，也可以選擇根據與該地點提供的非正式解決、報告或上訴相關的現有校園/地點程序進行處理。大學鼓勵個人參與校園提供的早期解決流程，以解決有關殘疾相關索賠的具體問題，因為它們可以及時解決問題。有關與基於殘疾的歧視相關的其他政策和程序的具體信息，請參閱[《適用於基於殘疾的非歧視指南》\(PACAOS 140\)](#)、[《工作人員人事政策 81》\(合理便利\)](#)和[《學術人事手冊》- 711 \(為身心障礙學術任職者提供的合理便利\)](#)，以及當地校園資源。員工還可以聯繫其校園殘疾管理辦公室，學生可以聯繫其校園[殘疾學生服務辦公室](#)，個人也可以聯繫其[校園 ADA 協調員](#)以獲取更多資訊。

6. 我可以根據本政策進行匿名舉報嗎？

反歧視政策允許任何人（無論是不是投訴人）進行匿名舉報，除非您是責任員工。然而，值得注意的是，如果您匿名舉報，大學的回應、滿足您期望的解決方案和/或讓您了解投訴狀態的最新資訊的能力可能會受到限制。儘管報告是匿名收到的，但大學可能必須繼續解決該問題，並且由於投訴的性質，被投訴人可能會識別報告者的身份。根據報告的訊息，大學的反應可能有限。例如，如果未提供被告的姓名/身分訊息，大學可能無法回應。

7. 我是一名責任員工。我如何履行我的義務？

當某人透露可能的被禁止行為事件時，您應告知該人您是責任員工，必須向當地實施官員報告該人與您分享的任何資訊。作為責任員工，您必須盡快聯繫您的當地實施官員並分享您所掌握的任何信息，包括所涉及的任何個人的姓名、他們的聯繫信息以及事件的任何詳細信息。作為責任員工，即使您不確定事件是否實際發生或是否構成禁止行為，您也應該向當地實施官員報告。如果您的工作職責通常要求您調查破壞性行為的報告或者需要介入或解決問題，請在採取任何措施以確保遵守所有適用的法律和政策之前諮詢律師。如果您的工作職責通常要求您解決有關殘疾歧視的問題，包括合理調整/修改的問題，請諮詢您的當地實施官員，以了解責任員工的報告義務和期望。

8. 當校園或地方執法機構（「警察」）正在進行刑事調查，而大學正在進行並行解決程序時，大學該如何進行？

如果被投訴人的被指控行為也受到刑事調查，當地執行官員將與警方協調其解決流程。在刑事調查的證據收集階段，調查的事實調查部分可能會暫時延遲。在此期間，大學可能會採取臨時措施。刑事偵查人員收集證據的時間長短將根據每個案件的具體情況而有所不同。

9. 誰有資格做本政策所述的顧問？

顧問可以是除另一方或潛在證人之外向投訴人或被投訴人提供指導或建議的任何人（包括律師）。大學可以限制顧問參與訴訟的程度和方式，只要這些限制同樣適用於投訴人和被投訴人。在任何解決程序開始時，當地實施官員將告知各方大學在此過程中的行為規則，以及如果顧問不符合這些標準的潛在後果，包括取消作為顧問的進一步服務的資格。

10. 當事人一旦被告知基於本政策所做的調查或紀律處分結果，是否可以要求他們對該資訊保密？

投訴人和被投訴人可以被告知指控、人事和學生紀律以及本政策下出現的其他事項的私人 and 敏感性質，但不應被限制討論指控或收集證據（前提是他們的行為不屬於[第 II.A.3. 節](#)中定義的報復行為），或是進一步揭露有關結果的資訊。

11. 我受集體談判協議保護。本政策適用於我嗎？

是的。但請注意，對於與獨家談判代理簽訂集體談判協議的員工，不遵守本政策的後果以

及相關投訴解決、申訴和紀律程序均受相應集體談判協議的管轄。

VIII. 修訂記錄

2024 年 2 月 20 日：本政策首次發布。

儘管這是本政策的首次發布，但大學已在其他大學政策的章節中解決了歧視、騷擾和報復問題。無論個人與大學的隸屬關係如何，本政策將這些部分合併為一項綜合政策。有關這些相關政策的更多信息，請參閱[第六節](#)。

本政策也被重新格式化了，以滿足網頁內容無障礙指南 (WCAG) 2.0 的要求。

IX. 附錄

附錄一：適用的申訴解決與申訴政策

學術人員：

學術參議院成員

[參議院章程 335](#)

非參議院學術任職者

[APM - 140](#)

獨家學術代表任職者

[談判單位和合約](#)

學生：

[申請校園活動的組織和學生的政策，參考第 110.00 節](#)

工作人員：

投訴解決（高階經理）

[PPSM II-70](#)

投訴解決（工作人員）

[PPSM 70](#)

獨家代表員工

[議價單位和合約](#)

Lawrence Berkeley National Laboratory (勞倫斯伯克利國家實驗室)員工 [員工投訴解決](#)

大學社區全體成員：

[University of California \(加州大學\)關於舉報和調查涉嫌不當政府活動指控的政策 \(舉報人政策\)](#) 以保護對違反州或聯邦法律或法規的行為的舉報和調查。

所有大學員工和求職者：

[大學的舉報人保護政策](#)是為因根據舉報人政策進行受保護的披露或拒絕遵守非法命令而受到報復的員工和求職者提供了投訴解決流程。

附錄二：支持和補救措施

在確定支持措施時，當地實施官員將根據具體情況制定措施，盡量減少當事人的負擔，並儘可能避免剝奪當事人的教育和就業機會。支持措施是非紀律和非懲罰性的，不應給當事人帶來不合理的負擔。

在確定支持和/或補救措施（如第 II.B.8 節中定義）時，當地實施官員將評估大學可以在多大程度上保護當事人的隱私，同時確保措施有效。當地實施官員將向各方解釋保護其隱私的任何限制。支持和補救措施也必須符合當事人的第一修正案權利。

當地實施官員可以發布禁止接觸令作為支持或補救措施，但前提是限制性較小的措施不足以保護投訴人或大學環境的安全。

除了支持和補救措施外，當地實施官員還可以根據現有政策和程序採取其他行動，以阻止被舉報的行為，防止其升級或再次發生，並解決其影響。

雖然沒有要求，但當地實施官員可自行酌情並酌情與其他辦公室協商，提供支援和補救措施，包括但不限於：

A. 校園服務概括：

學術、就業和其他支持，包括學術輔導、諮詢、殘疾服務、健康和心理健康服務、住房援助、法律援助、推薦員工援助計劃，以及關於向校園或當地執法部門報告犯罪的權利介紹。

B. 員工（包括教職員、學術任職者、員工和學生員工）可以採取的措施：

員工有資格採用不同工作站、時間表、工作地點、單位、部門或職位，前提是對於投訴人來說，更改是自願且公平的。

C. 被投訴人的訓練與教育：

被投訴人可能需要接受訓練和/或定期進修課程。

D. 更新過的校園服務：

1. 如果校園服務一般不可用或收費，則可以在適當的情況下安排使用或免除費用。
2. 綜合服務，包括額外的醫療、諮詢和學術支援服務。
3. 一旦投訴人提出要求，可以合理使用的任何其他便利措施或臨時措施。

E. 學生的額外教育措施：

1. 變更導師、論文委員會組成、班級部分以及類似的日程調整。
2. 如果大學在合理地知道違規行為後仍推遲了此類安排，則可以安排額外的時間來完成課程或課程的學術要求，或者重修課程或退出課程，而不會受到學術或經濟處罰。

F. 當地實施官員或其他管理員所製定的其他措施。