反歧視

Anti-Discrimination Policy

負責人員:	全系統反歧視主任
責任室:	總校長辦公室系統民權辦公室
發行日期:	2025 年 12 月 1 日
生效日期:	2026 年 1 月 1 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、總校長辦公室、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:	Meena Morey Chandra
頭銜:	全系統反歧視主任，系統民權辦公室
電子郵件:	SystemwideOfficeofCivilRights@ucop.edu
電話:	(510) 987-9701

目錄

I. 1
II. 2
III. 5**5**
IV. **66**
V. 7
VI. 16
VII. **經常問到的問題** 17
VIII. 2**222**
IX. 23**3**

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（敵意環境）：

基於個人或群體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，其嚴重性、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大學的教育、就業或其他項目或活動，並造成主觀上及客觀上令人反感的環境（即在相同情境下的理性人會認為該行為具有恐嚇性或冒犯性）。騷擾行為不必直接針對投訴人，也可能構成敵意環境。

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：

- 行為發生的背景、性質、範圍、頻率、持續時間、嚴重程度及地點；
- 涉及的當事人身分、人數及彼此關係；
- 行為是否具有人身威脅性；[1]
- 行為是否發生在其他歧視或不當行為的背景下；
- 行為的影響；
- 在相同情況下，理性人是否會認為該行為具有恐嚇性或冒犯性；以及
- 該行為是否可能受學術自由或言論自由保障。
- 當調查涉及學術自由時，當地實施官員將根據該校區制定的程序，向適當的學術官員諮詢相關學術專業意見。有關學術自由與言論自由的進一步說明，見下文。

一般而言，騷擾必須超出基於受保護類別的偶發或孤立事件。

[1]對於發生在工作場所、且被指稱涉及非法暴力或可信暴力威脅的行為，校區還須依據加州法律，遵循其工作場所暴力預防計劃。

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，或依法應提供合理便利而未提供的情形。

   a. **不利行為：** 大學當局給予的不利或不平等待遇，無理拒絕、無理限制或嚴重幹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：**

      大學在法律要求的情況下，未向個人提供合理便利，包括未參與互動程序而導致拒絕其進入或使用相關資源。

      有關合理便利及互動程序的具體資訊，請參閱適用政策，包括但不限於：《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）及《學術人事手冊》-711（為身心障礙學術任職者提供合理便利）。

   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：**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（就業語境裡至少 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、學生事務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

    如果責任員工在雇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（常見第 V.A.1 節）。
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補救措施。
        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；惟其不得具懲罰性，且不得侵害員工之正當程序或集體談判權利。

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 資源資訊可在 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); 雇員和第三方（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）；
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）；或者
4. 發生於非大學財產且不在大學計畫或活動環境中，但對學生、員工或第三方在大學財產上或任何大學計畫或活動中造成持續不利影響，或造成敵意環境。

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 ）。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（大學總校長、長官、Lawrence Berkeley National Laboratory (勞倫斯伯克利國家實驗室) 主任、農業和自然資源副總校長或 University of California (加州大學) 健康中心執行副總校長）可以制定補充資訊以支持本政策的實施。 全系統反歧視主任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。

每個地點的當地實施官員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

總校長批准本政策和任何修訂。 全系統反歧視主任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。 全系統反歧視主任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總校長的批准。

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 (ED-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。 如需瞭解更多資訊，請聯繫最近的 EEOC、OFCCP、CRD、ED-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/紀律處分以及解雇/解雇。

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（解雇和放棄工作）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/糾正措施和解雇） 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」。

- 當被投訴人為學生時，程序載於《校園活動、組織與學生政策》之附錄 G：《學生禁止行為（歧視、騷擾與報復）調查與裁決框架》，以及地方施行程序。
- 當被投訴人為教員時，程序載於《學術參議院及非學術參議院教員之反歧視調查與裁決框架》，以及地方施行程序。
- 當被投訴人為職員或非教員學術員工（包括取得醫學博士後之住院醫師）時，程序載於《職員及非教員學術人員之反歧視調查與裁決框架》，以及地方施行程序。
- 當被投訴人為由醫院醫務人員核准並授權執業之醫師或其他醫療提供者，或為健康專業訓練計畫之學生、住院醫師或研究員時，除上述框架外，亦可能依其他規則與政策（例如醫務人員章程與院系政策）就專業不當行為接受調查與裁決，並可能導致矯正措施或任用終止。
- 當被投訴人為董事會成員（Regent）時，程序載於《董事會政策 1112：董事會成員不當行為指控審查政策》。
- 如對被投訴人之主要身分角色有疑義，地方執行官員將依情況決定適用何種程序（例如禁止行為所發生脈絡中何種角色占主導）。若被投訴人同時為學生與員工，大學僅採用一種程序以判定責任，但被投訴人仍可能同時受適用於學生與員工之紀律處分。
- 當被投訴人為第三方時，地方執行官員將依大學迅速且公平之承諾、適用法律、聯邦指引及本政策，決定適當之處理方式，且可能為第 V.A.5.d 節所述之“其他查明”（Other Inquiry）。大學能否採取適當回應行動，取決於其與該第三方之關係及對其之控制程度（如有）。
- 若無可識別之個別被投訴人（例如投訴人指稱某組織之禁止行為、被投訴人身分不明、或多名人士之行為僅在合併考量時才達禁止行為程度），地方執行官員得依第 V.A.5.d 節以“其他查明”方式回應。

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。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

當地實施官員力求在收到初步通報後 24 至 48 個工作小時內回應。當地實施官員在收到通報後，將在可行之最早時間，且通常在自投訴人或其他來源收到所有必要資訊起 30 個工作日內，進行初步評估（必要時包含有限之事實查明），以決定後續處理方式。

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。

當地實施官員將：

- 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支持資源，即使投訴人自己沒有提交申訴。

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。

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。

當地實施官員將根據全系統民權辦公室發佈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，包括任何敵意環境。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）、公告以及培訓計劃。

注意：騷擾（敵意環境）分析

當通報涉及騷擾（敵意環境）之指控，尤其在該行為可能被認定受言論自由及／或學術自由保護，因而不宜進行正式調查及／或懲戒時，地方執行官員仍得在適當且必要時，依全系統民權辦公室之指引採取措施評估是否存在敵意環境，其主要焦點在於對群體之影響與必要之支援性措施，而非懲戒。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。

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查明來解決。 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雇員時，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以及確定本案適合替代解決方案後，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轉為或重啟（原始調查為發出調查通知後啟動的情況）正式調查。替代性解決方案在違規結論作出之前之任何階段均可使用。

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共享資訊，並且各方共享的資訊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。

地方執行官員將迅速完成替代性解決程序，通常在以書面通知雙方開始程序後 30 至 60 個工作日內完成。但如有正當理由可延長至 60 日以上。地方執行官員將以書面通知雙方延長之理由與新的預估時程。實際所需時間取決於具體情況，包括指控之複雜程度與所指稱行為之性質。地方執行官員將依全系統民權辦公室之書面指引考量、核准並告知延長。一旦雙方同意替代解決方案的條款，大學將不會進行或重啟正式調查，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查明不合適，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顧投訴人的請求，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資訊，除非投訴人以書面形式聲明不想要這些資訊。

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瞭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整個過程包括接受面談和開會時可以有顧問在場。 學生被投訴人將收到書面通知，將告知其有權自選顧問或要求大學為其提供顧問。當事人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。
   - 本政策下之顧問權利不侵害當事人依適用法律或其他與集體談判協議相關政策所享有之權利。

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. 其他查明

如果報告在初步評估後尚未結束，但由於（例如）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（包括敵意環境）。

下列為非窮盡之例示：地方執行官員收到下列主體之禁止行為報告時，可能適合採用其他查明：

- 登記校園組織，包括登記之學生組織；
- 身分不明之個人；
- 第三方，包括身分已知但曾為加州大學關聯人士之人；
- 多人被指稱從事相同或類似行為，且僅在合併考量時才達到禁止行為程度者；以及／或
- 加州大學關聯人士，但正式調查不適當，因所指稱禁止行為已被認定涉及受《第一修正案》及／或學術自由保護之言論或表達，惟仍可能存在上升至敵意環境程度之行為模式。

調查的程度和回應步驟將取決於具體情況。 地方執行官員可酌情決定是否採用其他查明。考量因素包括：

- 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。

地方執行單位將迅速完成其他查明（通常在 60 個工作日內，除非因正當理由延長），並通知任何已識別之投訴人其結果（即事實認定及／或於適當時所實施之補救措施）。除下述例外外，其他查明程序並非紀律處分程序；其雖受政策指引，但不會導致政策違規認定／結論。

登記校園組織例外（包括登記學生組織）:[2] W 登記校園組織例外（包括登記學生組織）：當其他查明之被投訴人為登記校園組織（被申訴組織）時，其他查明提供本政策下禁止行為之裁決框架，地方執行官員將依全系統民權辦公室之指引進行其他查明。主要步驟包括：

- 地方執行官員將以書面通知當事人（即投訴人及被申訴組織之主要聯絡人）其他查明的進行及參與機會，包括指明潛在證人與相關證據。
- 其他查明程序結束時，在給予被申訴組織主要聯絡人查閱並回應相關證據之機會後，調查人員將依優勢證據標準（即較有可能發生者）作成是否違反反歧視政策之認定。
- 地方執行官員將向當事人出具報告／結果函，摘要事實認定、分析及最終認定（即政策違規結論）。
- 如存在任何違反政策之結論，地方執行官員亦將把案件（包括報告）移交紀律處分主管機關；該主管機關將接受該結論並決定制裁。

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

[2] 本政策中關於註冊校園組織的程序性規定，適用於本政策生效之日或之後收到的任何舉報，以及尚未完成全部裁決的未決事項。但就被指稱事件發生時的禁止行為，其適用的定義應以該等事件發生當時的規定為准。

- 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，以及任何後續可用的上訴權。

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

c. 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。

d. 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雇/解雇。適當管理者在決定是否採取糾正／紀律處分時，將與地方執行官員協商（如適用）。

e. 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；
- 任何可用的上訴權及程序； 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。 地方執行官員與 Title VI 官員之將向全系統民權辦公室執行主任彙報。 當地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佈有關如何以及在

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/糾正措施和解雇）

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

總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（合理的便利）

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（適用於基於性別的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）*as amended*, 29 U.S.C. § 621 *et seq.*)

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）*et seq.*)

D. 2008 年《基因資訊非歧視法案》（42 U.S.C. § 2000ff 等）*et seq.*)

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）*et seq.*)

G. 《民權法案》第六章： 1964 年《民權法案》（42 U.S.C. § 2000d 等）*et seq.*)

H. 《民權法案》第七章：1964 年《民權法案》（42 U.S.C. § 2000e 等）*et seq.*)

I. 1972 年《教育修正案》第九章（20 U.S.C. § 1681))

J. 1994 年《紀律部隊成員就業與再就業權利法案》（38 U.S.C. § 4301 等）*et seq.*)

VII. 經常問到的問題

1. 什麼是「關聯」歧視和騷擾？反歧視政策是否涵蓋那些情況？

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。 反歧視政策涵蓋關聯歧視和騷擾。

2. 反歧視政策是否涵蓋基於「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？

根據聯邦指引，反歧視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反歧視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。
- 一名員工反復告訴一名亞裔同事 "滾回中國去"，經常表達反華情緒，下班後跟蹤該員工到她的車上，讓她不敢去上班。
- 一名教員拒絕雇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，但在特定情境中合法且與業務相關之服裝規定除外，例如臨床病患照護場域或操作重型機械等安全理由所需者。
- 反復對個人作出基於其宗教或族裔服飾（例如頭巾、罩袍、頭巾或小圓帽）之貶抑性評論。

4. 表達對某一國家政策或作法之觀點的言論是否受《第一修正案》保護？

表達對某一國家政策或作法之觀點（包括批評）的言論受《第一修正案》保護，且不必然涉及反歧視政策。然而，若原本看似基於對某國政策或作法之觀點之行為，系針對或夾帶對來自或與某國相關之人之歧視性評論，則可能涉及反歧視政策，並應依具體事實進行分析。

5. 當加州大學警察（UC police）處理校園事件（如抗議與示威）時，是否受反歧視政策涵蓋？

是。如同所有大學員工，UC 警察必須確保其服務與行動以公平方式執行並遵循反歧視政策，且不得基於實際或被認知之受保護類別（包括國籍或族裔來源、共同血統、性別、障礙、宗教等）使個人遭受歧視（即不利或不平等對待）。尤其適用於例如決定何時引入非大學執法機關進入校園等關鍵決策。該領域中所考量且以公平方式適用之因素，另受其他大學及／或校園政策 規範。

6. 什麼構成反歧視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反歧視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反歧視政

策提出投訴。

7. 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？

個人可以選擇根據反歧視政策針對基於殘疾的歧視或騷擾向其 當地實施官員提出投訴，也可以選擇根據與該地點提供的非正式解決、報告或上訴相關的其他現有校園/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資訊，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。

8. 我可以根據反歧視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/或讓您瞭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。

9. 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，您必須儘快聯繫您的當地實施官員並分享您所掌握的任何資訊，包括所涉及的任何個人的姓名、他們的聯繫資訊以及事件的任何詳細資訊。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，以瞭解責任員工的報告義務和期望。

10. 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。

11. 誰有資格做反歧視政策所述的顧問？

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。

12. 當事人一旦被告知基於反歧視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和敏感性質，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。

13. 我受集體談判協議保護。 反歧視政策適用於我嗎？

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，不遵守反歧視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。

14. 反歧視政策中對性別歧視的禁止是否包括基於性別刻板印象、性別特徵、性取向和性別認同的歧視？

是的。根據加州法律，反歧視政策禁止基於性、性別、性別認同、性別表達、性別轉換以及性取向的歧視，以上均屬於反歧視政策所保護的類別。這些類別包括基於性別特徵的禁止行為（該術語通常指基於個人解剖結構、激素或染色體的生理性別特徵）、跨性別身份，以及自我認同為雙性人的個人。

“性取向”在加州法律中被定義為個人在身體、情感和性關係方面被他人吸引的情況。性取向包括但不限於異性戀、同性戀、雙性戀、無性戀和泛性戀。

15. 反歧視政策所涵蓋的基於性別認同的歧視有哪些示例？

在工作環境中，基於性別認同的歧視可能包括因性別認同而被拒絕晉升、加薪或培訓機會。

在教育環境中，基於性別認同的歧視可能包括被排除在與其性別認同相符的洗手間設施之外，或要求跨性別學生入住單人房間，或被要求披露其他學生無需披露的個人資訊。

16. 反歧視政策所涵蓋的基於性取向的歧視有哪些示例？

在工作環境中，基於性取向的歧視可能包括因性取向而被拒絕晉升、加薪或培訓機會。

在教育環境中，基於性取向的歧視包括學生因其性取向而被拒絕獲得同等的機會、福利或教育項目的使用權。例如，一名學生因自我認同為女同性戀而被拒絕擔任校園宿舍的住宿助理。

如果您認為自己因性別認同和/或性取向而遭受歧視，請聯繫您所在地點的當地實施官員（Local Implementation Officer）。此外，如您認為自己因性別認同和/或性取向（包括性別刻板印象和性別特徵）而受到騷擾，請聯繫您的 Title IX 官員。請注意，在某些校園或地點，當地實施官員與 Title IX 官員可能是同一人。

17. 反歧視政策是否禁止基於懷孕及與懷孕相關狀況的歧視？

是的。反歧視政策將基於性別的歧視定義為包括實際或被認為的懷孕、分娩、哺乳或相關醫療狀況，以及恢復期。基於性別的歧視也包括基於終止妊娠的歧視。例如，一名住宿助理要求一名懷孕學生搬到一樓的新房間，理由是為了避免該學生因爬樓梯到三樓宿舍而發生早產。此外，員工未能提供經 Title IX 官員或其指定人員批准的合理調整，可能構成違

反反歧視政策的歧視。鼓勵個人就相關問題聯繫其所在地的 Title IX 辦公室。

18.反歧視政策是否禁止基於懷孕或與懷孕相關狀況的騷擾？

是的。反歧視政策將基於性別的騷擾定義為包括實際或被認為的懷孕、分娩、哺乳或相關醫療狀況，以及恢復期。此外，基於性別的騷擾也包括基於終止妊娠的騷擾。例如，一名懷孕學生難以入座課桌，其教授嘲笑該學生，並以令人尷尬或貶損的方式強調其身體狀況。

19.與懷孕相關的狀況有哪些示例？

與懷孕相關的疲勞、脫水（或需要增加飲水量）、噁心（或孕吐）、體溫升高、貧血和膀胱功能障礙；妊娠期糖尿病；子癇前期；妊娠劇吐（即嚴重的噁心和嘔吐）；妊娠期高血壓；不孕；分娩、流產或終止妊娠後的恢復；宮外孕；產前或產後抑鬱；以及哺乳相關狀況，如乳房組織腫脹或滲漏，或乳腺炎。

20.如果學生向任何 UC 員工披露其懷孕或存在與懷孕相關的狀況，該員工的責任是什麼？

當任何員工被學生（或依法有權代表其行事的人）告知學生懷孕或存在相關狀況時，除非該員工合理地認為校園 Title IX 官員已被通知（例如學生告知教授其已與 Title IX 官員會面），否則該員工必須向該人員提供：

1）Title IX 官員的聯繫方式；以及

2）說明 Title IX 官員在協調具體行動、防止性別歧視（包括懷孕及相關狀況）並確保學生平等參與大學項目和活動方面的職責。

儘管當地實施官員（LIO）負責反歧視政策的實施，但最終確保遵守加州大學《性暴力與性騷擾政策》的責任在於 Title IX 官員，其也可能兼任 LIO。

例如：

a. 如果教授無意中聽到學生向其他學生說自己懷孕了，教授是否需要提供 Title IX 官員的聯繫方式並解釋其職責？不需要。
b. 如果學生直接告訴教授自己懷孕了，教授是否需要向學生提供 Title IX 官員的聯繫方式並解釋其職責？需要。

21. 我是一名懷孕但身體健康的學生。我是否受到本政策下禁止行為的保護？如果是，基於殘疾還是性別？

基於性別。但請查看您所在校園的本地流程。雖然 Title IX 官員有義務基於您的懷孕及相關狀況為您促成合理調整，但其可能將該責任委託給最適合提供相關服務的其他大學合作部門。如有疑問，請聯繫您校園的 Title IX 官員尋求幫助。此外，如果您在懷孕期間出現併發症，您也可能符合以殘疾學生身份獲得支持服務的條件。有關這些服務的問題，請聯繫您校園的殘疾服務辦公室。

22.對於懷孕或存在相關狀況的學生，常見的合理便利調整有哪些示例？

在課堂期間休息以擠奶、哺乳或處理與懷孕或相關狀況有關的健康需求（包括進食、飲水或如廁）；為就醫而間歇性缺勤；調整課程表或課程順序；延長作業完成時間及重新安排測試/考試；允許學生坐著或站著，或隨身攜帶或放置飲用水；心理諮詢；調整物理空間或用品（如使用更大的課桌或腳踏板）；以及使用電梯。

注：如果某項調整會從根本上改變大學項目或活動的性質，則不屬於合理調整。

23.如果我是一名懷孕但身體健康的學生，為獲得合理調整需要提供何種文件？

Title IX 官員或其指定人員僅會要求提供為確定適當合理調整所必需且合理的文件，該等資訊將依據適用的隱私法律受到保護；此外，其將與您協商並作出個別化決定。在需求顯而易見、無需提供文件的情形包括：需要更大的制服；學生此前已提供支持性文件；學生表明自己懷孕並在課堂上請求以下事項：隨身攜帶或放置飲用水並飲用、使用更大的課桌、坐著或站著的權利、以及為進食、飲水或如廁而休息；哺乳需求；以及對非懷孕原因的學生亦無需支持性文件即可提供的便利措施。

24.我是一名懷孕或存在與懷孕相關狀況的員工。我是否受到反歧視政策下禁止行為的保護？

反歧視政策禁止基於懷孕、分娩、哺乳及其他相關醫療狀況對員工進行歧視、騷擾和報復。除非會造成過度困難，大學還將為合格員工因懷孕、分娩或相關醫療狀況而已知的限制提供合理便利。員工應聯繫其校園的殘疾管理團隊以獲取更多資訊。

25.作為哺乳空間需要滿足哪些要求？

需要。哺乳空間必須：不是衛生間；安全、清潔且無危險材料；有遮擋視線並可上鎖；不受他人打擾；配備可放置吸奶器和個人物品的檯面；有座位並可使用電力；並可使用有流動水的水槽。該空間還必須功能完善、適當且使用安全。申請使用哺乳空間無需提供醫療文件。

26.反歧視政策是否涵蓋針對多種受保護類別組合的行為？

是的。根據加州法律，反歧視政策涵蓋基於個人實際或受保護類別，以及任何兩個或以上受保護類別組合的禁止行為。

27.反歧視政策中對基於種族的歧視和騷擾的禁止是否包括基於與種族相關特徵（如發質）的禁止行為？

是的。根據加州法律，大學將其對基於種族的禁止行為的保護解釋為包括與種族相關的特徵。例如，種族可能由包括發質以及如編辮子、髒辮和扭辮等保護性髮型在內的因素所體現。

28.根據 AB 1575，誰有權請求大學為其提供顧問？

根據加州法律（AB 1575），所有作為被申訴方的學生均有權選擇其自行決定的顧問，或請求大學為其提供一名顧問。AB 1575 下的顧問權利不影響當事人在適用法律或與集體談判協議相關的其他政策下所享有的權利。

VIII. 修訂記錄

2025 年 12 月 1 日：為回應州立法和聯邦機構指導而進行的臨時技術和法律更新，並新增常見問題（26 – 28）。

2024 年 8 月 29 日：技術更新並新增常見問題（12 – 23）。

2024 年 2 月 20 日：本政策首次發佈。

儘管這是本政策的首次發佈，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資訊，請參閱 第六節。

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
獨家工會代表的學術任職者	談判單位和合約

學生：

適用於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
獨家工會代表的工作人員	談判單位和合約
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：

(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，儘量減少當事人的負擔，並盡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佈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制定的其他措施。*