



# 性暴力與性騷擾

[Sexual Violence and Sexual Harassment](#)

[Violencia sexual y acoso sexual](#)

[Seksual na Karahasan at Seksual na Panliligalig](#)

負責人員：	全系統第九章辦公室主管
負責辦公室：	全系統第九章辦公室
發行日期：	2020 年 8 月 14 日
生效日期：	2020 年 8 月 14 日
最後審核日期：	2020 年 8 月 14 日
範圍：	本性暴力和性騷擾政策（「政策」）適用於所有大學員工以及本科學生、研究生和專業學生（「學生」）以及第三方。本政策在所有校區、勞倫斯伯克利國家實驗室、醫療中心、主席辦公室、農業與自然資源部門，以及大學所有課程和活動均適用。

對於與性暴力、性騷擾、人際關係暴力和跟蹤行為有關的非匿名協助，請連絡您的第九章辦公室主管。有關匿名協助，請連絡您當地的 **CARE** 提倡人。您能夠在 [Sexual Violence Prevention and Response](#) (<http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html>) 找到當地資源的資訊。向大學以外的地方進行舉報的選項陳述於第 **IV.E** 節。

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：	Suzanne Taylor
稱號：	全系統標題九總監
電子郵箱：	suzanne.taylor@ucop.edu
電話：	(510) 987-9161

## 目錄

I. 政策摘要 .....	2
II. 定義 .....	2
III. 政策文本 .....	7

IV. 合規/責任 .....	10
V. 程序 .....	11
VI. 相關資訊 .....	21
VII. 常見問題 .....	22
VIII. 修訂記錄 .....	24
IX. 附錄列表 .....	25

---

## I. 政策摘要

---

加州大學（以下簡稱「大學」）致力於透過學術成就維護促進知識進步、應用和傳播且富有創造力的社區，讓所有參加大學課程和活動的人都在沒有騷擾、剝削或恐嚇的氣氛中共同工作、學習。

本政策明訂禁止的性暴力、性騷擾、報復和其他行為均會干擾這些目標。大學將迅速有效地對此類舉報作出回應。這包括制止、預防、糾正以及在必要時懲罰違反本政策的行為。

本政策說明了大學在性暴力、性騷擾、報復和其他禁止行為方面的責任和程序，這些術語（統稱為「禁止行為」）在本政策中都有著明確的定義，以確保公平和包容的教育和就業環境。本政策定義了禁止行為，並說明了大學處理舉報的禁止行為的行政程序。

**關於聯邦法規的說明：**美國發佈的第九章法規。由美國教育部（「教育部」）頒佈並於 2020 年 8 月 14 日生效的第九章條例，要求大學在應對條例涵蓋的行為（「教育部規定行為」）時遵循特定的申訴程式（「教育部申訴程式」）。大學曾強烈倡議教育部在頒佈條例之前修改教育部申訴程式中部分內容；但教育部並未作出修改。由於遵守條例是獲得聯邦資助的一個條件，因此大學還是修訂了大學的政策，以充分執行該條例。本政策在禁止的行為（見第 II 節所述）及其涵蓋範圍（見第 III.B 節所述）方面比條例更為寬泛。因此，大學僅在接到要求後才會針對教育部規定行為適用教育部申訴程式。大學將遵循所有其他現有報告流程。關於大學如何認定是否必須應用教育部申訴程式，見 [附錄四](#)。

---

## II. 定義

---

### A. 同意

同意是肯定的、有意識的、自願的和可撤銷的。同意進行性活動需要每個人都肯定、有意識且自願地參與性活動。

每個人都有責任確保他們獲得對方的肯定同意才能從事性活動。缺乏抗議、缺乏抵抗或沉默並不構成同意。肯定性的同意必須是持續性的，並且可以在性活動期間隨時撤銷。

投訴人與被投訴人之間存在約會關係或曾有性關係本身永遠不會被推定為同意的跡象（後來的性關係或約會關係本身也不足以證明同意先前行為）。

除非是真實和合理的，否則被投訴人認為投訴人已同意的說法將不會屬於有效的辯護。在對此做出判定時，事實調查者將考慮被投訴人當時知道或合理地應該知道的所有事實和情況。特別是，在以下情況下，被投訴人的認知不會屬於有效的辯護：

1. 被投訴人的認知來自於被投訴人自身的酒醉或魯莽；
2. 在被投訴人當時所知的情況下，被投訴人未採取合理措施來確定投訴人是否肯定地同意；或者
3. 被投訴人知道或有理智的人均應該知道投訴人由於無行為能力而無法同意，因為投訴人是：
  - a. 睡著或昏迷的；
  - b. 由於藥物，酒精或藥物的影響而無法瞭解性行為的事實、性質或程度；或者
  - c. 由於精神或身體狀況而無法交流。

注意：無行為能力指的是超出爛醉或醉酒程度的狀態。一個人不一定會僅因飲酒、吸毒或服藥而喪失行為能力。

## B. 禁止行為

### 1. 性暴力

- a. **性侵犯 - 侵入：** 未經投訴人同意，以下任何情況的侵入，無論多麼輕微：
  - 以陰莖或其他生殖器侵入投訴人的口；或者
  - 以身體的任何部位或物品侵入投訴人的陰道或肛門。
- b. **性侵犯 - 觸碰：** 未經投訴人同意，故意：
  - 觸摸投訴人的私密部位（生殖器、肛門、腹股溝、乳房或臀部）；
  - 令投訴人觸碰自己或他人身上任何私密部位；或者
  - 以私密身體部位接觸投訴人，無論私密身體部位是否穿著衣物。

**注意：**此定義涵蓋範圍廣泛的行為，並非所有行為都是性暴力。因此，第九章專員有時必須認定應以性暴力或性騷擾提出指控。（有關更多資訊，請參見常見問題 4。）

符合性侵害—接觸和性侵害—侵入兩項定義的行為，以性侵害—侵入予以指控。

**注意：**性侵害—侵入和性侵害—接觸如存在下述任何情形，即屬於嚴重性侵害：

- 透過以下方式強壓投訴人的意願：
  - 武力（使用武力或引起當下或將來會發生人身傷害的合理恐懼）；
  - 暴力（使用武力造成受傷或傷害）；
  - 威脅（表示意圖產生傷害的威脅、陳述或行為）；
  - 脅迫（直接或隱晦的以武力、暴力、危險、刁難或報復進行威脅，讓一位免感度正常（考慮到所有情況，包括年齡和人際關係（包括權力失衡））理性人士去做或服從一件他們本來不會願意去做的事）；或者
  - 故意促使投訴人喪失行為能力（例如，透過毒品或酒精）；
- 故意利用投訴人的無行為能力（包括自願使用藥物或酒精導致的無行為能力）；或者
- 在投訴人事先不知情且沒有取得同意的情況下，記錄、拍照、傳輸或散佈投訴人的親密或色情圖片。

### c. 關係暴力：

#### i. 關係暴力是：

- 對投訴人或與投訴人有密切關係的人（例如，當前或以前的配偶或親密伴侶、孩子或其他親戚）施加的身體暴力，或者
- 對投訴人或與投訴人有密切關係的人的故意或魯莽地做出物理或非物理行為（例如，當前或以前的配偶或親密伴侶、孩子或其他親戚）這會使處於投訴人位置的合理人士害怕自己或與自己有密切關係的人身上會出現身體暴力，

與投訴人有配偶，戀愛關係或親密關係的人，或者與投訴人同住一個孩子的人，並且這是該人對投訴人的虐待行為的一部分。

- ii. 身體暴力是一項物理性的行為，此行為有目的或魯莽地威脅著承受者的健康和 safety，攻擊也屬此範圍。
- iii. 虐待行為的規律可能包含非物理手段（例如威脅、隔離、財務破壞、虐待寵物、經濟控制、展示武器、貶低或利用權力的不平衡）。
- iv. 投訴人與被投訴人之間關係的性質由關係的長度和類型以及相互之間的互動頻率決定。關係暴力包括「約會暴力」和「家庭暴力」。
- v. 根據本政策，一方為捍衛自己或另一方而做出的行為不屬於「關係暴力」。如果任何一方宣稱他們為自己或另一方進行防禦，則第九條負責人員將會使用所有可得的相關證據評估此宣稱，包括防禦行動的合理性以及哪一方是主要侵略者。

- d. **跟踪：** 出於兩性、浪漫或其他基於性的本性或動機，針對投訴人出現的重複行為（例如，跟踪、監控、觀察、監視、威脅、交流或妨礙財產），且會導致理性之人為自身或他人的安全擔心，或遭受嚴重的精神痛苦。非基於性的跟踪由其他大學政策處理，包括但不限於[第 102.10 節學生行為與懲戒政策](#)。

## 2. 性騷擾：

- a. 性騷擾是指：
  - i. **回報型：** 某人基於就業決定、學術評估、成績或晉升、或影響參與大學課程或活動的其他決定，進而隱晦或明確屈從於令人反感的性行為；或者
  - ii. **敵意環境：** 令人反感的性行為或其他基於性的行為足夠嚴重、持久或普遍存在，以致無理地拒絕、不利地限制、或妨礙某人參與或受益於大學的教育、就業或其他課程或活動，並創造出理性之人會感到害怕或令人反感的環境。
- b. 性行為包括兩性或浪漫性挑逗、性恩惠要求、以及其他具有性性質的言語、非言語或身體行為。
- c. 其他基於性的行為包括基於性別、性別認同、性別表達、性或性別刻板觀念或者性取向的言語、非語言或身體攻擊、恐嚇或敵意行為。
- d. 考量會將行為發生的全部情況都納入。
- e. 本政策將以承認言論和表達自由權的重要性的方式實施，並且不會被解釋為禁止受第 III. F 節說明的言論自由和學術自由原則保護的表達行為。

## 3. 其他禁止的行為：

- a. 侵犯性隱私。
  - i. 在未經一個人同意的情況下，在該人能夠合理地期望隱私的地方觀看或允許他人觀看該人的裸體或性行為；
  - ii. 在未經一個人同意的情況下，在該人能夠合理地期望隱私的地方拍攝該人的裸體或性行為的照片（包括影片）或錄音，或張貼、傳遞或發放此類錄製的內容；或
  - iii. 使用裸露或性行為來勒索一個人有價值的東西。
- b. 與 18 歲以下的人性交。
- c. 以性滿足為目的在公共場所暴露自己的生殖器。
- d. 違反本政策下發出的零接觸令、任何長度的停學停班處分或任何排除令的條款。

- e. 進行報復。報復是指引某人向大學員工舉報或揭露涉嫌的禁止行為、或者他們參與、拒絕參與、或協助本政策規定的調查、報告、補救或懲戒程序而針對該人採取的不利行動。

不利行動是指會使理性之人不敢舉報禁止行為或參加本政策規定的程式的行為，例如威脅、恐嚇、騷擾、歧視和脅迫。針對禁止行為報告依法採取的善意行動（如收集證據）本身並非報復。

**注意：**為認定行為是否為教育部規定行為，第九章專員將進行評估並應用 [附錄四](#) 中的定義。此處的定義比附錄四定義中包括的所有行為更為廣泛，而且包括所有該等行為。

### C. 其他定義：

1. **投訴人：** 一位在給第九條負責人員的報告中聲稱經歷過禁止行為的人士。
2. **匿名資源：** 下列員工以其匿名能力收到有關禁止行為的資訊：
  - a. 關懷宣導者、
  - b. 監察員、
  - c. 學生諮詢中心以及員工協助計劃中持牌的輔導員。
  - d. 任何需要匿名性的專業持牌人士（包括醫療中心的員工，但校園法律顧問除外），或受此類人士監督的人士。

在本政策中被指定為「匿名資源」僅使個人免於向第九條負責人員匯報。它不影響在 UC CANRA（兒童虐待與忽視報告法）政策、作為校園安全機構 (CSA) 的克萊爾法案，以及其他政策或法律下強制要求向校園或當地執法機關或兒童保護服務機構舉報的義務。

### 3. 支援措施和補救措施。

- a. 支援措施包括臨時措施和緩解措施。大學提供適當、合理可用的支援措施，不收取任何費用。
  - i. 臨時措施：在第九章專員收到關於禁止行為的報告后，臨時採取的服務、食宿或其他措施，以協助或保護投訴人、被投訴人或大學社區；恢復或保障當事人對大學課程或活動的訪問許可權；或阻止禁止行為。臨時措施可以：
    - 持續有效，直到裁定程序（請參閱第 V.A.5 節）或後續的懲罰或上訴程序出現最終決定為止；
    - 根據第九條負責人員的評估依照當事方持續變化的需求而更改或終止；或者
    - 依照舉報的裁定而永久有效。
  - ii. 緩解措施：為未參與解決流程（參見第 V.A.5 節）的投訴人提供的服務、食宿或其他措施，包括以前進入解決流程但解決流程並未發

現違反政策行為的投訴人。緩解措施可用於提供支持、恢復或保障對大學計劃或活動的訪問許可權,或阻止禁止行為。

- b. 補救措施：** 解決程式完成後採取的服務、食宿或其他措施（參閱第 V.A.5 節）。

服務、食宿和其他措施的示例，見附錄三。第九條負責人員將與投訴人並在適當情況下與被投訴人進行協商，以確定合適的服務、住宿安排和其他措施。

針對涉及教育部規定行為的事項,第九章專員將確保支援措施不具有懲戒性和懲罰性的,並且不會給當事人造成不合理的負擔。

校園可根據其他大學政策採取其他措施。

- 4. 地點：** 「地點」指的是大學任何校區、勞倫斯伯克利國家實驗室、醫療中心、主席辦公室、農業與自然資源部門。
- 5. 證據優勢：** 一種證明標準，要求根據證據找出更可能發生的事實。
- 6. 被投訴人：** 一位在給第九條負責人員的報告中聲稱涉及禁止行為的人士。
- 7. 負責員工：** 不歸類於匿名資源的大學員工。負責員工在受僱期間如得知學生可能經歷過禁止行為，必須立即通知第九章專員或指定人員。這包含舍監、研究生助教和所有其他學生僱員（當他們以員工的身份獲悉揭露時）。

此外，如果以下任何人在受僱期間得知另一隸屬於大學的其他任何人可能經歷過禁止行為，則必須立即通知第九條負責人員或指定人員：

- 校區警察
- 人力資源管理員、學術人員管理員和第九條專業人員
- 主管和監督者，包含院長、系主任和研究單位組織的主任
- 教職員工

儘管有上述規定，負責員工無需報告他們在參加公眾認知活動（例如「Take Back the Night」（參閱常見問題 9）時獲知的疑似禁止行為，也無需報告他們參加獲得機構審查委員會 (IRB) 批准或經認證豁免於 IRB 審核的人體研究（參閱常見問題 10）的過程中由他人披露的疑似禁止行為。

---

### III. 政策文本

---

#### A. 一般內容

大學致力於維護一個零性騷擾、零性暴力、零報復和零本政策禁止的其他行為（統稱為「禁止行為」）的社區。禁止行為違反了本政策，並可能違反法律。任何人都可以舉報可能屬於禁止行為的行為。大學將迅速公正地對此類舉報作出回應。這包括採取適當行動制止、預防和糾正禁止行為，以及必要時對被投訴人進行懲戒。

基於性別的歧視（包括性別、性別認同、性別表達、性向或性別刻板印像或性取向）違反了法律以及其它大學政策，即便該行為不是禁止行為也一樣。大學將迅速公正地對此類行為作出回應。這種行為可能有助於建立對性別充滿敵意的工作或學術環境。因此，在確定投訴人是否經歷了本政策所定義的敵對環境時，第九條負責人員將考慮其他基於性別的歧視以及性騷擾事件。

## B. 政策範圍

大學學生、員工和第三方（例如校董、承包商、供應商、訪客、來賓、患者和志願者）做出的禁止行為，以及針對學生、員工和第三方做出的禁止行為，如符合以下情形，均適用本政策：

1. 在大學的財產上；
2. 與大學的聘僱有關或涉及大學課程或活動（包括，諸如大學贊助的出國留學、研究、線上課程、保健服務或實習計劃）；或者
3. 在大學物業之外，不涉及大學課程或活動，但對大學物業上的或者大學課程或活動中的學生、員工或第三方存在持續性不利影響或造成敵意環境。

根據校園規範的實施，如果符合學生行為和懲處政策第 101.00 節的規定，則本政策可能涵蓋學生在校外發生的其他違禁行為。

並非每個禁止行為的舉報都將導致第 V.A.5 節中所述的裁定程序，即便屬於本政策的範圍也是如此。相反地，第九條負責人員會在初步評估後結束一些報告（請參閱第 V.A.4 節）。

## C. 違反本政策的行為

本政策禁止性暴力、性騷擾、報復和第二節中定義的其他禁止行為。違反本政策的事件可能發生在：

- 大學社區的任何成員，包括教師和其他學術任命人員、教職員工、學生僱員、學生、教練、醫生、醫生、居民、實習生和第三方；
- 存在上下級以及同事關係的人們；
- 任何性別、性別認同或性取向的人；和
- 陌生人和非陌生人。

人們可以親自或透過其他方式做出禁止行為。這包括電子媒體，例如網路、社交網絡、手機、文字以及其他裝置或接觸方式。

## D. 自願性關係

雖然大學社區成員之間的浪漫關係和性關係可能是在雙方同意的情況下開始的，但在這種關係中可能會出現禁止行為。因此，大學將會對在自願性關係下發生的禁止行為的舉報給予與其他舉報相同的待遇。

大學社區成員之間的自願性浪漫關係和性關係可能會造成利益衝突。因此，學生與教職員工或其他僱員之間或僱員之間的這種關係也受大學其他政策的

約束，例如 [The Faculty Code of Conduct](#), APM-015.II.A.6 & 7 以及當地政策。

## E. 對投訴人、被投訴人和證人的保護

1. **赦免：** 為了鼓勵舉報，除非大學認定違規行為嚴重，否則大學不會對投訴人或證人的學生違規行為進行懲處。嚴重違規行為的例子包括冒著危害某人健康或安全的風險，或涉及抄襲、作弊或學術不誠實的行為。

在涉及到酒精、毒品或其他種類的中毒時（例如，未成年人飲酒時），投訴人可能特別害怕舉報禁止行為。此項赦免規定適用於與酒精和毒品有關的學生違規行為。

2. **報復：** 大學禁止對舉報可能的禁止行為或者參與或不參與本政策項下程式之人進行報復。（請參閱第 II.B.3.e 節）
3. **隱私與保密：** 大學必須在涉及禁止行為的舉報的人員的隱私利益與收集資訊、確保公平程序以及停止、預防和補救禁止行為的需求之間取得平衡。在這種情況下，大學會在法律和大學政策允許的範圍內盡力保護人們的隱私。除法律有要求或 FERPA 允許，大學對當事人、證人和舉報禁止行為之人的身份保密，並根據所有適用的州和聯邦隱私法律以及大學政策保護個人可識別資訊的隱私。

## F. 言論自由與學術自由

大學的教職員工和其他學術任命人員、教職員工和學生享有美國憲法第一修正案和加州憲法第一章第一條所保障的重大言論自由保護權。本政策旨在保護大學社區成員免受歧視，而非規範受保護的言論。本政策的實施須認可言論自由權和表達自由權的重要性。

大學還對知識的免費查詢和集體搜尋具有濃厚的興趣，因此承認學術自由原則是受保護言論的特殊領域。遵循這些原則，本政策的任何規定均不得解釋為禁止與教師個人的課程內容、教學方法、獎學金或公共評論或與之相關的教育、政治、藝術或文學表達有正當關係的行為教室和公共論壇中的學生（請參閱 APM-010 和 015）。

但是，言論自由和學術自由並非沒有限制，並且不能保護違反聯邦或州反歧視法律的言論或表達行為。

## G. 匿名資源

經歷過禁止行為的人可以使用匿名資源匿名地說話（請參閱第 II.C.2 節）。匿名資源不是負責員工，並且毋須將以此匿名能力獲悉的資訊向第九條負責人員舉報。匿名資源以匿名能力獲悉的揭露在此政策下不屬於「舉報」，並且不會單獨地導致大學採取任何正式行動。

---

## IV. 合規/責任

---

### A. 政策執行

執行官（大學主席、校長，勞倫斯伯克利國家實驗室主任或農業和自然資源副主席）能夠建立補充資訊以支援本政策的實施。第九條辦公室全系統的主任將以不會實質性改變政策的方式一致地解釋本政策。

每個地點的執行官均必須建立並執行符合本政策的當地程序。本政策要求的當地程序例外情況必須經執行官或指定人員批准。

### B. 政策的修訂

本政策及其任何修訂均經由主席批准。第九條辦公室全系統的主任可能會建議修訂本政策，以符合批准機構和會考的適用細則、常規和政策。第九條辦公室全系統的主任會定期審核政策並以與其他大學政策一致的方式進行更新。

### C. 行為批准

本政策中的行為必須依照當地程序批准。

### D. 遵守政策

每個地點的執行官將指定負責監督、執行和報告政策合規性的本地管理辦公室。資深副總裁-首席合規和審計官將定期審計和監督本政策的遵守情況。

### E. 其他執法資訊

美國平等就業機會委員會 ([EEOC](#)) 以及加州公平就業與住房部 ([DFEH](#)) 負責對就業中的非法騷擾舉報開展調查，包括性暴力。美國教育部民權辦公室 ([OCR](#)) 負責調查學生和員工在大學課程或活動中提出的性騷擾（包括性暴力）投訴。這些機構可以充當事實發現者，並試圖促進自願性的解決糾紛。有關更多資訊，請連絡周邊最近的 EEOC、DFEH 或 OCR 辦公室。

### F. 不遵守法規

做出禁止行為的後果受到[學生行為和懲處政策](#)管制；教職工成員的人事政策 [62](#)、[63](#)，以及 [64](#) 關於懲處和僱用關係問題；[教職員工行為守則 \(APM - 015\)](#) 以及[大學教師行為和紀律管理政策 \(APM - 016\)](#)；[非評議會學術任命人員/糾正措施和解僱 \(APM-150\)](#)；以及適用的集體談判協議以及其他政策和程序的約束。請參閱第 VI 節以及附錄 I & II。其他不遵守此政策規範可能會導致接受教育課程、就業方面的後果或教育方面的後果，包括非正式諮詢，不良的表現評估、糾正措施和關係終止。

---

## V. 程序

---

### A. 舉報和回應禁止行為舉報的程序

本節概述了大學對禁止行為舉報的回應程序。第九條負責人員負責監督舉報和回應流程，但如有必要，還將與每個地點的其他辦公室進行諮詢。調查和解決禁止行為投訴的具體程序取決於被投訴人的身份和與大學的關係。投訴人和被投訴人在本節中有時統稱為「當事方」。

- 如果被投訴人是學生,相應程式見[附錄 E:適用於校園活動、組織和學生的非教育部規定行為性暴力和性騷擾學生調查和裁決框架](#),以及當地實施程式,如行為屬於教育部規定行為,相應程式見臨時[附錄 F :針對教育部規定行為的性暴力和性騷擾學生調查和裁決框架](#)。
- 如果被投訴人是教職員工,對應程序見在適用於[評議會及非評議會教職員工的性暴力和性騷擾調查和裁決框架](#)以及當地實施程序。
- 如果被投訴人是工作人員或非教職員工,則適用的程序為[工作人員和非教職學術人員的性暴力和性騷擾調查和裁決框架](#),以及當地實施程序。
- 如果被申請人是校董,對應程式見校董政策 1112:董事會成員不當行為指控審查政策。
- 如果對被投訴人的主要角色有疑問,第九條負責人員將根據情況確定適用哪種程序(例如,在禁止行為的情況中哪種角色占主導地位)。如果被投訴人既是學生又是雇員,則大學僅採用一種程式來認定責任,但可以對被投訴人採用學生和員工均適用的懲戒。
- 如果被投訴人是第三方,則第九章專員將按照大學對迅速公平的程序的承諾以及適用法律、聯邦指引和本政策,確定適當的解決方式,該方式可能是第 V.A.5.d 節規定的其他詢問。大學採取適當回應措施的能力取決於其與第三方的關係和控制的程度(如存在)。
- 如果不存在可辨識身份的個人被投訴人(例如,投訴人指控禁止行為是某組織所為,或被投訴人的身份不明,或只有進行整體考慮才會達到禁止行為等級的多人行為),第九章專員可以通過第 V.A.5.d 節的詢問規定做出回應。

#### 1. 舉報

任何人都可以舉報禁止行為,包括匿名舉報。他們可以向第九條負責人員官員、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)舉報。收到舉報的人或辦公室必須將其轉發給第九條負責人員。如在一般情況下會收到舉報的人員就是被投訴人,則可以向另一位負責員工或辦公室舉報。在收到負責員工的禁止行為舉報後,第九條負責人員會嘗試連絡投訴人(如果知道),以告知其權利、選向和資源。

## 2. 做出舉報的時間表

舉報不存在時間限制，即使已經過了很長時間，人們也應將事件舉報。但是，大學越早收到報告，就越有能力做出回應，進行調查，採取補救措施並在適當情況下施加懲處。

## 3. 初步評估報告/立即性的健康與安全

收到舉報後，第九章專員將在切實可行的範圍內盡快進行初步評估，包括在適當情況下進行有限的事實詢問，以確定如何推進。

第九章專員將首先對報告進行評估，以確定指稱的行為是否屬於教育部規定行為，如果是，是否啟動教育部申訴程式或替代解決方案。該評估階段見[附錄四](#)。

如果指稱的行為不屬於教育部規定行為，第九章專員下一步將確定：

- 該舉報在表面上是否涉及第 II 節中定義的禁止行為；和
- 如是，該禁止行為是否屬於本政策的範圍內，如第 III.B 節所述。

第九條負責人員可以根據需要與其他辦公室協商。涉及教職人員以及其他學術任命人員的投訴可能會涉及學術人員辦公室，涉及學生的投訴可能會涉及學生事務處，並且涉及教職工的投訴可能會涉及人力資源處或僱員與勞資關係辦公室。

第九條負責人員將與案件管理團隊協作（請參閱第 V.B.5. 節），並在可能的情況下與投訴人協商：

- 立即評估投訴人和校區社區的健康與安全，
- 確定並監督必須立即採取的支援措施（包括零接觸令），以及
- 向投訴人提供一份有關權利和舉報選項（包括向警察舉報的權利）以及可得的校區和社區資源的書面說明。

另請參閱第 VB11 節中的地點責任以及附件 III。第九章專員還將把報告的可能結果範圍告知投訴人，包括支援措施和補救措施及紀律處分、導致此類結果的程式，以及他們提出教育部正式投訴的權利。

## 4. 初步評估後結束案子

並非第九條負責人員收到的所有禁止行為舉報都可以透過下述裁定程序解決。這包含了被第九條負責人員辨別為以下事項的舉報：

- 即使屬實，所指控的行為也不算是禁止行為；
- 該行為不歸納本政策範圍內（請參閱第 III.B 節）；
- 沒有足夠的資訊來執行裁定程序（例如，相關人員的身份）；
- 可以尊重投訴人不進行調查的要求（參閱第 IV.A.5.b 節）；或者

- 行為與大學之間沒有足夠的連絡來開展解決流程（例如，行為的發生不涉及大學課程或活動，僅涉及第三方）。

第九條負責人員將根據第九條辦公室全系統發佈的書面指引結束此類事項。第九條負責人員仍將在適當情況下採取措施制止舉報的行為，防止其變得更加嚴重或再次發生，並解決其影響。此類措施可能包括諸如向投訴人提供資源和支援措施，並提供針對性預防教育（包括向被投訴人提供）和培訓課程。

如果被舉報的行為不屬於禁止行為（例如，非性性質的跟踪或騷擾），則第九章專員將在適當的情況下將此事項轉交其他辦公室進行審核和解決。

為了確定行為與大學之間是否存在足夠的連絡以執行裁定程序，第九條負責人員官員將考慮以下因素：

- 禁止行為被指稱發生在何處以及在什麼情況下發生（即該行為與大學物業或者大學課程或活動之間是否存在連絡）；
- 據稱發生禁止行為時，投訴人或被投訴人是否是大學社區成員；
- 在舉報時，投訴人或被投訴人是否還是大學社區成員；和
- 是否有資訊表明這對大學社區會持續性地造成威脅。

## 5. 裁定程序概述

第九章專員進行初步評估後仍未了結的禁止行為報告，可以透過替代解決流程、正式調查、教育部申訴程式、單獨的員工申訴或投訴流程或其他詢問方式處理。以下分別介紹這些內容。任何解決流程開始時，第九章專員將把流程中的大學行為準則告知當事人。

### a. 替代裁定

如投訴人是學生而被投訴人是員工時，不能採用替代解決方案。對於其他情況，在對所稱事實進行初步評估後，經投訴人和被投訴人書面同意，則第九章專員可開始替代解決程序。第九章專員將在適當的情況下與其他辦事處協商開始該流程，具體取決於投訴人和被投訴人是否為教職員工、其他學術被任命者、員工、學生員工或學生。除其他回應外，替代裁定程序可能包括：

- 分離各個當事方；
- 提供安全；
- 向當事方推薦諮詢；
- 調解（性暴力案件除外）；
- 轉介至懲處；
- 在各個當事方之間達成協議；
- 進行有針對性的預防性教育和訓練課程；和

- 進行後續審核，以確保該裁定得到有效執行。

在以下情況下，替代裁定可能特別有用：

- 調查不太可能導致問題解決；
- 雙方都傾向於非正式的程序；或者
- 案件涉及的指控較輕。

第九章專員有權酌情決定投訴是否適合採用替代解決流程，確定要採取的解決程序的類型，並在解決程序結束前隨時中止該流程並進行正式調查或（如適用）教育部申訴程式。

參與替代裁定程序屬自願性的，這意味著投訴人和被投訴人都必須同意參與。如果選擇替代解決流程，則第九章專員將及時將下述事項書面通知雙方：

- 指控；
- 第九條負責人員已開始該程序；
- 該程序屬自願性的，並會在任何一方的要求下終止；
- 終止可能導致正式調查或(如適用)教育部申訴程式(參見第 V. A.5.b 節)；
- 他們在整個過程中可由 1 名顧問陪同；
- 第九章專員會把結果通知到雙方；及
- 該過程是私密過程,但並非保密過程,第九章專員將置備流程記錄,如果開展解決流程有需要,可以與他人共用信息,各方共享的資訊可在隨後的任何解決流程中考慮。

第九條負責人員將監督替代裁定的程序，並且如果其他校區的官員參與該流程，則應保持適當的參與水平。

第九章專員將迅速完成替代解決流程，通常在書面通知雙方程序開始後的 30 至 60 個工作日內完成。啟動進程。然而，第九條負責人員官員可能會出於充分的理由而延長至超出 60 天。第九條負責人員將以書面形式向雙方通知任何延期的原因和預計的新時間。所需的實際時間將取決於具體情況，包括指控的複雜性和所指控行為的性質。第九條負責人員將根據第九條辦公室全系統的書面指引考量、批准和傳達延期內容。

一旦當事人同意替代解決流程的條款，大學就不再進行正式調查或（如適用）教育部申訴程式，除非第九章專員認定被投訴人沒有滿足替代解決流程的條款，或者替代解決流程未能成功組織禁止行為或預防其再次發生。

第九條負責人員將保留所有報告和透過替代裁定解決的行為的記錄。

## b. 正式調查或教育部申訴程式

第九章專員根據附表四認定有必要時，將開始執行教育部申訴程式。如處理教育部規定行為的替代解決流程因雙方無法達成一致而結束後，就可能發生這種情況。教育部申訴程式從調查開始。

當第九章專員進行初步評估後決定不結束該舉報，且指稱的行為並非教育部規定行為，並且 (i) 不適合進行替代解決流程 以及其他問詢，或者 (ii) 雙方不同意參與替代解決流程，或替代解決程式在雙方同意條款前即結束，第九章專員將啟動正式調查。在正式調查和教育部申訴流程調查中：

第九章專員可根據投訴人和被投訴人的身份（即教職員工、其他學術任命人員、員工或學生）與其他辦公室協調調查。

如果投訴人不希望進行調查，則第九章專員會認真加以考慮。然而，第九條負責人員可能會判定需要進行調查以消除校區社區的風險。即便投訴人提出要求，但第九章專員仍開始調查，則第九章專員會向投訴人提供本政策要求的所有資訊，除非投訴人書面聲明不希望這樣做。

如果第九章專員未開始調查，他們將通知投訴人這對可能的補救措施會有所限制。儘管如此，第九章專員仍會根據投訴人的隱私權以及在不進行調查的情況下，提供適當的緩解措施。

第九章專員開始調查時，將向雙方提供指控的書面摘要、解釋他們的權利、將要遵循的程式、可用資源和本政策。雖然當事各方有權尋找證據和證人，但大學承擔舉證責任和收集足以就責任問題作出認定的證據的責任。

i. **大致時間。** 第九條負責人員將迅速完成調查，通常會在以書面通知各方指控內容後的 60 至 90 個工作日內。然而，第九條負責人員官員可能會出於充分的理由而延長大致時間至超出 90 天。第九條負責人員將以書面形式向雙方通知任何延期的原因和預計的新時間。所需的實際時間將取決於具體情況，包括事件的複雜性和所指控行為的嚴重程度和範圍。第九條負責人員將根據第九條辦公室全系統的書面指引考量、批准和傳達延期內容。

如果警察也在調查涉嫌的行為，則第九名警官將與警察配合，但仍必須迅速採取行動，而不會將調查推遲到刑事調查結束之前。

ii. **資訊揭露。** 調查通常包括與當事方和任何證人的進行訪談以及審核證據。第九條負責人員僅會在合理必要時才會與證人分享資訊，進行一個公正徹底的調查。他們還將為證人提供諮詢，告知他們要將透過調查獲得的資訊保密，以保護相關人員和調查的完整性。他們將告知證人，證人提供的相關資訊及其身份很可能會披露給投訴人和被投訴人。

- iii. *獲得顧問的權利*。投訴人和被投訴人在接受訪談和開會時可能會有一名顧問在場。根據其他政策，他們可能還會有其他協助人員在場。其他證人可以由第九條負責人員官員酌情決定，或者根據大學政策或集體談判協議的要求安排一名顧問在場。
- iv. *學術自由/成就*。當調查涉及學術成就或學術自由時，第九條負責人員官員將諮詢適當的學術法官以作出相關的學術判斷。
- v. *由大學發起調查*。發生以下情況時，第九章專員可選擇在沒有投訴人的情況下著手進行調查，例如：
  - 表明這對大學社區會持續性地造成威脅；
  - 由相同的被投訴人向多個人進行的性騷擾行為規律在總結起來之後會對合理的人士建立一個敵意環境（如本政策所定義）；或者
  - 在公共領域中被指控了本政策中範圍的禁止行為（例如，新聞報導或社交媒體）。
- vi. *行政終止*。如果第九章專員判定情況出現了重大變化，進而嚴重影響調查，以致他們無法就是否發生指稱的禁止行為得出合理可靠的結論，則他們可以在完成調查之前結束調查。第九條負責人員仍將在適當情況下採取措施制止舉報的行為，防止其變得更加嚴重或再次發生，並解決其影響。他們還將向當事人提供適當資源，並向投訴人提供緩解措施。

#### c. 員工的申訴或投訴程序

除了向第九條負責人員或其他負責員工舉報外，大學員工也可以提出申訴或投訴。根據附件一中列出的適用投訴解決程序或申訴程序，該申訴或投訴必須滿足所有要求，包括立案的時間限制：大學投訴解決和申訴程式。除非適用的集體談判協議另有規定，否則任何此類申訴或投訴都將轉發至第九條負責人員，以根據本政策進行處理，申訴或投訴程序將暫時擱置，等待根據本政策解決。在程序根據本政策完成後，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

如果舉報在經過初步評估後沒有被終止，但由於在第九章專員的管轄範圍內沒有任何可辨識的被投訴人，以至於不適用替代解決程式、正式調查或教育部申訴流程，則第九章專員將會：

- 進行查詢以嘗試判定發生了什麼事，以及
- 採取合理計算的迅速措施，以停止任何有根據的行為，防止其再次發生，並在適當情況下糾正其影響。

在當投訴人指控禁止行為是由組織或身份不明的個人或第三方所為，或當指控的行為是由多人進行且只有在整體考慮時才會升到禁止行為的程度等範例時，此類問詢才可能是適當的。

查詢和回應步驟的範圍將取決於具體情況。例如，這包括：

- 指控的行為的性質和地點，
- 大學與投訴人的關係，以及
- 大學與被指控涉及此行為的組織和個人的關係，以及控制的程度。

第九條負責人員將迅速完成調查（通常在 60 天內，除非出於充分理由而延期），並會將結果通知投訴人。

#### e. 通知和文件

在參與第 V.A.5. 節中規定的裁定程序時，第九條負責人員將向雙方提供書面通知，並按照第九條辦公室全系統發佈的指引保存記錄。此指引將會解決如下的事項：

- 向雙方提供的有關其權利和選項的資訊；
- 在程序開始和結束時向各方提供的通知；
- 雙方參與替代裁定協議的文件；
- 透過替代裁定達成的裁定的文件，包括要從涉及裁定的任何其他校區的官員那裡獲得的文件；和
- 程序結束時要保留的文件類型。

### 6. 調查報告及結果

如果進行了正式調查或教育部申訴程式調查，則第 9 章專員將準備一份書面報告，其中包括：

- 事實指控和指控違反的政策；
- 各方的聲明；
- 證據摘要；
- 任何提供的證據未被納入考量的說明；
- 在適當情形下執行的信譽判定；
- 找到的事實內容；和
- 是否違反本政策的分析。

此份報告還包括了第九條負責人員對於被投訴人是否違反本政策的判定。然而，在教育部申訴程式中，如被投訴人是學生，則認定僅屬於初步認定。認定是否違反本政策時，第九章專員將適用優勢證據標準。

在調查結束時，第九條負責人員會同時向雙方提供調查報告。該份報告可能會經過編輯以保護隱私（請參閱 APM-160 和其他有關隱私的大學政策）。第九條負責人員還會以書面形式將調查結果及其依據以及任何可利用的上訴權通知當事方。

教育部申訴流程中，如被投訴人是學生，第九章專員將告知當事方有權對調查員的初步認定提出異議或不予認可，並有權要求舉行聽證會以認定本政策是否遭到違反。如果他們這樣做，教育部申訴程式或正式調查的下一階段就是舉行聽證會。（參見附錄 E：[針對非教育部規定行為的性暴力和性騷擾學生調查和裁決框架](#)；[臨時附錄 F：針對教育部規定行為的性暴力和性騷擾學生調查和裁決框架](#)；[針對評議會和非評議會教職員工的性暴力和性騷擾調查和裁決框架](#)，以及[針對工作人員和非教職學術人員的性暴力和性騷擾調查和裁決框架](#)。）

## 7. 補救

- a. 如果大學發現違禁行為，大學將採取經合理計算的迅速有效措施，制止違規行為，防止其再次發生，並酌情補救其後果。有關可獲得的補救措施的示範，請參閱附件 III。
- b. 如果尚未提供補救措施，則第九條負責人員將與適當的管理人員協商，監督其實施。

## 8. 懲處

- a. 第九條負責人員會把調查報告（及其附件）轉發給負責可能採取進一步行動（包括懲處）的適當行政人員。
- b. 任何大學社區成員如被發現涉及禁止行為，都可能遭受懲處，最高可依照大學懲處程序（附件二：大學懲處程序）或其他政策處予以解雇。大學紀律程式)或其他政策。
- c. 在任何懲處程序結束時，都會同時以書面形式向投訴人和被投訴人告知以下事項：
  - 結果，包括對被指控違規的行為的最終裁定、任何懲處以及結果的依據；
  - 任何可利用的上訴權和程序；和
  - 結果的任何後續改變以及結果無法再度改變的時機。

大學會根據適用的程序依照嚴重性和禁止行為的範圍以及問題的複雜性盡快合理地敲定並通知當事人有關懲處的決定。

## B. 地點責任

每個地點均必須做以下事項：

1. 指定並提供足夠的資源和獨立性給第九條負責人員。第九條負責人員的職責包括但不限於以下職責：
  - a. 協調遵守本政策的內容，包括調查、舉報和補救措施。
  - b. 與其他負責單位進行協調，確保提供第九章專員認為必要的職員措施和補救措施。
  - c. 與其他負責單位進行協調，以確保按照政策的要求給予並提供當地的性暴力和性騷擾預防教育和訓練課程。
  - d. 提供教材，以促進對本政策的遵守以及對當地舉報程序的熟悉程度。
  - e. 確保負責報告或回應禁止行為報告的大學員工和承包商，包括負責調查、裁決和上訴流程的部門的大學員工和承包商，均獲得適當的培訓。根據全系統第九條辦公室發佈的準則，為調查員、第九章專員的其他關鍵員工以及聽證官員和協調員提供培訓並跟進培訓。確保大學培訓材料促進公正的調查和裁決。如果法律有要求，在校園網站上公開培訓材料。
  - f. 採取措施，幫助確保負責調查、解決和裁決禁止行為報告的大學員工和承包商不會存在利益衝突或者對任何具體個人或整體上針對投訴人或投訴人產生有利或不利的偏見。
  - g. 根據本政策迅速公平地對舉報的禁止行為做出回應。
  - h. 根據全系統第九條辦公室發佈的大學記錄管理政策和指引，保留禁止行為報告記錄以及針對報告採取的任何行動的記錄，包括有關支援措施和補救措施、調查、解決和紀律處分的決定記錄。
  - i. 辨識並解決在審核禁止行為舉報期間出現的任何規律或系統性問題。
  - j. 在性暴力網站上張貼第九條負責人員以及其他經指定且經過訓練的性騷擾或性暴力顧問的姓名和連絡資訊。
2. 指定可以在不向第九條負責人員舉報事件的情況下向任何尋求資訊或建議舉報禁止行為的大學社區成員提供匿名諮詢的人。每個地點都會在其網站上發佈有關如何以及在何處連絡匿名資源的資訊。

使用此類匿名資源進行諮詢的人員將會被告知在這種情況下進行的討論不會被視為實際舉報禁止行為，並且，如果此人沒有採取進一步行動，這些討論將不會導致大學採取任何正式行動來解決他們的疑慮。
3. 建立獨立、保密的宣導辦公室，負責處理性暴力問題，稱為*關懷：反性暴力和基於性別的暴力及不當行為宣導辦公室*。
4. 提供一個「被投訴人服務協調員」，為被投訴人提供公平公正的服務。

**5. 建立由兩個團隊組成的回應團隊模型：**

- a.** 案件管理團隊 (CMT) 保持對舉報的性暴力案件的一致協調，確保所有案件都能得到及時公正的處理，並確保應對措施中告知傷害；和
- b.** 社區協調小組 (CCRT)，負責校區協作方法，以預防和解決性暴力問題。CCRT 以諮詢身份向校區領導和社區成員提供有關政策、教育、預防和應對性暴力方面的最佳做法的諮詢服務。

**注意：**以上 3、4 和 5 的要求僅適用於有學生的地方。然而，ANR、UCOP 和 LBNL 應該與相關的校區或附屬組織協調提供這些服務。

- 6.** 根據適用的州和聯邦法律以及大學政策，向所有學生、教職員工、其他學術任命人員和教職工提供有關禁止行為以及如何舉報此類行為的強制性年度訓練和教育。
- 7.** 向大學社區提供初步預防課程和意識運動，以持續地促進對性暴力的認知。這些活動將包括但不限於有關同意的定義、自願性關係、旁觀者干預的選項、告知傷害的方法以及降低風險的意識資訊的教育。這些課程旨在促進建立健康和尊重關係的行為，同時也鼓勵旁觀者介入安全的環境，以干預潛在的性暴力案件。
- 8.** 遵守大學訂定並批准的調查、裁決和懲處程序。
- 9.** 為負責回應禁止行為舉報的人員提供全面、定期的訓練，以了解創傷的情況，包括提倡和被投訴人服務，替代裁定和正式調查程序以及聽證、補救、懲處和上訴程序。
- 10.** 公開舉報禁止行為事件的特定地點程序。
- 11.** 提供本政策概述的權利和可利用的選項的書面說明，包括：
  - a.** 如何以及向誰舉報涉嫌違規的行為。
  - b.** 通知執法部門和校區當局的選項；投訴人選擇做出通知時，校區當局給予協助的權利，以及拒絕通知此類當局的權力。
  - c.** 投訴人在保護令、零接觸令、限制令或刑事或民事法院發布的類似命令方面的權利，以及大學遵守此類命令的責任。
  - d.** 保留可能有助於證明發生刑事犯罪或有助於獲得保護令的證據的重要性。
  - e.** 諮詢、健康援助、心理健康援助、受害者辯護、法律援助、簽證和移民援助，以及大學和社區內部提供的其他服務。
  - f.** 如果投訴人提出要求，並且在合理的情況下可以這些選項是存在並且能提供幫助，以改變學術、生活、交通和工作狀況，無論投訴人是否選擇向執法部門舉報行為。
  - g.** 機構懲處的適用程序。

12. 分發並發布此政策。每個地點都需要透過網站、學生資訊委員會、學生手冊、教師手冊和員工網站以及資訊委員會等方式在訓練和學生迎新期間向學生、教職員工、其他學術任命人員和教職員工分發本政策。

---

## VI. 相關資訊

---

A. [University of California Standards of Ethical Conduct](#)

B. [University of California Statement of Ethical Values](#)

### 學術人員手冊

A. [學術人事手冊 \(APM\) 第 015 節](#), 教師行為準則

B. [學術人事手冊 \(APM\) 第 016 節](#), 大學教師行為和紀律管理政策

C. [學術人事手冊 \(APM\) 第 035 節](#), 平權行動與就業不歧視

D. [學術人事手冊 \(AMP\) 第 140 節](#), 非參議院學術任命/申訴

E. [學術人事手冊 \(AMP\) 第 150 節](#), 非評議會學術任命人員/糾正措施和解僱

F. [學術人事手冊 \(APM\) 第 160 節](#), 學術人員記錄/維護、獲取和要求修改的機會

### 主席政策與準則

A. [University of California Corrective Action PPSM 62](#)

B. [University of California Investigatory Leave PPSM 63](#)

C. [University of California Termination and Job Abandonment PPSM 64](#)

D. [University of California Termination Appointment PPSM II-64](#)

E. [加州大學投訴解決\(高級經理\)PPSM II-70](#)

F. [加州大學投訴解決\(員工\) PPSM 70](#)

G. [加州大學工作場所歧視、騷擾和平權行動](#)

H. [學生行為和懲處政策](#)

I. [加州大學校園活動、組織和學生政策](#)

J. [Student-Related Policy Applying to Nondiscrimination on the Basis of Sex](#)

K. [Nondiscrimination Policy Statement for University of California Publications Regarding Student-Related Matters](#)

L. [商業和金融公告 RMP-2:記錄保留和處置:原則、流程和指引](#)

M. [University of California Reporting Child Abuse and Neglect](#)

N. [University of California Clery Act Policy – Campus Safety and Security Reporting](#)

## 聯邦和州法規

- A. [公平就業和住房法，政府法典第 12952 節](#)
- B. [1964 年《民權法》第七章, 42 U.S.C. 2000e](#)
- C. [Title IX of the Education Amendments Act of 1972, 20 U.S.C. section 1681](#)
- D. [Violence Against Women Reauthorization Act \(VAWA\) of 2013](#)

---

## VII. 常見問題

---

### 1. 誰可以被視為本政策中所述的顧問？

顧問可以是投訴人或被投訴人提供支持、指導或建議的任何人（包括律師），但不得是對方或潛在證人。機構不能限制對顧問的選擇，但可以限制顧問參與程式的程度和方式，但該等限制須同樣適用於投訴人和被投訴人。任何解決流程開始時，第九章專員將通知各方大學在該流程中的行為規則，以及如果顧問不符合標準的潛在後果，包括取消擔任顧問繼續以顧問身份提供服務的。

### 2. 懲處程序的「結果」或「後果」是什麼？

結果或後果包括任何授權人為解決懲處問題而做出的任何初步、臨時和最終決定的書面說明。結果必須揭露任何施加的懲處以及結果和懲處的理由。

### 3. 「裸露」在本政策中如何定義？

「裸露」是缺乏能夠覆蓋任何人的生殖器、陰毛、臀部、會陰、肛門或肛門區域或乳房的乳暈下方的任何區域的不透明覆蓋物。

### 4. 為什麼在某些情況下本政策禁止的某些行為是性騷擾，而在另一些情況下為什麼是性暴力或其他禁止的行為呢？

視情況而定，本政策禁止各種行為可以適當地指控為性騷擾、性暴力或其他禁止行為。在確定被指控的行為是否上升到違反政策的程度以及要收取哪項政策條款時，第九條負責人員可以考慮所指控的具體行為和周圍情況，例如：

- 行為的嚴重性；
- 發生行為的地方（例如密閉空間或公共空間）；
- 行為持續的時間；
- 被投訴人同時做出的陳述或其他行為（例如，猥褻或威脅性手勢，基於性別的非性方面行為）；
- 接觸是否發生在衣服上方或下方；
- 雙方之間的關係（例如，是否存在權力不平衡）；

和其他相關因素。例如，第九條負責人員是否會指控被投訴人涉嫌對投訴人的臀部進行性騷擾或性侵犯-觸碰而被指控，將取決於該觸摸的具體性質及

其發生的環境。同樣地，根據情況，即便被投訴人涉嫌發佈投訴人的露骨照片不屬於本政策中定義的性隱私侵犯，仍可能會視情況而定為性騷擾。

**5. 性侵犯是否包括刑法中使用的「強姦」和「性毆打」？**

是的。本政策禁止的行為類型包括加州刑法中定義的「強姦」和「性侵犯」。有關特定行為是否違反本政策或法律的其他問題，請連絡您當地的 CARE 提倡人、UC 警察或第九條負責人員。

**6. 可以要求各方不得討論正在調查的指控嗎？一旦根據本政策進行的調查或懲處的結果透露給當事方後，是否可以要求他們對該資訊保密？**

投訴人和被申請人可被告知指控、人事和學生紀律以及本政策下出現的其他事項具有私密和敏感性質，但不應限制他們討論指控或收集證據(前提是他們的行為不屬於第 II 節所界定的報復)，或進一步披露有關結果的資訊。

**7. 如果正在進行刑事調查，大學是否需要進行第九條調查？**

刑事調查的進行旨在確定某人是否違反刑法。在刑事訴訟結束時，該人可能會被監禁或受到刑事處罰。根據第九條，大學有責任迅速公正地解決投訴，並為所有社區成員提供安全無歧視的環境。

由於刑事調查和第九條調查的目的和標準不同，因此在沒有逮捕或定罪的情況下終止刑事調查不會影響大學的第九條義務。即使正在進行刑事調查，大學也必須進行自己的第九條調查。

大學應通知投訴人有提出刑事起訴的權利，不應勸阻投訴人這樣做。第九條不要求大學向執法部門報告被指控的行為，但大學依據克勒利法案和加州兒童虐待與忽視報告法 (CANRA) 可能負有報告義務，並且可根據大學與警察部門之間的諒解備忘錄報告被指控的行為。

**8. 在校區或地方執法機構（「警察」）進行刑事調查而且大學也同時在進行第九條調查時，大學應如何進行？**

如果被投訴人的所謂行為也是刑事調查的對象，則第九條負責人員將與警方協調調查工作。在刑事調查的證據收集階段，可暫時延遲第九條調查中的事實調查部分。在此延遲期間，大學可採取臨時措施。刑事調查人員收集證據的時間長短取決於每個案件的具體情況。

**9. 大學是否需要調查有關公眾倖存事件中倖存者分享的性暴力事件的資訊，例如「Take Back the Night」？**

負責員工在參加公眾意識活動（例如「Take Back the Night」）時無需報告所獲悉的事件，也不需要大學根據此類事件中的陳述進行調查。

**10. 在進行機構審查委員會批准的或經認證豁免的人體研究過程中，是否要求負責員工報告與禁止行為有關的揭露事項？**

負責員工在參加經機構研究委員會 (IRB) 批准或在 45 CFR 46.104 下一項或多個類別中經認證豁免於 IRB 審核的人體研究時，無需舉報某人揭

露的禁止行為。進行旨在或可能獲取性暴力或性騷擾資訊的研究時,強烈鼓勵研究人員向研究參與者提供有關大學和社區資源的資訊。

如果某人參加 IRB 批准或經認證豁免於 IRB 審核的人體研究方案中的受試者在參與過程中發生涉嫌違規行為的事件,則該事件不會被視為已觸發其調查義務的大學通知。本節所描述的舉報豁免(針對某人參加 IRB 批准或經認證豁免於 IRB 審核的人體研究時所進行的揭露)不適用於在研究規程之外向研究人員所進行的揭露(例如,對教職員工在辦公時間內或在提供學術建議的同時)。

此舉報豁免不影響根據聯邦、州或當地法律中強制性的舉報義務,如克勒利法案和加州兒童虐待與忽視報告法(CANRA),以及其他需要向校區或當地執法機構舉報或兒童保護服務機構舉報的政策或法律。

#### **11. 我受集體談判協議的約束。本政策適用於我嗎?**

是的。然而,請注意,屬諒解備忘錄範圍下且具有專屬協議代理的人士在不遵守本政策的後果以及相關的投訴裁定、申訴和懲處程序均受適當的集體談判協議約束。

#### **12. 美國教育部於 2020 年頒佈第九條例的意義是什麼?**

2020 年 8 月 14 日生效的聯邦第九條條例涵蓋若干形式的性不當行為,前提是該等行為發生在大學課程或活動中,且投訴人在美國。該條例要求大學遵循特定申訴流程,包括現場聽證,由當事人的顧問直接盤問,然後針對條例項下的行為對被申請人進行懲處。雖然大學傾向於不實施該流程的某些部分,但遵守條例是接受聯邦資助的一個條件,比如給學生的聯邦佩爾助學金。因此,大學將實施教育部申訴流程,但僅在有要求時才實施(回應 教育部規定行為)。為了調查條例未規定的行為,大學將繼續遵循條例頒佈之前已經實施的正式調查流程。正式調查流程可能包括現場聽證,只有當被投訴人是學生時才進行現場聽證,但聽證會不包括顧問直接盤問。雖然針對類似行為施行兩個獨立流程更加困難,但大學認為這為我們提供了最大的保護。在某些情況下,即使條例已有規定,也可以提供替代解決方案。如需教育部規定行為的更多資訊,參見[附錄四](#)。

---

## **VIII. 修訂記錄**

---

**2018 年 8 月 14 日:** 本政策是臨時更新的,以符合 2020 年 8 月 14 日生效的聯邦第九條條例。

**2019 年 7 月 31 日:** 修訂版本反映了全面且全系統範圍執行的審查

**2018 年 8 月 14 日:** 添加有關負責員工在進行機構審查委員會時所承擔義務的常見問題 10 (經批准或認證的豁免人類研究)。

**2018 年 6 月 5 日:** 技術修訂: 更新了連絡資訊。

**2017 年 9 月 1 日：**技術修訂：

- 更新了政策負責辦公室和連絡資訊
- 將教職員工裁決框架的連結添加到附錄二:大學紀律程式。

對本政策進行了修正，以符合網頁存取內容指引 (WCAG) 2.0。

**2016 年 11 月 7 日：**從政策文件中刪除了已撤銷的 PPSMs #65、#67 和 #71 並更新了常見問題以及學術和教職工人員下的附件 I 的連結。

**2016 年 1 月 1 日：**本政策更新了舉報和回應投訴的程序，並新增了「負責員工」的新定義。

**2015 年 6 月 17 日：**本政策在臨時的基礎下更新，有效日期至 2015 年 12 月 31 日。

**2014 年 2 月 25 日：**本政策重新格式化至標準大學政策範本。

由於本政策的發佈，以下文件自本政策生效之日起被廢止，不再適用：

- 2006 年 2 月 10 日發佈的 *加州大學性騷擾政策*
- 2004 年 12 月 14 日發佈的 *加州大學對性騷擾舉報的回應程序*。
- 1992 年 4 月 23 日發佈的 *加州大學關於性騷擾和投訴裁定程序的政策*
- 1986 年 3 月 10 日發佈的 *加州大學性騷擾和申訴裁定程序政策*

此政策的未來修訂版將按照主席政策的標準程序進行分發。審查將包括根據標準學術人員手冊 (APM) 程序進行的分發，最終授權權由主席掌握。

---

## IX. 附錄列表

---

### 附錄一:適用的投訴解決和申訴政策

#### 學術人員：

學術評議會成員

[評議會章程 335](#)

非參議院學術任命人員

[APM - 140](#)

專屬代理學術任命人員

[磋商單位和合同](#)

#### 學生：

[校園活動、組織和學生政策，第 1110.00 部分](#)

#### 教職工人員：

投訴裁定（資深經理）

[PPSM II-70](#)

投訴裁定（教職工人員）

[PPSM 70](#)

獨家代理員工人事

[磋商單位和合同](#)

勞倫斯伯克利國家實驗室員工

[適用實驗室政策](#)

大學社區的所有成員：

[University of California Policy on Reporting and Investigating Allegations of Suspected Improper Governmental Activities \(Whistleblower Policy\)](#) 可保護舉報和調查違反州或聯邦法律或法規的行為，包括性騷擾。

所有大學員工和求職者：

大學的吹哨人保護政策為因吹哨人政策下的受保護揭露或拒絕遵守非法命令而受到報復的僱員和求職者提供了投訴裁定程序。

## 附錄二：大學懲處政策和程序

以下是大學的懲處政策和程序：

**A. [教師行為準則 \(APM - 015\)](#)**（由學術事務委員會和會考機構批准）確立了大學教師應遵守的道德和專業標準。

由於教職員工行為守則中列出的不可接受的行為形式也適用於性暴力或性騷擾，因此違反大學的性騷擾和性暴力政策可能也會違反教職員工行為守則。經學術參議院大會和攝政大學批准的 [University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline \(APM - 016\)](#) 概述了對教師的制裁和懲處程序。

[Sexual Violence and Sexual Harassment Senate and Non-Senate Faculty Adjudication Framework](#) 規定了大學針對被投訴人是大學教員的性暴力和性騷擾投訴的裁定程序。

**B. [Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal \(APM - 150\)](#)** 政策中的規定（非專屬代表學術任命者）和集體談判協議（專門代表學術任命者）的政策條款允許採取糾正行動、調查假或違反大學政策而做出的解僱行為。

針對 [Sexual Violence and Sexual Harassment Investigation and Adjudication Framework for Staff and Non-Faculty Academic Personnel](#) 規定了大學解決針對 APM-150 的非參議院學術任命者的投訴的程序。

**C. [附錄 E: 針對非教育部規定行為的性暴力和性騷擾學生調查和裁決框架](#) 和 [臨時附錄 F: 針對教育部規定行為的性暴力和性騷擾學生調查和裁決框架](#)** 關於校園活動、組織或學生的政策，規定了校園活動、組織和學生適用的教育部規定行為政策設定大學在雙方均為學生時解決性暴力和性騷擾投訴的程式，包括對被認定違反大學政策的學生給予紀律處分。另請參閱學生行為和懲處政策。

**D. [Personnel Policies for Staff Members](#)** 的規定，以及勞倫斯伯克利國家實驗室人員政策（適用於非專屬代表職員），以及集體談判協議（適用於專屬代表教職員工工）均禁止違反大學關於性暴力或性騷擾政策的行為，並會對違反大學政策的行為作出懲處。

- [PPSM-62: 糾正行動](#)

- [PPSM-63: 調查休假](#)
- [PPSM-64: 終止與棄職](#)
- [PPSM II-64: 終止任用](#)

針對 [Sexual Violence and Sexual Harassment Investigation and Adjudication Framework for Staff and Non-Faculty Academic Personnel](#) 規定了如被投訴人是大學教職員工以外的人員的大學解決投訴程序的程序。

### 附錄三: 支援措施和補救措施

在確定支援措施和補救措施(見第 II 節定義)時,第九章專員將評估大學在確保措施有效的同時能夠在多大限度內保護隱私。也確保措施有效。第九條負責人員將向雙方解釋保護其隱私的任何限制。

確定支援措施時,第九章專員會根據個案情況調整措施,盡量減少當事人的負擔,盡量避免剝奪當事人的教育及就業機會。

針對涉及教育部規定行為的事項,第九章專員將確保支援措施不具有懲戒性和懲罰性的,並且不會給當事人造成不合理的負擔。

除支援措施和補救措施外,第九章專員還可以採取其他行動來組織被舉報的行為,防止行為升級或再次發生,並處理行為的影響。

服務、住宿安排以及其他可利用的示例包括:

#### i. 校區服務一般:

學術、就業和其他支援,包括輔導、諮詢、殘疾服務、健康和精神健康服務、計劃生育服務、倖存者辯護、住房援助、法律援助、推薦給員工援助計劃、有關向校區或當地的執法機構舉報犯罪的權利的資訊,以及根據政策 V.B 由第九條負責人員撰寫的書面資料。

#### ii. 向員工提供的措施,包括學術人員、教職工和學生員工:

在投訴人對更換屬自願且是公平的情況下,變更投訴人至可勝任的其他工作地點、日程、工作地點、單位、部門或職位。

#### iii. 被投訴人的訓練和教育:

可能要求被投訴人接受訓練,包括性騷擾預防培訓、憤怒管理培訓和定期進修班。

#### iv. 已修改校區服務:

- 如果在一般情況下無法獲得校區服務或是需要收取費用的,則可以在適當的時候安排得到服務或免除費用。
- 完整且全面的倖存者服務,包括額外的醫療、諮詢和學術支援服務。
- 投訴人提出要求後,可合理使用的任何其他便利或臨時措施。

**v. 學生的其他教育措施：**

- 更換顧問、論文委員會的組成人員、課堂時間以及相似的時間表安排調整。
- 如果大學在合理地知道違規情況後推遲了此類住宿，則安排額外的時間來完成課程或課程的學術要求，或者重新上課或退出課程，並且不會遭受學術或經濟處罰。
- 審查涉嫌違規後對投訴人採取的任何懲處，以確定侵權行為與投訴人的不當行為之間是否存在因果關係。

**vi. 零接觸選項：**

- 投訴人和被投訴人選項：
  - 第九條負責人員將確保已通知當事方避免連絡的選像，並酌情幫助他們改變生活、交通、用餐和工作狀況或學術和課外活動；
  - 協助雙方申請零接觸令；和
  - 安排陪同服務，以確保雙方可以安全地上班、上課和參加活動。
- 被投訴人的限制：
  - 允許投訴人參加例行性課程，同時安排被投訴人接受線上課程或獨立地學習課程；
  - 將被投訴人移動到其他宿舍或工作空間；
  - 禁止被投訴人參加特定的體育或課外活動或社交俱樂部（包括兄弟會或社團）；
  - 要求被投訴人在一段時間內透過工作時間表或更改課程來觀察來自投訴人的零接觸令（直到投訴人畢業或離開校園為止）；
  - 禁止被投訴人上課一段時間，將被投訴人轉移到另一校區或接受調查性休假；和
  - 從校區或工作場所中排除被投訴人。

**vii. 第九條負責人員或其他管理員制定的其他措施。**

**附錄四：教育部規定行為**

**概要：**根據 2020 年 8 月 14 日生效的聯邦第九條條例（教育部條例），除非遵守教育部申訴流程，大學不得因教育部規定行為而懲處被投訴人。只有指稱存在教育部規定行為的教育部正式投訴才能觸發教育部申訴流程。只有合資格投訴人（見下文第 A.1 節）或第九章專員（下文第 A.4 節）才能提出教育部正式投訴

。第九章專員可能於某些情況下針對此類投訴啟動替代解決流程,而不是執行教育部申訴流程。教育部申訴流程及替代解決流程見本政策 V.A.5 節。

當教育部正式投訴中指稱的教育部規定行為以及指稱的其他禁止行為或違反其他大學政策的行為源自相同事實或情況,大學將通過教育部申訴流程或替代解決流程一併處理所有指控。

當指控不包括教育部規定行為,第九章專員將決定是否根據不能政策第 V.A.3 節的初始評估流程啟動不同的解決流程。

為確保大學在(且僅在)有要求時提供教育部申訴流程,並遵守教育部條例,第九章專員在收到報告后將遵循第 A 節中的初始評估流程。第九章專員將根據全系統第九條辦公室頒佈的書面指引對其決策予以記錄。

### 流程:

**A. 初步評估。** 第九章專員將對報告進行評估,以確定啟動教育部申訴流程、替代解決流程或其他解決流程。

1. **合資格投訴人的正式投訴。** 第九章專員首先確定他們是否收到合資格投訴人的教育部正式投訴。為此,報告必須:

- 指控發生在 2020 年 8 月 14 日或之後的行為;
- 採用書面形式;
- 由據稱遭受騷擾的人提出,而不是由第三方提出;
- 由有資格根據教育部條例提出投訴的人提出,即參與或試圖參加大學課程或活動的人;
- 被投訴人身份明確;
- 請求開展調查;及
- 指控存在下文 B 節(教育部規定行為)界定的基於性別的教育部不當行為。

**是 教育部正式投訴:** 如果報告是由合資格投訴人提出的教育部正式投訴,則第九章專員接下來必須確定是否應該「駁回」報告(按規定駁回正式投訴,見下文)。

**否 教育部正式投訴:** 如果報告不是合資格投訴人提出的教育部正式投訴,則第九章專員仍必須確定被指控的行為是否為 教育部規定行為(教育部規定行為,見下文);如果是,第九章專員可能需要親自「簽署」教育部正式投訴(決定啟動或結束,見下文)。注意:親自簽署之前,第九章專員將通知合資格投訴人如何提出教育部正式投訴,並向他們提供該機會。

2. **按規定駁回正式投訴。** 如果報告屬於合資格投訴人提出的教育部正式投訴,則第九章專員接下來將決定他們是否必須「駁回」投訴或任何指

控。如果行為(即使屬實)不屬於 **B 節** ( *教育部規定行為*, 見下文) 中定義的「教育部規定行為」,他們必須「駁回」投訴。

該「駁回」屬於教育部條例的要求,即第九章專員不再考慮針對教育部規定行為的指控。但這並不一定意味著第九章專員將結束此事。相反,第九章專員將決定是否以及如何繼續解決被駁回的指控,具體如下文 **C 節** 所述。

**不予駁回:** 如果不需要駁回,第九章專員將啟動教育部申訴流程或替代解決流程。

**予以駁回:** 如果需要駁回,第九章專員官員將根據 **C 節** ( *按規定駁回正式投訴*, 見下文) 「駁回」投訴。

3. **教育部規定行為。** 如果報告不是合資格投訴人提出的教育部正式投訴,則第九章專員將確定報告是否仍屬於 **B 節** ( *教育部規定行為*, 見下文) 界定的教育部規定行為。

**非教育部規定行為:** 如果行為不屬於教育部規定行為,則教育流程結束。第九章專員將繼續根據本政策第 **V.A.3 節** 進行評估,並決定是否啟動其他解決流程。

**屬於教育部規定行為:** 如果行為屬於教育部規定行為,則第九章專員將決定是否關閉該事項,或者改為啟動教育部申訴流程、替代解決流程或其他問詢 ( *決定結束或啟動*, 見下文) 。

4. **決定結束或啟動。** 如果第九章專員沒有收到合資格投訴人提出的教育部正式投訴,但被指控的行為屬於教育部規定行為,那麼他們必須:
  - 結束該事項,
  - 親自「簽署」教育部正式投訴,並啟動教育部申訴流程或替代解決流程,或
  - 啟動其他問詢(如果適用)。

**決定結束。** 第九章專員可以決定結束此事,例如,投訴人不希望進行調查,且第九章專員也認定沒有必要進行調查。

**決定簽署。** 第九章專員可以決定在以下時間簽署教育部正式投訴, 例如:

- 投訴人不想進行調查,但第九章專員確定調查是必要的(見第 **V.A.5.b 節**)
- 投訴人希望進行調查,但因為沒有參加或試圖參加大學課程或活動而沒有資格自己提出教育部正式投訴(例如,他們是前雇員或學生,或第三方)
- 投訴人的身份不明(例如,投訴人進行匿名舉報或第三方報告未指明投訴人身份)

**決定啟動其他問詢。**如大學無法對被投訴人進行紀律處分，例如，被投訴人不是員工或學生，第九章專員可以決定啟動其他問詢。

**投訴人權利。**如果第九章專員簽署教育部正式投訴，他們將通知據稱遭受該行為之人（如已知其身份），此人將在解決流程中享有投訴人的所有權利。

**B. 教育部規定行為。**符合以下所有情況的行為即屬於教育部規定行為：

1. **日期：**被指控的行為發生在 2020 年 8 月 14 日或之後。
2. **地域性。**投訴人在被指控的行為發生時身在美國。
3. **課程或活動。**行為發生在大學課程或活動中，即行為地點位於：
  - 校園內，或
  - 校外，併行為涉及：
    - 大學事務；
    - 在大學對被投訴人行使實質性控制權的地點、事件或情況下以及行為發生的背景；或
    - 大學正式承認的學生組織擁有或控制的建築物。
4. **基於性別的教育部不當行為。**下述情形均屬於基於性別的教育部不當行為：
  - a. 符合本政策第 II 節中對回報型性騷擾定義的員工行為；
  - b. 不受歡迎的行為或基於性的行為(如政策第 II 節定義)，且理性之人認為情況嚴重、普遍和客觀上具有冒犯性，以至於實際上剝奪了投訴人平等參與大學課程或活動的機會；
  - c. 符合性侵害—侵入定義的行為；
  - d. 未經投訴人同意(見本政策第 II 節定義)，故意接觸投訴人的私密身體部位(生殖器、肛門、腹股溝、乳房或臀部)；
  - e. 符合本政策第 II 節中關係暴力定義的行為；
  - f. 符合本政策第 II 節中跟蹤定義的行為；
  - g. 與 18 歲以下之人性交；或
  - h. 符合本政策第 II 節中侵犯性隱私定義的行為，且理性之人認為嚴重、普遍和具有客觀冒犯性，以至於實際上剝奪了投訴人平等參與大學課程或活動的機會。

**C. 按規定駁回指控。** 下述情況下，第九章專員必須「駁回」教育部正式投訴中的指控：

- 初始評估期間內，他們認定被指控的行為（即使屬實）不屬於 B 節（教育部規定行為，見下文）中界定的教育部規定行為，或
- 他們在調查期間認定被指控的行為（即便屬實）並未發生在大學課程或活動中，或投訴人在被指控的行為發生時並未身在美國。

1. **駁回的意義。** 如上所述，「駁回」是指第九章專員不再考慮針對教育部規定行為的指控。但這並不一定意味著第九章專員將結束此事。相反，第九章專員將決定是否以及如何繼續解決被駁回的指控。

如果由於駁回而不在有針對教育部規定行為的指控，則任何進一步調查都將作為正式調查(參見本政策第 V.A.5 節)。

如果駁回後仍有關於教育部規定行為的其他指控，則第九章專員將繼續根據 D.2 節（*教育部規定行為指控與其他禁止行為指控合併處理*）對所有指控採用教育部申訴流程；也就是說，第九章專員將通知各方，被駁回的指控不再適用教育部條例，但仍會根據教育部申訴流程處理所有指控，以確保明確、一致。

如該事項處於替代解決流程中，則第九章專員可以繼續開展該流程，但會通知雙方哪些指控被駁回以及哪些指控(如果有)繼續被視為教育部規定行為。

2. **駁回通知。** 如果第九章專員按規定須「駁回」教育部正式投訴的指控，他們將書面通知雙方：

- a. 被駁回的指控及理由；
- b. 他們是否會繼續解決被駁回的指控以及（如果是）通過何種解決流程處理；
- c. 當事人可基於以下理由對駁回提出上訴；
- d. 將一方的上訴書面通知另一方；
- e. 當事人在上訴流程中享有平等權利，包括有機會提交書面陳詞以支持或質疑駁回；
- f. 有關上訴的書面決定及理由將同時發出給雙方；
- g. 上訴官員的連絡資訊；和
- h. 本政策禁止報復。

3. **針對駁回提出上訴的理由。** 上訴應指明當事人根據下述一項或多項理由對駁回提出質疑的原因：

- a. 存在影響駁回決定的程式錯誤；程式錯誤是指被指稱偏離大學政策，而不是挑戰政策或程式本身；

- b. 出現能夠影響決定的新證據，而作出駁回決定時未能合理獲得該證據；或
  - c. 第九章專員或調查員存在影響決定的利益衝突或偏見。
4. **開始針對駁回的上訴。**上訴必須在接到駁回通知后 5 個工作日內提交給上訴官員。上訴必須說明上訴理由，並包含支持每個上訴理由的具體論據。上訴官員會將上訴通知另一方，另一方可於三個工作日內針對上訴提交書面陳詞。
  5. **審議標準。**上訴官員將決定上訴方是否已證明所主張的上訴理由。他們將考慮駁回通知、雙方的上訴陳詞以及第九章專員提供的任何補充資料。
  6. **上訴人員的決定。**上訴人員可以：
    - a. 維持駁回；
    - b. 推翻駁回；或
    - c. 在指稱出現新證據的上訴中，將案件發回第九章專員，同時要求認定新證據是否影響駁回，並報告上訴官員。
  7. **決定通知。**在收到上訴后 10 個工作日，上訴官員將向當事各方及第九章專員提交書面決定，其中包括：
    - a. 對上訴理由的敘述；
    - b. 上訴官員考慮的資訊摘要；以及
    - c. 上訴官員的決定及理由。
- D. 案例合併。** 以下規定適用於大學啟動教育部申訴流程的情形。
1. **合併教育部正式投訴。**如多名投訴人針對多名被投訴人提出教育部規定行為指控，或者一方針對對方提出教育部規定行為指控，但所有指控源自相同的事實或情況，則第九章專員可將該等指控合併處理。
  2. **將教育部規定行為指控與其他禁止行為指控合併。**如教育部規定行為指控和其他禁止行為指控或違反其他大學政策的指控源自於相同的事實或情況，第九章專員將根據教育部申訴流程處理所有指控，以確保明確、一致。第九章專員將清楚地記錄並告知當事人哪些指控屬於及哪些不屬於教育部規定行為。

**UC SEXUAL VIOLENCE AND SEXUAL HARASSMENT POLICY  
INITIAL ASSESSMENT UNDER APPENDIX IV: DOE-COVERED CONDUCT**

