



工作場所歧視、騷擾及平權行動

Discrimination, Harassment, and Affirmative Action in the Workplace

學術官員：	Vice Provost – Academic Personnel and Programs
學術辦公室：	APP – Academic Personnel and Programs
工作官員：	VP – Human Resources
工作辦公室：	HR – Human Resources
頒發日期：	2018 年 2 月 14 日
生效日期：	2018 年 2 月 14 日
上次審查日期：	2018 年 1 月 17 日
適用範圍：	本政策適用於所有大學雇員和就業申請人，政策寫明的有償和無償實習生、志願者、導致雇用的培訓計畫參加者，以及獨立簽約方。

	學術	工作人員
聯絡人：	Kimberly Grant (APP)	Abby Norris (HR)
職位：	政策主任	政策專員
電子郵件：	Kimberly.Grant@ucop.edu	Abigail.Norris@ucop.edu
電話號碼：	(510) 987-9499	(510) 987-0612

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。

目錄

I.	政策簡介.....	2
II.	定義.....	2
III.	政策正文.....	3
IV.	合規 / 責任.....	5

V.	程序.....	6
VI.	相關資訊.....	6
VII.	常見問題.....	7
VIII.	修訂歷史.....	7

I. 政策簡介

加州大學致力提供無歧視和騷擾的工作場所。大學禁止歧視雇員；求職者；或者申請或參與導致受雇於加州大學的有償或無償實習或培訓計畫者。此外，大學禁止騷擾雇員、申請人、有償或無償實習生、參加導致雇用計畫的人，或者根據合約提供服務的人。大學承諾採取與其作為聯邦承包人之義務一致的平權行動。

II. 定義

政策例外： 超出現行政策允許範圍或是並非政策明確允許的行動。該等行動必須被視為例外。

行政長官： The University President, Chancellor, Laboratory Director, 或 Vice President–Agriculture and Natural Resources.

性別： 個人的性別，包括個人的性別認同和性別表達。

性別表達： 個人的性別相關外表或行為，或者對該外表或行為的感知，不論是否與此人出生時被賦予之性別的刻板聯想有關。

性別認同： 每個人對自己性別的內在理解，或者對個人性別認同的感知，可包括男性、女性、亦男亦女、非男非女、不同於此人出生時被賦予的性別，或者變性人。

性別過渡： 一些變性人經歷的過程，直到成為他們認同的性別，而不是他們出生時被賦予的性別。這個過程包括但不限於姓名和代名詞的變化、使用設施、參加雇主主辦的活動（如運動隊、團隊建設專案或志願活動），或者接受激素療法、外科手術或其他醫學程序。

懷孕： 包括懷孕、分娩以及與懷孕和分娩相關的醫學狀況。**受保護退伍軍人：** 退伍軍人，根據經修訂的 1974 年《越戰退伍軍人調整援助法案》的非歧視和平權行動條款受到保護；具體指可歸入《聯邦法規》第 41 章 60-300.2 款定義的「殘障退伍軍人」、「近期解聘的退伍軍人」、「現役戰時或戰役紀念章退伍軍人」或「武裝部隊服役勳章退

伍軍人」的退伍軍人。**制服部隊服役**：包括在 1994 年《制服部隊服役人員就業和再就業權利法案》(USERRA) 定義的制服部隊服役，以及在州軍事和海軍部隊服役。**性**：包括但不限於懷孕；分娩；懷孕、分娩或母乳餵養相關的醫學狀況；性別；性別認同；以及性別表達，或者以上所述的第三方感知。**變性人**：通用名詞，指性別認同不同於出生時被賦予之性別的人。變性人可能有或沒有不同於社會對其出生時被賦予性別之期望的性別表達。變性人可能認同或不認同「變性人」身份。

III. 政策正文

A. 一般說明

大學禁止基於種族、膚色、民族出身、宗教、性、性別、性別表達、性別認同、性別過渡狀態、懷孕、身體或精神殘障、醫學狀況（癌症相關或遺傳特徵）、遺傳資訊（包括家庭病史）、血統、婚姻狀況、年齡、性取向、公民身份或在制服部隊服役，包括受保護退伍軍人，歧視雇員；求職者；或者申請或參與導致受雇於加州大學的有償或無償實習或培訓計畫者。本政策適用於所有雇用行為，包括招聘、挑選、晉升、調任、加薪、薪水、培訓與發展、降級和解聘。

此外，大學禁止基於上述受保護特徵騷擾雇員、申請人、有償或無償的實習生、參加導致雇用計畫的人，或者根據合約提供服務的人。

如果騷擾屬於性騷擾，將適用大學的《性暴力與性騷擾 (SVSH) 政策》。[本地 SVSH 資源資訊](http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html)見於 <http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html>。

本政策旨在與適用的州和聯邦法律及大學政策一致。

B. 報復

大學政策禁止以根據本政策提出歧視或騷擾投訴為由報復雇員；求職者；根據合約提供服務者；或者申請或參與導致受雇於加州大學的有償或無償實習、志願者能力或培訓計畫者。本政策也禁止報復協助他人投訴歧視或騷擾者，或者以任何方式參與歧視

或騷擾投訴調查或解決者。報復包括但不限於威脅、恐嚇、報復行動以及/或者就業相關的不利行動。

C. 投訴

鼓勵認為遭受歧視、騷擾或報復的人，透過他們的人力資源辦公室、平權行動/平等就業機會辦公室、學術人事辦公室、勞動關係辦公室或者大學[學報熱線 \(800-403-4744\)](tel:800-403-4744) 提出投訴。投訴將會指派給適當的辦公室或官員進行審查和調查。

大學接到歧視、騷擾或報復指控時，將進行公平、及時、全面的調查，向所有當事人提供適當的正當程序，並根據收集的證據達致合理的結論。大學將在可能的限度內保密，但是調查可能無法完全保密。如果調查發現歧視、騷擾或報復，適當的管理人員將視具體情況與平權行動/平等就業機會辦公室協商，採取適當的補救措施。

D. 平權行動

大學的政策是採取與作為聯邦簽約方義務一致的平權行動，保護少數族裔和婦女、殘障者及受保護退伍軍人。大學致力採取一切善意努力，在人手不足的所有員工區段中，快速、充分地運用少數族裔和婦女。這些努力符合所有現行的法律和監管要求，並與大學的優質和卓越標準一致。

大學各校區、Lawrence Berkeley National Laboratory, Office of the President, 和 Division of Agriculture and Natural Resources 將按照聯邦法規，編制和維護書面的平權行動計畫。該等計畫經 Office of the President 和 Office of the General Counsel 審查批准後正式公佈。

E. 工資透明度

加州大學不會以雇員或申請人詢問、討論或披露他們自己的工資或者其他雇員或申請人的工資為由，解雇或以其他方式歧視他們。但是，雇員若在必要工作職能中得知其他雇員或申請人的薪酬資訊，不得向原本不會知道薪酬資訊的人披露其他雇員或申請人的工資，除非披露是 (a) 為了回應正式投訴或指控，(b) 為了推進調查、程序或行動，包括大學進行的調查，或者 (c) 與大學提供資訊的法定義務一致。

IV. 合規 / 責任

A. 政策的實施

為支持本政策的實施，行政長官 (University President, Chancellor, Lawrence Berkeley National Laboratory Director, 或 Vice President of Agriculture and Natural Resources) 和他們的指定人有權擬定程序和輔助資訊。責任官員 (Vice Provost-Academic Personnel and Programs 和 Vice President-Human Resources) 將對本政策適用與政策一致的適當、一致解釋。

各所在地的行政長官或其指定人將制定和實施與本政策一致的本地程序。本政策要求的本地程序的例外事項，由行政長官或其指定人批准。

B. 政策的修訂

President 是政策批准者，有權批准責任官員建議的政策修訂。

Vice Provost, Academic Personnel and Programs 和 Vice President-Human Resources 在符合批准機制以及校董會章程細則和常規的情況下，有權啟動對政策的修訂。

UC Provost and Executive Vice President for Academic Affairs 和 Executive Vice President-Chief Operating Officer 有權確保政策得到定期審查、更新並與其他治理政策一致。

C. 行動的批准

本政策下的行動必須依照地方案程序獲得批准。

D. 政策的合規

每個地點的行政長官將指定負責監督、執行和報告政策合規情況的地方管理辦公室。Senior Vice President-Chief Compliance and Audit Officer 定期審計和監督政策合規情況。

E. 額外執行資訊

美國平等就業機構委員會 (EEOC)、聯邦合約合規計畫辦公室 (OFCCP) 和加州公平就業與住房部 (DFEH) 調查就業的非法歧視與騷擾報告。這些機構可擔任事實認定者，

並嘗試促進自願解決爭議。欲瞭解詳情，請聯繫最近的 EEOC、OFCCP 或 DFEH 辦公室。

F. 政策的不合規

違反本政策的行為按照大學政策處理，包括但不限於 [《教員行為守則》\(APM – 015\)](#) 和 [《大學教員行為與紀律處分政策》\(APM – 016\)](#)、[非董事會學術獲任人/矯正行動與解雇 \(APM – 150\)](#)、[《職員人事政策》61](#)、[62](#)、[63](#) 和 [64](#)，或者適用的[集體談判協議](#)。

V. 程序

本地程序包括以下部分：

A. 主管責任

主管必須向所在地的指定代表報告歧視或騷擾投訴，以便在可能的情況下內部解決申索。

B. 投訴流程

投訴將盡可能保密，得到及時回覆和關閉。此外，大學將由合格人員進行公正、及時的調查；提供文件和追蹤合理進度；提供補救行動和解決方案的合理選擇。

必須發佈本政策和本地程序。

VI. 相關資訊

- [《制服部隊服務人員就業與再就業權利法案》\(USERRA\)](#) (在政策的 II 節提到)
- [《性暴力與性騷擾》](#) 政策 (在政策的 III.A 節提到)

學術人事手冊

- [《學術人事手冊》\(APM\) 第 015 節《教員行為守則》](#) (在政策的 IV.F 節提到)
- [《學術人事手冊》\(APM\) 第 016 節《大學教員行為與紀律處分政策》](#) (在政策的 IV.F 節提到)

- [《學術人事手冊》\(APM\) 第 035 節《就業平權行動與反歧視》](#)
- [《學術人事手冊》\(APM\) 第 140 節《非董事會學術獲任人/申訴》](#)
- [《學術人事手冊》\(APM\) 第 150 節《非董事會學術獲任人/矯正行動與解雇》](#) (在政策的 IV.F 節提到)
- [《學術人事手冊》\(APM\) 第 160 節《學術人事檔案/維護/查閱及請求修改機會》](#)

職員人事政策

- [職員人事政策 12 · 禁止就業歧視](#)
- 職員人事政策 [61](#)、[62](#)、[63](#) 和 [64](#) (在政策的 IV.F 節提到)
- [職員人事政策 81 · 合理便利](#)

VII. 常見問題

不適用

VIII. 修訂歷史

2018 年 2 月 14 日生效的修訂：

- 刪除「涵蓋的退伍軍人」定義，增加「受保護退伍軍人」定義，以遵守修訂後的《越戰時期退伍軍人調整援助法案》(VEVRAA) (41 CFR 60-300.2)
- 更改「性別表達」和「性別認同」定義，增加「性別過渡」、「性」及「變性人」定義，以遵守 2 CCR § 11030 的定義
- 進行更新以遵守《加州公平就業與住房法案》關於騷擾與歧視預防和矯正的法規 (2 CCR § 11023)
- 進行更新以遵守《加州眾議院第 1443 號法案》，該法將歧視和騷擾保護擴大到志願者、無償實習生、培訓學員以及承包商的騷擾保護 (2 CCR § 11009, 11019)
- 增加聯邦合約合規計畫辦公室要求的工資透明度[非歧視條款](#) (41 CFR 60-1.35(c))
- 用副標題更改政策聲明

- 在第 III.A 節增加對大學性暴力和性騷擾政策的參照

為符合《網路內容存取性準則》(WCAG) 2.0，也對本政策進行了修改。

本政策按照加州大學政策標準範本 (2012 年 7 月 3 日生效) 重排格式。

由於本政策的頒發，以下政策在本政策生效日撤銷，不再適用：

- 加州大學學術與職員聘用非歧視與平權行動政策，日期 2013 年 7 月 3 日

以下政策已被撤銷，不再適用：

- 加州大學學術與職員聘用非歧視與平權行動政策，日期 2010 年 6 月 24 日
- 加州大學學術與職員聘用非歧視與平權行動政策，日期 2004 年 1 月 1 日