

性暴力與性騷擾



[Para la traducción en Español, oprima aquí](#)

[中文版本，請按這裡](#)

學術專員：	副教務長 – 學術人員與計畫
學術辦公室：	APP – 學術人員與計畫
學生專員：	副校長 – 學生事務
學生辦公室：	SA – 學生事務
人事專員：	副校長 – 人力資源
人事專員：	HR – 人力資源
發佈日期：	2016 年 1 月 1 日
生效日期：	2016 年 1 月 1 日
最後審查日期	2015 年 6 月 7 日
適用範圍：	本政策適用於本校的所有員工及大學生、研究生和專業學生（以下簡稱「學生」）。本政策適用於本校所有校區、勞倫斯伯克萊國家實驗室、醫學中心、校長辦公室、農業與自然資源，及本校所有計劃和活動。

因性暴力、性騷擾、約會暴力、家庭暴力和跟蹤欲尋求協助，請聯繫您的第九條（**Title IX**）專員。如果您是學生並希望獲得保密協助，請聯繫您本地的 **CARE** 倡護員。本地資源資訊見於 <http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html>。

一、政策概述

加州大學致力於營造和保持一個透過學術卓越專注於增進、應用和傳播知識及創意活動的社區，參加本校項目和活動的所有人員都能在沒有騷擾、剝削或脅迫的氛圍中一起工作和學習。社區的每名成員應當意識到，本校禁止違反法律和（或）本校政策的性暴力和性騷擾、報復及其他違禁行為（「違禁行為」）。本校將快速、有效地應對違禁行為舉報，採取適當行動防止、矯正違反性暴力與性騷擾政策（以下簡稱政策）的行為，並在必要時給予紀律處分。

本政策闡述了與違禁行為相關的加州大學責任與程序，以確保沒有性暴力和性騷擾的公平、包容的教育及就業環境。本政策定義加州大學禁止的行為，解釋本校用於解決違禁行為舉報的管理程序。

目錄

一、 政策概述	1
二、 定義	2
三、 政策聲明	6
四、 遵守 / 責任	7
五、 規定程序	8
六、 相關資訊	14
七、 常見問題	15
八、 修訂歷史	16

如有關於本政策的問題，請聯繫：

	學術	學生	人事
連絡人	Janet Lockwood	Eric Heng	Rachael Howard
電郵：	Janet.Lockwood@ucop.edu	Eric.Heng@ucop.edu	Rachael.Howard@ucop.edu
電話：	(510) 987-9499	(510) 987-0239	(510) 987-9859

二、 定義

(一) 同意

同意是肯定、有意識、自願、可撤銷的。同意性行為要求雙方都肯定、有意識和自願地同意進行性行為。每一方負責確保他們得到對方肯定的同意而從事性行為。僅僅沒有抗議、沒有反抗或是沉默，並不構成同意。肯定的同意必須是持續性的，可在性行為期間隨時撤銷。所涉人員之間存在約會關係或是以前的性關係，在任何時候都不應被認為同意的指示（後來的性關係或約會關係本身也不足以作為同意先前行為的證據）。

[被投訴人](#)相信[投訴人](#)已同意，在以下情況中不得被視為有效的理由：

1. 被投訴人的相信是由於被投訴人自行醉酒或魯莽引起的；

2. 在當時知情的情況下，被投訴人沒有採取合理的措施來確定投訴人是否持肯定同意的態度；或是
3. 被投訴人或是理性人士應當知道，投訴人在以下情況中，由於投訴人喪失了行為能力而不能同意：
 - a. 熟睡或沒有意識；
 - b. 由於毒品、酒精或藥物的影響，不能認識到性行為的真相、性質或程度；或是
 - c. 由於精神或身體狀況，不能進行溝通。

(二) 違禁行為

1. 性暴力：

- (1) **性侵犯—插入**：不經投訴人同意，透過陰莖插入陰道、肛門或口腔，或是透過任何身體部位或物體插入陰道、肛門或口腔，不論多麼輕微。
 - (2) **性侵犯—接觸**：不經投訴人同意，觸摸 (i) 裸露或是 (ii) 穿著衣服的隱私身體部位（生殖器、肛門、腹股溝、胸部或臀部）。
- 注意**：由於該定義涵蓋的行為較廣，並非所有這些都構成性暴力。第九條專員將決定指控是否應當作為性暴力或性騷擾對待。（詳見常見問題 4）

注意：以下屬於性侵犯—插入和性侵犯—接觸的加重情節：

- 透過以下方式違背投訴人意志：
 - 強迫（採用暴力，或是誘導對當下或即將發生的身體傷害的恐懼）；
 - 暴力（採用暴力以造成侵害或傷害）；
 - 威脅（顯示傷害意圖的威脅、陳述或行為）；
 - 脅迫（直接或暗示的強迫、暴力、危險、困難或報復威脅，在考慮包括年齡及關係在內的所有情況下，足以導致正常敏感度的理性人士做出或是屈從他們原來不會做的事情）。
 - （透過毒品或酒精）蓄意導致某人失去行為能力；
- 故意利用他人沒有行為能力的狀況（包括自願醉酒）。
- 不經所涉人員事先知曉和同意，錄製、拍攝、傳送或分發私密或性圖片。

(3) **關係暴力**：

- i. **約會暴力**：與投訴人有浪漫或親密關係者的行為，故意或是魯莽地造成投訴人身體傷害，或是將投訴人置於不合理的嚴重身體傷害恐懼之中。投訴人與被投訴人之間關係的性質，根據他們之間交往的時間長度、類型和頻率決定。
- ii. **家庭暴力**：

投訴人現任或前任配偶或親密伴侶或是與投訴人共有子女者的行為，故意或魯莽地造成投訴人或他人的身體傷害，或是將投訴人或他人置於不合理的嚴重身體傷害恐懼之中。

- (4) **跟蹤**：針對投訴人的反覆行為（例如監督、觀察、監視、威脅、通信或是干涉財產），有性或浪漫性質或動機，可能導致理性人士擔心他們或別人的安全，或是遭受嚴重精神損害。不涉及性的跟蹤透過本校其他政策處理，包括但不限於[學生行為與紀律政策第 102.10](#) 部分。

2. **性騷擾**：

- (1) 性騷擾是以下情況中不受歡迎的性示好，不受歡迎的要求性利益要求，以及不受歡迎且有性含意的言語、非言語或身體行為：
- i. **報償**：某人屈從於這樣的行為，暗中或明顯成為聘用、學術評價、評級或晉升決定或是影響參加本校計畫的其他決定的依據；或是
 - ii. **敵意環境**：這種行為足夠嚴重或普遍，以至它不合理地拒絕、不利限制或是干預某人參加或受益於本校的教育、就業或其他計畫和服務，而且營造理性人士會認為脅迫或冒犯性的環境。
- (2) 考慮發生行為的總體情況。性騷擾可包括：
- i. 本校社區成員間的事件，包括教師和其他學術受任者、職員、學生員工、學生、教練、居民、實習醫師以及本校計畫的非學生或非員工參加者（如廠商、承包商、訪客和病患）；
 - ii. 上下級關係和同儕之間的事件；以及
 - iii. 任何性別或性別認同者之間的事件。
- (3) 本政策的執行應當體認言論和表達自由權的重要性，不得解釋為禁止第三（六）部分所述的言論自由和學術自由原則保護的表達行為。

3. **其他違禁行為**

- (1) **侵犯性隱私**
- i. 不經某人同意，觀察或使他人能夠觀察此人在合理期待隱私之處的裸露或性行為；
 - ii. 不經某人同意，拍攝照片（包括視訊）或錄製音訊，或是張貼、傳送或分發錄製的這些材料，描繪此人在他或她合理期待隱私之處的裸露或性行為；或是
 - iii. 使用裸露或性行為的描繪，向某人勒索有價值的物品。
- (2) 與 18 歲以下者性交。
- (3) 以性滿足為目的，在公共場所暴露生殖器。
- (4) 不遵守根據本政策簽發的禁止接觸令、任何時間長度的暫時停職（停學）或是禁入令。

(三) **報復** 報復包括基於舉報違禁行為或是參與本政策規定的調查、舉報、補救或紀律懲戒程序，針對這些人的威脅、脅迫、報復和（或）不利的招聘或教育行動。

(四) **其他定義**

1. **保密資源：**

保密受理舉報的以下員工包括：

- (1) CARE 倡護員，
- (2) 監察專員，
- (3) 學生諮詢中心和員工援助計畫中的持照諮詢師，
- (4) 持有要求保密的專業執照者（包括保健中心員工，但不包括校園法律顧問），或是受此人監督者。

本政策中所稱的「保密資源」，僅免除某人向第九條辦公室報告的責任，但不免除 UC CANRA（《兒童虐待與疏於照管法案》）政策、作為校園安全法規（CSA）的《克雷莉法案》和要求向校園或本地執法機構或兒童保護服務處舉報的其他政策或法律規定的強制性義務。

2. **投訴人：**舉報性暴力或性騷擾或其他違禁行為或報復者，或是該違禁行為或報復的指稱受害人。
3. **地點：**「地點」是加州大學任何校區、勞倫斯伯克萊國家實驗室、醫學中心、校長辦公室和農業與自然資源。
4. **優勢證據：**一種證明標準，要求根據證據認定發生可能性高於未發生的事實。
5. **被投訴人：**被指從事違禁行為，且被提出性暴力、性騷擾、其他違禁行為或報復舉報者。
6. **責任員工：**不是保密資源，且在工作中接到資訊顯示學生（大學生、研究生或專業學生）遭受性暴力、性騷擾或其他違禁行為的本校員工，應當立即通知第九條專員或被指定人。這包括以員工身分接獲披露的學生宿舍助理、研究生助教以及所有其他學生員工。

此外，工作中接到隸屬於本校的其他人員之違禁行為舉報的以下人員，應當立即通知第九條專員或被指定人：

- 校園員警
- 人力資源管理員、學術人員和第九條專業人員
- 管理人員和監督員，包括院長、系主任和組織化研究單位（ORU）主任
- 教師

三、政策聲明

(一) 一般規定

加州大學致力於營造和保持沒有性暴力和性騷擾的社區。性暴力和性騷擾既違反法律，也違反本校政策。本校社區的任何成員可以舉報可能構成性暴力、性騷擾、報復和其他違禁行為（「違禁行為」）的行為。本校將快速、公平地應對這些舉報，採取適當行動阻止、預防和補救違禁行為，並在必要時懲戒被舉報人。

除性騷擾外，基於性、性別、性別認同、性別表達、性-或性別-定型和性取向的歧視，也違反法律和本校其他政策。這些歧視也可能促成基於性的敵意工作或學術環境，因而構成或促成性騷擾。不具有性特徵但仍會促成敵意工作或學術環境的騷擾，也可能違反本校的其他反歧視政策。

(二) 違禁行為

本性暴力與性騷擾政策（「政策」）禁止第二部分定義的性暴力、性騷擾、報復和其他違禁行為。

(三) 合意關係

本校社區成員之間的浪漫和性關係開始時可能是兩相情願的，但是這種關係中可能發生違禁行為。因此，合意關係內部發生的違禁行為舉報，將和其他舉報得到同等對待。

由於本校社區成員之間合意的浪漫和性關係可能引起利益衝突，學生與教師之間或是員工之間的這種關係也受本校其他政策支配，例如 [《教師行為守則》](#)、APM-015.II.A.6 & 7 及本地政策。

(四) 保護投訴人、被投訴人和見證人

1. 豁免：為鼓勵舉報，性暴力調查過程中投訴人或見證人均不因在事件發生前後違反本校相關行為政策受到紀律處罰，除非違反行為將他人健康或安全置於險境；涉及剽竊、欺騙或學術不誠實；或以其他方式令人震驚。

由於通常涉及酒精、毒品和其他麻醉品，如果投訴人也參與了違反本校政策或州法的活動，例如 21 歲以下者飲酒，他們可能不敢舉報違禁行為。加州大學鼓勵舉報違禁行為，因此一般不追究投訴人和（或）見證人在違禁行為發生時違反酒精或毒品相關規定的責任。

2. 報復：禁止報復舉報或參與調查及相關程序者。（見本政策第二（二）部分違禁行為。）
3. 隱私：在法律和本校政策與程序允許的限度內，本校保護違禁行為舉報涉及的個人隱私。但是應當認識到，調查可能包括訪問一些人以詢問他們是否有相關

證據，並可能收集極其敏感的資訊。儘管這些資訊被視為機密，但本校政策也可要求在調查期間或結束後披露某些資訊。

(五) 自由言論與學術自由

加州大學的教師和其他學術受任者、職員和學生，享有《美國憲法》第一修正案和《加州憲法》第一條第一款保障的重要自由言論保護。本政策旨在保護本校社區成員不受歧視，而不是管制受保護的言論。本政策的執行方式，應當承認言論和表達自由權的重要性。

本校對於自由探究和集體探索知識也有極大利益，因此承認學術自由原則是受保護言論的特殊領域。本著這些原則，本政策的任何規定不得解釋為禁止在課堂和公共論壇實施與教師個人的課程內容、教學方法、獎學金或公開評論有關的行為，或是學生的教育、藝術或文學表達（見 APM-010 和 015）。

但是，言論自由和學術自由不是沒有限制，它們不保護違反聯邦或州反歧視法的言論或表達行為。

四、遵守 / 責任

(一) 執行政策

執行長（校長、校監、勞倫斯伯克萊國家實驗室主任或農業與自然資源副校長）及受其指定者，有權擬定支持本政策執行的程序和補充資訊。責任官員（副教務長-學術人員與計畫、學生事務副校長和人力資源副校長）將適用不會實質更改本政策的適當、一致的本政策解釋。

各地的執行長或受其指定者，必須制定和執行與本政策一致的本地程序。本政策要求的本地程序的例外情形，必須由執行長或受其指定者批准。

(二) 修訂政策

校長批准本政策及其修訂版。責任官員可提出與批准許可權及適用的細則、常規指令和董事會政策一致的本政策修訂建議。加州大學教務長和學術事務執行副校長及加州大學執行副校長-營運長，應當確保按照與本校其他政策相符的方式，定期審查和更新本政策。

(三) 批准行動

本政策規定範圍內的行動，必須根據本地程序獲得批准。

(四) 遵守政策

各地的執行長指定負責監督、執行和報告政策遵守情況的本地管理辦公室。資深副總裁 – 合規與審計長定期審計和監督政策遵守情況。

(五) 其他執行資訊

美國平等就業機會委員會（EEOC）和加州公平就業與住房局（DFEH）調查工作中的非法騷擾和性暴力舉報。美國教育部民權辦公室（OCR）調查學生在教育計畫或活動中的非法騷擾和性暴力舉報。這些機構可作為事實認定者，嘗試協助自願解決糾紛。更多詳情，請聯繫最近的 EEOC、DFEH 或 OCR 辦公室。

(六) 不遵守政策

從事本政策定義的違禁行為受以下各項支配：本政策及[學生行為與紀律政策](#)；職員人事政策關於紀律和隔離問題的 [61](#)、[62](#)、[63](#)、[64](#)、[65](#) 和 [67](#) 條；[教師行為守則（APM - 015）](#) 和 [大學教師行為及紀律管理政策（APM - 016）](#)；[非評議會學術受任人/矯正行動及免除（APM-150）](#)；以及適用的集體談判協議和其他政策。見第六部分及附件一和二。違禁行為以外不遵守本政策的情形，可能導致教育努力或是工作或教育後果，最高包括非正式諮詢、不利績效評估、矯正行動和解雇。

五、規定程序

(一) 舉報和應對違禁行為舉報的程序

這部分概述本校用於應對違禁行為舉報的程序。第九條專員對監督舉報過程和調查舉報負總責，但在必要時將牽涉並諮詢各地的其他辦公室。

1. 舉報

任何人可向第九條專員、責任員工或是其他適當辦公室舉報（包括匿名舉報）違禁行為，包括學術人員辦公室、學生事務辦公室、教務長辦公室或人力資源辦公室。舉報應當發送給第九條辦公室。如果正常受理舉報者是被舉報人，可向其他責任員工舉報。

舉報時間

儘管舉報沒有時間限制，但是應當儘早提出違禁行為舉報；即使已過去相當長時間，也應舉報所有事件，因為迅速舉報將使本校能更好地進行應對、調查、提供適當救濟，並採取適當的紀律懲戒。

2. 報告的初始評估

接到舉報後，第九條專員應在實際可行限度內，儘早對報告進行初始評估，以決定（i）舉報表面上是否指控第二部分定義的違禁行為；以及（ii）該行為是否與本校有足夠的聯繫以便本校進行干預。第九條專員可就教師和其他學術受任人的投訴諮詢適當學術官員，對於學生投訴諮詢學生事務辦公室，並對職員投訴諮詢人力資源或員工與勞動關係辦公室。

(1) 即時健康與安全：第九條專員應當與案例管理團隊（見第五（二）5 部分）協調，立即進行涉及個人和校園社區健康與安全的評估，立即執行必要的臨時救濟（包括禁止接觸令），並向投訴人提供書面的權利與舉報選擇

說明（包括向員警舉報的權利）以及可用的校園和社區資源。另見第五部分和附件三的所在地責任。

(2) 違禁行為舉報管轄權

對於發生在本校房產（如辦公室和宿舍）或是與本校活動、計畫或事件有關的被指違反本政策的行為，本校有管轄權。此外，對於發生在校園外，
(i) 但影響學習或工作環境，或是 (ii) 如果發生在校園內將違反本校其他政策的行為，本校可行使管轄權（見[學生行為與紀律政策 101.00 部分](#)）。

3. 規定通知

(1) 應當告知舉報人以下事項：

- 舉報的機密性，包括舉報不能保密的情形。
- 舉報結果的可能範圍，包括健康安全措施、救濟，可能對被舉報人採取的紀律處罰，以及關於導致這些結果的程序。

(2) 如果舉報導致第四 4 (2) 部分規定的正式調查，則在調查結束後，同時書面告知投訴人和被投訴人以下事項：

- 調查結果及其理由；
- 可用的上訴權和程序；以及
- 如何獲取一份調查報告，可能為了保護隱私權進行必要編輯。（見 APM-160 和管轄隱私的本校其他政策）

(3) 如果此事導致紀律程序，則該程序結束後，同時書面告知投訴人和被投訴人以下事項：

- 紀律程序的結果，包括關於被指控冒犯行為的最終認定，所處的制裁，以及結果的理由；
- 可用的上訴權和程序；以及
- 隨後的結果變更及結果何時最終確定。

向投訴人發送通知，記載向投訴人提議的個別救濟，以及消除侵犯影響的其他步驟。告知被投訴人影響他們的禁止接觸令，但不應向他們通知對投訴人提議或提供的其他個別救濟。

4. 解決程序概述

違禁行為舉報可透過替代解決方案、正式調查或是單獨的員工申訴或投訴程序得到解決。

(1) 替代解決方案

對事實進行初步評估後，如果有用，根據投訴人和被投訴人的身份是否是教師、其他學術受任人、職員、學生員工或學生而與其他辦公室協商後，第九條專員可啟動替代解決程序，包括：

- 調解（性暴力案件除外）；

- 隔離當事人；
- 負責安全事項；
- 將當事人轉到諮詢服務機構；
- 轉到紀律處分；
- 和解協議；
- 執行針對性的預防性教育和培訓計畫；而且
- 進行追蹤審查，以確保解決方法得到有效執行。

替代解決方案在下列情況下尤其有用：第三方或匿名舉報；正式調查不太可能解決問題；雙方較希望非正式程序；或是案件涉及不嚴重的侵犯。投訴人有權隨時請求正式調查，但第九條專員有最終的許可權來決定是否啟動正式調查。整個過程中，投訴人和被投訴人可由顧問陪同。

(2) 正式調查

如果替代解決方案不適合或不成功，根據投訴人和被投訴人的身份是否為教師、其他學術受任人、職員或學生，第九條專員可與其他辦公室協調啟動正式調查（「調查」）。投訴人的調查請求將予以考慮，但不具有確定性。

如果投訴人請求不進行調查，第九條專員應當確定指控是否要求調查以減輕校園社區的潛在風險。如果在沒有投訴人參與的情況下繼續進行調查，第九條專員應當設法對被投訴人保密投訴人的身份，或是告知投訴人不能維持這種保密。如果確定繼續進行調查，第九條專員應當告知投訴人提供救濟的能力可能受到限制，但是第九條專員應當提供與保密及行政裁決缺乏相符的救濟。

如果第九條專員確定進行正式調查，將向投訴人和被投訴人提供書面的指控摘要、遵循程序、可用資源及本政策副本。

除非第九條專員出於合理原因延期，然後向告知投訴人和被投訴人書面通知延期原因和預計的新時間，調查應當及時完成，通常在啟動後 60 個營業日內。如果被指控的行為也受到刑事調查，第九條專員將與警方協調其調查，但必須及時行事，不得將調查延遲到刑事調查結束。

調查一般包括訪問投訴人、被投訴人和可用的見證人以及審查適當的文件。向受訪者披露事實，應限於做過公平且徹底調查後的合理必要事實。為了保護調查的完整性，有必要建議調查參與者保密。

當面接受訪問及在相關會議上，投訴人或被投訴人可有顧問在場。根據其他政策可允許其他支持人員在場。根據調查員自由決定，或是按照本校政策或集體談判協議要求，其他見證人也可有顧問在場。

如果調查發現學業表現或學術自由問題，調查員將諮詢適當學術官員獲取相關的學術判斷。

(3) 員工申訴/投訴程序

作為向第九條專員或其他責任員工舉報的替代或補充，認為遭受違禁行為的本校員工可提出申訴或投訴。該申訴或投訴必須滿足《附件一：本校投訴解決與申訴程序》所列適用投訴解決或申訴程序的所有要求，包括提出的時間限制。該申訴或投訴將轉給第九條專員按照本政策處理，在本政策解決之前，將中止申訴或投訴程序。本政策完成程序後，可重新開啟申訴或投訴，但僅作為上訴手段。

5. 調查報告

如果進行正式調查，調查員應當擬定書面報告，包括指控與問題陳述，投訴人與被投訴人立場，證據摘要，不調查提供之任何證據的原因說明，事實認定，以及是否發生侵犯的分析。如果雙方都是學生，報告將包括給予學生事務專員關於是否存在違反政策行為的建議。（見[附件 E：性暴力與性騷擾學生裁判架構](#)。）對於其他所有事項，調查包括調查員是否違反本政策的分析及認定。調查員應當適用優勢證據標準。

6. 救濟

- (1) 如果報告認定違反本政策的違禁行為，本校將採取及時、有效的步驟以阻止侵犯，防止再次發生，並適當補救其影響。可用救濟清單見附件三。
- (2) 在尚未提供救濟的限度內，第九條專員將與適當管理人員協商，監督該救濟的執行。

7. 紀律處罰

- (1) 第九條專員應向負責紀律處罰的適當管理人員轉交調查報告（及附件和必要的編輯）。採取紀律處罰的具體程序，取決於被投訴人與本校關係的性質（學生、教師、其他學術受任人、職員或第三方）。如有關於被投訴人與本校關係的問題，第九條專員應當指明被投訴人從事違禁行為時哪個角色處於支配地位。如果被投訴人既是學生也是員工（例如教師助理或作為研究生的研究員），可對被投訴人處以既適用於學生也適用於員工的制裁。
- (2) 對於被認定實施了違禁行為（第二部分）的本校社區成員，可處以紀律處罰，最高包括根據適用的本校紀律處罰程序（附件二：學校紀律處罰程序）或其他政策除名。

(二) 所在地責任

各所在地必須：

1. 指定第九條專員並向其提供足夠的資源和獨立性。第九條專員的責任包括但不限於以下各項：
 - 協調第九條合規事宜，包括調查、報告和救濟。
 - (1) 與其他責任單位協調，以確保按本政策要求開設和提供本地的性暴力與性騷擾防範教育及培訓計畫。
 - (2) 提供教育資料，以促進遵守本政策和熟悉本地舉報程序。
 - (3) 為負責報告或應對違禁行為舉報的本校員工提供培訓。
 - (4) 根據本政策及時、公平地應對違禁行為舉報。
 - (5) 根據本校檔案管理政策，在本地保存違禁行為舉報及針對舉報所採取行動的記錄。
 - (6) 識別和解決違禁行為舉報審查期間發生的規律或系統性問題。
 - (7) 在性暴力網站張貼第九條專員及其他被指定且受過訓練的性騷擾或性暴力顧問的姓名和聯繫資訊。

2. 指定以下人員：無須向第九條專員報告事件，能向尋求資訊的本校社區成員提供保密諮詢，或是關於舉報違禁行為的建議。各所在地將在網站貼出保密資源聯繫方式和地點的資訊。

向諮詢這些保密資源的個人告知，他們在這些情景下的討論不被視為實際的違禁行為舉報，而且如果此人不採取另外行動，這些討論不會導致本校採取正式行動解決他們的顧慮。

3. 設立一個獨立、保密的授權維護辦公室，解決性侵犯、約會暴力、家庭暴力和跟蹤問題，稱為 **CARE：性及性別暴力與不端行為倡護辦公室**。
4. 提供「被投訴人服務協調員」，協助對被投訴人的公平、合理服務。
5. 建立兩個團隊組成的應對團隊模式：
 - (1) 案例管理團隊（CMT），一致協調舉報的性暴力案件，確保及時、公平地解決所有案件，並確保掌握創傷資訊的應對；以及
 - (2) 協調社區審查團隊（CCRT），負責校園協同預防和解決性暴力。CCRT 作為校區領導層和社區成員的顧問，提供性暴力政策、教育、預防和應對諮詢。

注意：以上第 3、4 和 5 項要求僅適用於有學生的所在地。但是，ANR、UCOP 和 LBNL 應當與相關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及本校政策，向所有學生、教師、其他學術受任者和職員提供關於違禁行為及其舉報方式的強制性年度培訓和教育。

向本校社區提供基本防範計畫和宣教活動，以促進持續認識性暴力，包括防範約會暴力、家庭暴力、性侵犯和跟蹤。這些活動將包括但不限於關於同意的定義、合意關係、旁觀者干預選擇、掌握創傷資訊的教育以及減少風險宣教資訊。這些計畫旨在促進培育健康、尊重關係的行為，同時鼓勵旁觀者干預潛在的約會暴力、家庭暴力、性侵犯或跟蹤案件的安全環境。

7. 遵守本校既有的獲准調查、裁決和制裁程序。
8. 從掌握創傷資訊的角度，向負責應對違禁行為的個人提供全面的定期培訓，包括倡護與被投訴人服務，替代解決方法與正式調查程序，以及聽證、救濟、紀律處罰和上訴程序。
9. 公佈具體所在地的違禁行為舉報程序。
10. 提供本政策規定的權利與可用選擇的書面說明，包括：
 - (1) 如何及向誰舉報指控的違規行為。
 - (2) 向執法和校區當局進行舉報和（或）通知的選擇；如果投訴人如此選擇，獲得校區當局協助通知執法當局的權利；以及拒絕通知該當局的權利。
 - (3) 投訴人的以下權利：刑事或民事法院簽發的保護令、禁止接觸令、限制令或類似命令，以及本校遵守這些命令的責任。
 - (4) 保存可幫助證明發生犯罪行為或取得保護令之證據的重要性。
 - (5) 諮詢、健康協助、精神健康協助、受害人倡護、法律援助、身份證與移民協助以及本校和社區內可用的其他服務。
 - (6) 如果投訴人請求而且這些選擇合理可用，更改學習、生活、交通和工作情況的選擇及可用協助---不論投訴人是否選擇向校園警方或本地執法機構舉報犯罪。
 - (7) 應當適用的制度性紀律處罰程序。
11. 散發和張貼本政策。各所在地必須透過網站、學生公告欄、學生手冊、教師手冊及職員網站和公告欄等途徑，在培訓和新生指導期間，向學生、教師、其他學術受任者和職員分發本政策。

六、相關資訊

- (一) [加州大學行為道德標準](#)
- (二) [加州大學倫理價值聲明](#)

學術人員手冊

- A. [學術人員手冊 \(APM\) 015 部分](#)，教師行為守則
- B. [學術人員手冊 \(APM\) 016 部分](#)，大學教師行為與紀律管理政策
- C. [學術人員手冊 \(APM\) 035 部分](#)，平權行動與就業反歧視
- D. [學術人員手冊 \(APM\) 140 部分](#)，非評議會學術受任人/申訴
- E. [學術人員手冊 \(APM\) 150 部分](#)，非評議會學術受任人/矯正措施與除名
- F. [學術人員手冊 \(APM\) 160 部分](#)，學術人員檔案/保存、查閱和請求更改機會

校長政策與指導規範

- A. [加州大學學生事務非歧視政策聲明](#)
- B. [職員人事政策 12 \(就業非歧視\)](#)
- C. [業務與財務公告 RMP-2：記錄留存與處置：原則、程序和指導規範](#)
- D. [學生行為與紀律政策](#)
- E. [適用於性別非歧視的學生相關政策](#)
- F. [加州大學關於學術人員和職員就業的非歧視及平權行動政策](#)
- G. [加州大學業務與財務公告 RMP-8，資訊隱私及訪問法律要求](#)
- H. [加州大學適用於校園活動、組織和學生的政策](#)
- I. [加州大學非歧視政策](#)

聯邦和州法規

- A. [政府法規 12950.1 款](#)
- B. [2013 年防治針對婦女的暴力再授權法案 \(VAWA\)](#)

七、常見問題

1. 誰可以視為本政策所述的顧問？

顧問包括向投訴人或被投訴人提供支援、指導或建議的任何個人（包括律師），但潛在見證人除外。機構不能限制選擇顧問，但是只要限制平等適用於投訴人或被投訴人，可限制顧問參與程序的程度。

2. 紀律處罰程序的「結果」是什麼？

結果包括受權人做出，以解決紀律問題為目的的初始、臨時和最終決定的書面說明。結果必須披露採取的*制裁及結果與制裁的理由*。

3. 本政策如何定義「裸露」？

「裸露」意指沒有不透明的遮蓋物遮蓋人的生殖器、陰毛、臀部、會陰、肛門或肛門部位，或是女人乳房或乳暈以下的部位。

4. 為何性接觸在一些情況下構成性暴力，在其他情況下卻構成性騷擾？

性接觸包含廣泛的行為，有些構成性侵犯，有些卻作為性騷擾處理。可視為性侵犯的性接觸例子是被投訴人被控告不經同意，在投訴人衣服下面觸摸投訴人的乳房。相比之下，指控被投訴人在投訴人的衣服之上輕拍投訴人的臀部，可能按照性騷擾的定義考慮。觸摸的例子可能透過正式調查解決，而輕拍的例子一般透過替代解決方法處理。第九條專員將審查所有的性接觸指控，以根據總體情況確定解決舉報的最優實踐。

5. 性侵犯是否也包括刑法背景下使用的「強姦」和「性毆打」？

是的。本政策禁止的行為類型包括《刑法》定義的「強姦」和「性毆打」。本政策也禁止其他類型的非合意性接觸。關於具體行為類型是否違反本政策或法律的問題的其他協助，請聯繫您本地的 CARE 倡護員、加州大學警方或第九條專員。

6. 如果不是被指控行為受害人的第三人向第九條專員舉報性騷擾或性暴力事件，是否必須告知此人調查或紀律處罰程序的結果？

不必。應當向被投訴人和被指控行為的受害人披露結果。

7. 根據本政策向投訴人披露調查或紀律處罰程序的結果以後，是否可以讓投訴人對這些資訊保密？

可告知投訴人本政策引起的人事和學生違紀事項的保密和敏感性質，在和解等適當情況下，要讓投訴人不進一步披露此事。

8. 如果發生刑事調查，學校是否需要進行第九條調查？

刑事調查旨在確定個人是否違反刑法；以及，如果調查結束後，此人受到審判並被認定有罪，此人可能被處以監禁或其他刑罰。本校根據第九條有責任及時、公平地解決投訴，並為所有學生提供沒有性騷擾和性暴力的安全、非歧視環境。由於進和

完成刑事調查的目的與標準不同於第九條調查採用的標準，沒有逮捕或定罪的刑事調查認定，不影響所在地的第九條義務。即使正在進行刑事調查，學校仍然必須進行自己的第九條調查。所在地內部的第九條調查期間或之後，學校應當通知投訴人提起刑事控告的權利，不應勸阻投訴人這麼做。第九條不要求所在地向本地執法機構報告指控的性暴力事件，但根據《克雷莉法案》和《加州兒童虐待與疏於照管舉報法案》（CANRA），學校負有報告義務，可根據學校與警方的諒解備忘錄向執行機構報告指控的性暴力事件。

9. 如果校區或本地執法機構（「警方」）進行刑事調查時，學校同時也在進行第九條調查，學校接下來應當怎麼做？

如果指控的被投訴人的行為也受到刑事調查，第九條專員將與警方協調其調查。警方收集證據期間，可暫時延遲第九條調查的事實認定部分。在此第九條調查延遲期間，可採取適當的臨時措施保護投訴人。刑事調查員收集證據的時間長度有所不同，取決於各案件的具體情況。

10. 學校是否必須調查倖存者在「還我安寧夜」等公共宣傳活動期間分享的性暴力事件資訊？

責任員工無需報告他們參加「還我安寧夜」等公共宣傳活動期間獲知的事件，而且除非倖存者提出投訴，對於這些活動期間的事件所做的聲明不要求進行調查。

11. 學校為何強制要求性暴力和性騷擾領域的年度培訓和教育？

校長預防及應對性暴力和性侵犯特別工作組的七條建議之一，是為學生、教師、其他學術受任人和職員擬定全面的培訓和教育計畫，以鼓勵轉變行為而幫助減少暴力，培育信任文化，提高所有校園群體的安全性。此外，為應對違禁行為舉報，本政策及本地程序已作修改，我們社區的全體成員都需有所瞭解。根據各校區預防教育職員的建議和經驗，特別工作組建議定期培訓。學校希望執行為期五年的年度培訓和教育，然後評估其效果以及是否應當調整培訓間隔期。

八、修訂歷史

本政策的未來修訂本，將按校長政策標準程序傳閱；對於本政策，審查將包括按標準學術人員手冊（APM）程序傳閱，最終許可權屬於校長。

2015年6月17日 – 本政策臨時更新，2015年12月31日生效。臨時版本使本政策與聯邦和州法規相符，同時本政策正經歷全面審核。一俟審查程序結束，本政策將於2016年初重新頒佈。

2014年2月25日 – 本政策按照生效的加州大學政策標準範本重新編排。

由於頒佈本政策，以下文件於本政策生效日廢止，不再適用：

加州大學 - 政策
性暴力與性騷擾

- 2006年2月10日的加州大學性騷擾政策
- 2004年12月14日的加州大學性騷擾舉報應對程序
- 1992年4月23日的加州大學性騷擾政策與投訴解決程序
- 1986年3月10日的加州大學性騷擾政策與投訴解決程序

附件一：適用的投訴解決與申訴政策

學術人員：

學術評議會成員

[評議會細則 335](#)

非評議會學術受任人

[APM - 140](#)

專屬代表的學術受任人

適用的集體談判協議

學生：

[適用於校園活動、組織和學生的政策，110.00 部分](#)

職員：

高級管理人員

[PPSM II-70](#)

管理人員及高級專業人員，
薪級八和九

[PPSM 71](#)

管理人員和高級專業人員，
薪級一至七

[PPSM 70](#)

專業與支援人員

[PPSM 70](#)

專屬代表的職員

適用的集體談判協議

勞倫斯伯克萊國家實驗室員工

[適用的實驗室政策](#)

學校社區所有成員：

[加州大學疑似不當政府活動舉報及指控調查政策（揭發者政策）](#)支配包括性騷擾在內的違反州或聯邦法律或法規的行為舉報及調查。

學校所有員工和工作申請人：

對於根據揭發者政策進行受保護披露或是拒絕服從非法命令而遭到報復的員工和工作申請人，學校的揭發者保護政策規定投訴解決程序。

附件二：學校紀律處罰程序

本校的紀律處罰程序如下：

- A. [教師行為守則 \(APM - 015\)](#) (學術評議會大會和董事會批准) 規定要求學校教師遵守的道德和職業標準。
由於[教師行為守則](#)所列的不可接受的行為形式也適用於性暴力或性騷擾，違反學校的[性騷擾與性暴力政策](#)可能構成違反[教師行為守則](#)。學術評論會大會和董事會批准的[學校教師行為與紀律管理政策 \(APM - 016\)](#) 規定了針對教師的制裁和紀律處罰程序。
- B. 關於[非評議會學術受任人/矯正措施及除名 \(APM - 150\)](#) (不是唯一代表的學術受任人) 的政策和集體談判協議 (專屬代表的學術受任人) 的規定，允許對違反學校政策的行為採取矯正措施或除名。
- C. [適用於校園活動、組織和學生的政策](#)[附件五：性暴力與性騷擾學生裁決架構](#)，規定雙方都是學生的學校性暴力與性騷擾投訴解決程序，包括被認定違反學校政策的學生的紀律處罰。另見[學生行為與紀律處罰政策](#)。
- D. [職員人事政策](#)及勞倫斯伯克萊國家實驗室人事政策 (適用於不專屬代表的員工) 和集體談判協議 (適用於專屬代表的員工) 的規定，禁止違反學校性暴力或性騷擾政策的行為，規定違反學校政策的紀律處罰
- [PPSM-62：糾正措施](#)
 - [PPSM-63：調查休假](#)
 - [PPSM-64：解雇職業員工 – 專業及支持人員](#)
 - [PPSM-65：解雇職業員工 – 管理人員及高級專業人員，薪級一到七](#)
 - [PPSM-67：解雇職業員工 – 管理人員及高級專業人員，薪級八和九](#)
 - [PPSM II-64：解除職務](#)

性暴力與性騷擾

附件三 – 臨時措施和救濟

救濟包括：

1. **一般校園服務：**包括輔導在內的學業支援，諮詢，殘障服務，健康與精神健康服務，計劃生育服務，倖存者倡護，住房援助，法律援助，關於向校園或本地執法當局舉報犯罪的權利的資訊，以及第九條專員根據本政策五（二）部分製備的書面資料。
2. **針對學生調整的校園服務：**
 - 如果校園服務不是普遍可用或要收取費用，可適當安排服務或免收費用。
 - 綜合、全面的倖存者服務，包括額外醫療、諮詢和學業支援服務。
 - 一俟投訴人請求，可提供其他一些合理的通融或臨時服務。
3. **針對學生的額外教育補救：**
 - 更換顧問、課程部分內容和類似的排程。
 - 學校有理由知道違反情形且如果要延遲這種通融，就會安排額外時間，以完成班級或計畫的學業要求，重修課程或退出課程並在不受學業或財務處罰的情況下修讀。
 - 在指控的違反情形發生後，審查對投訴人實行的紀律處罰，以確定違反情形和投訴人不端行為之間是否有因果關係。
4. **可向員工提供的救濟，包括學生員工：**
 - 更換到員工符合資格要求的不同工作站、日程表、工作地點、單位、部門或是職位，但對於投訴人，這種更換是自願且公平合理的。
5. **培訓和教育被投訴人：**可要求被投訴人接受培訓，包括性騷擾防範培訓、怒氣控制培訓和定期補習班。
6. **禁止接觸救濟：**
 - 投訴人和被投訴人的選擇：
 - a) 第九條專員確保已通知投訴人和被投訴人可做的選擇，以適當更換學業和課外活動或生活、交通、餐飲和工作狀況，
 - b) 協助投訴人和被投訴人申請禁止接觸令；並且
 - c) 如果適當，安排有效的護送服務，以確保投訴人和被投訴人可在課堂和活動之間安排事情。

- 被投訴人的限制（其中一些可由第九條專員建議，全部都可透過協議執行，較嚴重的可按照紀律處理）：
 - a) 允許投訴人修讀例行的課程部分內容，同時安排被投訴人透過網路或獨立學習修讀相同課程；
 - b) 讓被投訴人搬到不同宿舍；
 - c) 禁止被投訴人參加具體的體育或課外活動或社交俱樂部（包括男生聯誼會或女生聯誼會）；
 - d) 透過變更日程表或課程，要求被投訴人在一定期間遵守禁止接觸投訴人的命令（最長到投訴人畢業或是離開校園的其他時間）；
 - e) 禁止被投訴人在一定期間上課，或是將被投訴人轉到其他校區；以及
 - f) 如果被投訴人呈現持續的安全風險，不准被投訴人進入校園。

7 · 第九條專員或其他行政人員設計的其他救濟。