加州大學
參議院與非參議院教員反歧視調查與裁決框架

引言

根據加州大學（UC）《反歧視政策》（Anti-Discrimination Policy，以下簡稱“反歧視政策”），下列《參議院與非參議院教員調查與裁決框架》（Investigation and Adjudication Framework for Senate and Non-Senate Faculty，以下簡稱“框架”）說明了大學在以下情形中，對涉嫌違反反歧視政策的指控開展調查並作出裁決的程序：被投訴人（Respondent）為大學教員，其行為受《學術人事手冊》第 015 節（Academic Personnel Manual, APM-015）《教員行為準則》（The Faculty Code of Conduct，以下簡稱“行為準則”）所規制。[1]

更具體而言，並與反歧視政策保持一致（見第 V.A.5 節“解決程序概述”（Overview of Resolution Processes）以及第 V.A.6 節“正式調查報告與處理結果”（The Formal Investigation Report and Outcome）），本框架說明大學為解決反歧視政策所界定的歧視、騷擾與報復（Discrimination, Harassment, and Retaliation，以下簡稱“禁止行為”〔Prohibited Conduct〕）投訴而採用的程序。

本文件應與反歧視政策以及適用的 APM 條款一併閱讀，包括 APM-015、APM-016（教員行為的大學政策及紀律管理〔University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline〕）、APM-150（非參議院任命人員／糾正措施與解聘〔Non-Senate Appointees/Corrective Action and Dismissal〕），以及適用的參議院章程細則（Senate Bylaws），包括參議院細則第 336 條（紀律聽證程序）與參議院細則第 335 條（投訴審議程序）。

適用定義可在反歧視政策中查閱，並在此併入適用。其他定義可在適用的 APM 與參議院細則中查閱，並在此併入適用：

- 反歧視政策
- 《教員行為準則》Faculty Code of Conduct (APM - 015)
- APM - 016
- APM - 150

[1] 對於所有受獨家談判代理人代表、並受一項諒解備忘錄（Memorandum of Understanding，MOU）約束的學術人員，如其集體談判協議與本框架存在衝突，則應適用集體談判協議中的相關條款，聯邦法律及法規另有強制性要求的除外。當被投訴人系受代表的工會成員時，應結合本《調查與裁決框架》，一併參閱被投訴人所屬集體談判協議中關於投訴處理、調查、申訴以及紀律處分的相關程序。

- APM 的所有條款均可在《學術人事（AP）政策》Academic Personnel (AP) Policy 中查閱

反歧視政策的程序適用於地方實施官（Local Implementation Officer）在 2026 年 1 月 1 日（該程序的生效日期）當日或之後收到的禁止行為報告，不論所指稱行為發生於何時。當關於反歧視禁止行為與其他雇員不當行為的指控源於同一或類似情形時，大學將依本程序處理所有指控。

注意：如指控涉及 UC《性暴力與性騷擾政策》（Sexual Violence and Sexual Harassment Policy，以下簡稱“SVSH 政策”）所界定的性騷擾或性暴力，則適用《參議院與非參議院教員 SVSH 調查與裁決框架》中所述程序。當關於反歧視禁止行為與 SVSH 禁止行為的指控源於同一事實或情形時，大學將依 SVSH 程序對所有指控一併處理。

I. 報告選項與資源

全系統反歧視主任（Systemwide Anti-Discrimination Director）為反歧視政策的責任官員，對大學整體遵守該政策負有最終監督責任。大學在各校區均設有地方實施辦公室（Local Implementation Office），負責接收並回應依據反歧視政策提出的禁止行為報告。反歧視政策所界定的保密資源（Confidential Resources）亦在各校區提供，可在個人就潛在反歧視政策違規情形與地方實施辦公室溝通之前及之後使用。即便個人選擇不與地方實施辦公室溝通，亦可使用保密資源。根據反歧視政策，在保密資源以其保密身份履職期間向該等保密資源披露的信息不構成本政策項下的“報告”，該等披露本身不會單獨引發任何正式的大學回應行動。

報告選項與資源適用於反歧視政策所禁止的任何行為。

A. 報告選項

任何人均可向地方實施辦公室報告禁止行為，包括匿名報告。地方實施辦公室負責接收並回應禁止行為報告。

任何人亦可向反歧視政策所界定的責任員工（Responsible Employee）進行報告。反歧視政策要求，責任員工一旦知悉禁止行為事件，必須通過聯繫其所在地點的地方實施官或其指定人員，向大學轉告。

報告不設時間限制，但禁止行為報告應盡可能儘早提出。

投訴人（Complainant）可以選擇向大學報告，也可以選擇向執法機關報案；亦可同時採取上述兩種方式。任何希望向執法機關報案者，可聯繫其所在地的 UC 警察局。

B. 保密資源

大學為經歷過禁止行為並尋求諮詢、情感支持或關於如何向大學報告之保密信息的個人提供保密資源。大學保密資源依反歧視政策界定，

包括以其保密身份接收報告的人員，例如持證諮詢師（如員工援助計劃（Employee Assistance Program，EAP）及心理諮詢與心理服務中心（Counseling and Psychological Services，CAPS））以及申訴專員辦公室（Ombuds Office）。

反歧視政策所界定的保密資源亦在各校區提供，可在個人就潛在反歧視政策違規情形與地方實施辦公室溝通之前及之後使用；即便個人選擇不與地方實施辦公室溝通，亦可使用。該等保密資源無須向地方實施辦公室報告禁止行為，但如反歧視政策所述，可向此人提供如何聯繫地方實施辦公室的信息。

除非存在對該個人或他人造成嚴重傷害的威脅，或存在法律要求披露的義務（例如疑似未成年人受虐待），否則該等人員可提供保密建議與諮詢，而無需將信息進一步披露給地方實施辦公室或執法機關。

II. 初步評估與一般規定

A. 初步評估

地方實施官在收到關於涉嫌禁止行為的報告或信息後，將依反歧視政策進行初步評估，其中包括就投訴人及校園社區的健康與安全立即作出評估。

下述初步評估流程適用于所有禁止行為報告。

1. 禁止行為的報告與回應

a. 與反歧視政策一致，大學可將據稱遭受禁止行為的任何人視為“投訴人”，不論其是否提出報告或參與調查。

b. 大學將努力尊重投訴人關於是否推進調查的明確意願。根據反歧視政策，如投訴人要求不進行調查，地方實施官將決定相關指控是否仍需開展調查，以減輕對校園社區的潛在風險。見反歧視政策第 V.A.5.b 節。如地方實施官在投訴人要求不調查的情況下仍啟動調查，其將向投訴人提供本程序及反歧視政策要求提供的全部信息，除非投訴人以書面形式聲明其不希望獲得該等信息。

2. 大學提供的支持服務

在整個解決過程中，大學將為當事各方提供支持服務，例如通過 CAPS、申訴專員辦公室以及員工援助計劃。

3. 支持性措施

大學亦將酌情考慮並實施支持性措施（包括臨時措施〔Interim Measures〕），以保護當事各方或大學社區的安全；恢復或維持一方對大學項目或活動的參與；或阻止禁止行為。見反歧視政策第 II.B.8 節及附錄 II。地方實施官將確保支持性措施不具紀律性與懲罰性，且不會對任何一方造成不合理負擔。

對雇員的支持性措施可包括調整工作站、工作時間表或其他合理的工作場所調整；但如調整對象為投訴人，則該等調整必須為自願且公平。支持性措施亦可包括但不限於禁止接觸令與輔導。有關支持性措施的更多信息載於反歧視政策附錄 II。

對參議院教員被投訴人，可依 APM-016 實施非自願休假（Involuntary leave）。對非參議院教員被投訴人，可依 APM-150 實施調查性停職（Investigatory leave）。

4. 顧問與支持人員

在本程序的所有階段，投訴人與被投訴人（亦稱"當事各方"）均有權選擇一名顧問（advisor），亦有權選擇一名支持人員（support person）。顧問和／或支持人員可以是任何人（包括倡導者、律師、朋友或父母），但不得為本案當事人或證人。

a. 顧問的主要職責是在整個過程中向投訴人或被投訴人提供指導。顧問不得在任何會議或訪談中代表當事人發言。

b. 支持人員的主要職責是提供情緒支持。支持人員不得在任何會議或訪談中代表當事人發言。

c. 顧問與支持人員不得以任何方式擾亂會議或程序。在程序的所有階段，顧問與支持人員必須遵守大學關於參與本程序人員的行為規則（"反歧視行為規則"〔反歧視Rules of Conduct〕）。大學保留排除不遵守上述程序之顧問和／或支持人員的權利。

5. 書面權利與選項

如投訴人身份已知，地方實施官將確保向其提供書面說明，解釋反歧視政策所列之權利與可用選項，包括：

a. 如何以及向誰報告涉嫌違規；

b. 向執法機關和／或校園主管部門報告和／或通知的選項；

c. 關於保密資源的信息；

d. 在適用情況下，保存可能有助於證明刑事犯罪發生或取得保護令之證據的重要性；

e. 在機構內部及社區可獲得的諮詢、醫療、心理健康、法律援助、財務援助、簽證與移民援助及其他服務；

f. 如投訴人提出請求且該等選項合理可得，無論投訴人是否選擇向執法機關報告被指控行為，均可變更學業、居住、交通與工作安排的選項；以及

g. 該報告可能產生的處理結果範圍，包括支持性與補救性措施以及

紀律措施、達成上述處理結果的程序，以及其提出投訴的權利。

6. 初步評估後的結案

“報告”不等同於“投訴”。並非地方實施官收到的所有報告都適合進入正式調查與解決程序。如地方實施官依反歧視政策第 V.A.4 節認定適宜結案，其可結案並依反歧視政策進行後續處理。

B. 一般規定

1. 當事各方參與

投訴人與被投訴人均不被要求必須參與本程序。大學不會因投訴人或被投訴人選擇不參與或在程序中保持沉默而作出任何不利推斷。調查人員將基於可得信息作出事實認定與結論。

2. 選擇性參與

當一方選擇性參與程序（例如選擇僅回答部分問題，或在審閱調查所收集的其他證據後才提交陳述）時，調查人員在評估該方可信度時可考慮該等選擇性參與。調查人員在作出該等考慮時，應努力辨識選擇性參與的合理、非不利解釋（包括當事人自身的解釋），並判斷現有信息是否支持該等解釋。

3. 大學的中立角色

在所有案件中，包括投訴人選擇不參與或依反歧視政策（II.B.1）所述不存在投訴人的情形，大學的角色均為中立，並將在不偏袒任何一方的情況下開展事實調查與處分決定。

4. 案件管理

地方實施官或其指定人員將追蹤本程序項下調查與裁決的所有階段。

5. 培訓

所有參與該等調查的大學官員均將接受培訓，以公平、無偏見且公正的方式履行其職責。

6. 證明標準

用於事實調查以及判斷是否發生政策違規的證明標準為“優勢證據”（Preponderance of Evidence），其定義見反歧視政策。除非證據表明更有可能發生了違規，否則不得認定被投訴人對反歧視政策和／或其他雇員行為政策的違規承擔責任。

7. 期限延長

地方實施官可在適用情況下，依反歧視政策並基於所示並記錄的正當理由，延長本程序中載明的任何期限。任何延長期限、理由及預計的新時間表，均將以書面形式通知投訴人與被投訴人。

8. 殘疾相關便利

地方實施官將會同適當的大學部門（如 ADA 協調員）考慮當事各方與證人提出的調查與裁決過程中的殘疾相關便利請求。

9. 語言口譯請求

地方實施官將考慮當事各方與證人提出的語言口譯請求。

10. 行政性結案

如在調查期間任何時間，地方實施官依反歧視政策第 V.A.5.b 節認定適宜行政性結案，地方實施官可結束調查並依反歧視政策進行後續處理。

III. 禁止行為報告的調查與解決

在大學擁有足夠信息以作出回應且與反歧視政策一致的情況下，大學可通過替代性解決（Alternative Resolution）或正式調查（Formal Investigation）來處理適用本框架的被投訴人的涉嫌禁止行為報告。

A. 替代性解決

在對事實進行初步瞭解後，如投訴人與被投訴人以書面形式同意，地方實施官[2]可依反歧視政策啟動替代性解決。當投訴人為學生而被投訴人為雇員時，不適用替代性解決。

B. 正式調查

當替代性解決不適當或未成功時，地方實施官可依反歧視政策開展正式調查。

1. 正式調查的開始

正式調查自地方實施官向當事各方發送書面通知，告知將調查的指控之日起開始。

2. 通知

地方實施官在針對教員被投訴人啟動正式調查時，將通知校長（Chancellor）和校長指定人員，和/或主管或其他適當的行政任命人員。地方實施官在溝通時將注意維護校長指定人員和／或主管或其他適當行政任命人員的中立性，以及投訴人與被投訴人的隱私。

其後，地方實施官將就正式調查的狀態定期與校長和其指定人員溝通。

[2] 地方實施官有裁量權決定投訴是否適合採用替代性解決方式，確定擬採取的解決類型，並可在該程序結束前的任何時間中止替代性解決程序，轉而啟動正式調查。地方實施官可能拒絕採用替代性解決方式的情形包括但不限於：所指控的行為可能對他人在未來構成傷害風險，或當事人之間存在潛在的權力不對等。

3. 書面調查通知

如將開展正式調查，地方實施官將同時向投訴人與被投訴人發送關於指控的書面通知。該書面通知將于當事人擬定訪談日期之前合理提前發送，以便當事人有充分時間為訪談作準備。書面通知將包括：

a. 被報告的、可能違反反歧視政策以及（在適用情況下）其他雇員行為政策之行為的概要；

b. 涉及的當事各方身份；

c. 被報告事件的日期、時間與地點（在已知範圍內）；

d. 可能被違反的反歧視政策及任何雇員行為政策的具體條款；

e. 告知各方在整個過程中可自行選擇顧問與支持人員，如上所述。證人可在調查人員酌情決定或按大學政策或集體談判協議要求的情況下，由代表陪同出席；

f. 告知調查報告在出具時將作出事實認定並判斷是否違反反歧視政策和／或任何雇員行為政策；

g. 告知當事各方在調查期間均有機會指認證人並提交相關證據；

h. 告知向大學提供虛假信息構成違反大學政策，但如果調查人員作出的責任認定與一方當事人所提供信息不一致，並不當然表明該信息為虛假；

i. 告知在調查完成之前，當事各方均有機會查閱所收集的相關證據，或查閱準確總結調查人員認定與是否發生政策違規相關證據的初步書面調查報告；

j. 告知反歧視政策項下的事實認定將以優勢證據標準為依據；，且如認定違反反歧視政策，將依據 APM-015 構成“可能理由”（probable cause）；

k. 告知在程序結束且當事各方已經有機會向受訓、無偏見的裁決者提交相關證據之後，方可作出是否發生政策違規的結論；在此之前，被投訴人推定不負責任；

l. 調查程序和教員紀律程序的概要，包括預期時間表；

m. 投訴人與被投訴人的權利概要；

n. 可供投訴人與被投訴人使用的資源說明；以及

o. 告知禁止報復。

在調查期間任何時候，地方實施官均可修訂通知，以加入調查過程

中識別出的新增指控。任何修訂後的通知均應包含上述全部信息。如調查過程中識別出的新增指控包含 SVSH 政策所禁止的行為，地方實施官將通知當事各方，案件將依大學 SVSH 政策項下解決禁止行為投訴的程序繼續處理。

4. 調查過程

地方實施官將監督調查過程並指定調查人員開展公平、全面且公正的調查。收集足以作出是否違反反歧視政策之認定的證據責任由調查人員承擔。除因正當理由的延期外，地方實施辦公室將力爭在發出書面調查通知之日起六十（60）至九十（90）個工作日內完成調查。

a. **概述：**

i. 在調查期間，投訴人與被投訴人將享有平等機會與調查人員會面、提交信息、指認證人（其可能掌握相關信息），並提出希望調查人員向另一方及證人詢問的問題。

ii. 調查人員有裁量權決定訪談哪些證人（基於其擬提供證據的相關性），以及詢問哪些問題；調查人員將拒絕不相關、重複或違反反歧視行為規則的問題。

iii. 調查人員將分別與投訴人、被投訴人及證人會面，並收集其他可得且相關的證據。調查人員可在必要時對投訴人、被投訴人及證人進行後續詢問，以澄清調查過程中收集的任何不一致之處或新信息。

iv. 調查人員通常將考慮或依賴其認定為相關且可靠的全部證據，包括支持或反對認定發生政策違規的證據。調查人員可決定證人證言或其他證據的相關性並評估其權重，並可排除不相關或非實質性的證據。

v. 調查人員通常將考慮直接觀察以及基於事實作出的合理推斷。

vi. 調查人員不會考慮關於任何人一般聲譽或任何品格特質的個人意見陳述，因為該等信息與判斷被投訴人是否更有可能實施違反反歧視政策的行為無關。

vii. 調查人員可在判斷模式、知情、意圖、動機或不存在錯誤方面考慮被投訴人的先前或後續行為。例如，被投訴人在所涉事件之前或之後的禁止行為模式或其他違反雇員行為政策的行為模式之證據，不論此前是否已有反歧視政策或其他政策違規的認定，均可被視為與本次對所涉禁止行為或相關雇員行為政策違規的責任認定相關。

viii. 當可信度存在爭議且與評估一項或多項禁止行為指控相關時，調查人員將評估當事人或證人的可信度。任何可信度判斷不得基於某人作為投訴人、被投訴人或證人的身份。

ix. 調查人員將客觀評估所有相關證據，包括不利證據與有利證據。

x. 向被訪談人員披露事實將限於開展公平且全面調查所合理必要的範圍。參與調查的人員可被提醒應保持信息私密，以保護調查的完整性。

b. **臨床記錄**

在適用情況下，調查人員及參與解決過程的其他大學官員，未經當事人自願書面同意，不得獲取、審查、考慮、披露或以其他方式使用當事人在接受治療過程中形成的醫療或行為健康記錄。

c. **受特權保護的記錄**

在適用情況下，調查人員及參與解決過程的其他大學官員，未經享有特權之人的自願書面同意，不得獲取、審查、考慮、披露或以其他方式使用，或尋求披露受聯邦或州法認可特權保護信息所構成的證據。

d. **與執法機關協調**

當執法機關就被指控行為開展其自身調查時，調查人員應依反歧視政策與執法調查協調事實調查工作（見反歧視政策第 V.A.5.b.i 節及常見問題 8）。因協調而產生的合理延誤可構成延長完成調查時間表的正當理由。延誤將依反歧視政策予以溝通並記錄。

e. **平等的查閱與回應機會**

在調查人員結束調查並最終確定書面調查報告之前，當事各方將享有平等機會查閱並回應以下之一：1）調查人員認定為相關的證據（包括當事人或證人的陳述）；或 2）準確總結該等證據的初步書面調查報告。

無論一方是否參與調查，均適用上述規定。地方實施官將確保以旨在保護雙方隱私的方式進行該等查閱。

地方實施官將為當事各方指定合理的查閱與回應期限。如一方有已在案的顧問，該顧問亦將獲准查閱相關證據；但僅當事人本人可以提交回應。調查人員可酌情修訂書面報告以反映當事各方的回應。

5. 調查報告

調查結束後，調查人員將編制書面報告，其中包括：事實指控及涉

嫌違反的政策、當事各方與證人的陳述、調查人員所考慮證據的概要、事實認定、在適當情況下的可信度判斷、關於是否發生政策違規的分析，以及關於是否存在政策違規的決定。如無需作出可信度判斷即可得出事實認定與違規判斷，報告將注明並說明原因。調查人員可就涉及學術自由事項與適當的學術官員協商。

如投訴人或被投訴人提出的證人或其他證據未被調查人員採納，調查報告將說明未予採納的原因。調查報告亦應說明當事各方被給予查閱證據機會的時間與方式。調查報告還將對《調查通知》中列明的每一項指控作出分析與決定。

在正式調查後作出“被投訴人違反反歧視政策”的決定，將構成《教員行為準則》（APM-015 第 III.A.4 節）所定義的“可能理由”（probable cause）。

6. 決定通知與報告

調查完成後，地方實施官將同時向投訴人與被投訴人提供：（a）事實認定與違規決定的書面通知；以及（b）調查報告。調查人員可就反歧視政策以外的雇員行為政策違規之決定與適當的行政主管機關協商。為保護隱私，調查報告可作內容遮擋處理。

地方實施官或其指定人員亦將把事實認定與違規決定通知及隨附調查報告發送給校長指定人員或其他適當的行政主管機關。

事實認定與違規決定通知將包括：

a. 構成反歧視政策項下禁止行為的指控概要，以及任何相關的其他雇員行為違規的指控概要；
b. 調查人員對相關證據的評估；
c. 關於是否違反反歧視政策或其他雇員行為政策的事實認定與決定的概括性陳述；
d. 告知當事各方有機會以書面形式向校長指定人員和／或主管或其他適當行政主管機關作出回應；
e. 告知禁止報復；
f. 對將繼續實施的支持性措施的說明；以及
g. 說明投訴人與被投訴人將被告知事項的最終解決情況（包括在適用情況下將採取適當行動），以及預期時間表的說明。

如認定發生政策違規，地方實施官將決定是否向投訴人以及在適當情況下其他被認定正在承受任何禁止行為影響之人員提供額外補救，並將該決定告知投訴人或其他人員。除非實施該措施所必需，

否則不會向被投訴人通知該等措施。

如調查人員認定教員被投訴人違反反歧視政策，事實認定與決定通知還將包括：

a. 說明"被投訴人違反反歧視政策"的認定（在正式調查中於調查完成後即為最終認定）構成 APM-015 所定義的"可能理由"（probable cause）之認定；

b. 對參議院教員被投訴人之案件，說明決定是否以及採取何種紀律處分的程序，包括說明校長或校長指定人員將啟動同儕審查委員會（Peer Review Committee）就適當的解決方案提供建議，該解決方案可包括依 APM-016 追究紀律；

c. 對非參議院教員被投訴人之案件，說明決定是否以及採取何種紀律處分的程序，包括說明校長或校長指定人員將與學術人事辦公室協商以就適當解決方案提供建議，該解決方案可包括依 APM-150 採取糾正措施或解聘。

7. 特定調查記錄的查閱

調查人員書面報告出具後，調查檔案（包括調查報告以及調查人員認定為相關的、在調查報告和／或附件中記錄的任何證據）必須由地方實施官保存，並應當事各方請求供其查閱。為保護隱私，可進行內容遮擋。

8. 行政性結案

如在調查期間任何時間，地方實施官依反歧視政策第 V.A.5.b 節認定適宜行政性結案，則地方實施官可結束調查，並依反歧視政策進行後續處理。

IV. 評估與協商

在調查人員認定發生政策違規的案件中，校長和／或其指定人員有權及有責任依據調查報告結論決定要採取的行動。

校長或其指定人員可在決策過程中任何時間與地方實施辦公室、學術人事辦公室（Academic Personnel Office）或任何其他適當實體協商。

A. 回應機會

校長或其指定人員將給予投訴人與被投訴人機會就調查結果通知及隨附調查報告提交書面陳述，將該陳述提交給校長和／或其指定人員。地方實施官發送調查報告後，當事各方有五（5）個工作日提交回應。

該回應目的並非質疑調查報告中的事實認定或提交新證據，而是給予投訴人與被投訴人表達其觀點並說明其希望看到的處理結果的機會。

B. 參議院教員的同儕審查委員會

如調查認定參議院教員被投訴人對違反反歧視政策負有責任，校長或校長指定人員將啟動校區同儕審查委員會，就適當的解決方案提供建議。

同儕審查委員會依總校長（President）的指示在各校區組成，並將就如何解決該事項向校長或校長指定人員提供建議。調查結束時，委員會將就校長或校長指定人員是否應就違反《行為準則》提出正式指控，或是否應尋求提前解決（early resolution），以及就適當的紀律處分或其他糾正或補救措施提供建議。

在所有調查人員認定參議院教員被投訴人違反反歧視政策的案件中，均將啟動同儕審查委員會。

C. 非參議院教員與學術人事辦公室的協商

如調查認定非參議院教員被投訴人對違反反歧視政策負有責任，校長或校長指定人員將依校區所決定採用的協商形式，與學術人事辦公室協商。依校區決定進行的該等協商，將適用於所有調查認定非參議院教員被投訴人違反反歧視政策的案件。同儕審查委員會的諮詢職責見上文第 IV.B 節。

D. 參議院與非參議院教員的地方實施官協商

在所有調查認定參議院或非參議院教員被投訴人對違反反歧視政策負有責任的案件中，校長或校長指定人員將就如何解決該事項（包括適當的紀律處分或其他糾正措施）與地方實施官協商。

V. 參議院教員懲處決定

當參議院教員被投訴人在調查後被認定違反反歧視政策時，適用下述步驟。地方實施官應被抄送以下所述的所有溝通、通知與行動。

A. 校長或校長指定人員作出決定

在依 APM-016，與同儕審查委員會進行溝通或與學術人事辦公室協商（取決於被投訴人為參議院或非參議院教員，以及校區所選擇的程序），並與地方實施官協商之後，校長或校長指定人員將決定為解決該事項應採取何種行動。

如 APM-015 所述：“校長必須在其被視為已知悉所稱違規之日起三年內，向被投訴人送達擬採取行動通知（notice of proposed action），以啟動相關紀律程序。當所稱違反《教員行為準則》的行為被報告給任何系主任（department chair）或以上級別的學術行政主管時，即視為校長已知悉該所稱違規。”

1. 不採取正式紀律處分

   如校長或校長指定人員決定在不採取任何正式紀律處分的情況下解決該事項，其將及時將該決定及其理由（在適用情況下）告知投訴人與被投訴人。

2. 提前解決

   校長或校長指定人員可依 APM-016 與被投訴人達成提前解決（early resolution）。提前解決可在最終實施紀律處分之前的任何時間達成。

   在被投訴人同意提前解決條款後，校長或校長指定人員將及時將該等條款告知投訴人，包括任何紀律處分或其他糾正或補救措施，以及該等條款的理由（在適用情況下）。

3. 向學術參議院特權與終身教職委員會提出指控

   校長或校長指定人員可在不先行尋求提前解決的情況下，或在被投訴人不同意提前解決的情況下，採取措施提出紀律處分建議並向學術參議院特權與終身教職委員會（Committee on Privilege & Tenure）提交指控（charge）。

   校長或校長指定人員將及時並同時通知投訴人與被投訴人已提交指控。

B. 作出決定的期限；正當理由的延期

校長或校長指定人員應及時實施其決定，通常應在收到決定通知及隨附調查報告之日起四十（40）個工作日內完成。如事項未在四十（40）個工作日內以其他方式解決，將向學術參議院特權與終身教職委員會提交指控。即使正在尋求或最終確定提前解決，亦不得將指控暫緩或中止。

校長或校長指定人員可基於正當理由批准延長該期限，並以書面形式同時通知投訴人與被投訴人延期理由及預計的新時間表。

C. 提交參議院指控後的程序

向學術參議院特權與終身教職委員會提交指控後的程序，載於 APM-015 與 APM-016、參議院細則第 336 條及其他適用參議院細則，以及各校區分部細則。

調查報告及決定通知（如有）將作為特權與終身教職聽證中的證據採納。校長或校長指定人員將確保投訴人與被投訴人定期收到關於程序進展的更新。

在收到學術參議院特權與終身教職委員會的建議後十四（14）個日曆日內，校長將依 APM-016 及其他適用程序就紀律處分作出最終決定，除非該決定涉及對具有終身教職或就業保障的教員予以解聘。如 APM-

016 所述：“對具有終身教職或就業保障的教員作出解聘決定之權限屬校董會（The Regents），在總校長（President）建議並與校長（Chancellor）協商後作出。”（APM-016 第 II.6 節。）可基於正當理由延長該期限，並以書面形式同時通知投訴人與被投訴人延期理由及預計的新時間表。

將及時並同時通知投訴人與被投訴人有關紀律處分的決定及其理由（在適用情況下）。

VI. 非參議院教員懲處決定

當非參議院教員被投訴人在調查後被認定違反反歧視政策時，適用以下規定。

A. 校長或校長指定人員作出決定

在與地方實施官及同儕審查委員會或學術人事辦公室協商後，並依 APM-150，校長或校長指定人員應決定為解決該事項採取何種行動。

如 APM-015 所述：“校長必須在其被視為已知悉所稱違規之日起三年內，向被投訴人送達擬採取行動通知（notice of proposed action），以啟動相關紀律程序。當所稱違反《教員行為準則》的行為被報告給任何系主任或以上級別的學術行政主管時，即視為校長已知悉該所稱違規。”

1. 不採取紀律處分

   如校長或校長指定人員決定在不採取任何紀律處分或糾正措施的情況下解決該事項，其將及時將該決定及其理由告知投訴人與被投訴人。

2. 非正式解決

   校長或校長指定人員可依 APM-150 尋求非正式解決（informal resolution），其中可包括紀律處分和／或其他糾正或補救措施。非正式解決可在最終實施解聘或糾正措施之前的任何時間達成。

   如非正式解決獲批准且被投訴人同意，投訴人將被及時告知處理結果，包括已採取適當行動；在適當情況下，投訴人將被告知與對投訴人採取任何行動相關的具體條款。

3. 意向通知

   校長或校長指定人員可依 APM-150 發出啟動解聘或其他糾正措施的意向通知（notice of intent），並在適用情況下依據 APM-150 採取任何其他行動。

B. 作出決定的期限；正當理由的延期

校長或校長指定人員應及時實施其決定，通常應在收到調查結果通知及隨附調查報告之日起四十（40）個工作日內完成。如事項未在四十（40）個工作日內以其他方式解決，應發出意向通知。

校長或校長指定人員可基於正當理由批准延長該期限，並以書面形式通知投訴人與被投訴人延期理由及預計的新時間表。

C. 發出書面意向通知後的程序

發出意向通知後的程序載於 APM-150。

如被投訴人依據 APM-140 提出申訴，主張 APM-150 被違反或以其他方式對本流程所述行政決定提出異議，校長指定人員將確保投訴人與被投訴人均定期收到關於申訴狀態的更新。

如 APM-140 所述：“當非參議院教員在其任命期限屆滿前收到解聘通知時，其可選擇以 APM-140（如本政策所述）或校董會細則第 40.3(c) 條作為申訴機制，後者程序載於學術參議院細則第 337 條。在選擇 APM-140 或校董會細則第 40.3(c) 條（S.O. 103.9）之任一機制時，非參議院教員即放棄就同一申訴啟動另一機制進行審查的權利。”（APM-140-14e。）

在任何最終決定作出後，校長或校長指定人員將及時通知被投訴人該決定（包括任何最終紀律處分決定）及其理由（在適用情況下），並同時通知投訴人處理結果，包括已採取適當行動。

VII. 懲處範圍（紀律處分或糾正措施）

一旦認定存在禁止行為，大學將及時採取有效措施制止違規、防止其再次發生，並由地方實施官決定對其影響予以補救。該等措施可包括懲處（紀律措施）。

與支持性措施不同（支持性措施不得具有紀律性或懲罰性，且不得對任何一方造成不合理負擔），對被認定違反反歧視政策的被投訴人所施加的紀律處分或糾正措施可對其造成更大負擔。

每案所施加的紀律處分或糾正措施將由地方實施官記錄並定期向全系統反歧視主任報告。該報告旨在確保在類似情形下各校區之間保持合理一致性。

關於糾正措施與紀律處分的政策載於 APM-016 與 APM-150。

A. 參議院教員

依據 APM-016，參議院教員可能適用的紀律懲處範圍包括：

1. 書面申誡；
2. 降薪；

3. 降級；
4. 停職；
5. 否認或限制榮休（emeritus）身份；和／或
6. 解除與大學的雇傭關係。

此外，應視情況實施補救性措施（Remedial Measures）。見反歧視政策附錄 II。

B. 非參議院學術任命人員

依據 APM-150，可能適用的紀律懲處範圍包括：

1. 1. 書面警告；
2. 2. 書面申誡；
3. 3. 停職；
4. 4. 降薪；
5. 5. 降級；和／或
6. 6. 解除任命。

此外，應視情況實施補救性措施。見反歧視政策附錄 II。