

## 针对非法歧视、骚扰和报复行为的投诉程序

### 1.0 介绍

加州理工学院将根据这些及相关程序及时采取适当行动，处理所有与非法歧视、骚扰和报复行为相关的举报。加州理工学院将认真对待所有此类举报，并作出适当的回应。

对于员工，这些程序适用于以下情况：

1. 对[性或基于性的不当行为政策](#)中所定义的禁止行为做出的指控，且根据该政策第14.0中的定义，该指控不受第九条约束。
2. 其他关于非法歧视、骚扰和报复行为的指控。

这些程序不适用于学生。学生的非法歧视、骚扰和报复行为将根据《性或基于性的不当行为程序》或其他适当的学生行为程序进行处理，具体取决于受指控的不当行为。

针对非法歧视、骚扰和报复行为的投诉，本院提供多种可以采取的措施。每种方案在保密性和相应行动方面都有不同的后果和影响。这些方案并不相互排斥。投诉人可选择自己希望采取的措施，并可在任何时候提出正式投诉。如果加州理工学院决定进行调查，本院将及时进行公平和彻底的调查，并为各方提供适当的正当程序，以确保各方收到通知并且有机会表达自己的意见。

虽然非法歧视、骚扰或报复行为的举报（以下简称“投诉”）可随时进行，本院建议欲进行举报的加州理工学院成员尽快采取行动。该类投诉可以透过口头或书面形式向《非法骚扰政策》中指定的任何人提出。

本文件中对加州理工学院负责人做出的任何指称均应理解为包括该负责人以及其指定人员。

### 2.0 所有教员、经理、主管和负责人的强制性举报义务

无论被指控的行为严重程度或发生频率为何，所有教师、经理、主管和负责人有义务及时向校内的平等与第九条办公室或JPL的人力资源部举报所有被指控的非法歧视、骚扰和报复行为，而后者将提供指导和建议。

### 3.0 正式投诉

针对歧视、骚扰和报复行为的正式投诉可以向《[非法骚扰政策](#)》中指定的人士举报。

如果投诉人和被投诉人认为调查员之间存在冲突或不能做到公正调查，则任何一方可以对指定的调查员提出异议。校内的平等与第9条办公室或JPL的人力资源部将把所有异议列入考虑，并将通知各方与调查员相关的决定。此类异议必须以书面形式向校内的平等和第九条办公室或JPL的员工关系经理提出，并且必须包括提出异议的理由。

#### 4.0 正式调查程序

- 投诉人和被投诉人将收到《不歧视和平等就业机会政策》和《非法骚扰政策》以及相关程序的一份副本。
- 在提出举报后的合理时间内，投诉人和被投诉人将被告知待调查的指控。
- 投诉人和被投诉人将被告知加州理工学院不容许任何忍报复行为，将采取措施防止报复行为的发生，并将在发生报复时采取有效回应。如果发生报复行为，投诉人和被投诉人应立即通知加州理工学院。
- 本院将尽可能保持调查的保密性。加州理工学院将做出合理和适当的努力来保护投诉人和被投诉人的隐私，并保持相关信息的保密性，但可能需要在必要时共享信息。
- 投诉人和被投诉人将有机会就指控进行会谈，并向调查员提供证人或信息。调查员将确定这些建议对于解决受争议的事实问题是否相关、适当或必要。调查员还可以查看其他信息，并与他们认为可能知悉与调查和解决投诉相关的信息的其他人进行会谈。
- 会谈时，本院不允许法律顾问在场。参与调查的任何一方都不得对会议进行录音或录像。
- 投诉提出后，本院将在合理时间内进行调查并采取一项解决方案，但所需的时间可能会受某些因素影响，例如调查的复杂性等。
- 调查员将根据优势证据标准得出调查结果和结论。优势证据标准指受指控的不当行为发生的可能性比未发生的可能性要高。
- 调查员将得出调查结果和结论，并将该结果和结论提交给适当的决策者。
- 投诉方和被投诉方将被告知调查的结果。该通知应提到选择提出上诉的权力。
- 校园人力资源部协理副主任、JPL人力资源部主任和其指定人员可以对这些程序做出例外处理或修改。

本院将保持所有调查档案的保密性，并将其与个人的人事档案或学术档案分开保存，但根据调查结果采取的纪律处分将列入人事档案。

## 5.0 解决方案

调查员可能得出的结论包括但不限于：

- 违反本院政策或触犯其他不当行为
- 触犯不当行为，但并未违反本院政策（例如被投诉人判断失误）
- 无足够的证据表示指控属实
- 恶意提出的指控

在适当的情况下，决策者将审查调查结果、结论和建议，并与校内平等和第九条办公室以及JPL人力资源部门一起决定应当采取的适当行动。投诉人及被投诉人均将获知相关结果。

如果发生违反学院政策的行为或其他不当行为，本院将采取适当的纠正措施。根据情况的严重程度，本院可能采取纠正措施包括：口头咨询、正式的书面警告、撤销监管职务以及解雇（在适当的情况下）。

加州理工学院还将采取任何必要措施保护投诉人不遭受被投诉人的报复行动。

如果本院判定投诉是恶意提出的，本院将采取适当的行动针对该情况进行处理。

## 6.0 上诉

- 上诉必须收到在判决通知后的十(10)个日历日内以书面形式提出。对判决提出上诉的理由限于：不符合程序的作为对调查的判决可能构成重度影响，出现在调查时未能获得并可能重度影响其结果的新证据，或采取的纪律处分与被查出的事实大幅不相称。上诉判决为最终判决。
- 针对副教务长的判决，上诉人可向教务长办公室或其指定人提出上诉；针对本科生教务长或研究生教务长的判决，上诉人可向学生事务副院长或其指定人提出上诉；针对人力资源部主力副主任的判决，上诉人可向人力资源协理副主任或其指定人员提出上诉。对于JPL人力资源部副主任的判决，上诉人可向JPL人力资源主任或其指定人员提出上诉。

## 7.0 进一步投诉

如果纠正措施未能解决非法歧视或骚扰行为，或者该非法歧视或骚扰行为再次或持续发生，则投诉人应立即提出举报。在这种情况下，投诉人有权再次提出投诉。

## 8.0 程序的分配

上述程序将每年分配给学院的教师、员工和学生，以及刚到加州理工学院的教师、员工或新生。本院将在做出任何重要的修订时分发其修订版本。

## 9.0 例外

校园人力资源副主任和JPL人力资源部主任可对这些程序作出例外处理或修改。

## 相关政策及程序

- [不歧视和平等就业机会](#)
- [非法骚扰政策](#)
- [性或基于性的不当行为](#)
- [第九条针对性或基于性的不当行为的投诉程序](#)
- [暴力预防政策](#)