

## II-332 定义恶意和/或恐吓威胁行为的语言

### II-332 定义恶意和/或恐吓威胁行为的语言

#### 第一部分：描述恶意和/或恐吓威胁行为的语言

让一个有理智的人觉得是有恶意和/或有恐吓威胁性质的并且不能推进我校的学术事业或正常运营的非对方所愿的行为都是我们所不能接受的，因为这种行为使得工作环境变得不再友好并且影响了他人履行我校赋予其职责的能力。无论是个人还是团体都有可能从事这种行为，这些人不一定要比他们针对对象的工龄更长，也不一定是针对对象的领导。我们所不能接受的行为可能包括，但不局限于：

- 针对工作场所他人的辱骂性的表达方式（包括口头、书面、录制、图示、数码或非口头等），例如在一个尊重言论自由的学术氛围和工作场所发生的超出了正常范围内能接受的表达分歧、反对或批评的毁谤性评论或称号；
- 不必要的身体接触或有恐吓威胁性的动作；明显的排挤或孤立，危害他人在工作场所的声誉或干扰他人的工作；
- 破坏他人的工作或阻碍他人进行专业交流（口头、书面或其它形式）；
- 滥用职权，例如在行使权力、监管和指导过程中进行威胁或报复或是阻碍他人参与共同管理等。

反复发生的敌意和/或恐吓威胁行为或趋势需要引起特别注意。发生一次这样的行为通常不足以导致处罚或解雇，但是极其严重或过分的行为可能会导致处罚或解雇。

这些标准的制定基于我校长久以来所坚持的承诺，那就是要尊重学术自由和言论自由。另外我校也鼓励并崇尚哪怕是非主流的思想、信仰和观点的表达。在任何情况下都不应只凭对某位教师的信仰、见解或观点断章取义的投诉就实施处罚。该政策的初衷并不是要制定一个礼仪准则来解决日常工作场所出现的摩擦（例如偶尔发生的冷漠的语言或行为）。它也无意来限制工作场所中为大家所接受的行政管理的方式方法。另外它也无意限制教师的自由，包括对所存在的问题提出异议、批评行政管理或学校的政策、在政治方面提出抗议、或是推进和加入工会组织。该政策的目的是应对那些反复发生的阻碍他人履行我校职责的恶意或恐吓威胁行为，以确保所有人，无论等级或地位，都能正常工作，并在认为合适的情况下表达他们的想法。

## 第二部分：落实第一部分的程序

那些成为恶意和/或恐吓威胁行为目标的人可以采用非正式的解决程序或直接采用正式程序。

### A. 非正式的程序

认为自己遭受了不能接受的恶意和/或恐吓威胁行为的人可以直接和涉及的教师谈话，或是找系、校/院、部门或校级部门（例如教师及职员副教务长/*Vice Provost for Faculty and Staff*、*Ombuds*、员工援助办公室/*Employee Assistance Office* 或工会代表寻求调解人的干预。

如果一个人认为他人违背了这些规定并寻求通过非正式程序解决问题时，此人应提前想好如何能准确地指出那些自己认为是违反了规定的情况或行为。通常情况下，提供书面材料会有助于提高这个准确度。如果问题不能及时得到解决，并且被投诉人如果有要求，投诉人应提供一份书面声明。

在非正式程序过程中的口头和书面交流都不能作为以后任何正式程序中的证据。

以非正式的程序处理有关非对方所愿行为的投诉时，如果在被指控的行为是否违反了这些规定方面发生分歧，负责解决问题的个人或团体将寻求人力资源办公室（*OHR*）的建议并通知那些接受建议的相关人员。

### B. 正式程序

#### 1. 递交书面投诉

员工可向系主任提交书面投诉。如果问题不是系内的，则向同级别的部门主管提交书面投诉。如果冲突对象是系主任/部门主管，投诉人则向院长投诉。如果在投诉调查后有依据认为应该处罚或是解雇，系主任/部门主管（或院长）可通过向教务长（*Provost*）递交书面投诉开始启动处罚或解雇程序。递交给教务长的书面投诉必须要抄送给教师或是接受处罚或解雇的人。如果系主任/部门主管（或院长）在 30 天内未启动处罚或解雇程序，投诉者可直接将向教务长投诉。

处罚或解雇那些违反教师政策及程序（*Faculty Policies and Procedures/FPP*）9.02. 或 9.03. 的教师应遵照 *FPP* 第 9 章中阐明的正式程序的要求。

#### 1. 提交申诉

如果递交书面投诉没能解决问题，投员工可根据与自己所属的员工类别相符的政策及程序进行工作场所的申诉。教师可根据 *FPP* 8.15 向校委员会（*University Committee*）递交申诉。

[威大-麦迪逊分校教师文件 2511 – 2014 年 11 月 3 日]