



工作場所虐待行為政策

Abusive Conduct Policy

學術負責人:	副教務長 - 學術人事與項目
學術辦公室:	APP - 學術人事與項目
職工負責人	副總裁 – 系統人力資源
職工辦公室	SHR – 系統人力資源政策
發佈日期:	2023 年 1 月 1 日
生效日期:	2023 年 1 月 1 日
範圍:	本虐待行為政策 (“政策”) 適用於所有的大學雇員、無薪實習生和第三方。該政策適用於所有的大學校園、勞倫斯伯克利國家實驗室、醫療中心、總校長辦公室以及農業與自然資源部。

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。

	學術	職工
聯絡人:	Rebecca Woolston (APP)	Abby Norris (SHR)
職務:	學術政策及政策例外副主任	系統人力資源政策專員
電子郵件:	Rebecca.Woolston@ucop.edu	Abigail.Norris@ucop.edu
電話:	(510) 987-9153	(510) 987-0612

目錄

I.	政策概要	2
II.	定義	2
III.	政策正文	3
IV.	合規/責任	4
V.	程序	5
VI.	相關資訊	10
VII.	常見問題解答	10
VIII.	修訂歷史	12

I. 政策概要

加州大學（以下簡稱“大學”）致力於促進和維護一個每個人都受到尊重的健康工作環境。本政策規定了大學針對虐待行為以及因報告或參與調查或其他政策規定程序而遭報復的相關責任和程序。本政策將在承認言論自由和表達自由權利的情況下實施。然而，言論自由和學術自由並非毫無限制，例如，違反聯邦和州反歧視法的言論或表達行為不受保護。

違反本政策的虐待行為是被禁止的，並且不會被容忍。大學鼓勵任何遭受或知曉虐待行為的人立即報告。觀察到或知曉虐待行為的經理和主管有回應和報告的義務。經理和主管的定義包括系主任和院長。大學將根據本政策中規定的時間線對虐待行為的舉報作出回應，並將採取適當措施停止、預防、糾正和懲戒違反本政策的行為。

II. 定義

虐待行為： 虐待行為是指在工作場所內發生的足夠嚴重、持續或普遍的騷擾或威脅行為，以至於人們無法參與或受益於大學的教育、就業或其他項目或活動，或遭負面限制或幹擾。此類行為無論是否有意，都創造了一名合理人認為是恐嚇或冒犯的環境，與大學正當的教育、就業和商業目的無關。評估行為時應考慮當事人的情況、當事人之間的關係（包括權力不平衡）、指稱行為的頻率、性質和嚴重程度、行為是否具有身體威脅性、以及行為是否可能受到學術自由或言論自由的保護。單一次行為如果特別嚴重或惡劣，也可能構成虐待行為。當指稱行為涉及學術自由問題時，相關大學辦公室將諮詢適當的學術負責人以獲取相關的學術判斷。

評估行為是否構成虐待行為時，應使用“合理人”標準。即在相同或類似情況下，一名合理人是否會認為在考量整體情況下，工作場所的該行為是敵意或冒犯的。儘管可能會考量行為人的意圖，但這並不是決定性的。評估行為時應考慮當事人的角度和情況。

投訴人： 任何聲稱和/或被報告遭受虐待行為的個人，包括學生。

舉報人： 任何報告指稱虐待行為的個人，包括學生。

答辯人： 被指控進行虐待行為的個人。

報復： 基於個人舉報虐待行為或參與本政策規定的調查或其他解決程序而對其採取的不利行動。不利行動是指可能會阻遏舉報虐待行為或參與本政策規定的程序的行為，包括但

不限於威脅、恐嚇或脅迫。

工作場所： 在與大學就業相關和/或與大學項目或活動相關的情況下，任何進行或發生大學業務的場所（包括大學贊助的海外學習、大學的研究、健康服務或實習項目，以及在線工作場所）。

III. 政策正文

A. 總則

加州大學（“大學”）致力於促進和維護一個人人都受到尊重的健康工作和學習環境。虐待行為，包括擾亂性行為，可能會破壞士氣，導致壓力，擾亂大學社區的運作，影響個人的學習、教學、研究和工作能力。虐待行為可能發生在答辯人相比投訴人有更多、更少或相等權力或權威的情況下。違反本政策的虐待行為是被禁止的。

大學努力營造一個使個人在誠意舉報虐待行為時感到安全的環境。大學將迅速對虐待行為報告作出回應，並採取適當措施停止、預防、糾正和/或懲戒違反本政策的個人。違反本政策可能會導致根據適用的大學職工和教員人事政策以及集體談判協議採取紀律措施。本政策不取代教員人事手冊（APM）或學術參議院章程和規定中描述的紀律處分程序。

B. 政策覆蓋範圍

本政策旨在保護大學社區的所有成員。它通過禁止工作場所內的虐待行為和報復行為，涵蓋了所有的大學雇員、無薪實習生和第三方的行為，無論他們是進行或遭受行為的人。這包括但不限於以面對面或其他方式（如電子媒體）進行的行為。

如果學生作為學生雇員是投訴人、答辯人或舉報人，本政策也適用。如果學生不是學生雇員但作為投訴人或舉報人，本政策也適用。如果學生作為答辯人不是在大學工作中行事，則適用校園學生行為守則和程序。

身體暴力或暴力威脅是極端形式的虐待行為，應報告給適用地點的校園警察部門或威脅應對團隊。這類事件也可能違反工作場所暴力政策和刑事法律。

C. 報復

本政策禁止對舉報虐待行為、協助他人舉報虐待行為或誠意參與本政策下的調查或其他程序的任何人的報復行為（例如，威脅、恐嚇、報復或其他不利行動）。這種報復

行為是對本政策的單獨違反行為，與虐待行為的報告是否被證實無關。報復行為的舉報將根據以下說明的程序進行處理。

D. 言論自由和學術自由

大學的教員和其他學術委任者、職工和學生享有美國憲法第一修正案和加州憲法第一條第二款保證的言論自由保護。本政策旨在保護大學社區成員免受虐待行為，而不是規管受保護的言論。本政策將在承認言論自由和表達自由權利的情況下實施。

大學還對自由探究和集體求識有著強烈的認同，因此承認學術自由原則是一種特殊的受保護言論。根據這些原則，本政策的任何條款都不應被理解為禁限與課程內容、教學方法、學術研究有正當關聯的行為，或對教員、學術委任者的公開評論，或學生在課堂和公共論壇中的教育、政治、藝術或文學表達。學術自由，如 APM-010、APM-011 和 APM-015 中所述，包括在重要公共事項上表達觀點的權利，即使表達方式充滿感情。這一權利延伸至課堂內的課程和教學，包括但不限於討論、觀點、資訊和對傳統信念的挑戰。

言論自由、表達自由和學術自由對於大學的使命至關重要；思想的自由交流對於知識的發現和傳播是必要的。然而，言論自由和學術自由並非毫無限制，例如，違反聯邦和州反歧視法的言論或表達行為不受保護。

IV. 合規/責任

A. 政策的實施

行政長官（大學總校長、分校校長、勞倫斯伯克利國家實驗室主任或農業與自然資源部副總裁）及其指定人員將制定程序和補充資訊，以支持本政策的實施。負責官員（學術人事與項目副教務長和系統人力資源副總裁）可以解釋和澄清政策。所有實質性政策變更均通過總校長政策的標準流程進行。

對政策所需的本地實施程序的例外必須由行政長官或指定人員批准。

B. 政策的修訂

總校長根據負責官員的建議批准本政策及其任何修訂。學術人事與項目副教務長和系統人力資源副總裁有權發起政策修訂，並須符合批准權力和適用的校董會章程和常規命令。

加州大學教務長和學術事務執行副總裁以及執行副總裁 - 首席運營官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

本政策內的行動必須根據本地程序批准。與高級管理人員有關的行動必須由總校長批准。

D. 政策的合規

每個地點的行政長官將指定負責監控、執行和報告政策合規情況的本地管理辦公室。高級副總裁和首席合規與審計官員將定期審計和監控政策的合規情況。

E. 政策的違規

違反本政策可能導致補救、教育努力和/或僱傭關係懲戒後果，包括但不限於非正式輔導、負面的績效評估、糾正措施/紀律處分和解雇。

對於政策覆蓋的職工，糾正措施/紀律處分相關政策為《職工人事政策》[62 \(糾正措施\)](#)、[63 \(調查性休假\)](#) 和 [64 \(解雇和工作放棄\)](#)；適用於高級管理團隊 (SMG) 雇員的 [《職工人事政策-II》64 \(委任終止\)](#)；以及適用的其他政策和程序。

對於學術委任者，正式糾正措施/紀律處分的相關政策為 [APM-015 \(教員行為準則\)](#)、[APM-016 \(大學教員行為政策和紀律管理\)](#)、[APM-150 \(非參議院學術委任者/糾正措施和解雇\)](#) 以及適用的其他政策和程序管理。本政策不取代 APM 或學術參議院章程或規定中描述的紀律程序。

對於工會代表的雇員，正式糾正措施/紀律處分適用集體談判協議。

V. 程序

大學將迅速對虐待行為的指控作出回應。虐待行為的指控將受到應有的重視，並將根據適用的大學政策和程序進行處理。

各地點負責制定實施程序，包括指定負責報告和調查的責任辦公室，詳細描述解決方案選項、報告追蹤、培訓和溝通。各地點的分部參議院或同等機構應參與本政策地方實施程序的制定。調查和解決虐待行為投訴的具體程序取決於答辯人在大學中的職位或關係。當事人 (投訴人和答辯人) 有時在本章節中統稱為“各方”。

A. 保密資源

大學為目擊或經歷虐待行為的個人提供保密資源。在舉報之前或在任何時候，他們可以諮詢這些保密資源。與任何保密資源的會面不被視為正式報告，不會導致調查。

教員和職工援助計劃，也稱為雇員援助計劃，是提供評估、諮詢、輔導和轉介服務的保密資源，可幫助解決工作和個人壓力或情緒問題，以解除個人在其職業工作場所或學術環境中的工作能力受到的幹擾。

監察員 (Ombuds) 辦公室還提供保密、公正、獨立和非正式的衝突解決和問題解決服務。監察員服務包括衝突分析、解決和預防策略、選項和資訊識別、有效溝通輔導

、調解、小組協調和資源轉介。經歷虐待行為的個人可以尋求監察員辦公室的保密幫助，以討論根據他們經歷的行為的進展策略和選項。監察員辦公室可以幫助個人在決定最佳解決途徑時識別選項。

雖然監察員辦公室獨立於正式的合規和投訴程序，不共享資訊，但監察員辦公室可以協助個人瞭解由本地程序確定的適用辦公室和額外的當地支持資源。

B. 隱私和保密

大學必須在虐待行為報告中所涉人員的隱私利益與收集資訊、確保程序公平以及停止、預防和補救指稱行為的需要之間達到平衡。在這種情況下，大學在法律和大學政策允許的範圍內保護人們的隱私。

C. 報告虐待行為事件

1. 總則

個人應將其認為構成虐待行為的行為報告給他們的經理、主管或直接報告給相關的大學辦公室。系主任和院長等被視為經理和主管。當地實施程序應指定處理此類報告的適用辦公室和/或團隊。適用的辦公室包括但不限於雇員和/或勞工關係、教員人事、學生支持和司法事務辦公室以及威脅應對團隊。投訴可能由多個辦公室根據當地實施程序處理。報告也可以通過加州大學吹哨人熱線提交。

2. 經理和主管報告

觀察到可能構成虐待行為的經理和主管（包括系主任和院長等）有責任立即處理此類行為。經理和主管應諮詢相關辦公室以確定適當的下一步，即使事件似乎已解決。這種諮詢將幫助經理或主管對報告做出回應，並可能導致事件升級或轉交給另一個辦公室或程序，例如進行調查。諮詢還將確保事件得到適當追蹤。

接到虐待行為報告的經理和主管必須立即將報告提交給相關辦公室。

3. 匿名、第三方和匯總報告

匿名報告和非投訴人舉報人的指控將被審查並可能被調查。即使未進行調查，這類報告也將被追蹤。如果投訴人不願意繼續投訴，或者大學無法收集足夠的資訊來確定指稱行為是否發生或構成對本政策的違反，對此類報告的回應可能有限。

大學認識到其處理所有虐待行為問題的責任，即使所涉人員並非大學雇員。當答辯人是第三方時，相關辦公室將根據大學承諾的及時和公正程序確定適當的解決方式。大學對第三方採取回應措施的能力取決於大學與第三方的關係和對其控制程度（如果有的話）。調查和回應步驟的程度將取決於具體情況。

當沒有可識別的單個答辯人時（例如，投訴人指稱虐待行為由組織或身份不明的答辯人進行，或多人的行為在綜合考量的情況下構成虐待行為），這種調查也是適當的。

4. 性暴力/性騷擾和/或歧視的報告

如果行為基於性別，包括與性有關的行為或基於性別、性別認同、性別表達、性或性別刻板印象或性取向的行為，將適用大學的[性暴力和性騷擾 \(SVSH\) 政策](#)。報告應根據 SVSH 政策要求和描述提交或轉發到該地點的 Title IX 辦公室。

如果行為基於大學的[工作場所的歧視、騷擾和平權行動政策](#)中列出的一個或多個受保護類別，將適用該政策。報告應提交或轉發給當地平等就業機會/平權行動辦公室。

負責調查虐待行為的當地辦公室負責監督本地實施程序中規定的報告和回應流程。該辦公室可能認定虐待行為報告中指稱的相同事實亦構成其他政策的違規（例如，性暴力和性騷擾和/或工作場所的歧視、騷擾和平權行動政策）。

虐待行為報告的調查員將收集證據並作出對指稱事實的調查結果，以幫助相關辦公室確定是否也違反了其他政策或標準。如果發現可能構成 SVSH 的證據或事實調查結果，這類潛在指控應立即提交給 Title IX 辦公室。

D. 報告時間線

投訴人提交舉報沒有時間限制，投訴人應報告即使已過了很長時間的事件。然而，大學越早收到報告，就越能更好地回應、調查、補救和採取適當紀律措施。

E. 報告的初步評估/立即的健康和安全

在收到報告後儘快，且不超過 30 個工作日，相關辦公室將進行初步評估，包括在適當時進行有限的事實問訊，以確定處理程序以及是否需要進行調查。進行協調的經理或大學辦公室可以出於正當理由延長此時間線。

如果個人的健康和 safety 受到威脅，則需要立即回應。身體暴力或暴力威脅是極端形式的虐待行為，應報告給適用地點的校園警察部門或威脅應對團隊。

F. 解決選項

指稱虐待行為的解決可以採取不同形式，包括早期解決和/或違規調查。無論結果如何，投訴人將得到書面通知投訴已被審查，並採取了適當措施在此事項中達成解決。

除報告違反本政策的虐待行為外，僱員還可以提交“申訴或投訴”。該“申訴或投訴”必須符合以下適用的投訴解決或申訴程序的所有要求，包括時間限制：[PPSM-70 \(投訴解決\)](#)、[APM-015 \(教員行為準則\)](#)、[APM-016 \(大學教員行為政策和紀律管理\)](#)、[APM-140 \(非參議院學術委任者/申訴\)](#)、[APM-150 \(非參議院學術委任者/糾正措施和解雇\)](#) 或適用的集體談判協議。此類申訴或投訴將被轉交給調查本政策違反情況的調查員，在本政策下處理之前該申訴或投訴程序將暫停，除非適用的集體談判協議另有規定。在本政策程序完成後，該申訴或投訴可以根據適用的申訴或投訴程序重新激

活。

1. 早期解決

大學鼓勵在可能情況下進行早期解決。早期解決的目標是在早期階段坦誠、公正地解決分歧，不進行報復。

解決可以由經理、雇員和/或勞工關係、教員人事或其他適當辦公室促進協調。進行協調的經理或大學辦公室將儘快啟動早期解決程序，一般是在相關辦公室對舉報作出初步評估後的 60 至 75 個工作日內。進行協調的經理或大學辦公室可以出於正當理由延長此時間線，並書面通知投訴人和答辯人延長的原因和新的預計時間線。早期解決的選項包括但不限於：

- 通過協調下的討論或調解達成雙方協議
- 同意接受輔導、培訓、教育和/或訓練項目
- 協商達成糾正措施/紀律處分的協議

如果解決措施不再能夠有效地應對指稱行為，當事人應聯繫相關大學辦公室。

大學鼓勵早期解決，但不要求各方在大學決定啟動正式調查之前參與早期解決。在某些情況下，早期解決可能不是最佳方法，相關大學辦公室可能會啟動正式調查。

早期解決和非正式衝突管理的嘗試不會延長雇員適用的正式投訴解決或申訴程序規定的時間限制。

2. 正式調查

a. 總則

每個地點的行政長官將指定負責進行調查的本地人事或管理辦公室，並制定本本地實施程序以進行調查。涉及學術委任者的調查和紀律處分考慮將按照適用於該等人士的大學政策處理。

相關大學辦公室可能會在初步審查指控後啟動正式調查，即使投訴人不願繼續投訴。如果相關辦公室確定需要進行調查以減輕校園社區的風險，就可能會發生這種情況。

根據本政策進行的調查報告可以作為後續投訴或申訴解決程序或紀律程序中的證據，並須符合本地實施程序。

b. 正式調查要求

對虐待行為報告的正式調查將包括以下程序：

1. 答辯人將被告知投訴中的相關指控，並被提醒本政策禁止報復行為。
2. 調查通常包括對各方的問話、按需對其他證人的問話以及對相關文件或其他證據的審閱。
3. 向各方和證人披露的事實將限制在進行公平和徹底調查所必需的範圍內，並須符合大學政策。參與調查的人員可能會被要求保守秘密，以保護調查的公平正當。
4. 投訴人和答辯人在被問話和參加會議時可以有一名顧問在場。他們在其他政策下可能帶其他支持人員進場。其他證人在相關大學辦公室的酌情同意的情況下或根據大學政策或集體談判協議的要求，也可以有顧問在場。
5. 在調查前或期間可能需要採取臨時保護措施。這些臨時保護措施應按照本地程序實施。
6. 進行調查的相關大學辦公室和/或應對團隊將迅速完成調查，通常是在書面通知各方進行正式調查後的 120 個工作日內。相關大學辦公室和/或應對團隊可以出於正當理由延長此時間線，並書面通知投訴人和答辯人延長的原因和新的預計時間線。
7. 調查完成後，調查員將製作一份書面報告，內容至少包括指控和問題的陳述、各方立場、證據摘要、事實認定結果、以及調查員是否認為行為違反本政策的結論。在確定是否違反本政策時，調查員將適用“優勢證據”標準。
8. 進行調查的相關大學辦公室和/或應對團隊將報告提交給適當的大學官員，該官員將根據本地程序建議下一步。
9. 調查完成後，將通知投訴人和答辯人，並告知是否發生了違反本政策的行為。任何直接與投訴人相關的解決投訴的行動，例如命令答辯人不得聯繫投訴人，將告知投訴人。根據保護個人隱私的大學政策，投訴人可能會被一般性地告知此事已轉交適當的行政處理，但未經答辯人同意不會告知所建議行動的細節。

VI. 相關資訊

- [性暴力和性騷擾](#) (本政策第 III.A 和 V.A.4 節提及)
- [工作場所的歧視、騷擾和平權行動](#) (本政策第 III.A 和 V.A.4 節提及)
- [集體談判協議](#) (本政策第 III.A 節提及)
- 職工人事政策 [62](#)、[63](#) 和 [64](#) (本政策第 IV.E 節提及)
- [職工人事政策-II 64 \(委任終止 \)](#) (本政策第 IV.E 節提及)
- [APM-015 \(教員行為準則 \)](#)、[APM-016 \(大學教員行為政策和紀律管理 \)](#) 和 [APM-150 \(非參議院學術委任者/糾正措施和解雇 \)](#) (本政策第 IV.E 和 V.F 節提及)
- [職工人事政策-70 \(投訴解決 \)](#) (本政策第 V.F 節提及)
- UC 學術參議院章程 [335](#)、[336](#) 和 [337](#)
- [學生行為和紀律政策](#)
- [UC 校董會政策 1111 : 道德價值觀聲明和道德行為標準](#)
- [舉報人政策](#)
- [舉報人保護政策](#)
- [加州眾議會法案 2053 : 就業歧視或騷擾 : 教育和培訓 : 虐待行為](#)

VII. 常見問題解答

1. 虐待行為有哪些例子？

虐待行為可能有多種形式，包括但不限於涉及身體行動和/或言語、非言語、電子或書面通信的行為。

虐待行為可能包括但不限於以下類型的行為，且符合本政策第 II 節中的定義：

- 使用侮辱性和/或辱罵性語言 (書面、電子或口頭)
- 傳播虛假資訊或惡意謠言
- 嚇唬、羞辱、貶低或蔑視的行為、語言或手勢，包括帶有大喊大叫、尖叫、威脅、隱性威脅或侮辱的批評或反饋

- 鼓勵他人以個人或團體方式恐嚇或騷擾其他個人
- 對個人的外貌、生活方式、家庭、文化、原籍國、簽證狀態、宗教/精神/哲學信仰或政治觀點做出反復或惡劣的評論，其方式未受大學禁止歧視政策的保護
- 戲弄或讓某人成為惡作劇或玩笑的對象
- 在沒有正當業務或教育的目的的情況下幹擾個人的個人財產或工作設備
- 通過電子郵件、短信、社交媒體或其他方式傳播照片、視訊或資訊，且無正當的業務或教育目的
- 在不受大學性暴力和性騷擾政策保護的情況下，進行不受歡迎的身體接觸或侵入他人個人空間，其方式會導致不適和不安
- 反復要求個人執行任務或採取行動，而該等任務或行動不符合其職責範圍、不在其責任之內、或超越其權力範圍，或在此人在有權拒絕的情況下反復不接納其拒絕；施壓個人提供其無權釋出（或甚至可能不擁有）的資訊
- 在沒有正當業務或教育目的的情況下威脅阻礙個人的學術發展或其他晉升機會或在大學的持續就業
- 破壞或阻礙個人的工作表現

虐待行為不包括對雇員進行適當的監督或進行教學、閱卷評分、評估和考核。它不包括績效管理或提供適當的反饋。

2. 一般不構成本政策第 II 節定義的虐待行為的行為有哪些例子？

例子包括但不限於：

- 對雇員進行績效評估，包括負面評估
- 提供建設性批評
- 對學生的成績表現評分，包括負面評估
- 進行輔導或提供建設性反饋
- 出於正當的業務原因監控或限制對敏感和機密資訊的訪問
- 安排定期或持續的會議以解決績效問題
- 設定雄心勃勃的績效目標以達成部門目標

- 對指稱的不當行為或違反大學政策的行為進行調查
- 因雇員績效不佳、參與不當行為或違反大學政策對其進行輔導或紀律處分
- 自信堅定
- 表達不同意見
- 發表不受歡迎的意見或在有爭議的問題上表明立場
- 參與辯論並表達對學術決策的不同意見
- 參與正式的投訴解決或申訴程序
- 行使學術自由，包括關於學術研究、課堂教學內容、課程方法差異、政策問題上的對立意見或學術成就的評論，即使內容被接收者認為是侮辱性的，即使表達方式充滿感情

重要的是要認識到，並非所有令人不愉快的互動都必然構成虐待行為。意見分歧、溝通不良、工作方式差異、以專業態度處理業務分歧、人際衝突以及工作關係偶爾發生問題是工作中不可避免的一部分，並不一定構成本政策第 II 節定義的虐待行為。

3. 本政策是否覆蓋網絡欺凌？

是的。虐待行為可以在不同的環境中發生，從實體工作場所（例如辦公室大樓）到在線工作場所（例如在線會議或電子郵件）都有。無論以何種形式發生的任何類型的虐待行為，均受本政策禁止。

VIII. 修訂歷史

2023 年 1 月 1 日：這是本政策的首次發佈。

本政策還重新格式化以符合 Web 內容可訪問性指南 (WCAG) 2.0 。