

HRM-009:预防和应对歧视与骚扰

日期: 04/08/2008

状态: 终稿

最后修订日期: 11/10/2020

政策类型: 大学

联系办公室: 平等就业机会与民权 (办公室)、合规与包容性 (怀斯分校) (办公室)、人力资源部 (怀斯分校)

负责主管: 大学校长

适用于: 教学部、医学中心和怀斯分校。具体而言, 大学的现任和前任员工、学生和第三方, 例如入学或就业申请人、大学课程或活动的参与者、服务客户、供应商、承包商和志愿者。

目录:

政策声明

程序

制定政策的原因:

大学致力于提供没有歧视和骚扰的工作场所与教学环境、课程与活动。不得删减或审查本政策中受宪法保护的表述。

声明中的术语定义:

- 投诉:

遵照 EOCR预防和应对歧视、骚扰及报复行为投诉程序提出的针对歧视、骚扰和/或报复行为的诚意举报。

- 歧视:

大学基于某人的一个或多个受保护的特征或身份属性对其施以不平等对待, 法律允许或要求的对待除外。

- 受保护的特征/身份属性:

年龄、肤色、残障、家庭医疗或遗传信息、性别认同或表达、婚姻状况、民族或族裔、政治派别、怀孕状况、种族、宗教信仰、性别、性取向和退伍军人身份。

- 骚扰:

基于某人的一个或多个受保护的特征或身份属性, 对其实施不受欢迎的行为, 此等行为非常严重或普遍存在, 以致于对个人就业、学习成绩或对大学课程或活动的参与形成干扰, 并且造成一个让普通正常人感到具有威胁、敌意或冒犯的工作、学习、课堂或活动环境。

- **Just Report It**（只需报告）：

这是大学的在线报告工具，供大学社区成员报告涉嫌受禁行为和 **PADHR** 行为，以及偏见和其他形式的行为。

- **责任员工：**

除保密员工以外的任何大学员工。

出于报告人披露仅涉及大学员工的涉嫌受禁行为和/或 **PADHR** 行为的目的，责任员工系指：**(1)** 除保密员工以外的任何大学员工；及 **(2)** 主管、经理、人力资源专业人员或任何有权采取纠正措施的大学员工。

出于报告人披露涉及大学学生的涉嫌受禁行为和/或 **PADHR** 行为的目的，责任员工是指除保密员工以外的任何大学员工。

责任员工包括在进行披露时作为员工/专业角色履行职责助教 (**TA**)、宿舍助理 (**RA**) 和所有其他学生雇员。

- **保密员工：**

(1) 在履行专业角色职责时，作为注册医疗、临床或精神健康或其他医疗护理专业人员 [如医师、护士、助理医师、心理医生、精神病医生、专业顾问和社工以及在其监督下开展服务的人员（统称“医疗保健提供者”）的任何大学员工；**(2)** 为此类医疗保健提供者提供行政、运营和/或相关支持时的任何大学员工；**(3)** 作为运动教练履行其专业角色职责时，在注册医疗或保健专业人员的监督下工作的任何大学员工；**(4)** 履行其专业角色职责时的大学监察专员。

- **主管：**

有权采取或建议采取实际且影响员工就业决策或学生学业决策的任何人，或指导员工工作或学生学习活动的任何人。例如管理半工半读学生的教职工，以及在工作中时常监督其他员工表现或指导其工作的团队领导者。

- **大学：**

本政策中，“大学”系指弗吉尼亚大学，包括其医学中心和怀斯分校。

政策声明：

大学将不会容忍在工作场所、学习环境或其课程或活动中基于年龄、肤色、残障、家庭医疗或遗传信息、性别认同或表达、婚姻状况、民族或族裔、政治派别、怀孕状况、种族、宗教信仰、性别、性取向和退伍军人身份的歧视或骚扰行为。本政策旨在与适用的联邦和州法律以及州和大学政策保持一致。大学的平等就业机会和民权办公室 (EOCR) 代表大学负责实施本政策，并设有投诉程序来提供各种非正式和正式解决方案选项。

本政策自 2015 年 3 月 30 日起生效，不适用于**性侵、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰或性骚扰或与**

性别相关的骚扰。上述几类受禁止行为现由 **HRM-041: 性骚扰与性别相关骚扰及其他形式人际暴力政策**（不当性行为政策）管理，该政策概述了各种举报选项，并且阐述了大学对于针对学生和员工的此类受禁止行为举报的评估、调查和解决办法。不当性行为政策还制定了对举报和正式投诉做出响应的两套程序，即《调查和解决 **Title IX 禁止行为举报的申诉程序（申诉程序）**》（**附件A**）和《调查和解决性骚扰与性别相关骚扰禁止行为举报的程序（程序）》（**附件B**）。对于不当性行为政策明令禁止的行为，如果不当性行为政策及相关程序与本政策或预防和应对歧视、骚扰和报复（**PADHR**）投诉程序所含内容有冲突，则以不当性行为政策及相关程序为准。

所有大学员工都有责任至少每两年成功地接受一次大学的在线**禁止歧视、禁止骚扰和禁止报复培训**。

对于仅涉及大学员工的歧视和骚扰（**PADHR** 行为）举报，责任员工（同时也是主管）负责下列各项：

- 知晓并理解本政策；
- 向报告 **PADHR** 行为的个人解释本政策和 **HRM-040: 大学员工对与性骚扰和基于性别的骚扰和其他形式的人际暴力以及预防和应对歧视和骚扰以及预防和应对报复政策相关政策披露的报告（报告政策）**；
- 采取适当措施防止 **PADHR** 行为；
- 接受有关 **PADHR** 行为的报告；
- 根据举报政策向 **EOCR** 合规总监或通过 **Just Report It** 报告潜在的 **PADHR** 行为；并且
- 跟进提交 **PADHR** 行为投诉或报告的个人。

对于涉及大学生的 **PADHR** 行为报告，责任员工必须根据举报政策向 **EOCR** 合规总监或通过 **Just Report It** 报告 **PADHR** 行为。

程序：

任何目前在大学任职或曾经在大学任职的员工、在校学生或已毕业的学生或第三方、申请就读或就业的人员以及大学课程或活动的参加者，如确信其受到违反本政策的歧视或骚扰，均可向 **EOCR** 提出投诉。所有投诉均必须在涉嫌歧视或骚扰事件发生后的**300**个日历日内提出。

本政策以及 **PADHR** 投诉程序和投诉表均提供网上版本和纸质版。此外，**EOCR** 还通过**在线培训课程**和量身定制的面对面培训课程提供有关此政策的信息。

相关信息：

HRM-010:预防和应对报复

HRM-040:大学员工对与性骚扰和基于性别的骚扰和其他形式的人际暴力以及预防和应对歧视和骚扰以及预防和应对报复政策相关政策披露的报告（报告政策）

EOCR 政策以纸质印刷材料在全校发行，例如 **EOCR** 手册、大学目录和招生、招聘资料。有关本政策的中文、西班牙文或韩文翻译本，请参阅 **EOCR** 网站上的**语言多样性**页面。

政策背景：

本政策的制定依据联邦和州法律，包括 **11246** 号行政令、**1964** 年《民权法案》**Title VI** 和 **Title VII**、**1967** 年《就业年龄歧视法案》、**1972** 年《教育修正案》**Title IX**、**1973** 年《康复法案》、**1990** 年

《美国残障人士法案》修正案、《弗吉尼亚人权法案》和 2008 年《反基因歧视法案》以及州政府政策，包括州长一号行政令、州人力资源管理部 (DHRM) 政策 1.60 版 - 行为标准、DHRM 政策 2.05 版-平等就业机会和 DHRM 政策 2.30 版 - 工作场所骚扰。

主要类别：人力资源管理

下一次预定审核时间：11/10/2023

批准人，日期：政策审核委员会，04/08/2008

修订记录：2020年11月10日、2019年9月3日更新；2019年1月17日增添联系办公室；2015年9月3日更新定义；2014年10月22日、2011年8月29日、2011年1月6日更新；整合大学现有禁止歧视政策（2001年10月25日、2002年11月14日修订和批准）、平等就业机会政策（日期不详）和歧视性骚扰政策（2003年修订）的规定。

取代（以前的政策）：

关于歧视性骚扰的政策，2003年修订版。

源 URL: <https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009>