

HRM-009: Prevención y Tratamiento de la Discriminación y el Acoso

HRM-009 Preventing and Addressing Discrimination and Harassment

Fecha: 04/08/2008

Estado: Final

Última Revisión: 11/10/2020

Tipo de Política: Universidad

Oficina de Contacto: Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles (Oficina de), Cumplimiento e Inclusión (College at Wise) (Oficina de), Departamento de Recursos Humanos (College at Wise)

Ejecutivo de Supervisión: Presidente de la Universidad

Aplica a: División Académica, el Centro Médico, y el College at Wise. Específicamente, empleados actuales y anteriores de la Universidad, estudiantes y terceras personas como, por ejemplo, solicitantes de ingreso o participantes en programas o actividades de la Universidad, clientes de servicios, proveedores, contratistas y voluntarios.

Tabla de Contenido:

Procedimientos

de la
Declaración
Política

Motivo de la Política:

La Universidad se compromete a proporcionar un entorno laboral y educativo, programas y actividades libres de discriminación y acoso. Esta política no permite la restricción o censura de las expresiones protegidas constitucionalmente.

Definición de Términos de la Declaración:

- Queja:

Denuncia(s) de discriminación, acoso y/o represalias, presentada(s) de buena fe y de acuerdo con los procedimientos para la Prevención y Tratamiento de la Discriminación, Acoso y Represalias del EO/CR.

- Discriminación:

Trato desigual por parte de la Universidad a una persona basado en una o más de las características o condiciones protegidas de dicha persona, exceptuando cualquier trato permitido o requerido por la ley.

- Características/condiciones protegidas:

Edad, color, discapacidad, información familiar médica o genética, identidad o expresión de género, estado civil, origen nacional o étnico, afiliación política, embarazo, raza, religión, sexo, orientación sexual y condición de veterano.

- Acoso:

Conducta no deseada dirigida a una persona basada en una o más de las características o condiciones

protegidas de esa persona, cuya conducta es tan severa o dominante que interfiere con el empleo de un individuo, el rendimiento académico o la participación en los programas o actividades de la Universidad, y crea un ambiente de trabajo, aprendizaje, programa o actividad que una persona razonable encontraría intimidante, hostil u ofensivo.

- ♦ *Sólo hay que Denunciar:*

La herramienta de denuncia en línea de la Universidad para que los miembros de la comunidad universitaria informen de presuntas conductas prohibidas y conductas, PADHR, así como de prejuicios y otras formas de mala conducta.

- ♦ Empleado Responsable:

Cualquier empleado de la Universidad que no sea un empleado confidencial.

A los efectos de que un informante revele supuestos actos de Conducta Prohibida y/o Conducta PADHR que involucren sólo a empleados de la Universidad, los Empleados Responsables son (1) cualquier empleado de la Universidad que no sea un Empleado Confidencial; y (2) es un supervisor, gerente, profesional de recursos humanos, o cualquier empleado de la Universidad que tenga autoridad para instituir medidas correctivas.

A efectos de que un informante revele presuntos actos de Conducta Prohibida y/o Conducta PADHR que impliquen a un estudiante de la Universidad, los Empleados Responsables son cualquier empleado de la Universidad que no sea un Empleado Confidencial.

Los empleados responsables incluyen a los Profesores Auxiliares (TAs), a los Asesores Residentes (RAs) y a todos los demás estudiantes-empleados cuando las revelaciones se hacen a cualquiera de ellos en el desempeño de sus funciones laborales/profesionales.

- Empleado Confidencial:

(1) Cualquier empleado de la Universidad que sea un profesional médico, clínico o de salud mental, u otro profesional de la salud [por ejemplo médicos, enfermeras, asistentes médicos, psicólogos, psiquiatras, consejeros profesionales y trabajadores sociales, autorizados, y aquellos que presten servicios bajo su supervisión (colectivamente, proveedores de atención médica)], cuando desempeñen las funciones de esa función profesional; (2) cualquier empleado de la Universidad cuando preste apoyo administrativo, operativo y/o relacionado con dichos proveedores de atención médica; (3) cualquier empleado de la Universidad que sea un entrenador de atletismo que trabaje bajo la supervisión de un profesional médico o de atención médica autorizado cuando desempeñe las funciones de esa función profesional; y (4) el Defensor de la Universidad cuando desempeñe las funciones de ese puesto profesional.

- ♦ Supervisor:

Cualquier persona que tenga autoridad para tomar o recomendar decisiones laborales tangibles que afecten a un empleado o decisiones académicas que afecten a un estudiante; o para dirigir las actividades laborales de un empleado o las actividades académicas de un estudiante. Algunos ejemplos son los miembros del profesorado de los que dependen los estudiantes en régimen de estudio y trabajo y los trabajadores que dirigen equipos que, de vez en cuando, supervisan el rendimiento de otros empleados o dirigen su trabajo.

- ♦ Universidad:

Tal y como se utiliza en esta política, "Universidad" se refiere a la Universidad de Virginia, incluyendo su Centro Médico y el College at Wise.

Declaración Polítca:

La Universidad no tolerará la discriminación o el acoso en el lugar de trabajo, en el entorno académico o en sus programas o actividades por motivos de edad, color, discapacidad, información médica o genética familiar, identidad o expresión de género, estado civil, origen nacional o étnico, afiliación política, embarazo, raza, religión, sexo, orientación sexual o condición de veterano. Esta política pretende ser coherente con las leyes federales y estatales aplicables y con las políticas estatales y de la Universidad. La Oficina de Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles (EOCR) de la Universidad es responsable de hacer cumplir esta política en nombre de la Universidad y mantiene procedimientos de denuncia que ofrecen opciones de resolución informal y formal.

A partir del 30 de marzo de 2015, esta política no aborda la **agresión sexual, la explotación sexual, la violencia de pareja, el acoso, ni el acoso sexual o de género**. Esas categorías de conductas prohibidas están ahora gobernadas por HRM-041:

Política de Acoso Sexual y por Razón de Género y otras Formas de Violencia Interpersonal (Política de Mala Conducta Sexual), que describe las opciones de denuncia y explica cómo evalúa, investiga y resuelve las denuncias de estas conductas prohibidas contra estudiantes y empleados la Universidad. La Política de Mala Conducta Sexual también establece dos conjuntos de procedimientos para responder a las denuncias y quejas formales - el Proceso de Quejas para Investigar y Resolver las Denuncias de Conducta Prohibida por el Título IX (Proceso de Quejas) (Apéndice A) y los Procedimientos para Investigar y Resolver las Denuncias de Conducta Prohibida por Razón de Sexo y Género (Procedimientos) (Apéndice B). La Política de Mala Conducta Sexual y los procedimientos relacionados reemplazan cualquier información conflictiva contenida en esta política o en los Procedimientos de Denuncia para Prevenir y Abordar la Discriminación, el Acoso y las Represalias (PADHR) con respecto a la conducta prohibida por la Política de Mala Conducta Sexual.

Todos los empleados de la Universidad son responsables de completar con éxito el entrenamiento en línea de la Universidad contra la discriminación, el acoso y las represalias al menos cada dos años.

Para las denuncias de discriminación y acoso (Conducta PADHR) que involucran sólo a empleados de la Universidad, los Empleados Responsables, que también son supervisores, son responsables de:

- conocer y comprender esta política;
- explicar esta política y HRM-040: Información por parte de empleados universitarios de divulgaciones relacionadas con la Política Sobre Acoso Sexual y por Razón de Género y otras formas de Violencia Interpersonal y la Prevención y Tratamiento de la Discriminación y el Acoso, y la Prevención y Tratamiento de las Políticas de Represalias (política de denuncia) a personas que delaten la conducta de PADHR a ellos;
- tomar las medidas adecuadas para prevenir la Conducta PADHR;
- ser receptivos a las denuncias de Conducta PADHR
- Informar de posibles conductas PADHR de acuerdo con la Política de Denuncias al Director de Cumplimiento de EOQR o a través de Sólo hay que Denunciar; y
- hacer un seguimiento de las personas que presenten quejas o informes de Conducta PADHR.

En el caso de las denuncias de conductas de PADHR que involucren a un estudiante de la Universidad, los Empleados Responsables deben denunciar las conductas de PADHR al Director de Cumplimiento de EOQR o a través de Sólo Hay que Denunciar de acuerdo con la Política de Denuncias.

Procedimientos:

Cualquier empleado actual o antiguo de la Universidad, estudiante actual o antiguo de la Universidad, o un tercero, por ejemplo, un solicitante de ingreso o empleo, o un participante en un programa o actividad de la Universidad, que crea que ha sido discriminado o acosado en violación de esta política, puede presentar una queja ante el EOQR. La denuncia debe presentarse en un plazo de 300 días naturales a partir de la supuesta discriminación o acoso.

Esta política, así como los Procedimientos de Reclamación y el Formulario de Reclamación de la PADHR son accesibles en línea y en materiales impresos. Además, el EOQR ofrece información sobre esta política en el módulo de formación en línea y en sesiones de formación personalizadas en persona.

Información Relacionada:

RM-010: Prevención y Tratamiento de las Represalias

HRM-040: Notificación por parte de los empleados de la Universidad de las Revelaciones Relacionadas con la Política sobre Acoso Sexual y por Razón de Género y otras formas de Violencia Interpersonal y las Políticas de Prevención y Tratamiento de la Discriminación y el Acoso y de Prevención y Tratamiento de las Represalias (Política de Notificación).

Discriminación y Acoso, y Prevención y Tratamiento de las Represalias (Política de Notificación)

Las políticas de EOQR se publican en toda la Universidad en materiales impresos como los folletos de EOQR y catálogos de la Universidad y materiales de reclutamiento (estudiantes y personal). Para la traducción de esta política en chino, español o coreano, consulte la página del sitio web de EOQR sobre Diversidad de

Lenguaje.

Antecedentes de la Política:

Esta política se basa en las leyes federales y estatales, incluyendo la Orden Ejecutiva 11246, los Títulos VI y VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, la Ley de Rehabilitación de 1973, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, en su versión modificada, la Ley de Derechos Humanos de Virginia y la Ley de No Discriminación por Información Genética de 2008, así como la política estatal,

incluyendo la Orden Ejecutiva Uno del Gobernador, la Política 1.60 del Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la Commonwealth (DHRM) - Normas de Conducta, la Política 2.05 del DHRM - Igualdad de Oportunidades en el Empleo, y la Política 2.30 del DHRM - Acoso Laboral.

Categoría principal: Gerencia de Recursos Humanos

Próxima revisión programada: 11/10/2023

Aprobado por, Fecha: Comité de Revisión de Políticas, 04/08/2008

Historial de revisiones: Actualizada el 11/10/20, 9/3/19; Añadidas las oficinas de contacto el 17/1/19;

Actualizada la definición el 9/3/15; Actualizada el 22/10/14, el 29/8/11; el 1/6/11; Consolida las disposiciones de la Política de No Discriminación existente en la Universidad (revisada y aprobada el 25 de octubre de 2001, el 14 de noviembre de 2002), la Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (fecha desconocida) y la Política de Acoso Discriminatorio (revisada a partir de 2003).

Sustituye (a la política anterior):

Política de Acoso Discriminatorio revisada en 2003.

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