

**PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO   
DE LA DISCRIMINACIÓN Y DEL ACOSO**

Fecha: 08/04/2008

ID de política # HRM-009

Estado: Final

Revisado por última vez: 09/03/2015

Tipo de política: Universidad

Oficina de contacto: Igualdad de oportunidades y derechos civiles (Oficina de)

Ejecutivo de Supervisión: Presidente de la universidad

Se aplica a: División Académica, el Centro Médico y el Colegio de Sabios. Específicamente, empleados actuales y anteriores de la Universidad, estudiantes, solicitantes de admisión o empleo y participantes en programas o actividades de la Universidad (incluye clientes de servicios, proveedores, contratistas y voluntarios).

**Tabla de contenido:**

[Declaración de política](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009" \l "Statement)

[Procedimientos](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009" \l "Procedures)

**Razón 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 en la declaración:**

**Queja:** Alegación(es) de discriminación, acoso y/o represalias, presentada de buena fe y de acuerdo con los  [Procedimientos de prevención y tratamiento de quejas por discriminación, acoso y represalias de EOCR.](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank)

**Discriminación:** Tratamiento no equitativo por parte de la Universidad de una persona basado en una o más de las características o estados protegidos de esa persona, exceptuando cualquier tratamiento permitido o requerido por la ley

**Características / Estatutos Protegidos:** Edad, color, discapacidad, identidad de género, estado civil, origen nacional o étnico, afiliación política, raza, religión, sexo (incluido el embarazo), orientación sexual, estado de veterano e información médica o genética de la familia.

**Acoso:** Conducta no deseada dirigida contra una persona basada en una o más de las características o estados protegidos de esa persona, cuya conducta es tan severa o generalizada que interfiere con el empleo, el rendimiento académico o la participación en programas o actividades de la Universidad, y crea un trabajo, programa o entorno de actividad que una persona razonable encontraría intimidante, hostil u ofensivo.

**Supervisor:** Tal como se usa en esta Política, "supervisor" se refiere a cualquier persona que tenga autoridad para emprender o recomendar decisiones de empleo 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. Los ejemplos incluyen miembros de la facultad a quienes los estudiantes de trabajo-estudio informan y los líderes del equipo son trabajadores que, de vez en cuando, monitorean el desempeño de otros empleados o dirigen su trabajo.

**Universidad:** Como se usa en esta Política, "Universidad" se refiere a la Universidad de Virginia, incluido su Centro Médico y el College at Wise.

**Declaración de política:**

La Universidad no tolerará la discriminación o el acoso en el lugar de trabajo, el entorno académico o en sus programas o actividades basadas en la edad, color, discapacidad, identidad de género, estado civil, origen nacional o étnico, afiliación política, raza, religión, sexo), orientación sexual, estado de veterano o información médica o genética de la familia. Se pretende que esta política sea coherente con las leyes federales y estatales aplicables y las políticas estatales y universitarias. La [Oficina de Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles](http://eocr.virginia.edu/" \t "_blank) (EOCR, por sus siglas en inglés) es responsable de hacer cumplir esta política en nombre de la Universidad y tiene [procedimientos de quejas](http://eocr.virginia.edu/file-complaint-0" \t "_blank) disponibles para hacerlo.

A partir del 30 de marzo de 2015, esta Política no aborda **la agresión sexual**, **la explotación sexual**, la **violencia de pareja**, el **acoso** o **el** **acoso** **sexual o de género**. Esas categorías de conducta prohibida ahora se rigen por [HRM-041, Política sobre acoso sexual y de género y otras formas de violencia interpersonal](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-041) ("política del Título IX"), que también establece procedimientos separados que describen las opciones de informe y explican cómo la Universidad evalúa, investiga y resuelve informes de dicha conducta prohibida contra estudiantes ([Apéndice A](https://eocr.virginia.edu/appendixa" \t "_blank)) y empleados ([Apéndice B](http://eocr.virginia.edu/appendixb" \t "_blank)). La política del Título IX y los procedimientos relacionados reemplazan cualquier información conflictiva contenida en esta Política o en los Procedimientos de Quejas de PADHR con respecto a la conducta que la política del Título IX específicamente prohíbe.

Todos los miembros de la gerencia, los supervisores, los profesores y la universidad, el personal clasificado y del Centro Médico son responsables de completar con éxito la [capacitación contra la discriminación, el acoso y la represalia de la](http://eocr.virginia.edu/prevention-and-training" \t "_blank) Universidad al menos cada dos años.

Además, los supervisores son responsables de:

* conocer y entender esta Política;
* explicar esta Política a personas bajo su supervisión;
* tomar las medidas adecuadas para prevenir la discriminación y el acoso;
* ser receptivo a las preocupaciones y quejas de discriminación y/o acoso;
* tomar las medidas apropiadas (en consulta con EOCR) cuando tengan conocimiento de posibles violaciones de esta política; y
* dar seguimiento a las personas que presentan quejas de discriminación o acoso para asegurarles que sus quejas fueron investigadas y para determinar si alguna acción correctiva tuvo éxito

Los supervisores que no cumplan completamente con sus responsabilidades bajo esta Política serán calificados desfavorablemente en sus evaluaciones de desempeño y pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

**Procedimientos:**

Una queja puede ser presentada ante el EOCR por cualquier empleado actual o anterior de la Universidad, estudiante, solicitante de admisión o empleo, o participante en un programa o actividad de la Universidad, que crea que haya sido discriminado o acosado en violación de esta Política. Cualquier queja de este tipo debe presentarse dentro de los 300 días calendario posteriores al incidente.

Esta Política, así como el [Formulario de Quejas](http://eocr.virginia.edu/file-complaint) y los Procedimientos de prevención y tratamiento de quejas por discriminación, acoso y represalias de EOCR están disponibles en línea y en material impreso. Además, esta política se presenta en [línea y en entrenamiento en vivo](http://eocr.virginia.edu/prevention-and-training" \t "_blank) ofrecido por EOCR.

**Información relacionada:**

[HRM-010, Prevención y tratamiento de represalias](http://uvapolicy.virginia.edu/hrm-010)

Las políticas de EOCR se publican en toda la Universidad en materiales impresos, como folletos, catálogos y materiales de reclutamiento (estudiantes y personal) de EOCR.

**Antecedentes de la política:**

Esta política se basa en las leyes federales y estatales, incluidas 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 de Educación de 1972, la Ley de Rehabilitación de 1973 , la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, según enmendada, la Ley de Derechos Humanos de Virginia y la Ley de No Discriminación de Información Genética de 2008, así como la política estatal, incluida la Orden Ejecutiva del Gobernador, la Política 1.60 del Departamento de Gestión de Recursos Humanos del Commonwealth (DHRM) - Normas de conducta, la Política 2.05 de DHRM - Igualdad de oportunidades de empleo, y la Política 2.30 de DHRM - Hostigamiento en el lugar de trabajo.