

**防止和应对报复**

日期： 2008 年 5 月 27 日

政策 ID 编号 HRM-010

状态： 终稿

最后修订日期： 2014 年 10 月 22 日

政策类型： 大学

联系办公室： 机会平等和民事权利（办公室）

负责主管： 大学校长

适用于： 教学部、医学中心和 Wise 校区。具体包括对《防止和解决歧视与骚扰政策》中所定义的歧视和/或骚扰行为提出诚意投诉的人员，或者协助或参与 EOCR《防止和解决歧视、骚扰及报复行为投诉程序》中所述流程的人员。

**目录：**

[政策声明](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010#Statement)

[程序](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010#Procedures)

**制定政策的原因：**

大学致力于为以下人员提供无需担心遭到报复的工作场所与教学环境、课程和活动：对[HRM-009，防止和解决歧视与骚扰](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009)中恻中所定义的歧视和/或骚扰行为提出诚意投诉（真心相信某人的指控真实性）的人员，或者协助或参与 EOCR [防止和解决歧视、骚扰及报复行为投诉程序](http://eocr.virginia.edu/file-complaint)中所述流程的人员。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[防止与解决歧视、骚扰及报复行为投诉程序](http://eocr.virginia.edu/file-complaint)提出的针对歧视、骚扰和/或报复行为的诚意指控。

**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、性别认同、婚姻状况、民族或族裔、政治派别、种族、宗教信仰、性别（包括怀孕状况）、性取向、退伍军人身份以及家庭医学或遗传信息。

**骚扰：**基于某人的一个或多个受保护的特征或身份属性，对其实施不受其欢迎的行为，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。

**报复：**根据适用的法律标准所确定的报复、干涉、限制、惩罚、歧视、恐吓或骚扰行为。

**直接负责人：**本政策中，“直接负责人”系指有权采取或建议采取切实可行且影响员工就业决策或学生学业决策的人员，或指导员工工作或学生学习活动的人员。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。

**政策声明：**

大学禁止对根据政策 [HRM-009，防止和解决歧视与骚扰](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009)或本政策提出诚意投诉的人员，或协助或参与[投诉流程](http://eocr.virginia.edu/file-complaint)的人员进行报复。即使投诉不成立，也可能存在报复。

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。[平等就业机会和民权办公室](http://eocr.virginia.edu/) (EOCR) 代表大学负责实施本政策，并设置[投诉程序](http://eocr.virginia.edu/file-complaint)来确保政策的实施。

所有管理人员、直接负责人、教职员工与大学、编制内员工及医学中心员工，均应至少每两年接受一次大学的[非歧视、非骚扰和非报复培训](http://eocr.virginia.edu/prevention-and-training)。

此外，直接负责人还有责任：

* 知晓并理解本政策；
* 向接受其督导的人员解释本政策；
* 采取适当措施防止报复行为；
* 对报复的担心与投诉采取接受态度；
* 发现可能存在违反本政策的行为时，（经与 EOCR 咨询）采取适当措施；以及
* 跟进报复投诉人，向其保证会对投诉开展调查，并确定补救措施是否有效。

未充分履行本政策项下义务的直接负责人，其绩效评估将被评为不佳，并可能受到纪律处分，直至并包括解雇。

**程序：**

任何目前在大学任职或曾经在大学任职的员工、学生、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报复，均可向 EOCR 提出投诉。所有投诉均必须在事件发生后 300 个日历日内提出。

本政策以及 EOCR [防止与解决歧视、骚扰及报复行为投诉程序](http://eocr.virginia.edu/file-complaint)和[投诉表](http://eocr.virginia.edu/file-complaint)均提供网上版本和纸质版。此外，本政策同时载于 EOCR 提供的[网上实时培训](http://eocr.virginia.edu/prevention-and-training)中。

**相关信息：**

[HRM-009，防止和解决歧视与骚扰](http://uvapolicy.virginia.edu/hrm-009)

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。

**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、1990 年《美国残障人士法案》修正案、《州申诉程序法案》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。

本政策在现行《关于歧视性骚扰的政策（2003年修订版）》规定的基础上制定了一套新的独立政策。本政策旨在遵守 Burlington Northern v. White, 126 S. Ct. 2405 (2006) 案中确定的有关报复定义的法律变更。在Burlington Northern 诉讼案中，美国最高法院将 1964 年《民权法案》Title VII 的禁止报复条款的适用范围扩大到包括对员工造成实质性不利影响并在工作场所内外产生危害的行为。