

**PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO**

**DE REPRESALIAS**

Fecha: 27/05/2008

ID de política # HRM-010

Estado: Final

Revisado por última vez: 22/10/2014

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 College at Wise. Específicamente, las personas que, de buena fe, se quejan de discriminación y/o acoso como se define en la Política de Prevención y Tratamiento de la Discriminación y el Acoso, o que asisten o participan en el proceso descrito en los Procedimientos de prevención y tratamiento de quejas por discriminación, acoso y represalias.

**Tabla de contenido:**

[Declaración de política](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010" \l "Statement)

[Procedimientos](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010" \l "Procedures)

**Razón de la política:**

La Universidad se compromete a proporcionar un lugar de trabajo y un entorno educativo, programas y actividades libres de represalias contra personas que, de buena fe (creyendo sinceramente en la verdad de las denuncias), se quejan de discriminación y/o acoso tal como se define en la política. [HRM-009, Prevención y tratamiento de la discriminación y el acoso](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009) , o que ayudan o participan en el proceso descrito en los Procedimientos de prevención y tratamiento de quejas por discriminación, acoso y represalias de EOCR. Esta Política no permite la restricción o censura de expresiones protegidas constitucionalmente.

**Definición de términos en la declaración:**

**Queja:** Alegación(ds) 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 de una persona por parte de la Universidad basado en una o más de las características o estados protegidos de esa persona, exceptuando cualquier tratamiento permitido o requerido por la ley

**Características/Estados 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 pensaría ser intimidante, hostil u ofensivo.

**Represalias:** Represalias, interferencias, restricciones, sanciones, discriminación, intimidación o acoso, determinadas de acuerdo con las normas legales aplicables.

**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 se reportan los estudiantes de trabajo-estudio y líderes del equipo que, de vez en cuando, monitorean el desempeño de otros empleados o dirigen su trabajo.

**Declaración de política:**

La Universidad prohíbe las represalias dirigidas contra una persona por presentar una queja de buena fe bajo la política [HRM-009, Prevención y tratamiento de la discriminación y el acoso](http://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-009)  o esta Política o ayudar o participar en el [proceso de](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank) [queja](http://eocr.virginia.edu/file-complaint" \t "_blank) . Las represalias pueden existir incluso cuando la queja subyacente carece de fundamento.

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" \t "_blank) disponibles para hacerlo.

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 por:

* conocer y entender esta Política;
* explicar esta política a personas bajo su supervisión;
* tomar las medidas adecuadas para prevenir las represalias;
* ser receptivo a las preocupaciones y quejas de represalias;
* 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 represalia para asegurarles que sus quejas fueron investigadas y para determinar si alguna acción de remediación fue exitosa.

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, quien cree que se ha tomado represalias en contra 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-009, Prevención y tratamiento de la discriminación y el acoso](http://uvapolicy.virginia.edu/hrm-009)

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.

Esta política establece una nueva política independiente basada en una disposición actualmente incorporada en la Política sobre el acoso discriminatorio (revisada en 2003). Se pretende cumplir con un cambio en la ley relacionado con la definición de represalia, como se decidió en Burlington Northern v. White , 126 S. Ct. 2405 (2006). En Burlington Northern, la Corte Suprema de los EE. UU. extendió el alcance de la disposición contra las represalias del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 para incluir la acción adversa del empleador con el consiguiente daño que se produce en el lugar de trabajo o fuera de él.