

HRM-010: Prevención y Tratamiento de las Represalias

HRM-010: Preventing and Addressing Retaliation

Fecha: 05/27/2008

Estado: Final

Última Revisión: 11/16/2020

Tipo de Póliza: 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)

Supervisión Ejecutiva: 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 quejen de discriminación y/o acoso tal y como se define en la Política de Prevención y Tratamiento de la Discriminación y el Acoso, o que ayuden o participen en el proceso descrito en los Procedimientos de Prevención y Tratamiento de la Discriminación, el Acoso y las Represalias de EOOCR.

Tabla de Contenido:

Procedimientos de Declaración de Políticas

Motivo de la Política:

La Universidad se compromete a proporcionar un lugar de trabajo y un entorno educativo, programas y actividades libres de represalias contra las personas que, de buena fe (manteniendo una creencia genuina en la verdad de sus alegaciones) se quejen de discriminación y/o acoso tal y como se define en la política HRM-009, Prevención y Tratamiento de la Discriminación y Acoso, o que ayuden o participen en el proceso descrito en los procedimientos de quejas de Prevención y Tratamiento de la Discriminación y el Acoso y las Represalias de EOOCR. Esta política no permite restringir o censurar la expresión constitucionalmente protegida.

Definición de los Términos de la
Declaración

- Queja:

La(s) denuncia(s) de discriminación, acoso y/o represalias, presentada(s) de buena fe y de acuerdo con Procedimientos de Reclamo de la Prevención y Tratamiento de la Discriminación, Acoso y Represalias de EOOCR.

- Discriminación:

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

- Características Protegidas/Condiciones:

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 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 la 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.

- ♦ Represalias:

Acción adversa, que incluye, pero no se limita a represalias, interferencia, restricción, sanción, discriminación, intimidación o acoso.

- ♦ 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 Política:

La Universidad prohíbe las represalias dirigidas a una persona por presentar una queja de buena fe en virtud de la política HRM-009: Prevención y Tratamiento de la Discriminación y el Acoso o por esta política o por ayudar o participar en el proceso de denuncia. Las represalias pueden existir incluso cuando la queja subyacente carece de mérito o no está fundamentada.

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 para la resolución formal informal.

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

En el caso de las denuncias de represalias que afecten únicamente 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: Notificación por parte de los empleados de la Universidad de las Divulgaciones Relacionadas con la Política sobre el 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) a las personas que les reporten represalias;
- tomar las medidas adecuadas para evitar las represalias;
- ser receptivo a las denuncias de represalias
- denunciar las posibles represalias, de acuerdo con la Política de Denuncias, al Director de Cumplimiento del EOCR o a través de *Sólo Denúncielo*; y
- hacer un seguimiento de las personas que presenten quejas o informes de represalias.

En el caso de las denuncias de represalias que afecten a un estudiante de la Universidad, los Empleados Responsables deben denunciar las represalias al Director de Cumplimiento de EOCR o a través de *Sólo Denúncielo* 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 de empleo, o un participante en un programa o actividad de la Universidad, que crea que ha sido objeto de represalias en violación de esta política, puede presentar una queja ante el EOCR. La denuncia debe presentarse en un plazo de 300 días naturales a partir de la supuesta represalia.

Esta política, así como los Procedimientos y el Formulario de Denuncia de Discriminación, Acoso y Represalias están disponibles en línea y en formato impreso. Además, el EOCR ofrece información sobre esta política en el módulo de formación en línea y en sesiones de formación personalizadas en persona.

Información Relacionada:

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

HRM-040: Notificación por parte de los empleados de la Universidad de las Revelaciones Relacionadas con la Política de Acoso Sexual y 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 EOCR se publican en toda la Universidad en materiales impresos como los folletos de EOCR y los catálogos de la Universidad y los materiales de reclutamiento (estudiantes y personal).

Para la traducción de esta política en chino, español o coreano, consulte la página del sitio web de EOCR sobre Diversidad 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 a la Educación de 1972, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, en su versión modificada, la Ley de Procedimiento de Quejas del Estado, 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 - Normas de Conducta del Departamento de Gestión de Recursos Humanos (DHRM) de la Commonwealth. 60 - Normas de conducta, la política 2.05 del DHRM - Igualdad de oportunidades en el empleo, y la política 2.30 del DHRM - Acoso en el lugar de trabajo.

Categoría Principal: Dirección de Recursos Humanos
Siguiete Revisión Programada: 11/16/2023

Aprobada por, Fecha: Vicepresidente Ejecutivo y Director de Operaciones, 27/05/2008
Historial de revisiones: Actualizada el 16/11/20, el 3/9/19; Añadidas las oficinas de contacto el 17/1/19;
Actualizada la definición el 3/9/15; Actualizada el 22/10/14, el 29/8/11, el 6/1/11.

Source URL: <https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-010>