

# HRM-040: 大学员工报告与《关于性骚扰、与性别相关的骚扰以及其他形式的人际暴力的政策》、《防止和应对歧视与骚扰政策》以及《防止和应对报复政策》有关的披露信息

日期: 2014年8月25 状态: 终稿

最近修订日期: 2020年8月14日

政策类型: 大学

联系办公室: 机会均等与民权办公室

负责主管: 大学校长

适用对象: 教学部 (包括所有校外场所) 和医学中心。

目录:

## 政策声明

### 1. 按职务划分的员工责任

#### A. 保密员工

##### 1. 保密范围

##### 2. 支持措施

##### 3. 进行报告

#### B. 责任员工

##### 1. 禁止行为

##### 2. PADHR行为

#### C. 披露

##### 1. 大学成员的披露

###### a. 禁止行为

###### b. PADHR行为

##### 2. 任何人披露大学场所中的禁止行为

###### A. 本大学在收到第九章协调员报告后采取的行动

###### b. 外部报告禁止行为

###### c. 根据州和联邦法律关于禁止行为的规定, 平衡对投诉人代理权和自主权的尊重与本大学的义务

##### 3. 任何人披露大学场所中的PADHR行为

###### 1. 本大学在EOCR合规总监收到PADHR行为报告后采取的行动

###### 2. 其他信息

##### 4. 其他形式的披露

###### 1. 匿名报告

## 2.校外顾问和辩护律师

### II. 培训

### III. 责任

#### A. 责任员工

#### B. 保密员工

#### C. 第九章协调员

#### D. EOCR合规总监

### 程序

#### 政策原因：

根据1972年《教育修正案》第九章（第九章）以及其他适用的州和联邦法律一致，本报告政策概述了：

（1）向学生和员工提供的可用来报告“禁止行为”的选项，该术语是指《HRM-041：关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》中定义的行为，以及本大学员工响应此类披露的义务，包括被称为“责任员工”的某些本大学员工向本大学的第九章协调员报告此类披露的责任。

本报告政策还概述了向学生和员工提供的可用于报告“PADHR行为”的选项，该术语是指《政策HRM-009：防止和应对歧视与骚扰政策》以及《政策HRM-010：防止和应对报复政策》（统称“PADHR政策”）中定义的行为，以及大学员工响应此类披露的义务，包括责任员工向本大学的EOCR合规总监报告此类披露的责任。

在对被投诉人采取任何纪律处分之前，在适用的情况下，本大学将通过立即向投诉人提供支持措施并遵循第九章申诉程序、与性或性别相关的不当行为程序和/或防止和应对歧视、骚扰和报复（PADHR）投诉程序，平等对待投诉人和被投诉人。

还要求本大学所有员工每两年完成一次培训，以了解他们在该领域的责任，包括如何响应被指控禁止行为和PADHR行为的披露。

#### 本声明中术语的定义：

- 投诉人：

被报告为可能构成违反《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》或PADHR政策行为主体的任何个人。

- EOCR合规总监：

该人负责监督本大学对PADHR政策的遵守情况，并根据PADHR投诉程序管理对PADHR投诉的解决。

- 保密员工：

（1）在履行其职业任务时，作为注册医疗、临床或精神医疗专业人员[如医师、护士、助理医师、心理医生、精神病医生、专业顾问与社工以及在其监督下开展服务的人员（“医疗服务提供者”）]的任何大学员工；和（2）为此类医疗服务提供者在履行工作职责时提供管理、运营和/或相关支持的任何大学员工；（3）在注册医疗或保健专业人员的监督下履行其运动伤害防护师职业任务的任何大学员工；（4）在本大学履行申诉专员职业任务的申诉专员。

- 员工的禁止行为资源指南：

本大学报告禁止行为的员工资源与报告指南，为员工提供了完整的信息，包括如何找到和访问本大学和社区的医疗和保健援助与支持资源，如何获得支持措施，如何向本大学和执法部门报告，以及可能

对经历或目击禁止行为事件的本大学教职员工有用的其他信息。

- 禁止行为评估小组：

评估每份禁止行为报告的小组。评估小组可能包含本大学威胁评估小组的所有成员，并且至少应包含：（1）第九章协调员，（2）本大学警察局的一名代表，以及（3）学生事务部的一名代表。此外，根据所报告事件的情况以及投诉人和被投诉人的状况，评估小组可以包含人力资源和/或教务长办公室的一名代表。第九章申诉程序以及与性和性别相关的不当行为程序中对评估小组和威胁评估程序进行了详细描述。

- 正式投诉：

由投诉人或第九章协调员签署的书面投诉，指称涉及《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》或PADHR政策的行为，并要求本大学采取行动。• **Just Report It:** 本大学的在线报告工具，供本大学社区成员报告所指称禁止行为和PADHR行为以及偏见和其他形式的不当行为。

- 机会均等与民权办公室（EOCR）：

机会均等与民权办公室是本大学的多元化、平等和包容性部门的行政办公室，包括负责管理《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》和PADHR政策的人员。

- 预防和应对歧视、骚扰和报复投诉程序：

本大学的预防和应对歧视、骚扰和报复（PADHR）投诉程序规定了调查和解决根据PADHR政策报告所指称PADHR行为的程序。

- 报告人：

向第九章协调员、第九章副协调员、EOCR合规总监或责任员工披露所指称禁止行为或PADHR行为事件的任何人，包括学生、教职员工和第三方。报告人包括披露此类信息的任何个人，无论是作为投诉人、被投诉人还是证人。

- 被投诉人（1）：

被报告为构成禁止行为或PADHR行为实施者的任何人。

- 责任员工：

除保密员工以外的任何大学员工。

为了使报告人披露仅涉及本大学员工的所指称禁止行为和/或PADHR行为，责任员工应为：**(1)**除保密员工以外的任何大学员工；**(2)**主管、经理、人力资源专业人员或有权制定纠正措施的任何大学员工。

为了使报告人披露涉及本大学学生的所指称禁止行为和/或PADHR行为，责任员工应为除保密员工以外的任何大学员工。

责任员工包括进行披露时作为员工履行其雇佣/专业职责的教学助理（TA）、宿舍助理（RA）以及所有其他学生员工。

- 与性和性别相关的不当行为程序：

本大学的调查和解决与性和性别相关的不当行为报告的程序，规定了根据《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》调查和解决所指称与性或性别相关的不当行为报告的程序。

- 与性和性别相关的禁止行为：

在本大学的《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》中被定义为“与性和性别相关的禁止行为”的所有行为，包括非自愿性接触、非自愿性交、性剥削、亲密伴侣暴力、缠扰、交换型性骚扰、与性和性别相关的敌意环境骚扰、报复和同谋。

- 学生的禁止行为资源指南：

本大学的学生资源与报告指南，为学生提供了完整的信息，包括如何找到和访问本大学和社区的医疗和保健援助与支持资源，如何获得支持措施，如何向本大学和执法部门报告，以及可能对经历或目击禁止行为事件的本大学学生有用的其他信息。

- 第九章协调员：

该人负责监督本大学对第九章以及本大学的《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》的遵守情况。

- 第九章申诉程序：

本大学的《调查和解决第九章禁止行为报告的申诉程序》，规定了根据本政策调查和解决所指称第九章禁止行为报告的程序。

- 第九章禁止行为：

根据教育部第九章规定和《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》中定义的所有行为以及在本大学的《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》中被定义为“第九章禁止行为”的所有行为，包括：(1)交换型性骚扰（由员工实施）；(2)性骚扰；(3)性侵；(4)约会暴力；(5)家庭暴力；和(6)缠扰。

#### 政策声明：

本大学强烈鼓励已经经历、目击或可能以其他方式知晓禁止行为或PADHR行为的学生向本大学报告此类行为，或从本大学或当地社区的保密资源寻求帮助。对于可能向本大学员工披露的有关所指称“禁止行为”或“PADHR行为”的信息，本大学员工承担不同的责任。

所有大学员工均被指定为“保密员工”或“责任员工”，其各自的职责将在下文详细说明。所有学生、学生员工和员工（教职员工）均应了解他们拥有的报告选项，以及将有关所指称禁止行为或PADHR行为的信息披露给保密员工或责任员工的后果。

若员工不确定是否需要报告向其披露的有关所指称禁止行为事件的信息，应与第九章协调员协商。

若员工不确定是否需要报告向其披露的有关所指称PADHR行为事件的信息，应与EOCR合规总监协商。

若报告人不确定某个大学员工是否为保密员工，则应在披露他们希望保密的信息之前询问清楚。

## I. 按职务划分的员工责任：

### A. 保密员工：

未经报告人书面许可的情况下，保密员工不得本向大学的第九章协调员、EOCR合规总监或任何其他人披露有关所指称禁止行为或PADHR行为的信息，但以下规定的某些有限例外情况除外。本大学已经发布了一份清单，指定学生可以在何处获取保密员工的服务，包括UVA Health（及其相关诊所）和Elson学生健康中心的服务。

#### 1. 保密范围：

保密员工必须对向他们分享的有关所指称禁止行为或PADHR行为的信息保密，并且未经报告人书面许可或者除非适用法律或法院命令允许或要求进行此类披露的情况下，保密员工不得本向大学的第九章协调员、EOCR合规总监或任何其他人披露此类信息。例如，在担心个人可能对自己或他人造成严重身体伤害或者当信息关系到涉嫌虐待或忽视18岁以下未成年人的行为时，保密员工可能需要披露此类信息。有关如何解释所给予的任何许可的有效性或任何要求披露的法律或法院命令的适用性或范围的问题，应直接联系大学法律顾问办公室。

**重要提示：**向保密员工披露信息的报告人应了解，除上述有限情况外，他们所披露的信息将不会与第九章协调员、EOCR合规总监或任何其他人分享，因此，本大学将不能够使用此类信息提供支持措施，促进双方共同接受的非正式决议，调查所指称禁止行为和/或PADHR行为，或对被投诉人采取纪律处分。

#### 2. 支持措施：

保密员工可以在适当的情况下向学生、教职员工提供有关如何获得必要健康的信息，包括本大学和当地社区的心理健康、服务和幸存者辩护服务。学生资源指南和员工资源指南中规定了有关学生和员工可在何处获得此类服务的详细信息。

学生、教职员工也可以询问保密员工如何请求支持措施（旨在处理投诉人的安全和身心健康以及继续获得教育机会的问题）。支持措施的示例包括“禁止接触指令”（禁止作为所指称禁止行为或PADHR行为事件的当事人之间接触）、学业调整与支持、或对大学宿舍、工作和/或停车安排进行调整。

保密员工应引导希望请求此类支持措施的学生、教职员工向第九章协调员（针对禁止行为）、EOCR合规总监（针对PADHR行为）或学生教务长办公室（“ODOS”）申请。*但是，学生应该了解，EOCR/第九章和ODOS员工并非保密员工，因此将与第九章协调员和/或EOCR合规总监分享向其披露的有关禁止行为或PADHR行为的任何信息。*

投诉人可以在不披露有关所指称禁止行为和/或PADHR行为的重要细节情况下，获得一系列支持措施。投诉人还可以提交正式投诉或表达对本大学解决方案的偏好。如果可能的话，本大学将满足此类请求，同时保护投诉人和本大学社区的健康与安全。关于禁止行为，第九章协调员将按申诉程序和不当行为程序中所述的内容考虑此类请求。

#### 3. 进行报告：

一开始寻求保密员工协助的报告人将始终有权向本大学和/或当地执法部门报告所指称禁止行为或PADHR行为事件。在这种情况下，如果报告人向保密员工传达了要进行报告的意愿，则保密员工应支持这一决定，并引导报告人使用 ***Just Report It*** 报告、向第九章协调员或EOCR合规总监报告，以便可以进行报告。关于本大学和执法部门报告

选项的详细信息，在关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策及相关程序和资源指南以及PADHR政策和投诉程序中进行了阐述。

## B. 责任员工：

### 1. 禁止行为：

责任员工必须向本大学的第九章协调员报告由某一报告人披露的所指称禁止行为事件的所有相关细节，包括姓名和可以识别投诉人、当事人、任何证人的所有其他信息，以及其他任何相关信息（例如，所指称事件的日期、时间和具体地点）。

### 2. PADHR行为：

责任员工必须向本大学的EOCR合规总监报告由某一报告人披露的所指称PADHR行为事件的所有相关细节，包括姓名和可以识别投诉人、当事人、任何证人的所有其他信息，以及其他任何相关信息（例如，所指称事件的日期、时间和具体地点）。

## C. 披露：

### 1. 大学社区成员的披露：

如果可能，在报告人向责任员工披露任何信息之前，责任员工应向其解释本政策下的报告义务。如果报告人未披露任何信息，并表示希望保密，则责任员工应引导报告人定向保密员工报告。

#### a. 禁止行为：

除了在：(1) 在唤醒公众意识的活动中（如“还我安宁夜”、烛光守夜、抗议、“幸存者呐喊”或学生可能披露禁止行为事件的其他公众论坛，统称“唤醒公众意识活动”），或(2) 在学生作为受试者参加机构审核委员会批准的人类受试者研究协议（“IRB研究”）期间；或(3) 在学术课程学习过程中进行的披露，包括课堂讨论、论文或其他作业，除非进行披露是为了获得与问题、学术膳宿、延期等相关的帮助（“学术工作”）进行的披露或者向保密员工进行的披露外，责任员工必须通过*Just Report It*向本大学的第九章协调员报告由某一报告人披露的所指称禁止行为事件的所有相关细节（包括姓名和可以识别报告人、投诉人、被投诉人、任何证人的所有其他信息）以及其他任何相关信息（例如，所报告事件的日期、时间和具体地点）。这包括本大学教职员向主管（包括系主任、教务长和其他部门管理者）、管理人员和人力资源专业人员披露禁止行为。

#### b. PADHR行为：

除了在上文详细描述唤醒公众意识活动、IRB研究、学术工作进行的披露，或者向保密员工进行的披露或者向保密员工进行的披露外，责任员工必须通过*Just Report It*向本大学的EOCR合规总监报告由某一报告人披露的所指称PADHR行为事件的所有相关细节（包括姓名和可以识别报告人、投诉人、被投诉人、任何证人的所有其他信息）以及其他任何相关信息（例如，所报告事件的日期、时间和具体地点）。这包括本大学教职员向主管（包括系主任、教务长和其他部门管理者）、管理人员和人力资源专业人员披露PADHR行为。

### 2. 任何人披露大学场所中的禁止行为或者与性或性别相关的禁止行为：

尽管本政策主要针对本大学学生向本大学员工披露所指称禁止行为事件的相关事宜，但按照《弗吉尼亚州法典》§ 23.1-806（“《弗吉尼亚报告法令》”）的要求，责任员工还必须向第九章协调员报告从任何来源获得的有关在“在校园、校外建筑物或场所之内或之上或在公共场所”发生的任何所指称禁止行为事件的所有信息。《弗吉尼亚报告法令》对“校园”、“校外建筑物或场所”和“公共场所”进行了广泛定义，以包括（例

如)本大学校园的任何场所(包括宿舍楼)、本大学拥有或管控的任何邻近(校外)场所、由学生组织(包括兄弟会会所)管控或学生经常使用的任何场所(无论位于哪里)、校园内或紧挨校园并可从校园出入的公共场所(包括街道、人行道和停车场)。责任员工不应成为解释弗吉尼亚报告法令的专家;关于是否应报告此类信息的任何疑问,应直接联系第九章协调员。可以在此处查看《弗吉尼亚报告法令》的全文。

**a. 本大学在收到第九章协调员报告后采取的行动**

在收到禁止行为报告后,第九章协调员将立即与投诉人联系,以讨论支持措施的可用性,考虑投诉人对支持措施的意愿,告知投诉人在有或没有提交正式投诉情况下支持措施的可用性,并说明提交正式投诉的流程。第九章协调员还将立即将当时已知的所有信息转发给评估小组。在可能的情况下,向某一责任员工披露的信息仅可与(1)有限的本大学员工范围内共享,这些员工为了协助向投诉人提供支持措施、进行健康和安全风险评估或者在已经提交正式投诉的情况下解决报告而“需要了解”这些信息,或者(2)根据评估小组的指示与当地执法部门或检控机关(定义见相应程序)共享。在相关程序中详细说明了初始评估、威胁评估以及在威胁评估后可用的大学支持措施和行动的范围。

**b. 外部报告禁止行为:**

除非(1)在紧急情况下,(2)根据评估小组的指示,(3)已经向执法部门报告事件,或(4)法律另有要求,否则未经投诉人同意,责任员工不得向执法部门披露信息。执法部门要求提供任何信息的请求均应直接转交给第九章协调员。

**c. 根据州和联邦法律关于禁止行为的规定,平衡对投诉人代理权和自主权的尊重与本大学的义务**向第九章协调员报告有关所指称禁止行为的所有披露、报告或其他已知信息,允许本大学履行其州和联邦义务,并维护一个无骚扰和歧视的环境。向第九章协调员报告此类信息还为本大学提供了以下最佳机会:

- 与投诉人联系以讨论支持措施的可用性;考虑投诉人对支持措施的意愿;
- 告知投诉人在有或没有提交正式投诉情况下支持措施的可用性;
- 向投诉人说明提交正式投诉的流程;
- 评估所指称禁止行为所造成的任何健康或安全风险;
- 采取任何其他适当的措施来处理报告。

在某些情况下,报告人可能会向责任员工告知发生禁止行为事件的情况,但**还要**求(a)不得与被投诉人或其他人共享他们的姓名和任何其他个人信息,

(b)不得进行调查和/或(c)不采取纪律处分。责任员工应将任何此类要求传达给第九章协调员<sup>1</sup>。在这种情况下,本大学将力求在尊重投诉人代理权和自主权与本大学根据州和联邦法律承担的义务之间取得平衡。因此,本大学将在可能的情况下努力满足此类要求,同时根据第九章政策以及州和联邦法律来保护大学社区的健康和安全。

---

<sup>1</sup>[Just Report It](#)在线报告表格允许责任员工表明已提出此要求。

当投诉人要求(a)不得与被投诉人或其他人共享他们的姓名和任何其他个人信息,(b)不得进行调查和/或(c)不采取纪律处分,关于禁止行为、评估小组的详细讨论、威胁评估过程以及本大学的回应应在申诉程序以及与性和性别相关的不当行为程序中都有规定。

## D. 任何人披露大学场所中的PADHR行为

责任员工必须向EOCR合规总监报告发生在本大学校园的任何场所（包括宿舍楼）、本大学拥有或管控的任何邻近（校外）场所、由学生组织（包括兄弟会会所）管控或学生经常使用的任何场所（无论位于哪里）、校园内或紧挨校园并可从校园出入的公共场所（包括街道、人行道和停车场）的所有PADHR行为。

### a. 本大学在EOCR合规总监收到PADHR行为报告后采取的行动

在收到PADHR行为报告后，EOCR合规总监将评估该报告，并立即与投诉人联系，以讨论支持措施的可用性，考虑投诉人对支持措施的意愿，并说明提交正式投诉的流程。EOCR合规总监将在必要时咨询其他办公室，例如学生教务长办公室或员工关系办公室。在PADHR投诉程序中详细说明了初始评估以及在收到报告或投诉后可用的大学支持措施和行动的范围。

### b. 其他信息：

当报告人向责任员工告知发生禁止行为事件时，**还要求**（a）不得与被投诉人或其他人共享他们的姓名和任何其他个人身份信息，（b）不得进行调查和/或（c）不采取纪律处分，则责任员工应将任何此类要求传达给EOCR合规总监。在这种情况下，本大学将力求在尊重投诉人代理权和自主权与本大学根据州和联邦法律承担的义务之间取得平衡。因此，本大学将在可能的情况下努力满足此类要求，同时根据PADHR政策以及州和联邦法律来保护大学社区的健康和安全。

## E. 其他形式的披露：

### a. 匿名报告：

尽管本大学鼓励学生报告禁止行为和PADHR行为，但投诉人也可以提交匿名报告：

- 通过邮寄一封信至第九章办公室或EOCR（不包含身份识别信息）；
- 通过使用隐藏电话号码电话联系第九章办公室或EOCR；
- 通过隐藏电子邮件地址向第九章协调员或EOCR合规总监发送电子邮件。
- 让另一位本大学学生通过 *Just Report It*（位于Netbadge背后，要求报告人使用其UVA ID和密码）代表投诉人提交不具名报告。

匿名报告将按照与可识别身份的投诉人报告的相同方式进行评估。提交匿名报告后，将酌情将报告转交给本大学的第九章协调员或EOCR合规总监，他们将审核所提供的信息并确定是否需要采取进一步措施来保护受影响个人和大学社区的健康和安全。根据第九章申诉程序、与性或性别相关的不当行为程序和PADHR投诉程序的规定，本大学将对任何报告（包括匿名报告）做出回应，并进行初步评估和威胁评估，以根据任何已知信息的性质和情况确定可用的措施。

### b. 校外顾问和辩护律师

夏洛茨维尔社区的顾问、辩护律师和医疗服务提供者不受本政策的约束，除非学生要求并授权披露并签署同意书或弃权书，否则无须向本大学披露信息。此类本地顾问、辩护律师和医疗服务提供者的非详尽列表可在[这里](#)查看。本地辩护律师包括性侵犯资源机构，该机构根据与本大学签订的谅解备忘录，确保可立即与一位保密、独立的辩护律师接触，该辩护律师可以提供创伤知情答复，包括向性侵犯以及其他形式的不当性行为和暴力幸存者说明可用资源、支持和报告选项。

尽管此类顾问、辩护律师和医疗服务提供者可能对本大学保密，但他们可能根据州和联邦法律承担报告或其他义务。



## II. 培训：

所有大学员工必须至少每两年完成一次常规培训，以了解他们在本大学上述政策和程序下的报告责任。所需的在线培训由EOCR/第九章办公室与学生事务和员工关系部合作管理，并且需要跟踪完成情况以验证合规性。

## III. 职责：

### A. 责任员工：

#### **责任员工**负责：

- 与正在考虑披露或已披露所指称禁止行为或PADHR行为相关信息的报告人和/或投诉人进行沟通，作为责任员工，其需要向本大学报告此类信息；
- 及时报告他们通过Just Report It或如上所述收到的关于所指称禁止行为或PADHR行为的信息；
- 完成与报告要求相关的所有适用的本大学培训，并保持符合最新的培训要求；和
- 如有任何疑问，联系第九章协调员或EOCR合规总监。

### B. 保密员工：

#### **保密员工**负责：

- 与正在考虑披露或已披露所指称禁止行为或PADHR行为相关信息的投诉人进行沟通，除了在本政策中所述的有限情况以外，其披露的信息将不会与第九章协调员或EOCR合规总监分享，并且因此，大学将无法使用此类信息与投诉人联系，以讨论支持措施的可用性，告知投诉人在有或没有提交正式投诉情况下支持措施的可用性，向其说明提交正式投诉的流程，或让本大学继续进行涉及被投诉人的任何解决程序；
- 了解并提供有关可用资源和支持服务的信息；
- 为在初步保密披露后决定向大学和/或当地执法部门报告的学生提供支持，引导这些学生获得相应的大学协助资源以进行此类提交或进一步报告；和
- 作为责任员工关于其在报告所指称禁止行为或PADHR行为方面职责的资源。

### C. 第九章协调员：

#### **第九章协调员**负责：

- 跟踪可能要求对本政策、《关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策》、申诉程序以及不当行为程序进行适当修改的州和联邦法律的变化，并确保本大学报告禁止行为披露的政策和程序是最新的；
- 与ODOS、员工关系和其他大学办公室或单位（视情况而定）进行沟通，以确认各方是否获得了任何必要的信息、帮助和支持，包括适当的补救和保护措施；
- 监督机构对本政策的遵守情况，包括所需的培训；和
- 作为责任员工关于其在报告所指称禁止行为方面职责的资源。

### D. EOCR合规总监：

#### **EOCR的合规总监**负责：

- 跟踪可能要求对本PADHR政策和程序进行适当修改的州和联邦法律的变化，并确保本大学报告PADHR行为披露的政策和程序是最新的；
- 与ODOS、员工关系和其他大学办公室或单位（视情况而定）进行沟通，以确认各方是否获得了任何必要的信息、帮助和支持，包括适当的补救和保护措施；
- 监督机构对本政策的遵守情况，包括所需的培训；和
- 作为大学社区关于其在报告所指称PADHR行为方面职责的资源。

程序：

## Just Report It

相关信息：

HRM-009: 防止和解决歧视与骚扰

HRM-010: 防止和应对报复

HRM-041: 关于性骚扰、与性别相关的骚扰及其他形式的人际暴力的政策信息图（与性和性别相关的暴力：学生需要知道些什么”）

本政策的中文、西班牙文或韩文翻译文本，请参阅EOCR网站上有关语言多样性的页面。

政策背景：

经大学校长批准的修订政策，自2020年8月14日起生效。

大类：人力资源管理

类别交叉参考：学生和学生课程

下一次计划的审核日期：2021年8月14日

批准人，日期：校长，2014年8月25日

修订记录：2020年8月14日进行了修订；2017年6月9日进行了更正；2017年5月10日进行了更新（SGBHV政策更改为第九章政策）；2016年10月27日（法典引用）、2015年6月29日、2015年4月2日进行了修订。

来源网址：<https://uvapolicy.virginia.edu/policy/HRM-040>