

Reconocimiento de Política para Nuevos Empleados

Política [2.35](#) del Departamento de Gestión de Recursos Humanos (DHRM): Civildad en el Lugar de Trabajo

Es política de la comunidad universitaria fomentar una cultura que demuestre los principios de civismo, diversidad, equidad e inclusión. De acuerdo con este compromiso, el acoso laboral (incluido el acoso sexual), la intimidación (incluido el ciberacoso) y la violencia en el lugar de trabajo de cualquier tipo están prohibidos en las agencias gubernamentales y estatales.

Las siguientes Políticas de la Universidad James Madison están alineadas con los principios rectores de la Política DHRM 2.35:

- Política [1115](#) – Prevención de la Violencia Laboral
- Política [1302](#) – Igualdad de Oportunidades y No Discriminación
- Política [1324](#): Discriminación y Acoso (aparte del acoso sexual y la mala conducta)
- Política [1340](#) – Conducta Sexual Inapropiada
- Política [1346](#) – Título IX Acoso Sexual

Además del conocimiento de esta política, todos los nuevos empleados completarán un programa de capacitación dentro de los 30 días posteriores a la contratación que se enfocará a la prevención y reacción a cualquier forma de acoso y discriminación en el campo laboral.

Los siguientes actos violan la Política [1110](#) de la Universidad James Madison - Alcohol y Otras Drogas:

- I. Fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso ilegal o no autorizado de alcohol u otras drogas en el lugar de trabajo o en funciones oficiales representando a la universidad.
- II. Deterioro en el lugar de trabajo por el uso de alcohol, marihuana u otras drogas (excepto el uso de drogas con fines médicos).
- III. Acción de conducta que da lugar a la condena penal por:
 - una violación de cualquier ley penal de drogas, basada en una conducta que ocurra dentro o fuera del lugar de trabajo, y/o
 - una violación de cualquier ley de control de bebidas alcohólicas u otra ley que rija la conducción en estado de ebriedad, basada en una conducta que ocurra dentro o fuera del lugar de trabajo.

Descuido por no informar de un arresto al supervisor (o a su designado) por escrito y dentro de los tres días del suceso.

Descuido por no informar una condena previa al supervisor (o su designado) por escrito y dentro de los cinco días del suceso.

El lugar de trabajo consiste en cualquier propiedad de la universidad o propiedad arrendada o cualquier lugar de trabajo alternativo donde los empleados de la universidad estén desempeñando funciones oficiales.

Cualquier empleado que cometa actos prohibidos en virtud de esta política estará sujeto a máximas medidas disciplinarias, incluyendo el despido, y se le exigirá la participación satisfactoria de un programa de rehabilitación.

Todos los empleados de esta universidad, que en su capacidad oficial o profesional, tienen motivos para sospechar abuso y/o negligencia infantil tienen la obligación de informar esto a los Servicios Sociales o a un funcionario de la universidad según los términos de la Política [1406](#) de JMU: **Reportar Sospechas de Abuso o Negligencia Infantil** y la ley estatal.

Política [1.75](#) del DHRM: Uso de Comunicaciones Electrónicas y Redes Sociales

Entiendo que ningún usuario deberá tener ninguna expectativa de privacidad en ningún mensaje, archivo, imagen o datos creados, enviados, recuperados, recibidos o publicados en el uso del equipo y/o acceso de la universidad. La universidad tiene derecho a controlar todos y cada uno de los aspectos de comunicaciones electrónicas y el uso de las redes sociales. Dicho monitoreo puede ocurrir en cualquier momento, sin previo aviso y sin el permiso del usuario.

Además, excepto en ciertas circunstancias previstas en la Ley, los registros electrónicos pueden estar sujetos a la [Ley de Libertad de Información](#) (FOIA) y, por lo tanto, están disponibles para su distribución pública.

Información para Padres de Familia - Protecciones contra la discriminación [Código de Virginia § 2.2-3909](#)

LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA ARREGLOS RAZONABLES DURANTE EL EMBARAZO

La Universidad James Madison como su empleador, debe proporcionar arreglos razonables durante su embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, incluyendo la lactancia, a menos que los arreglos impongan una dificultad excesiva al empleador. Cuando solicite estos arreglos su Especialista en Beneficios de Recursos Humanos participará en un proceso interactivo oportuno y de buena fe con usted para determinar si los arreglos solicitados son razonables y, de no ser así, se realizarán arreglos razonables alternativos que se puedan proporcionar.

[El Manual de Políticas y Procedimientos](#) de la Universidad James Madison pretende ser un recurso para investigar políticas que tengan un amplio impacto en las personas y los procesos de la comunidad universitaria.

Reconozco que he sido notificado de la ubicación del Manual de Políticas y Procedimientos de JMU en el sitio web de JMU (<https://www.jmu.edu/jmu-policy/index.shtml>). Entiendo que todas las Políticas de JMU pueden modificarse de vez en cuando, y es mi deber informarme sobre las responsabilidades establecidas en todas las políticas de JMU y las políticas resumidas en este documento. Al firmar este documento oficial, reconozco que estoy sujeto a todas las políticas de JMU como empleado de la universidad. El documento firmado reside en su archivo de personal oficial en Recursos Humanos.

Nombre legal completo del empleado:

Firma del empleado:

Fecha:

¿Preguntas? Llame a Recursos Humanos al 540-568-6165 o envíe un correo electrónico a humanresources@jmu.edu.

Referencias:

Manual de Políticas y Procedimientos: <https://www.jmu.edu/JMUpolicy/index.shtml>

Política 1110 de JMU: Alcohol y Otras Drogas: <https://www.jmu.edu/jmu-policy/policies/1110.shtml>

JMU Política 1115 – Prevención de la Violencia: <https://www.jmu.edu/jmu-policy/policies/1115.shtml>

Política JMU 1302 - Igualdad de Oportunidades y No Discriminación: <https://www.jmu.edu/jmu-policy/policies/1302.shtml>

Política 1324 de JMU - Discriminación y Acoso (aparte del acoso sexual y la mala conducta): <https://www.jmu.edu/jmu-policy/policies/1324.shtml>

Política de JMU 1340 - Conducta Sexual Inapropiada: <https://www.jmu.edu/jmu-policy/policies/1340.shtml>

Política 1346 de JMU – Título IX Acoso Sexual: <https://www.jmu.edu/jmu-policy/policies/1346.shtml>

Política 1406 de JMU: Denuncia de Sospechas de abuso o Negligencia infantil: <https://www.jmu.edu/jmu-policy/policies/1406.shtml>

Política 1.75 de DHRM: Uso de Comunicaciones Electrónicas y Redes Sociales: https://www.dhrm.virginia.gov/docs/default-source/hrpolicy/1-75-use-of-electronic-communications-and-social-media-update.pdf?sfvrsn=a4a4469f_2

Política de DHRM 2.35: Civilidad en el Lugar de Trabajo: <https://www.dhrm.virginia.gov/docs/default-source/hrpolicy/policy-2-35-civility-in-the-workplace-policy.pdf>

Acta de Libertad de Información: <https://www.jmu.edu/university-communications/foia/index.shtml>

Código de Virginia § 2.2-3909: <https://law.lis.virginia.gov/vacode/2.2-3909/>