



反歧视声明

IEEE (美国电子电气工程师协会) 承诺依据 IEEE 政策和 / 或适用法律的规定, 遵循所有人员在访问程序、使用设施、服务及聘用方面均享有平等权利的原则, 而不会考虑与个人能力、业绩或资历无关的个人性格特征。

IEEE 禁止因年龄、血统、肤色、残疾或生理缺陷、原国籍、种族、宗教、性别、性或情感取向、性别认同、外表、教育水平、政治立场、婚姻状况、退役状况或任何其他受法律保护的特征而对任何人采取歧视、骚扰或欺侮行为。IEEE 希望其员工、志愿者、成员及其他 IEEE 机构, 无论在何时、何地开展 IEEE 业务或参加 IEEE 相关活动, 均能努力营造无歧视行为 (包括无骚扰、欺侮或报复) 的环境。

定义:

歧视是指某些人因为具有相似的特性或者因为来自特殊群体而受到优待或虐待的不同待遇, 除非此差别待遇有合理原因且非常必要, 或者直接与开展 IEEE 业务相关。

骚扰是歧视的一种形式。骚扰是指通过无理干涉个人参加 IEEE 活动或营造一种胁迫、充满敌意或攻击性的氛围, 从而达成某种目的或结果的行为。当行为具有下列特质时, 即构成骚扰: 公开或隐晦地表示顺从或拒绝此行为将会作为个人参加 IEEE 活动的条件或条款, 或作为是否影响个人与 IEEE 关系的参考依据。

欺侮是骚扰的一种形式。欺侮包括针对个人或群体而展开的持续性和系统性的人际间破坏活动, 任何一个正常人依据上述任一受保护类别都会从中发现敌意和攻击性并认为此行为与 IEEE 的合法商业利益无关。这种行为往往是在一段很长时间内持续发生之行为的累积, 包括受到持续挑衅、施压、恐吓、胁迫或其他令人苦恼的对待。

报复是指针对按规定行使员工权利或法律赋予的其他权利、向相关权威机构报告违法行为 (即“举报”) 和 / 或作为原告、投诉人或证人参与行政或法律诉讼之人士而采取的惩罚性行动。

调解和强制措施:

IEEE 人力资源部将承担本政策规定的主要监管责任，包括解决关于歧视、骚扰、欺侮及报复的投诉。若任何人认为他或她是非法歧视或骚扰的受害者，则应与 IEEE 人力资源部的人事主管取得联系：e.davis@ieee.org 或 +1 732 465 6434。邮寄地址是 IEEE Human Resources, 445 Hoes Lane, Piscataway, NJ, USA。

我们会展开必要的调查以确定指控的真伪。可能会由 IEEE 员工、法律顾问、志愿者、私人调查员或其他符合资格之个人承担此调查工作。如有证据指明确实存在歧视、骚扰、欺侮和 / 或报复行为，则 IEEE 将采取一切合理的措施来立即阻止歧视、骚扰、欺侮或报复行为，并确保其不再发生。应向投诉人告知所采取的纠正措施。根据适用的 IEEE 政策，将对违规行为施以纪律处分，轻者警告，严重者将被解聘或从 IEEE 开除。应向 IEEE 总裁告知所有指控。如果投诉是针对 IEEE 总裁，则应告知 IEEE 董事会。

IEEE 禁止报复行为并将阻止任何可能被视为具有报复性质的行为。报复将构成额外的违规行为，因此实施报复者可能会面临独立于投诉结果的单独制裁。