

收件人：全体员工

发件人：

John Karl Scholz
教务长 (Provost)

Rob Cramer

临时财务及行政副校长 (Interim Vice Chancellor for Finance and Administration)

Steve Ackerman

科研及研究生教育副校长 (Vice Chancellor for Research and Graduate Education)

日期：2021 年 10 月 12 日

主题：为需要照顾家人的员工提供的资源

同事们：

现在是秋季学期的第二个月了，我们想感谢你们所有人的支持，也感谢你们能让我们返回到这个充满活力和美丽的校园。我们 47,936 名学生在这里生活、上课并和我们共事，他们的能量与热情令人赞叹。

正如大家知道的那样，传染性更强的新冠病毒变异毒株德尔塔 (Delta) 在美国的传播意味着我校仍是在全国各地 (包括威斯康星州) 确诊病例人数很多的情况下运营的。这种持续的不确定性使得大家很担心生活被扰乱，尤其是那些需要照顾未接种疫苗的孩子或照顾老年人或免疫力低下的家人的人们。如果新冠扰乱了员工生活，威大-麦迪逊分校将继续为他们提供灵活性，选择包括：

- **远程工作**：根据[远程工作政策](#)，我校将根据员工的具体情况进行考虑。学院部门 (school/college/division) 的负责人将与主管一起评估员工在哪些情况下可以远程工作，另外在哪些情况下员工远程工作可能会妨碍所在单元的工作和任务。远程工作为员工提供了灵活性，有助于他们承担照顾家人的责任。
- **假期种类**：[如果您因新冠而需要请假，您可以使用哪些假期？](#)列出了如果员工因新冠而需要请假，员工可有的假期选项。该资源包括了最近才决定的扩大病假使用范围以覆盖更多的由新冠导致的情况 (如 2020 年通过的规定)。从 2021 年 8 月 30 日起，员工可以使用病假照顾正在检疫隔离或隔离的人，照顾由于学校关闭、上网课或使用混合授课方式而需要待在家里的孩子，或是照顾无法获得保育服务的孩子。欢迎查看[病假政策补充条款](#)了解更多信息。
- **合理的便利安排 (Reasonable Accommodations)**：根据《美国残疾人法案》 (Americans with Disabilities Act, ADA)，我校可以为有残障或健康状况的员工提供合理的便利安排。我校将根据员工的具体情况进行考虑。因残障或健康状况而有顾虑或疑问的员工，请联系[所在部门的残障事务代表 \(Divisional Disability Representative, DDR\)](#)。
- **其它选择**：如果员工的顾虑或疑问和残障或健康状况无关，或是 ADA 不适用自己的情况，请联系所在学院部门的[人力资源办公室](#)讨论自己的疑问和顾虑。其它选择包括 (但不

仅限于)工作分享/划分 (*job share/split*)、调整工作周时间 (*alterative work week*)、灵活的工作时间和重新分派工作。

- **资源:** 适用于员工和主管的指导意见以及员工照顾家人方面的资源可以在 <https://hr.wisc.edu/covid19/family-caregiving/>找到。另外人力资源办公室 (*OHR*) 推出的新的资源列出了为员工提供的不同选项, 包括对便利安排的更具体的描述、工作场所的灵活性、远程工作、请假, 以及在员工生活被扰乱的情况下针对员工、主管和其他人的指导意见。这一资源将被公布在 [OHR 创建的便于员工照顾家人的资源网站](#)。

遗憾的是, 我们不能保证每种情况都能按员工的意愿得到安置, 比如我们认为远程工作不可行时, 或是某项工作必须在特定时间和特定地点完成 (比如面对面教学或管理某些研究实验)。如果您的情况涉及教学责任, 请联系您的系主任和学院领导寻求他们的帮助, 在符合教学目标和履行责任的基础上解决问题。

如果员工在兼顾工作和照顾家人方面需要帮助, 我们欢迎您与自己的主管或系主任沟通, 表达自己的顾虑, 并商讨能解决问题的不同办法。在这个异常困难的时期, 请大家互相支持。主管将根据员工的具体职责、工作环境和 workplaces 需求对他们的情况进行评估。

如果员工就自己的需求或可有的选择有疑问或有顾虑, 请联系所在学院部门的人力资源代表。此外, 人力资源办公室 (*Office of Human Resources*) 在便于员工照顾家人方面提供了资源, 详情请见 <https://hr.wisc.edu/covid19/family-caregiving/>。

我们感谢你们一直以来对我校的支持。