

# Manual de políticas y procedimientos administrativos - Política 2720: Igualdad de oportunidades y no discriminación

**Fecha originalmente emitida:** 27-09-1991

**Revisada:** 13-12-1991, 15-01-2007, 21-05-2014, 26-02-2018

Autorizado por RPM 2.3 ("Igualdad de oportunidades y acción afirmativa para empleados y estudiantes")

Propietario del proceso: Director, Oficina de Igualdad de Oportunidades

Nota: Esta política fue numerada anteriormente PAU 3100.

## 1. General

La Universidad de Nuevo México se compromete a proporcionar un entorno seguro e inclusivo que se base en la diversidad de sus miembros. La Universidad prohíbe la discriminación, el acoso o las represalias relacionadas con base en clases protegidas (como se define en la Sección 2) en cualquier entorno educativo y laboral. Es fundamental para este compromiso que cualquier persona que experimente, sea testigo o tenga conocimiento de dicha discriminación, acoso o represalias informe el comportamiento conforme a la Sección 9 a continuación.

La Universidad se compromete a brindar igualdad de oportunidades y accesibilidad a las personas con discapacidades. De acuerdo con la ley federal y estatal, las personas con discapacidades tienen derecho a acceso, apoyo, adaptaciones razonables y ajustes académicos.

La Universidad se compromete a proteger los derechos durante el embarazo y proporciona adaptaciones necesarias a los estudiantes y empleados (docentes, personal y estudiantes) afectados por el embarazo o el parto de la misma manera que a otras personas incapaces de trabajar o participar en su trabajo o educación debido a su condición física.

La Universidad se compromete a proporcionar adaptaciones razonables para las creencias y prácticas religiosas de sus estudiantes y empleados.

La Universidad se compromete a fomentar un ambiente de inclusión que respete la forma preferida de auto identificación de un individuo, incluyendo un nombre que no sea un nombre legal y un pronombre preferido. Esta política prohíbe la discriminación por motivos de género, incluida la discriminación basada en la identidad o expresión de género, y afirma el derecho de las personas a utilizar las instalaciones específicas de género de acuerdo con su identidad de género.

La Universidad está comprometida con la excelencia inclusiva y la diversidad, y busca aprovechar los ricos antecedentes y habilidades de todos. La Universidad, como un empleador de igualdad de oportunidades/acción afirmativa, cumple con todas las leyes federales y estatales aplicables con respecto a la no discriminación y la acción afirmativa. Hace esfuerzos de buena fe para reclutar, contratar y promover mujeres, minorías, personas con discapacidades y veteranos calificados.

La Oficina de Igualdad de Oportunidades (Office of Equal Opportunity u OEO por sus siglas en inglés) es la entidad universitaria independiente, imparcial y neutral designada para garantizar el cumplimiento de esta política y otras políticas que se aplican a los derechos civiles. La OEO informa directamente al Presidente de la Universidad para mantener una independencia e imparcialidad óptimas. El proceso de investigación de la OEO se puede acceder aquí.

## 2. Definiciones

1. "Clase protegida" significa aquellos rasgos o características personales, estatus y/o creencias que están definidos por la ley y política aplicable como protegidos de la discriminación o el acoso incluyendo edad, ascendencia, color, etnia, género, identidad de género (incluida la expresión de género), información genética, origen nacional, discapacidad física o mental, embarazo, raza, religión, condición médica grave, sexo, orientación sexual, afiliación conyugal y estado de veterano.
2. La "discriminación" prohibida por esta política significa conducta basada en una clase protegida que excluye a una persona de la participación, le niega a la persona los beneficios, trata a la persona de manera diferente que a personas situadas de forma similar que no están en la clase protegida, o que de otra manera adversa afecta un término o condición del empleo, la educación, el entorno de vida de una persona o su participación en un programa o actividad universitaria. El trato diferencial y el acoso que crean un ambiente hostil basado en la membresía de una persona en una clase protegida son tipos de discriminación prohibidos por esta política.
3. El "tratamiento diferencial" ocurre cuando las personas, ya sea un individuo o un grupo, son tratadas de manera diferente que las personas situadas de forma similar que no están en su clase protegida, debido a su membresía en la clase protegida.
4. El "acoso" prohibido por esta política es una conducta no deseada basada en una clase protegida y puede incluir, entre otros, calumnias o epítetos, declaraciones gráficas o escritas u otro comportamiento que pueda ser físicamente amenazante, dañino o humillante. El acoso viola esta política cuando crea un ambiente hostil, como se define a continuación.
5. "Acoso sexual" o "conducta sexual indebida": consulte la PAU 2740 ("Conducta sexual inapropiada") para obtener definiciones.
6. El "ambiente hostil" existe cuando el acoso es lo suficientemente grave (es decir, severo, generalizado o persistente) y objetivamente ofensivo como para negar o limitar la capacidad de una persona de participar o beneficiarse de los programas, servicios, oportunidades o actividades de la Universidad; o cuando tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir sin razón con el empleo de un individuo. La mera ofensividad no es suficiente para crear un ambiente hostil. Al determinar si el acoso ha creado un ambiente hostil, se considerará no solo si la conducta no fue bien recibida por la persona que se siente

acosada, sino también si una persona razonable en una situación similar habría percibido la conducta como objetivamente ofensiva. El acoso que crea un ambiente hostil está prohibido por esta política.

7. "Represalias" significa cualquier acción de una persona acusada (es decir, demandada) o de un tercero para buscar retribución o tomar acciones adversas materiales contra cualquier individuo o grupo de personas involucradas en la presentación de una queja o informe bajo esta política, presentando una queja externa de derechos civiles, participando en la investigación de una queja o informe bajo esta política, u oponiéndose de manera razonable a una conducta hecha ilegal por esta política. Esto incluye medidas tomadas contra un espectador que intervino para detener o intentar detener la discriminación, el acoso o la conducta sexual indebida. Las represalias incluyen intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar de algún modo a un individuo o grupo debido a su queja o participación.

8. "Pronombre preferido" significa un pronombre que una persona elige usar o ha utilizado para su autoidentificación (por ejemplo, ella, él, elle, ell@s, ellxs).

9. "Identidad de género" significa el sentido interno de identidad de género, que puede ser diferente al sexo asignado en el momento del nacimiento.

10. "Expresión de género" significa características de género o identidad de género que pueden o no ajustarse a los estereotipos de género sobre la masculinidad o la feminidad.

11. "Adaptación razonable" significa cualquier ajuste razonable a un entorno laboral, académico o educativo que ofrezca las mismas oportunidades a las personas con discapacidades o afecciones médicas graves, o a las prácticas y creencias religiosas de sus alumnos y empleados.

12. "Dificultad indebida" se determina a través de la consideración de los siguientes factores (consulte la Sección 3.3 de la PAU 3110 ("Adaptación razonable para empleados con discapacidades")):

- el impacto de las adaptaciones en las operaciones departamentales y la prestación de servicios de la Universidad,
- la naturaleza del alojamiento y el costo en relación con el presupuesto total de la Universidad,
- la cantidad de empleados universitarios, y
- el número, tipo y ubicación de las instalaciones.

### **3. Discriminación prohibida**

La discriminación que incluye el tratamiento diferencial y el acoso que crea un ambiente hostil está estrictamente prohibida por esta política.

#### **3.1. Tratamiento diferencial**

La Universidad espera que todos los miembros de la comunidad universitaria, así como sus visitantes, sean tratados de manera equitativa, en todos los aspectos de sus programas educativos, actividades y empleo. A continuación se enumeran ejemplos de conductas que pueden constituir discriminación

basada en el trato diferencial. Esta lista no es del todo inclusiva; además, cada situación debe ser evaluada a la luz de los hechos y circunstancias específicos para determinar si ha ocurrido la discriminación.

- Exclusión o selección de personas para un tratamiento diferente o adverso (por ejemplo, disciplina más severa, calificación injusta, menor aumento de sueldo, evaluación de desempeño negativa o terminación) debido a su clase protegida.
- Evitar que las personas usen instalaciones o servicios de la Universidad debido a su clase protegida.
- Negar a las personas el acceso a programas educativos basados en su clase protegida.
- No proporcionar adaptaciones razonables para personas calificadas con discapacidades o condiciones médicas serias o para días festivos u observancias religiosas.
- Tratar a las personas de manera diferente porque no se ajustan a las expresiones de género específicas.

## **3.2. Acoso**

La Universidad prohíbe el comportamiento de acoso basado en una clase protegida que crea un ambiente hostil. A continuación se enumeran ejemplos de comportamiento de acoso que puede violar la política cuando la conducta es lo suficientemente severa, persistente o generalizada; es tanto objetivamente como subjetivamente ofensiva; e interfiere irracionalmente con el entorno educativo y laboral de un individuo. La lista no es exhaustiva; además, cada situación debe considerarse a la luz de los hechos y circunstancias específicos para determinar si se ha producido una violación de la política.

- Comentarios despectivos a una persona sobre un estado protegido (por ejemplo, comentarios o bromas negativas u ofensivas sobre la religión o las vestimentas religiosas de una persona).
- Las comunicaciones electrónicas, como el correo electrónico, los mensajes de texto y el uso de Internet, que violan esta política.

## **4. Identidad de género**

### **4.1. Nombres y pronombres preferidos o afirmados**

Esta política prohíbe la discriminación y el acoso en función de la identidad de género o la expresión de género. No se requerirá que las personas obtengan un cambio de nombre ordenado por un tribunal antes de que puedan ser dirigidas por el primer nombre y pronombre que correspondan a su identidad de género. La Universidad se compromete a utilizar nombres y pronombres preferidos o afirmados siempre que sea posible en el transcurso de los negocios y servicios educativos de la Universidad.

Se espera que los miembros de la comunidad universitaria realicen esfuerzos razonables para dirigirse a las personas mediante un pronombre correspondiente a su identidad de género, de ser solicitado. Las

personas no pueden ser sometidas a preguntas no deseadas o solicitudes invasivas de documentación relacionada con su identidad de género.

La negativa intencional o persistente de respetar un nombre o pronombre preferido o afirmado puede constituir discriminación o acoso que constituye una violación de esta política. Esta política no prohíbe los lapsos o errores inadvertidos en el uso del nombre o pronombre preferido o afirmado de un individuo.

## **4.2. Instalaciones específicas a un género**

Las personas deben tener acceso a instalaciones designadas específicas a un género que correspondan con su identidad de género.

## **5. Libertad de expresión y protección de la Primera Enmienda**

Esta política no tiene la intención de inhibir o restringir la libertad de expresión o la expresión de ideas. En casos de presunto acoso o discriminación, las protecciones de la Primera Enmienda deben considerarse si se trata de cuestiones del habla o la expresión.

## **6. Delitos e incidentes de Odio/Prejuicio**

Un delito de odio es un delito cometido en su totalidad o en parte debido a la raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, edad, discapacidad, sexo, orientación sexual o identidad de género reales o percibidos de la víctima. Según la ley estatal de Nuevo México, los crímenes de odio son "motivados por odio", es decir, la comisión de un delito con la intención de cometer el delito debido a la raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, edad, discapacidad, sexo, orientación sexual o identidad de género reales o percibidos de la víctima, independientemente de si la creencia o percepción del delincuente es correcta o no. NMSA 1978, Sección 31-18B-1). Una persona que ha sido objeto de un delito de odio debe denunciar el delito al Departamento de Policía de la Universidad de Nuevo México llamando al 277-2241 o al 911 en caso de emergencia, o mediante la presentación de un informe de delito de odio en el sitio web de la policía.

Un incidente de odio/prejuicio es un acto de conducta, discurso o expresión en el cual un motivo de prejuicio es evidente como un factor contribuyente (independientemente de si el acto es criminal). Todos los delitos de odio son incidentes de prejuicio, pero no todos los incidentes de prejuicio son delitos de odio. Un incidente de odio/prejuicio también puede ser una violación de esta política y debe informarse a la OEO o informarse mediante el formulario de informe de odio/ prejuicio en el sitio web de la OEO.

## **7. Adaptación razonable**

La Universidad ofrece adaptaciones razonables para estudiantes, empleados y futuros estudiantes y empleados de acuerdo con las regulaciones federales y estatales. La evaluación y determinación de adaptaciones razonables apropiadas y efectivas se debe hacer caso por caso. La falta de adaptación

puede constituir discriminación en algunos casos. Cualquier persona que busque presentar un reclamo por no proporcionar una adaptación en el entorno académico y/o laboral debe comunicarse con la OEO.

## **7.1. Adaptaciones razonables para las observancias, creencias y prácticas religiosas**

La Universidad hace adaptaciones razonables para las observancias, creencias y prácticas religiosas para sus estudiantes, empleados y posibles estudiantes y empleados. Se realizan adaptaciones razonables para los estudiantes a menos que dichas adaptaciones tengan el resultado final de alterar los requisitos educativos de un curso o programa, o que impliquen una dificultad excesiva para las operaciones de la Universidad. Se realizan adaptaciones razonables para el profesorado y el personal a menos que tales adaptaciones tengan el resultado final de alterar significativamente la eficiencia o efectividad del lugar de trabajo, de alterar fundamentalmente las funciones esenciales de un trabajo, o de causar una dificultad excesiva en la Universidad. El incumplimiento de las prácticas y observancias religiosas puede constituir discriminación en función de la religión en algunos casos y cada caso se evaluará a la luz de la totalidad de las circunstancias. Las personas que buscan adaptaciones religiosas deben comunicarse con la OEO si se necesita ayuda.

## **7.2. Adaptaciones razonables para personas con discapacidades y condiciones médicas graves**

La Universidad se compromete a brindar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidades. La Universidad ofrece adaptaciones razonables para sus estudiantes, empleados y posibles estudiantes y empleados. La Universidad realiza adaptaciones razonables para las discapacidades físicas y mentales de un estudiante a menos que una adaptación tenga el resultado final de alterar de manera fundamental la naturaleza del curso o programa, o imponga una dificultad excesiva en el funcionamiento de la Universidad. La Universidad realiza adaptaciones razonables para las discapacidades físicas o mentales de un empleado o solicitante a menos que dichas adaptaciones tengan el resultado final de alterar fundamentalmente las funciones esenciales de un trabajo o de causar una dificultad excesiva en el funcionamiento de la Universidad.

La falta de adaptación puede constituir discriminación en función de la discapacidad en algunos casos. Los estudiantes deben consultar la PAU 2310 ("Ajustes académicos para estudiantes con discapacidades") para obtener orientación sobre cómo solicitar adaptaciones y comunicarse con el Centro de Recursos de Accesibilidad de la Universidad para obtener ayuda. Los empleados, incluidos los empleados estudiantiles de pregrado y de posgrado, deben consultar la PAU 3110 ("Alojamiento razonable para empleados con discapacidades") para obtener orientación sobre cómo solicitar adaptaciones en el lugar de trabajo e iniciar un diálogo interactivo con su supervisor o gerente inmediato.

El Director de la OEO ha sido designado como Coordinador de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act o ADA por sus siglas en inglés) de la Universidad.

Cualquier solicitante, empleado o visitante que necesite orientación para buscar una adaptación razonable para la discapacidad, debe comunicarse con el Director de la OEO. Una vez que se ha implementado una adaptación, la adaptación debe registrarse con el Coordinador de la ADA con fines de seguimiento e implementación. Además, los estudiantes, empleados y solicitantes que sientan que se les ha negado una adaptación razonable pueden presentar una queja ante la OEO de conformidad con la sección 13 a continuación.

### **7.3. Adaptación por embarazo**

La Universidad se compromete a proteger los derechos de las personas embarazadas y realiza adaptaciones razonables para el embarazo, la lactancia y las afecciones relacionadas con el embarazo para sus estudiantes, empleadas y posibles estudiantes y empleadas. La Universidad hace adaptaciones para estudiantes embarazadas a menos que una adaptación tenga el resultado final de alterar fundamentalmente la naturaleza del curso o programa, o cause una dificultad excesiva para el funcionamiento de la Universidad. La Universidad hace adaptaciones para empleadas o solicitantes embarazadas a menos que tales adaptaciones tengan el resultado final de alterar fundamentalmente las funciones esenciales de un trabajo o de causar una dificultad excesiva en el funcionamiento de la Universidad. Las estudiantes, empleadas y solicitantes deben comunicarse con la OEO si se necesita ayuda.

## **8. Procedimientos de denuncia, investigaciones y procedimiento disciplinario**

La política de la Universidad es prevenir y eliminar formas de discriminación ilegal en el empleo y el entorno educativo. Se alienta a las personas que creen que han sido discriminadas sobre la base de una clase protegida a ponerse en contacto con la OEO. La OEO sigue su Procedimiento de Reclamaciones por Discriminación (Discrimination Claims Procedure o DCP por sus siglas en inglés) al abordar e investigar reclamos de discriminación. El DCP describe los procedimientos que se aplican cuando se presenta una queja de conformidad con esta sección.

En algunos casos, el comportamiento en cuestión puede ser acosador, pero no lo suficientemente severo, persistente o generalizado como para constituir un ambiente hostil de trabajo o aprendizaje. En tales casos, la Universidad puede tomar medidas para proteger la seguridad y el bienestar de los estudiantes y empleados involucrados y/o la comunidad del campus al ofrecer medidas de apoyo, requerir capacitación u otros procesos informales. La información sobre estos procesos informales se encuentra en el DCP.

Todos los informes de discriminación por razón de sexo deben ser informados de acuerdo con la PAU 2740 ("Conducta sexual inapropiada").

El Código de Conducta del Estudiante y el Código de Conducta del Visitante en el Pathfinder, describen los procesos y procedimientos disciplinarios que pueden aplicarse después de que se complete una investigación de conformidad con esta sección y se determine que esta política fue violada por un estudiante o visitante. La Política D176 del Manual del Profesorado ("Procedimientos de quejas de estudiantes de posgrado") describe los procesos y procedimientos disciplinarios que pueden aplicarse después de que se completa una investigación conforme a esta sección y se determine que esta política fue violada por un estudiante profesional o de posgrado.

La PAU 3215 ("Gestión del rendimiento") describe los procesos y procedimientos disciplinarios que pueden aplicarse después de que se complete una investigación de conformidad con esta sección y se determine que esta política fue violada por un miembro del personal.

La Política C07 del Manual del Profesorado ("Disciplina del profesorado") describe los procesos y procedimientos disciplinarios que pueden aplicarse después de que se complete una investigación de conformidad con esta sección y se determina que esta política fue violada por un miembro del profesorado.

## **9. Responsabilidad de informar**

Cuando los profesores, administradores y supervisores de la Universidad atestiguan o reciben un informe o una queja escritos u orales de discriminación o acoso, deben notificarlo con prontitud a la OEO. La Universidad depende de sus empleados para notificar a la OEO de todas las divulgaciones de discriminación y acoso como se definen en esta política. La Universidad alienta a todos los miembros de la comunidad universitaria a informar de toda conducta discriminatoria conocida o sospechada. La Universidad solo puede tomar medidas correctivas cuando se da cuenta de los problemas. Por lo tanto, alienta a las personas que creen que han presenciado o experimentado discriminación o acoso a presentarse rápidamente con sus preguntas, informes o quejas. Nada en esta política impide el derecho de las personas a buscar remedios legales o ponerse en contacto con agencias administrativas de derechos civiles externas, además de los recursos provistos en esta política.

Esta sección de la política no obliga a los profesionales de la salud con licencia y otras personas, que por responsabilidades profesionales o universitarias deben mantener ciertas comunicaciones confidenciales, a divulgar esas comunicaciones confidenciales.

### **9.1. Supervisores**

Los supervisores reportarán toda conducta discriminatoria conocida o sospechada a la OEO. Si los supervisores no notifican a la OEO cuando saben, o deberían haber sabido razonablemente, que un estudiante o empleado subordinado está siendo objeto de discriminación, los supervisores podrían ser tratados en violación de esta política. Además, los supervisores deben administrar sus lugares de trabajo para garantizar que sean justos y equitativos.



## **10. Confidencialidad**

La Universidad reconoce que las personas tienen derecho a la privacidad; sin embargo, la Universidad también tiene la obligación de abordar inquietudes y consultas, investigar y resolver reclamos de derechos civiles, y cumplir con las reglas, regulaciones y leyes de divulgación estatales y federales.

Todas las quejas se manejarán de manera confidencial en la medida de lo posible y de conformidad con los principios del debido proceso. La información se compartirá solo entre empleados de la Universidad o partes externas según lo requiera la política de la Universidad y esté permitida o exigida por la ley federal y estatal aplicable.

## **11. Represalias**

La política de la Universidad es fomentar un entorno en el que las personas puedan presentar demandas de derechos civiles sin temor a represalias o venganza. Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen derecho a recibir compensación por violaciones percibidas de esta política. Es contrario a las leyes de derechos civiles federales y estatales, y a la política de la Universidad, tomar represalias contra cualquier persona por hacer valer sus derechos civiles, lo que incluye plantear inquietudes relacionadas con los derechos civiles, informar a cualquier oficina de la Universidad encargada de atender tales quejas, presentar un reclamo de discriminación o acoso, o participar en una investigación relacionada con una denuncia de discriminación o acoso.

Las denuncias de represalias por los derechos civiles deben ser informadas a la OEO. Las represalias son motivo de una queja posterior y pueden dar lugar a medidas disciplinarias contra las personas que cometen los actos de represalia. A continuación se enumeran ejemplos de comportamiento que pueden constituir tal represalia. La lista no es exhaustiva; además, cada situación debe considerarse a la luz de los hechos y circunstancias específicos para determinar si ha ocurrido una represalia.

- Amenazas, advertencias o reprimendas relacionadas con el trabajo.
- Transferencias a horas de trabajo o tareas menos prestigiosas.
- Participar en actividades que probablemente impidan los informes de conformidad con esta política.
- Tratar de influir o intimidar indebidamente a un testigo o la participación de otra parte en el proceso de la OEO.

## **12. Proporcionar información falsa**

Debido a la naturaleza de las quejas de discriminación, acoso o represalias, las acusaciones a menudo no pueden ser justificadas por evidencia directa que no sea la propia declaración de la persona que se queja. La falta de evidencia que corrobore no debe desalentar a las personas de buscar alivio bajo esta política. No se tomarán medidas adversas contra una persona que presente de buena fe una acusación

de conducta sexual indebida en virtud de esta política, incluso si una investigación no corrobora la denuncia.

A pesar de esta disposición, la Universidad puede disciplinar a los empleados o estudiantes cuando se haya determinado que presentaron una acusación de discriminación o acoso de mala fe o con despreocupación imprudente de la verdad o falsedad del reclamo. Asimismo, cualquier persona que participe en una investigación que intencionalmente desvíe la investigación, ya sea por falsedad u omisión, puede estar sujeta a medidas disciplinarias.

## **13. Igualdad de oportunidades y acción afirmativa**

La Universidad reconoce su responsabilidad de extender la igualdad de oportunidades laborales y educativas a todas las personas calificadas y no discriminará a ningún solicitante o empleado basado en una clase protegida. La Universidad tiene la responsabilidad ante sus estudiantes y los ciudadanos del Estado de reclutar, contratar y retener activamente a las personas mejor calificadas posibles, y hacerlo en el contexto de su compromiso con los principios de acción afirmativa.

Además, la Universidad se compromete con un programa de acción afirmativa para aumentar el acceso y la participación de grupos tradicionalmente subrepresentados, que incluyen mujeres, minorías, personas con discapacidades y veteranos. La OEO proporciona orientación y asistencia al liderazgo de la Universidad para identificar estrategias efectivas de reclutamiento y retención para cumplir con sus responsabilidades de acción afirmativa. Esto incluye supervisar o auditar todas las actividades de empleo para el personal y el profesorado de la Universidad.

### **13.1. Plan de responsabilidad por la acción afirmativa**

La Orden Ejecutiva 112446 requiere que la Universidad cree un Plan de Acción Afirmativa (Affirmative Action Plan o AAP por sus siglas en inglés) escrito que mida si las mujeres, minorías, personas con discapacidades y veteranos están siendo empleados a la tasa esperada dada su composición del grupo laboral relevante, y establezca metas cuando no lo son.

El Director de la OEO ha sido designado como el Coordinador de Acción Afirmativa. Este funcionario es responsable de recopilar datos para el AAP, supervisar o auditar todas las oportunidades de igualdad de empleo y actividades de acción afirmativa de la Universidad, informando anualmente sobre la efectividad de los programas de acción afirmativa de la Universidad y desarrollando recomendaciones para las acciones necesarias para asegurar el logro de los objetivos declarados de la Universidad. Cualquier pregunta relacionada con el AAP debe dirigirse a la OEO.

El Presidente de la Universidad tiene la responsabilidad general de la AAP. Todos los administradores de nivel medio y superior (vicepresidentes, decanos, directores, jefes de departamento) son responsables de su desempeño en el logro de los objetivos de acción afirmativa y planes orientados a la acción, y de garantizar que todos los procesos de reclutamiento, solicitudes y contratación sean consistentes con las

leyes estatales y federales y con los objetivos de la AAP. Los profesionales de Recursos Humanos y los comités de búsqueda y entrevista deben cumplir con todas las pautas de reclutamiento y contratación, los principios y regulaciones de acción afirmativa y diversidad, y los objetivos e iniciativas de la AAP. Todos los administradores de datos de la Universidad son responsables de proporcionar datos precisos, verificados y oportunos para la AAP anual.

## **14. Referencias**

### **14.1. Políticas relacionadas**

- Política de Regentes 2.3 ("Igualdad de oportunidades y acción afirmativa para empleados y estudiantes")
- Política de Regentes 2.5 ("Acoso sexual")
- Política D176 del Manual del Profesorado ("Procedimientos de quejas de estudiantes de posgrado")
- Política C260 del Manual del Profesorado ("Adaptaciones religiosas")
- PAU 2200 ("Protección del denunciante y denuncia de sospechas de mala conducta y represalias")
- PAU 2215 ("Relaciones consensuales y conflictos de intereses")
- PAU 2310 ("Ajustes académicos para estudiantes con discapacidades")
- PAU 2740 ("Conducta sexual inapropiada")
- PAU 2750 ("Programa de apoyo a la lactancia")
- PAU 3110 ("Acomodación razonable para empleados con discapacidades")
- Códigos de conducta de estudiantes y visitantes de la UNM

### **14.2. Recursos y contactos**

- Centro de Recursos de Accesibilidad (Accessibility Resource Center o ARC por sus siglas en inglés)
- Policía del Campus
- Centro de Apoyo al Programa Académico
- Servicio de Consejería, Asistencia y Referencia
- Decano de Estudiantes
- Procedimientos de Reclamaciones por Discriminación
- Diversidad e Inclusión
- Oficina Global de Educación
- Centro de Recursos LGBTQ
- Abogacía LoboRESPECT
- Oficina de Igualdad de Oportunidades (OEO)
- Oficina de la Secretaría

- Servicios de Ombuds (Defensoría) / Resolución de Disputas para el Profesorado
- Servicios de Ombuds (Defensoría) para el Personal
- Salud y Consejería Estudiantil
- Centro de Recursos para la Mujer

### **14.3. Leyes aplicables**

- La Ley de Igualdad Salarial de 1963
- Títulos IV, VI y VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964
- Título IX de la Ley de Educación de 1972
- La Ley de Rehabilitación de 1973 (Secciones 503 y 504)
- La Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (1974)
- Ley de Discriminación por Edad (1975)
- Ley de Discriminación por Embarazo (1978)
- La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) de 1990; Ley de Enmiendas de 2008
- Orden Ejecutiva 11246
- Ley Uniforme de Empleo y Reempleo de Servicios (1994)
- Ley de Violencia contra la Mujer de 1994
- Ley de Reautorización de Violencia contra la Mujer de 2013
- La Ley de Derechos Humanos de Nuevo México

© La Universidad de Nuevo México, Albuquerque, NM 87131, (505) 277-0111

La universidad emblemática de Nuevo México