



OFICINA DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

PROCEDIMIENTO DE
RECLAMACIONES POR
DISCRIMINACIÓN

3 DE FEBRERO DE 2021

Índice de contenido

DEFINICIONES DEL PRD	3
I. NOTIFICACIÓN Y CORRESPONDENCIA CON LA CEEO	6
II. REPRESALIAS	7
III. MARCO DE TIEMPO.....	7
IV. INFORMAR DE LAS PREOCUPACIONES; TIPOS DE DENUNCIA	7
A. Denuncia informal del Demandante	8
B. Denuncia formal del Demandante	9
C. Informes de terceros e informes de los empleados responsables; fallo en informar	9
1. Fallo en informar.....	9
D. Informes anónimos	10
E. Informe presentado por el Coordinador del Título IX o la CEEO	10
F. Reportes falsos.....	10
V. JURISDICCIÓN.....	10
A. Jurisdicción en general.....	11
B. Jurisdicción de las reclamaciones sujetas a la Política Universitaria 2740	11
VI. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN FORMAL	12
A. Denuncia formal.....	12
B. Notificación	12
C. Opciones del proceso.....	12
1. Retirar la denuncia.....	12
2. Resolución informal	13
3. Investigación formal.....	14
VII. OTRAS CUESTIONES PERTINENTES AL PROCESO DE RECLAMACIÓN FORMAL	18
A. Declaración general de los plazos de la investigación	19
B. Responsabilidades de las partes	19
C. Modificación del proceso de investigación formal	19
D. Asesores, personas de apoyo y representación sindical.....	20
E. Conflicto de intereses y sesgos	20
VIII. SANCIONES Y REMEDIOS.....	21
IX. EVALUACIONES DEL ENTORNO; INVESTIGACIONES DEPARTAMENTALES; DENUNCIAS CONSOLIDADAS.....	22
A. Evaluaciones del entorno.....	22
B. Denuncias consolidadas; denuncias cruzadas	23
C. Investigación departamental	23
D. Audiencias con múltiples denuncias contra un Demandado.....	23
X. APELACIONES	24
A. Apelaciones al Presidente/Vicepresidente Ejecutivo del Centro de Ciencias de la Salud (HSC)	24
B. Apelaciones a la Junta de Regentes.....	25
XI. CONFIDENCIALIDAD	25



PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES POR DISCRIMINACIÓN DE LA CEEO

La Universidad de Nuevo México (“UNM”) se ha comprometido a crear y mantener una comunidad libre de todas las formas de discriminación, incluido el acoso, el trato diferencial, la falta de acomodación y las represalias por participar en actividades protegidas por los derechos civiles. La UNM tiene políticas que prohíben todas las formas de discriminación y represalias, y prohíbe específicamente todas las formas de acoso sexual, una forma de discriminación por motivos de género que está prohibida por las leyes estatales y federales. La prohibición incluye la violencia sexual, que se considera una forma grave de acoso sexual.

La UNM está comprometida a proporcionar un acceso igualitario a las oportunidades de educación y empleo para todas las personas. La UNM considera que los siguientes estatus son protegidos:¹

- Edad
- Ascendencia
- Color
- Discapacidad
- Etnicidad
- Género
- Identidad de género
- Información genética
- Condición médica
- Origen nacional
- Embarazo
- Raza
- Religión
- Sexo
- Orientación sexual
- Afiliación conyugal
- Estatus de veterano

La Oficina de Cumplimiento, Ética e Igualdad de Oportunidades (CEEEO, por sus siglas en inglés) es la entidad independiente, imparcial y neutral del campus designada para asegurar el cumplimiento de todas las políticas de la UNM que se aplican a los derechos civiles, incluyendo las investigaciones de cualquier acusación de violación de los derechos civiles. Cuando se investiga una denuncia de violación de los derechos civiles, la CEEEO actúa como buscadora de hechos y preparará un informe al concluir su investigación, como se describe en el presente documento. La CEEEO no tiene autoridad para tomar decisiones ni para sancionar. Una vez que la CEEEO finaliza un informe tras una investigación sobre violaciones de los derechos civiles, la CEEEO remite el asunto a la oficina correspondiente de la UNM, que en última instancia determinará si se ha infringido una política de la Universidad o resolverá la cuestión de otro modo. La CEEEO informa directamente a la Oficina del Presidente de la UNM para mantener una independencia e imparcialidad óptimas.

¹ El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (“Título VII”) prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, sexo (género), color u origen nacional. La Ley de Discriminación por Embarazo (PDA, por sus siglas en inglés) es una enmienda al Título VII. La discriminación basada en el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas constituye una discriminación sexual ilegal según el Título VII. El Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 (“Título IX”) prohíbe la discriminación por sexo (género) en cualquier programa o actividad educativa que reciba asistencia financiera federal. Tanto la Ley de Rehabilitación de 1973 en las Secciones 503 y 504 como la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 prohíben la discriminación contra individuos calificados con discapacidades. El Título IV de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación por sexo en las escuelas y universidades públicas. La Ley de Derechos Humanos de Nuevo México de 1978 y sus enmiendas prohíben la discriminación en el empleo por motivos de raza, edad, religión, origen nacional, orientación sexual, identidad de género, filiación conyugal, ascendencia, sexo, discapacidad física o mental y afección médica grave. La Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1974 por motivos de edad (enmendada en 1986) suprimió la jubilación obligatoria basada en la edad y prohíbe la discriminación en el empleo contra las personas de 40 años o más. El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación en los programas estudiantiles por motivos de raza, color y nacionalidad. La Ley de Igualdad de Salarios de 1983 prohíbe la discriminación en el salario y en las remuneraciones por motivos de sexo (género). La Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de Servicios Uniformados de 1994 (“USERRA”, por sus siglas en inglés) es una ley federal que establece los derechos y responsabilidades de los miembros del servicio uniformado y sus empleadores civiles. La Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam, según enmendada (“VEVRAA”, por sus siglas en inglés) prohíbe a los contratistas y subcontratistas federales discriminar en el empleo a los veteranos protegidos, y exige que los empleadores tomen medidas afirmativas para reclutar, contratar, promover y retener a estos veteranos.

El personal de la CEEO trata a todas las partes con respeto y aborda cada caso de manera imparcial y equitativa. En el cumplimiento de su doble tarea de educar y prestar servicios públicos, la UNM demostrará su liderazgo para remediar la discriminación y proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y la educación. La CEEO, actuando bajo la autoridad de las Políticas Universitarias [2720](#), [2740](#), [2750](#), [2310](#), [2215](#), [3110](#), [3210](#), [3790](#), y la [Política 2.3](#) de la Junta de Regentes, podrá adoptar las medidas necesarias para prevenir, corregir y educar en relación con los comportamientos que violen las políticas de la UNM o que afecten al entorno académico o laboral. El liderazgo en la CEEO incluye al Director de Cumplimiento, al Coordinador de Cumplimiento, al Director de Igualdad de Oportunidades y al Coordinador del Título IX.

Los procedimientos de reclamaciones de la CEEO no restringen los derechos garantizados por la Primera y Cuarta Enmiendas de la Constitución de los Estados Unidos ni la Cláusula de Debido Proceso de la Quinta y Decimocuarta Enmiendas de la Constitución de los Estados Unidos. La CEEO cumplirá con la Ley de Derechos Educativos y de Privacidad de la Familia ("[FERPA](#)", por sus siglas en inglés).

Este Procedimiento de Reclamaciones por Discriminación (PRD) de la CEEO esboza el método que la CEEO utiliza para tramitar las denuncias en las que se alegan violaciones de la política de la UNM. Algunas de las denuncias presentadas con arreglo a este procedimiento también pueden contener acusaciones que se califican de violaciones de los estatutos penales. Como ya se ha señalado, la CEEO sólo procesa las presuntas violaciones de las políticas; no procesa los presuntos delitos. Todas las personas que crean haber sido víctimas de un delito pueden denunciar ese delito a los organismos encargados de hacer cumplir la ley en cualquier momento. **La CEEO NO informa independientemente de los presuntos delitos a los organismos encargados de hacer cumplir la ley, salvo en circunstancias limitadas, como el daño a un menor de edad.**

DEFINICIONES DEL PRD

Conocimiento Real	Aviso de acoso sexual o acusaciones recibidas por la CEEO o el Coordinador del Título IX con respecto a la discriminación, incluido el acoso sexual.
Asesor	Una persona elegida por una parte o proporcionada por la UNM que actúa como defensor de la parte durante una audiencia administrativa de la UNM, si procede. Un Asesor actúa como representante de la parte durante una audiencia con el fin de realizar el contrainterrogatorio de los testigos y de la parte contraria.
CDA	Confirmación de las Acusaciones. La declaración escrita de un Demandante de las acusaciones que hace contra un Demandado o Demandados.
Demandante	La persona o personas que presenten una denuncia ante la CEEO.
CDR	Confirmación de la Respuesta. La declaración escrita del Demandado en respuesta a la CDA del Demandante.
Trato diferenciado	Se produce cuando una clase protegida de personas—ya sea un individuo o un grupo—recibe un trato diferente al de individuos en situación similar que no pertenecen a la clase protegida, debido a su pertenencia a la misma.
Discriminación	Conducta basada en la clase protegida que excluye a una persona o personas de la participación en, la denegación de beneficios de, trata a la persona o personas de manera diferente a las personas en situación similar que no están en la clase protegida, o de otra manera afecta negativamente los términos de la condición del empleo, la educación, el entorno de vida o la participación de la persona o personas en un programa o actividad de la UNM. El acoso (incluido el entorno hostil y el <i>quid pro quo</i>) y el trato diferenciado son formas de discriminación.
Programa y actividad educativa	Lugares, eventos o circunstancias en los que la UNM ejerce un control sustancial tanto sobre el Demandado como sobre el contexto en el que se produce el acoso o la

	discriminación, y también incluye cualquier edificio que sea propiedad o esté controlado por una organización estudiantil reconocida oficialmente por la UNM.
Pruebas	Las pruebas consisten, entre otras cosas, en: documentos de testigos oculares, registros, declaraciones, fotografías, vídeos, grabaciones de seguridad, grabaciones de audio, redes sociales, correos electrónicos, mensajes de texto, registros de celulares, informes policiales y cualquier otra información que ayude al investigador a finalizar un informe.
Pruebas exculpatorias	Pruebas que tienden a demostrar que el Demandado no es responsable de una supuesta violación de la política.
Fallo en informar	Los empleados responsables bajo la Política Universitaria 2740 están obligados a reportar las acusaciones de violaciones conocidas o sospechadas de la Política Universitaria 2740 o de discriminación de género a la CEEO y/o al Coordinador del Título IX en un plazo de 24 horas o tan pronto como sea razonablemente posible. De acuerdo con la Política Universitaria 2720 , los supervisores deben informar a la CEEO las denuncias de violaciones conocidas o presuntas de las políticas de derechos civiles de la UNM. El hecho de no informar a la CEEO dentro de un plazo razonable podría considerarse como un fallo en informar y una violación de la política de la Universidad.
Resolución definitiva	La conclusión del Funcionario de Audiencia por una preponderancia de las pruebas que deciden si la presunta conducta ocurrió y si esa conducta viola la política de la UNM.
Denuncia formal	Un documento presentado por un Demandante o firmado por el Coordinador del Título IX o la CEEO en el que se alega discriminación, incluido el acoso sexual, contra un Demandado de conformidad con la Política Universitaria 2740 , y en el que se solicita a la CEEO que investigue las acusaciones de discriminación o acoso.
Audiencia	El proceso de adjudicación que tiene lugar después de que la CEEO haya concluido su investigación de una presunta violación de la política de derechos civiles.
Coordinador de Audiencias	La persona responsable de coordinar una audiencia entre las partes, los Asesores, los testigos y otros participantes en la audiencia.
Funcionario de Audiencia	La persona encargada de evaluar las pruebas presentadas por las partes en una audiencia y de emitir una determinación posterior sobre si se produjo una violación de la política de derechos civiles.
Entorno hostil	Conducta suficientemente grave (severa/generalizada) y objetivamente ofensiva como para negar o limitar la capacidad de una persona para participar o beneficiarse de los programas, servicios, oportunidades o actividades de la UNM, o conducta que tenga el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el empleo o la educación de una persona.
Pruebas inculpatorias	Pruebas que tienden a demostrar que el Demandado es responsable de una supuesta violación de la política.
Resolución informal	Se trata de un proceso informal en el que la CEEO no lleva a cabo una investigación, por lo que las acusaciones de la denuncia no se corroboran ni se impugnan. Una resolución informal no es de naturaleza disciplinaria. En los casos en que se alegue que se ha producido una violación de la Política 2740 , deben darse dos condiciones: 1) ambas partes deben estar de acuerdo con una resolución informal; y 2) la presunta conducta no debe haber sido cometida por un empleado de la UNM contra un estudiante.

Informe de Investigación	El informe final emitido al final de una investigación formal, que incluye: Declaración(es) del Demandante, declaración(es) del Demandado, declaraciones de los testigos, pruebas documentales y umbral de registro que se utilizará en una audiencia de pruebas.
Jurisdicción	Se produce cuando las circunstancias de una denuncia son tales que la CEEO está autorizada por la política de la UNM para investigar o remediar esas circunstancias o denuncias.
Acción poscierre	Medidas oficiosas que pueden adoptarse tras el cierre de una investigación que no proceda a una audiencia en vivo, destinadas a poner fin a la presunta conducta e impedir que se repita.
Preponderancia de las pruebas	Las pruebas pertinentes reunidas durante una investigación administrativa que demuestran que es más probable que se haya producido una violación de la política.
Clase o Estatus Protegido	Un rasgo o asociación reconocido por la ley o la política como protegido contra la discriminación ilegal. La UNM reconoce como estados protegidos los siguientes: edad, ascendencia, color, etnicidad, identidad de género, género, sexo, información genética, condición médica, origen nacional, discapacidad física o mental, embarazo, raza, religión, orientación sexual, afiliación conyugal y estatus de veterano.
Remedios	Se proporcionarán a un Demandante cuando se determine que un Demandado ha violado la política de la UNM. Los remedios están diseñados para mantener el acceso igualitario del Demandante a la educación y pueden incluir los mismos servicios individualizados descritos como medidas de apoyo en el presente documento. Sin embargo, no se exige que los remedios para un Demandante sean no disciplinarios o no punitivos para el Demandado y no es necesario que eviten la carga del Demandado.
Demandado	La persona o personas que responden a una denuncia presentada ante la CEEO.
Represalias	Toda medida adoptada para buscar un resultado académico o laboral adverso contra cualquier persona o grupo de personas que se oponga a la discriminación, que presente una denuncia, que denuncie una presunta discriminación, que participe en una investigación sobre derechos civiles o que presente una denuncia externa sobre derechos civiles.
Persona de apoyo	Una persona de apoyo es cualquier persona de la elección del Demandante o del Demandado que asiste a las entrevistas de la CEEO y ayuda a guiar a la parte a través del proceso de la CEEO. Una persona de apoyo no puede participar en las entrevistas de la CEEO, sino que actúa como un segundo conjunto de oídos para el Demandante y el Demandado. Una persona de apoyo NO PUEDE ser un testigo potencial en la investigación de la CEEO en la que participan el Demandante y el Demandado, ni tampoco puede ser alguien de la cadena de supervisión del Demandado. Una persona de apoyo no puede participar en una audiencia probatoria, si procede.
Medidas de apoyo	Servicios individualizados no punitivos ofrecidos según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin honorarios ni cargos al Demandante o al Demandado antes o después de la presentación de una denuncia formal o cuando no se haya presentado ninguna denuncia formal. Esas medidas están concebidas para restablecer o preservar la igualdad de acceso a los programas o actividades de educación sin que ello suponga una carga excesiva para la otra parte, incluidas las medidas destinadas a proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo de la UNM, o a disuadir del acoso.

	<p>Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, prórrogas de los plazos u otros ajustes relacionados con los cursos, modificaciones de los horarios de trabajo o de las clases, servicios de escolta en el campus, restricciones mutuas en el contacto entre las partes, cambios en los lugares de trabajo o de alojamiento, permisos de ausencia, aumento de la seguridad y vigilancia de determinadas zonas del campus y otras medidas similares.</p> <p>La UNM mantendrá como confidenciales todas las medidas de apoyo proporcionadas al Demandante o al Demandado, en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de la UNM para proporcionar las medidas de apoyo.</p> <p>El Coordinador del Título IX y/o el Director de Igualdad de Oportunidades es responsable de coordinar la aplicación efectiva de las medidas de apoyo, según corresponda.</p>
Informe de Terceros	Un informe presentado por alguien que no sea la parte afectada por las violaciones de los derechos civiles, incluido un empleado responsable, un testigo u otras personas con conocimiento o información sobre posibles violaciones de los derechos civiles.
Título IX	El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación por sexo o género en cualquier programa o actividad educativa que reciba asistencia financiera federal. Las violaciones del Título IX incluyen: discriminación por sexo/género, acoso sexual, acecho, violencia en el noviazgo, violencia doméstica y violencia en la pareja, o cualquier otra forma de violencia sexual.
No afiliado(a)	Cuando una parte se denomina “no afiliada”, significa que no tiene una relación directa con la UNM como estudiante, profesor, miembro del personal o contratista.
Representante sindical	Un representante sindical es una persona del sindicato de empleo/trabajo de una parte que puede asistir a las entrevistas de la CEEO y ayudar a orientar al partido en el proceso de la CEEO. Un representante sindical no puede participar en las entrevistas de la CEEO, más bien, actúan como observadores para la parte.
Testigo	Cualquier persona que pueda tener conocimiento de las pruebas en una investigación o denuncia.

I. NOTIFICACIÓN Y CORRESPONDENCIA CON LA CEEO

Por lo general, la CEEO envía notificaciones oficiales y otra documentación a las personas por correo electrónico a las direcciones de correo electrónico oficiales de la UNM; si la persona no tiene una dirección de correo electrónico de la UNM, se envía a una dirección de correo electrónico proporcionada por la persona. Las personas pueden solicitar que la CEEO utilice una dirección de correo electrónico alternativa o un método de contacto diferente, pero a menos que se haga esta solicitud y hasta que se haga, la CEEO enviará toda la correspondencia utilizando este método. Las solicitudes de que la CEEO envíe comunicaciones a una dirección de correo electrónico que no sea una dirección de correo electrónico de la UNM deben hacerse por escrito a través de un correo electrónico a oeounm@unm.edu.

Si una persona prefiere recibir correspondencia por correo, esa preferencia y su dirección postal preferida deben especificarse por escrito y entregarse ya sea por correo electrónico a oeounm@unm.edu, por correo a la dirección postal de la CEEO en 1 University of New Mexico, MSC05 3150, Albuquerque, NM 87131-0001, o por entrega en mano a la CEEO durante el horario de trabajo habitual de la CEEO en 609 Buena Vista Dr. NE, Albuquerque, NM 87106.

Toda la correspondencia de la CEEO enviada a una persona por correo electrónico se considera recibida en la fecha en que se envía el correo electrónico. Toda la correspondencia de la CEEO enviada por correo a una persona se considera recibida por el destinatario **tres (3) días hábiles** después de la fecha de envío.

II. REPRESALIAS

La política de la UNM es fomentar un entorno en el que el profesorado, el personal y los estudiantes puedan presentar reclamaciones de derechos civiles sin miedo a represalias o a la venganza. Todos los miembros de la comunidad de la UNM tienen el derecho a la reparación de las presuntas violaciones de sus derechos civiles. Es contrario a las políticas de la UNM (en virtud de los artículos [2720\[13\]](#) y [2740\[4\]](#)) tomar represalias contra cualquier persona por hacer valer sus derechos civiles o por denunciar conductas indebidas relacionadas con los derechos civiles, incluidas las conductas sexuales indebidas. Estos derechos incluyen, entre otros: notificar a la UNM (profesorado, personal) las preocupaciones sobre derechos civiles; presentar una reclamación por discriminación; participar como testigo en una investigación; negarse a participar en una investigación; o responder a las acusaciones de violaciones de los derechos civiles. La UNM no tolerará represalias o venganza contra cualquier participante en una investigación. Las represalias contra una persona que solicite la asistencia de la CEEO son motivo de una demanda posterior de derechos civiles.

III. MARCO DE TIEMPO

Las personas que crean que sus derechos civiles han sido violados en la UNM o en un programa de la UNM deben presentar una denuncia en un plazo de **180 días naturales** a partir del último incidente discriminatorio alegado. Este marco de tiempo puede ampliarse debido a la gravedad y/o la generalización de las acusaciones (como la violencia sexual), las acusaciones de un patrón de conducta continuado, o según lo determine la CEEO.

IV. INFORMAR DE LAS PREOCUPACIONES; TIPOS DE DENUNCIA

Cualquier persona puede denunciar la discriminación, incluidas las que se indican a continuación, para ponerse en contacto con la CEEO si observa, experimenta, toma conocimiento o encuentra una conducta que cree que puede estar relacionada con violaciones de los derechos civiles:

- Estudiantes de la UNM
- Personal de la UNM
- Solicitantes de la UNM
- Antiguos empleados o estudiantes de la UNM
- Empleados estudiantes de la UNM
- Profesores de la UNM
- Visitantes de la UNM
- Padres y tutores de los solicitantes o estudiantes

Los informes de posibles violaciones de los derechos civiles se pueden realizar a través de cualquiera de los siguientes medios:

- Complete y envíe un [formulario de denuncia en línea de la CEEO](#);
- Envíe un correo electrónico (oeounm@unm.edu), un fax (505-277-1356), o envíe por correo un documento escrito que describa las preocupaciones;
- Complete el [formulario de denuncias en línea de la línea directa EthicsPoint de la UNM](#);
- Haga una cita con un empleado de la CEEO;
- Acuda en persona a la oficina de la CEEO durante el horario de trabajo normal; o
- Llame al 505-277-5251.

Las consultas pueden hacerse fuera de la UNM a:

Office for Civil Rights (OCR)
U.S. Department of Education
400 Maryland Avenue, SW
Washington, D.C. 20202-1100
Línea de atención al cliente: (800) 421-3481
Facsimil: (202) 453-6012
Número de TDD: (877) 521-2172
Correo electrónico: OCR@ed.gov
Web: <http://www.ed.gov/ocr>

Hay diferentes tipos de denuncias que se pueden hacer a la CEEO en el marco de este PRD, como se indica a continuación.

A. Denuncia informal del Demandante

El Demandante puede presentar una denuncia informal de discriminación o acoso para solicitar medidas de apoyo y como medio para obtener información sobre sus derechos y el procedimiento de reclamación formal de la CEEO, tal como se describe en la Sección VI. Una vez informado, el Demandante puede decidir iniciar el proceso formal de reclamación. Sin embargo, una queja informal por sí misma no activará el proceso de queja formal. Un informe de un tercero informante se considera una queja informal.

La denuncia informal debe incluir:

1. El nombre del Demandante y su información de contacto preferida, así como su afiliación a la UNM (estudiante, empleado, profesor, solicitante o visitante de la UNM);
2. El nombre y la información de contacto del Demandado, y si el Demandado es un estudiante, empleado, profesor o visitante de la UNM;
3. El estatus de protegido del Demandante bajo el cual se ha producido la presunta discriminación o acoso;
4. La categoría de derechos civiles a la que el Demandante cree que pertenecen las acusaciones (es decir, acoso o conducta sexual indebida, discriminación, acoso, falta de acomodación, represalias, etc.); y
5. Una descripción de la supuesta conducta discriminatoria y de la condición protegida del Demandante (tal como se define en la página 1).

Al recibirse la denuncia informal, ocurrirá lo siguiente:

1. La CEEO se pondrá en contacto con el Demandante con los recursos necesarios para atender sus preocupaciones. Estos recursos son específicos para el papel del Demandante en la UNM (estudiante, empleado o profesor) y describen el acceso a grupos dentro y fuera del campus para ayudar al Demandante con los impactos que la presunta discriminación ha tenido en ellos;
2. La CEEO ofrecerá al Demandante la oportunidad de solicitar medidas de apoyo;
3. La CEEO informará al Demandante de su derecho a presentar una denuncia formal y de la información relativa al procedimiento formal de reclamación.

Los Demandantes pueden proporcionar la información requerida oralmente o por escrito. La CEEO puede ponerse en contacto con las personas que presentan las denuncias para examinar los detalles de las preocupaciones y obtener información fáctica adicional.

B. Denuncia formal del Demandante

El Demandante puede presentar una [denuncia formal](#) de discriminación y/o acoso sexual que desencadene el procedimiento formal de reclamación establecido en la Sección VI. Véase la Sección VI(A) para más información sobre las denuncias formales.

La denuncia formal deberá:

1. Presentarse utilizando el [formulario de denuncia formal](#) de la CEEO (si la denuncia se recibe verbalmente o mediante un informe de un tercero, el Demandante que elija un proceso de denuncia formal utilizará el formulario de la CEEO);
2. Ser firmada y fechada por el Demandante;
3. Incluir el nombre y la información de contacto del Demandado (si se conoce), y si el Demandado es un estudiante, empleado, profesor o visitante de la UNM;
4. Incluir el estatus protegido del Demandante, el cual reclama como base para la supuesta discriminación o acoso;
5. Incluir la categoría de derechos civiles a la que el Demandante cree que pertenecen las acusaciones (es decir, acoso, violencia o conducta sexual indebida, discriminación, hostigamiento, falta de acomodación, represalias, etc.);
6. Incluir una descripción de la supuesta conducta discriminatoria y de la condición protegida del Demandante (tal como se define en la página 1 del presente documento);
7. Identificar el programa, la actividad o el lugar de la UNM donde ocurrió la supuesta conducta; y
8. Indicar si la supuesta conducta se produjo en los Estados Unidos.

El Demandante que presente una denuncia formal ante la CEEO tendrá la oportunidad de solicitar medidas de apoyo.

C. Informes de terceros e informes de los empleados responsables; fallo en informar

La CEEO recibe informes de terceros, de empleados responsables o de otras personas que tienen información sobre posibles violaciones de los derechos civiles. En estos casos, el informe de terceros puede carecer de los detalles presentes en el informe directo de un Demandante. En esos casos, la CEEO puede ponerse en contacto con la(s) persona(s) que el tercero informante identifique como la víctima de la violación de los derechos civiles o con otros testigos que el tercero informante identifique para obtener más información. La CEEO evaluará y aceptará informes de terceros para determinar si el informe es lo suficientemente detallado como para aceptar jurisdicción y constituir conocimiento real de una denuncia. En todos los casos en que se reciban informes de terceros, la CEEO se comunicará con el presunto Demandante para analizar el informe, determinar la necesidad del presunto Demandante de medidas de apoyo y cómo desea proceder. En todos los casos en que se reciban informes de terceros, la CEEO se comunicará con el presunto Demandante para analizar el informe, determinar la necesidad del presunto Demandante de medidas de apoyo y cómo desea proceder.

1. Fallo en informar

Cuando la CEEO reciba información de que un empleado de la UNM con responsabilidades de informar, de conformidad con las políticas universitarias [2720](#) y [2740](#), no ha informado oportunamente de las denuncias de violaciones conocidas o presuntas de las políticas, la CEEO iniciará el siguiente proceso.

Según la naturaleza del Fallo en Informar (FEI), la CEEO puede emitir un memorándum o proceder a procesos adicionales de investigación. Si un FEI es un hecho singular, se enviará un memorándum de FEI al Demandado

(la persona que no informó a la CEEO en virtud de las políticas de la UNM) y a su supervisor. Este memorándum sirve como recordatorio de las obligaciones del empleado responsable, tal y como se describen en las Políticas Universitarias [2720](#) y [2740](#), y no es disciplinario ni punitivo. No se lleva a cabo ninguna investigación de la CEEO y no se celebra ninguna audiencia.

En los casos en que se produzcan múltiples casos de FEI o cuando un FEI pueda dar lugar a un daño significativo para el campus o los miembros de la comunidad del campus, la CEEO notificará por escrito al Demandado (la persona que no informó a la CEEO en virtud de las políticas de la UNM) la información que la CEEO tiene relacionada con el FEI, y proporcionará al Demandado **cinco (5) días hábiles** para responder a las acusaciones de FEI, ya sea mediante una declaración verbal o escrita. Véase la Sección VI(C)(3)(b).

La CEEO examinará todos los documentos pertinentes y entrevistará a los testigos, si están disponibles y son necesarios, para determinar si el Demandado falló en informar en relación con sus deberes, posición y responsabilidad según la política de la UNM. Esta información se recopilará en un Borrador de Informe de Investigación y se proporcionará al Demandado para su revisión. El Demandado tendrá **cinco (5) días hábiles** a partir de la fecha del Borrador del Informe de Investigación para proporcionar información adicional, fáctica y relevante. Luego, la CEEO preparará un memorándum indicando si la información recopilada demuestra una violación de la política (VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA o NO VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA) y proporcionará el memorándum al Demandado. **No hay una audiencia en vivo asociada con una investigación de un FEI**; la determinación de una violación de la política la toma el investigador de la CEEO. El Demandado tendrá la misma oportunidad de apelar según el proceso descrito en la Sección X de este documento. Después de que se cierre la ventana de apelación, el CEEO proporcionará el memorándum del FEI al supervisor del Demandado y a la autoridad sancionadora correspondiente del campus.

D. Informes anónimos

Las personas que informan a la CEEO pueden optar por hacerlo a través de medios anónimos, como la línea telefónica anónima de cumplimiento de la UNM. La capacidad de la CEEO para realizar una investigación completa de la presunta discriminación puede verse limitada en esta circunstancia. Del mismo modo, una persona que denuncia la discriminación de forma anónima puede tener sólo una protección limitada contra las represalias. Además, nunca se puede garantizar el anonimato completo, ya que las acusaciones específicas de una denuncia pueden hacer que el informante anónimo sea identificable. Véase la Sección XI.

E. Informe presentado por el Coordinador del Título IX o la CEEO

En base a la información que reciba la CEEO y/o el Coordinador del Título IX, el Coordinador del Título IX o la CEEO pueden ejercer su autoridad para iniciar una denuncia formal e investigación en nombre de la UNM, independientemente de la cooperación o participación de un Demandante o una parte afectada.

F. Reportes falsos

En caso de que la CEEO reciba información clara y creíble que demuestre que un Demandante u otra parte solicitante ha presentado un informe falso, la CEEO investigará, como se indica en el presente documento, contra la parte que supuestamente ha presentado un informe falso. La persona que se determine que ha presentado una denuncia falsa estará sujeta a las sanciones y la disciplina que se describen en la Sección VIII.

V. JURISDICCIÓN

A. Jurisdicción en general

La CEEO examina las denuncias de discriminación para determinar si está autorizada a atenderlas. La jurisdicción de la CEEO se limita generalmente a las conductas que ocurren en las propiedades de la UNM o dentro de las actividades educativas, programas, eventos patrocinados o funciones de la UNM. Sin embargo, en algunos casos, la CEEO puede hacer valer su jurisdicción cuando se alegue que las denuncias afectan al entorno del campus o al entorno laboral o académico del personal, el profesorado o los estudiantes.

La CEEO no tomará ninguna medida respecto de ninguna reclamación presentada ante ella, a menos que tenga jurisdicción sobre una de las partes involucradas y sobre el asunto, como se describe con más detalle a continuación:

1. Las partes involucradas. La CEEO investiga las violaciones de las políticas. Por lo tanto, la política presuntamente violada debe aplicarse al menos a una de las personas implicadas en la denuncia.
2. El objeto de las acusaciones en que se basa la reclamación. La CEEO tiene jurisdicción para investigar presuntas violaciones de la política en materia de derechos civiles. Para que la CEEO tenga jurisdicción para investigar una queja, las acusaciones deben exponer hechos que, tomados a la luz más favorable para el Demandante, califiquen como una supuesta violación de una o más de las políticas de UNM. Si las acusaciones en la queja no alegan hechos suficientes que demuestren que se ha violado una de las políticas de derechos civiles de la UNM, entonces la CEEO puede no aceptar la jurisdicción y/o puede desestimar el asunto como se indica en la Sección VI(C)(3)(b). Como se ha señalado anteriormente, la CEEO puede tomar medidas informales relacionadas con las denuncias que no violan, como se alega, la política de la UNM; por lo tanto, la UNM y la CEEO alientan a cualquier persona que tenga alguna preocupación relacionada con los derechos civiles en la UNM a presentar sus preocupaciones a la CEEO.

Para tomar una determinación jurisdiccional, la CEEO también puede considerar:

1. Informes anteriores y contemporáneos o violaciones contra el Demandado;
2. Patrón de comportamiento;
3. Gravedad de las acusaciones;
4. Uso de armas, drogas o coacción;
5. Amenazas físicas o violencia;
6. La dinámica de poder entre las partes involucradas;
7. Dónde tuvo lugar el incidente o los incidentes;
8. El impacto en las partes;
9. Si varias partes fueron impactadas.

B. Jurisdicción de las reclamaciones sujetas a la Política Universitaria 2740

Para aceptar la jurisdicción en casos de presunto acoso sexual, tal como se define en la [Política Universitaria 2740](#), el presunto incidente debe haber ocurrido en un programa o actividad educativa de la UNM, que incluye lugares y eventos físicos sobre los que la UNM ejerce un control sustancial, tanto sobre el Demandado como sobre el contexto en el que se produce el acoso sexual. Esto incluye cualquier edificio que sea propiedad o esté controlado por una organización estudiantil reconocida oficialmente por la UNM. Además, en el momento de la supuesta conducta, el Demandante debe estar participando o intentando participar en los programas o actividades educativas de la UNM. Las denuncias presentadas bajo la [Política Universitaria 2740](#) deben haber ocurrido en los Estados Unidos.

VI. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN FORMAL

A. Denuncia formal

El Demandante puede presentar una [denuncia formal](#) de discriminación y/o acoso sexual para iniciar el procedimiento de reclamación formal descrito en esta sección.

El Demandante deberá presentar una queja formal ya sea firmando y fechando el [formulario de queja formal](#) de la CEEO o firmando una Confirmación de Acusaciones después de proporcionar una declaración verbal de su queja a un investigador. El Demandante que presente una queja formal tendrá la oportunidad de buscar medidas de apoyo.

B. Notificación

Al recibir una denuncia formal de discriminación como la descrita en la Sección VI(A), la CEEO notificará a las partes lo siguiente:

1. Se ha recibido una denuncia formal;
2. La posibilidad de resolver informalmente la queja. Las partes deben acordar una resolución informal en los casos en los que se alegue la violación de la Política Universitaria 2740. Las resoluciones informales no están disponibles en los casos en los que se alega que un empleado de la UNM ha acosado sexualmente a un estudiante;
3. Una notificación de las acusaciones que incluya las identidades de los participantes pertinentes;
4. La política o políticas específicas que el Demandado supuestamente ha violado;
5. La fecha y el lugar del incidente, si se conocen;
6. Una declaración de que se presume que el Demandado no es responsable de la conducta alegada y de que la determinación de la responsabilidad se hace al concluir el proceso de reclamación;
7. Informar a las partes de que pueden tener un Asesor de su elección durante cualquier audiencia posterior, incluido un abogado a su cargo, si así lo desean;
8. Avisar a las partes de las políticas de la UNM que prohíben las declaraciones falsas. Véase el [Código de Conducta Estudiantil de la UNM](#), Sección 2.3; [Política Universitaria 2720](#), Sección 12; [Política Universitaria 2740](#).
9. Informar a las partes sobre las represalias, tal como se describe en las políticas universitarias [2720\(13\)](#) y [2740\(4\)](#);
10. Notificar a las partes de cualquier acusación adicional que surja después de la notificación inicial;
11. Indicar el propósito de todas las entrevistas de investigación con una parte, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para la entrevista.

C. Opciones del proceso

Una vez que un Demandante presenta una denuncia formal como se indica en la Sección IV(B) y se notifica a las partes, se dispone de las siguientes opciones de proceso:

1. Retirar la denuncia

El Demandante puede optar por retirar su denuncia en cualquier momento después de presentar sus preocupaciones a la CEEO. Si un Demandante elige retirar la denuncia, se le pedirá que firme un formulario para

verificar esta decisión; una solicitud por escrito del Demandante cumplirá este requisito. El Demandante podrá seguir solicitando medidas de apoyo, tal como se describe en la sección de Definiciones de este PRD.

Incluso si un Demandante retira su denuncia, la CEEO se reserva el derecho de continuar su investigación sobre las preocupaciones para asegurar el cumplimiento de la política de la UNM y las regulaciones estatales y federales relacionadas. En un plazo de **cinco (5) días hábiles** a partir de la recepción de la notificación de retirada del Demandante o del último intento de comunicación de la CEEO con el Demandante, la CEEO notificará al Demandante si se tomarán medidas adicionales en relación con su denuncia. La CEEO puede actuar para asegurar un ambiente de trabajo y aprendizaje libre de acoso y discriminación.

Si, tras el retiro de un Demandante, la CEEO determina que no procederá con el proceso formal y la investigación, desestimaré la denuncia y notificará a las partes la desestimación y la justificación. Véase la Sección VI(C)(3)(b).

2. Resolución informal

Una resolución informal es un camino diseñado para eliminar la supuesta conducta discriminatoria o de acoso, evitar que se repita y remediar sus efectos de manera que se garantice el cumplimiento, junto con la seguridad y el bienestar de la comunidad universitaria. El propósito de una resolución informal es informar a los Demandados de que se han hecho acusaciones en su contra y hacerles saber las políticas y expectativas de comportamiento de la UNM. Se trata de un proceso informal en el que no se lleva a cabo una investigación y, por lo tanto, las acusaciones de la denuncia no se corroboran ni se impugnan. Una resolución informal NO es de naturaleza disciplinaria. **No se ofrecerá una resolución informal para facilitar la resolución de acusaciones de que un miembro del personal o del profesorado acosó sexualmente a un estudiante.**

El Demandante puede optar por proceder a una resolución informal después de presentar una denuncia formal en todos los casos. Para que se proceda a una resolución informal en los casos en que se denuncien violaciones de la [Política 2740](#), ambas partes deben estar de acuerdo con esta opción. Si las partes no están de acuerdo, la CEEO le dará al Demandante la oportunidad de retirar la queja o proceder a una investigación formal como se indica en la Sección VI(C)(3). Sin embargo, como se indica en la Sección VI(C)(1), la CEEO se reserva el derecho de continuar la investigación para asegurar el cumplimiento de la política de la UNM y de los reglamentos estatales y federales relacionados.

Una resolución informal no sigue un proceso predeterminado. Más bien, la CEEO consulta con las partes y luego procede a una solución que impide la repetición de la conducta alegada. Ejemplos de resoluciones informales incluyen, pero no se limitan a:

- Reunirse con el Demandado para discutir las acusaciones y las políticas de la UNM;
- Reunirse con el Demandado y el supervisor del Demandado por separado si las acusaciones se refieren a un ambiente de trabajo;
- Reunirse con el Demandado y el supervisor u otra figura de autoridad juntos;
- Proporcionar capacitación o participar en otros procesos de colaboración que la CEEO considere apropiados;
- Iniciar el proceso de adaptación razonable de la ADA en los casos en que se haya alegado una falta de acomodación;
- Proporcionar información y discutir los acomodados razonables para el embarazo y la lactancia;
- Dialogar sobre las cuestiones para mejorar el entorno o remediar los efectos de la conducta alegada; o

- Remitir a las partes a un supervisor u otra parte apropiada para que se tomen medidas correctivas y se supervise el entorno laboral y/o académico. El supervisor notificará a la CEEO las medidas adoptadas para abordar el entorno laboral y/o académico.

Después de que se produce una resolución informal, la CEEO envía correspondencia de seguimiento al Demandado y/o al supervisor del Demandado o a otra figura de autoridad (si procede), documentando las medidas adoptadas por la CEEO. La CEEO notifica al Demandante las medidas adoptadas y, cuando procede, hace un seguimiento con las partes en relación con las preocupaciones iniciales del Demandante durante **sesenta (60) días**, para asegurarse de que la conducta en cuestión ha cesado. Al final del período de sesenta (60) días, la CEEO cerrará el caso. La CEEO podrá modificar los períodos de monitoreo caso por caso.

Las resoluciones informales pueden no ser apropiadas para todas las formas de conducta prohibidas por las políticas de la UNM. **Las resoluciones oficiosas tal vez no sean una opción de procedimiento disponible cuando la CEEO determine que un proceso oficioso no es apropiado en función de la gravedad o la generalidad de las denuncias.** En esos casos, la CEEO puede proceder a una investigación formal, que puede dar lugar a una audiencia probatoria ante un Funcionario de Audiencia. Véase la Sección VI(C)(3)(f).

3. Investigación formal

La investigación es un proceso neutral durante el cual la CEEO reúne pruebas relacionadas directamente con las acusaciones de la denuncia formal de las partes, los testigos que éstas identifiquen, los testigos que la CEEO identifique y de cualquier otra fuente. Se alienta a las partes a que proporcionen todas y cada una de las pruebas y testigos que consideren pertinentes para su caso y deberían considerar la posibilidad de presentar las pruebas que se describen en la sección de Definiciones del presente documento. Como se describe con mayor detalle en las subsecciones siguientes, cada parte tendrá las siguientes oportunidades durante una investigación completa de la CEEO:

- Ser entrevistado por el investigador;
- Revisar sus propias declaraciones antes de que se incluyan en un Informe de investigación y se distribuyan a la otra parte.
- Proporcionar pruebas al investigador;
- Sugerir testigos para ser entrevistados por el investigador; y
- Proponer preguntas para los testigos y las partes.

Si se identifican acusaciones adicionales durante la investigación, el investigador proporcionará una notificación adicional al Demandado de conformidad con la Sección VI(B) anterior. El Demandado tendrá la oportunidad de proporcionar información adicional en respuesta a cualquier nueva acusación.

a. *Evaluación inicial*

Tras la recepción de una queja formal, la CEEO realizará una evaluación inicial, cuyo objetivo es determinar la suficiencia de la queja. Durante la evaluación inicial, el investigador de la CEEO se reunirá con el informante para explicar el proceso de queja formal de la CEEO y recopilar la información pertinente para tomar una decisión sobre la jurisdicción. Si, durante la evaluación inicial, las pruebas disponibles demuestran que el asunto no entra en el ámbito de la CEEO, se desestimará la reclamación formal. Las partes recibirán una carta de desestimación en la que se expondrá la justificación y la información sobre los recursos, tal como se indica en la sección siguiente. La desestimación puede producirse en cualquier momento del proceso de

investigación. Si el asunto entra en el ámbito de la CEEO, se enviará una notificación a ambas partes, como se describe en la Sección VI(B), y la queja seguirá el proceso de reclamación aquí descrito.

b. *Carta de Desestimación*

Si en algún momento del proceso de investigación las pruebas recopiladas indican que no hubo ningún comportamiento discriminatorio o de acoso, que la conducta descrita no está relacionada con los derechos civiles, o que no entra en la jurisdicción de la CEEO, la CEEO emitirá una Carta de Desestimación a las partes, resumiendo las pruebas y su justificación para desestimar la queja. Se puede emitir una Carta de Desestimación al principio de la presentación de la queja formal si la supuesta conducta no entra dentro de la jurisdicción de la CEEO (por ejemplo, deshonestidad académica, acoso escolar o *bullying*).

La CEEO emitirá una carta de desestimación en los casos en que la queja no sea jurisdiccional para la CEEO. La CEEO emitirá una carta de desestimación, tal como lo exige el Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, en los casos en que se alegue la violación de la [Política Universitaria 2740](#) cuando:

- La conducta alegada no cumple con la definición de acoso sexual bajo la [Política Universitaria 2740](#);
- La supuesta conducta no ocurrió dentro del programa o actividad educativa de la UNM; o
- La supuesta conducta ocurrió fuera de los Estados Unidos.

Si la CEEO emite una Desestimación Obligatoria por una supuesta violación de la Política Universitaria 2740, aún puede proceder a una investigación formal bajo otras políticas universitarias aplicables.

La CEEO considerará una Desestimación Discrecional en todos los casos de la siguiente manera:

- Cuando un Demandante notifica por escrito a la CEEO o al Coordinador del Título IX que desea retirar la queja formal o cualquier alegato en ella;
- Cuando el Demandado ya no está inscrito o no es empleado de la UNM;
- Cuando circunstancias específicas impiden que la CEEO reúna evidencia suficiente para que un tomador de decisiones llegue a una determinación (por ejemplo, la supuesta mala conducta no está dirigida a un individuo específico; no hay nexo entre la supuesta mala conducta y un estatus protegido).

Las partes pueden apelar la desestimación de la CEEO de acuerdo con la Sección X del presente documento.

Incluso cuando emite una Carta de Desestimación, la CEEO puede determinar que el entorno académico y/o laboral requiere alguna acción informal, como la capacitación o educación de las partes o de un departamento. En los casos en que se considere apropiada una acción poscierre, se notificará a las partes que necesiten saberlo. Esta acción informal puede incluir:

- Remitir el asunto a un departamento, división o unidad para que se ocupe de los problemas del entorno (la CEEO exigirá al departamento que proporcione a la CEEO información sobre las medidas correctoras adoptadas);
- Una oportunidad de educación u otro tipo de entrenamiento conducido por la CEEO u otra entidad;
- Remisión a otro departamento del campus con autoridad para abordar las preocupaciones, incluyendo el Departamento de Policía de la UNM, el Decano de Estudiantes, Asuntos Académicos o Recursos Humanos.

c. *Reunión con el Demandante*

Por lo general, como parte de la investigación formal, la CEEO participa en un proceso de entrevista con el Demandante para determinar las acusaciones específicas que el Demandante solicita a la CEEO que investigue. Este proceso de entrevista puede consistir en múltiples reuniones, si es necesario. Por ejemplo, la reunión de Evaluación inicial descrita en la Sección VI(C)(3)(a) puede aportar información suficiente para seguir adelante, pero no siempre es así.

Durante la entrevista, la CEEO describirá el proceso de investigación, los derechos y responsabilidades de las partes y la política de la UNM que prohíbe las represalias. El Demandante proporcionará una declaración al investigador—ya sea verbal o escrita—en la que se describan las acusaciones específicas que está haciendo contra el Demandado o los Demandados. Si el Demandante proporciona una declaración verbal, la CEEO redactará una Confirmación de las Acusaciones (CDA) por escrito y se la proporcionará al Demandante en un plazo de **dos (2) días hábiles** a partir de la reunión inicial con el Demandante en la que revele las acusaciones. El Demandante tendrá **dos (2) días hábiles** después de recibir la CDA para confirmar su exactitud y luego firmarla y regresarla a la CEEO. Cuando se complete el proceso de entrevista, el Demandante haya devuelto la CDA, y se hayan identificado las acusaciones específicas de violación(es) de políticas para su investigación, la CEEO notificará simultáneamente al Demandante y al Demandado, en un plazo de **dos (2) días hábiles**, cuáles son las acusaciones que se han aceptado para su investigación, qué tipo de discriminación ha identificado el Demandante y cuáles son las políticas de la Universidad que el Demandado supuestamente ha violado.

d. *Reunión con el Demandado*

Si se elige una investigación formal, la CEEO programa una reunión con el Demandado. Antes de la reunión con el Demandado, la CEEO proporcionará al Demandado un aviso por escrito y la información que constituye la denuncia, incluyendo el estatus protegido, el tipo de discriminación y un resumen de las acusaciones planteadas por el Demandante. Durante esta reunión, la CEEO describe el proceso de investigación, los derechos y responsabilidades de todas las partes y la política de la UNM que prohíbe las represalias.

En la reunión inicial, la CEEO notifica al Demandado la naturaleza y el alcance de las acusaciones del Demandante y la(s) política(s) de la UNM que el Demandante alega que el Demandado ha violado. Durante la reunión, el Demandado puede proporcionar una declaración al investigador—ya sea verbal o escrita—en la que el Demandado aborda las acusaciones planteadas por el Demandante y responde a las preguntas formuladas por el investigador. Si el Demandado proporciona una declaración verbal, la CEEO redactará una Confirmación de la Respuesta (CDR) por escrito y se la proporcionará al Demandado en un plazo de **dos (2) días hábiles** a partir de la reunión inicial con el Demandado. El Demandado tendrá **dos (2) días hábiles** después de recibir la CDR para confirmar su exactitud y luego firmarla y regresarla a la CEEO.

e. *Recopilación de pruebas*

Como parte de su investigación, la CEEO reúne la información que considera relevante para las acusaciones y cualquier defensa. Las partes pueden presentar cualquier documentación que consideren que debe ser considerada, así como identificar a los testigos que consideren que deben ser entrevistados. Witnesses are given the opportunity to review a draft of their statement before the statement is included in the Investigative Report. Las partes deben presentar todos los elementos de prueba que figuran en la sección de Definiciones del presente documento, incluidas las pruebas electrónicas como las publicaciones en las redes sociales, los registros de audio, texto y teléfono. Las partes deben notificar a la CEEO lo antes posible toda prueba electrónica, como grabaciones y redes sociales, a fin de que la CEEO pueda solicitar y conservar las pruebas.

La CEEO también identificará pruebas independientemente de las partes si determina que esas pruebas pueden ser pertinentes para su investigación. La CEEO también podrá recibir información de otras oficinas de la UNM, según proceda, o examinar fuentes públicas, como las redes sociales o los registros públicos.

La CEEO tiene criterio exclusivo de determinar cuáles son las acusaciones que investigará y la forma en que llevará a cabo la investigación. Como tal, la CEEO tiene criterio exclusivo de determinar la pertinencia de la

información para la investigación. Cualquier prueba que la CEEO considere irrelevante para la investigación será documentada en el Informe de Investigación para fines de revisión final por parte del Funcionario de Audiencia.

La CEEO no tiene poder de citación ni otra autoridad para obligar a la producción de documentos o a la participación de testigos. Por consiguiente, la producción de documentos y la participación de los testigos son voluntarias; no obstante, la UNM alienta encarecidamente a todos los miembros de la comunidad de la UNM a que participen en las investigaciones de la CEEO y proporcionen información cuando la CEEO la solicite en cumplimiento de su función de investigador.

f. *Proceso de inspección y examen*

Se dará a las partes la misma oportunidad de inspeccionar y examinar cualquier prueba obtenida como parte de la investigación que esté directamente relacionada con las acusaciones formuladas en una denuncia formal, incluidas las pruebas inculpatorias o exculpatorias, ya sea que se hayan obtenido de una parte o de otra fuente, de modo que cada parte pueda responder de manera significativa a las pruebas antes de que concluya la investigación.

Antes de emitir un Informe Final de Investigación, la CEEO enviará a cada una de las partes y a la persona de apoyo de la parte, si la hubiere, las pruebas sujetas a inspección y examen en formato electrónico. Las partes tendrán **diez (10) días hábiles** para presentar una respuesta por escrito, incluyendo cualquier **información nueva y objetiva que no estuviera razonablemente disponible para las partes antes de emitir el Informe de Investigación**, que el investigador considerará antes de completarlo. Véase la Sección VI(C)(3) del presente documento.

g. *Pasos posteriores a la investigación*

Al concluir la investigación, la CEEO desestimará la queja formal de acuerdo con la Sección (VI)(C)(3)(b) o continuará el proceso de investigación para tomar medidas adicionales si no se justifica la desestimación.

h. *Informe de Investigación*

Si no se justifica la desestimación de una denuncia formal, la CEEO creará un Informe de Investigación. El Informe de Investigación no ofrecerá ninguna opinión sobre si se produjo una violación de la política.

El Informe de Investigación incluirá: una cita de las políticas que supuestamente se han violado; la declaración del Demandante; la declaración del Demandado; las declaraciones de los testigos; todas las pruebas pertinentes reunidas en la investigación; una cita de las pruebas recogidas que el investigador considera irrelevantes; las medidas de investigación adoptadas; y una declaración en la que se exponga la razón de cualquier retraso en la investigación.

El Informe de Investigación deberá:

- Declarar objetivamente todas las pruebas relevantes, incluyendo tanto las pruebas inculpatorias como las exculpatorias;
- Partir de la premisa de que el Demandado no participó en la conducta discriminatoria hasta que se determine la responsabilidad al concluir el proceso de reclamación por la preponderancia de las pruebas;
- Esbozar los hechos impugnados y no impugnados descubiertos durante la investigación, incluidas las anomalías o discrepancias en las pruebas.

A petición de una parte o de un testigo, o a su discreción, la CEEO excluirá y redactará del informe el contenido que corresponda a una de las siguientes categorías:

- Historial sexual previo. Generalmente, una persona puede excluir la evidencia de su propia historia sexual previa con alguien que no sea una de las partes;
- Tratamiento y/o diagnóstico de salud mental. Generalmente, una persona puede excluir la evidencia de su propio diagnóstico y/o tratamiento de salud mental;
- Información de identificación personal sensible y registros médicos. Se excluirá la información de identificación personal sensible, como los números de seguro social y la información irrelevante contenida en los registros médicos

El investigador también excluirá y redactará el contenido que no sea permisible según la ley aplicable. Las exclusiones y redacciones se anotarán y así pasarán a formar parte del registro de la investigación.

A fin de proteger la integridad de la investigación de la CEEO, no se entrega ningún documento o registro al Demandante o al Demandado hasta que se emita el Borrador del Informe de Investigación. El Borrador del Informe de Investigación contiene una descripción de los documentos y registros que la CEEO reúne durante su investigación y que el Funcionario de Audiencia puede utilizar para determinar si se violó la política de la UNM.

Después de que se emita el Borrador del Informe de Investigación, las partes tendrán **diez (10) días hábiles** para presentar cualquier información nueva, relevante y objetiva que se incluya en el Informe Final de Investigación. La respuesta podrá incluir correcciones o aclaraciones a la propia declaración de la parte, preguntas para la otra parte o testigos, junto con cualquier prueba o testigo adicional que **no esté razonablemente disponible para las partes antes de emitir el Informe de la Investigación**. Esta nueva información se incluirá como parte del registro en el Informe Final de Investigación, que se emitirá a las partes en un plazo de **cinco (5) días hábiles** a partir de la recepción de las respuestas de las partes al Informe de Investigación.

El Informe Final de Investigación será entonces compilado y enviado al Coordinador de Audiencias de la UNM para comenzar el [proceso de audiencia](#) de reclamación. A partir de entonces, la CEEO cerrará el expediente de la investigación y notificará a las partes de la misma.

i. *Proceso de audiencia de reclamación*

Se celebrará una audiencia en vivo presidida por un Funcionario de Audiencia para adjudicar la denuncia formal y la investigación de la CEEO. A petición de cualquiera de las partes, la audiencia podrá realizarse por videoconferencia con las partes en salas separadas, de acuerdo con el Procedimiento de Audiencia de la Universidad. Sin embargo, en todo momento, todos los participantes—incluidas las partes, los Asesores, los testigos y la persona encargada de tomar decisiones—deben poder verse y escucharse mutuamente.

El Funcionario de Audiencia tiene una amplia capacitación en los procedimientos del Título IX, así como en todos los requisitos probatorios aplicables, las normas de prueba y las leyes estatales y locales pertinentes. El Funcionario de Audiencia tiene la tarea de llegar a una determinación aplicando una preponderancia de la norma de prueba, que es la norma utilizada en todos los procesos de audiencia de la UNM.

El [proceso de audiencia](#) es determinado por la Oficina de Audiencias.

VII. OTRAS CUESTIONES PERTINENTES AL PROCESO DE RECLAMACIÓN FORMAL

A. Declaración general de los plazos de la investigación

La CEEO intenta completar las investigaciones de manera oportuna, concluyendo generalmente en un plazo de **sesenta (60) días naturales** a partir de la aceptación de una investigación formal (véase la Sección VI(B)); sin embargo, algunas investigaciones pueden llevar más tiempo dependiendo de la complejidad de la(s) reclamación(es) y de otras circunstancias atenuantes (por ejemplo, numerosos testigos, pruebas recién descubiertas, nuevas acusaciones). Cuando hay factores que prolongan el plazo normal, se notifica a las partes la prórroga y la CEEO documenta las razones de la misma. Del mismo modo, cuando las circunstancias dictan que se prorrogue cualquiera de los plazos específicamente identificados en el presente documento, la CEEO notifica a las partes y documenta las razones de la prórroga.

Si una de las partes requiere una prórroga de los plazos que se le aplican, como se indica en el presente documento, debe presentar una solicitud al investigador tan pronto como se entere de la necesidad de una prórroga e indicar el motivo de la misma. Si se da una buena razón para la prórroga, la CEEO podrá acceder a la solicitud. Si se concede una solicitud, la CEEO notificará a las partes la duración de la prórroga y la razón que la justifica.

En las investigaciones en las que también haya una investigación penal por parte de un organismo de aplicación de la ley, el proceso de la CEEO se desarrollará simultáneamente con dicha investigación. La CEEO puede conceder demoras temporales razonablemente solicitadas por los organismos de aplicación de la ley para la reunión y conservación de pruebas.

B. Responsabilidades de las partes

Se alienta a todas las personas que participan en una investigación de la CEEO y se exige a todos los empleados de la UNM que preserven toda la información y el material tangible relacionado con la presunta conducta discriminatoria o de acoso. Entre los ejemplos de pruebas se incluyen, entre otros, comunicaciones electrónicas, fotografías, grabaciones de vídeo y/o audio, ropa y la información médica.

En todas las etapas de un proceso de investigación y audiencia de la CEEO, se espera que los estudiantes y empleados de la UNM proporcionen información veraz a los investigadores, coordinadores de audiencia y oficiales de audiencia. Hacer declaraciones falsas a la Universidad está prohibido por la política y se aplica a todos los miembros de la comunidad de la UNM. Véase el [Código de Conducta Estudiantil de la UNM](#), Sección 2.3; [Política Universitaria 2720](#); [Política Universitaria 2740](#).

Se alienta a todos los estudiantes, el personal y el profesorado de la UNM que participen en una investigación de la CEEO y en cualquier audiencia posterior a que mantengan la confidencialidad de la información sobre la investigación y la audiencia, a fin de mantener la integridad del proceso.

C. Modificación del proceso de investigación formal

La CEEO puede optar por desviarse del proceso estándar cuando los hechos o las situaciones lo requieran. Cualquier desviación de los informes estándar se describirá en detalle en el Informe de Investigación e incluirá el razonamiento para esta desviación. Los ejemplos incluyen, entre otros, los siguientes

1. Demandados no afiliados. Si el Demandado no está afiliado a la UNM o se convierte en no afiliado a la UNM, la CEEO puede continuar la investigación formal y emitir un Informe de Investigación.

2. Retos de contratación o de política. La CEEO puede aceptar un reto de contratación o de política basado en el estatus protegido, en la que la denuncia demuestra un impacto potencialmente dispar en el Demandante. En estas situaciones, la CEEO puede elegir nombrar un departamento, división, unidad u oficina como Demandado y revisar el proceso de contratación, el procedimiento, la reserva de candidatos o el resultado de la contratación. En estas situaciones, la CEEO puede no nombrar a un Demandado específico y sólo emitirá un Informe Final, similar a una evaluación del entorno que se describe en el presente documento. Véase la Sección IX.
3. Fallo en Informar. Véase la Sección IV(C)(1).

D. Asesores, personas de apoyo y representación sindical

Se alienta a los Demandantes y a los Demandados a que traigan a una persona de apoyo de su elección para que les oriente durante el proceso de la CEEO, incluida la etapa de investigación. Una persona de apoyo puede ser cualquier persona que no sea parte o testigo potencial en el caso o un supervisor de una de las partes; su función es ayudar a la parte a navegar por los procesos administrativos de la UNM. Las funciones de la persona de apoyo pueden variar según las necesidades específicas de la parte.

En el caso de que una investigación de la CEEO avance a una audiencia, las partes deben tener un Asesor de su elección. El Asesor asiste a la parte durante la etapa de la audiencia, incluso en el conainterrogatorio de la parte contraria y de los testigos.

Si la parte tiene representación sindical, tiene derecho a solicitar que un representante sindical esté presente en cualquier reunión con la CEEO. Si la parte considera necesario tener un representante sindical durante la entrevista, puede pedir que se suspenda la entrevista en cualquier momento. La parte dispondrá de **tres (3) días hábiles** para obtener un representante sindical y reprogramar la entrevista.

Las partes podrán ir acompañadas por su respectiva persona de apoyo a cualquier reunión o entrevista de la CEEO. La persona de apoyo está autorizada a hacer preguntas sobre el proceso de la CEEO, pero **no** está autorizada a responder a las preguntas formuladas a las partes, a presentar argumentos o pruebas, ni a participar directamente en la investigación. Una persona de apoyo se pondrá razonablemente a disposición de todos los aspectos del proceso de reclamación de la CEEO. La CEEO examinará y concederá prórrogas por motivos justificados cuando lo considere necesario y caso por caso; los conflictos de programación por sí solos no suelen constituir motivo justificado. Se alienta a las partes a que utilicen los recursos de la UNM en el recinto.

La CEEO se comunicará directamente con las partes, a menos que éstas indiquen lo contrario por escrito. Si una parte desea que la CEEO se comunique directamente con una persona de apoyo, debe firmar una autorización y describir los parámetros de la comunicación de la CEEO con la persona de apoyo. Si la parte es un estudiante, el estudiante debe firmar una renuncia FERPA proporcionada por la CEEO.

Los Asesores y/o las personas de apoyo no compartirán información protegida por la [FERPA](#) u otra información confidencial aprendida a través del proceso de la CEEO. Los Asesores y/o personas de apoyo no se involucrarán en el acoso o represalias de ninguna persona o partido. Se pedirá a las personas de apoyo que firmen un Acuerdo de Confidencialidad para proteger la integridad del proceso de reclamación e investigación de la CEEO.

E. Conflicto de intereses y sesgos

Cuando una parte alega que existe un conflicto de intereses o un sesgo que impediría a la CEEO llevar a cabo una investigación justa, imparcial y neutral, la CEEO llevará a cabo una evaluación para determinar si existe realmente un conflicto o un sesgo. La percepción de una parte de un conflicto o sesgo no crea un conflicto o sesgo real. Existe un conflicto real cuando se demuestra que:

- El investigador tiene o ha tenido una relación personal con una de las partes; o
- Las partes nombradas incluyen—de buena fe—al Presidente de la Universidad o al Jefe de Personal del Presidente, ya que la CEEO depende directamente de estas personas.

Cada miembro del personal de la CEEO está capacitado para revelar a la dirección de la CEEO cualquier caso en el que tenga un conflicto o parcialidad potencial en una queja que se le asigne. No se presume que un investigador tenga un sesgo particular basado en cualquiera de sus propios estados protegidos, afiliaciones previas o resultados de investigaciones anteriores.

La dirección del Coordinador del Título IX o de la CEEO para proceder con una queja formal no crea un conflicto de intereses real o un sesgo a favor o en contra de una parte involucrada en la queja. Dicha dirección no respalda o acepta como verdaderas las acusaciones en una queja; más bien, la dirección se hace para asegurar que la UNM cumpla con sus obligaciones bajo la ley y/o la política de la Universidad.

Si una parte cree que un conflicto de intereses o un sesgo afectó el resultado de una investigación de la CEEO, puede apelar cualquier determinación de la CEEO o del Funcionario de Audiencia sobre esa base. Véase la sección X.

VIII. SANCIONES Y REMEDIOS

La CEEO no tiene autoridad sancionadora ni disciplinaria. Si la determinación final del Funcionario de Audiencia es que se ha producido una violación de la política, el Coordinador de Audiencias enviará una copia del Informe de Investigación y de la Resolución Definitiva del Funcionario de Audiencia a las partes, a sus Asesores y a la CEEO, tal y como se describe en el [procedimiento de la audiencia](#).

Los Informes de Investigación y las Determinaciones Finales también pueden ser compartidos con otras personas que tengan una razón comercial legítima para ser informadas de la determinación, incluyendo, pero no limitándose a ello: Institutos Nacionales de Salud (NIH, por sus siglas en inglés), Fundación Nacional de Ciencias (NSF, por sus siglas en inglés), Departamento de Policía de la UNM, Conducta de los Estudiantes, Vida de la Residencia, el Funcionario de Cumplimiento de la Clerecía, Vida Griega y Atletismo. La CEEO determinará qué información y qué funcionarios deben ser informados de las conclusiones del Funcionario de Audiencia para remediar los efectos de la conducta discriminatoria y evitar que se repita.

El Coordinador del Título IX o el Funcionario de Conducta Estudiantil puede presentar una declaración escrita sobre los factores agravantes y atenuantes a la autoridad sancionadora, incluyendo si el Demandado ha violado previamente la política de la Universidad.

Las sanciones pueden ir desde una advertencia verbal hasta la expulsión o el despido.

Si se determina que el Demandado ha violado la [Política Universitaria 2740](#), el Coordinador del Título IX puede proporcionar al Demandante remedios que son independientes de la sanción del Demandado. Los remedios están diseñados para mantener la igualdad de acceso del Demandante al entorno académico y/o laboral. Los remedios pueden incluir la ampliación de las medidas de apoyo, tal como se define en este PRD. No es necesario

que los remedios sean no disciplinarios o no punitivos para el Demandado y no es necesario que eviten la carga del Demandado. Los remedios son confidenciales y no se comparten con el Demandado excepto para asegurar que el remedio se lleve a cabo.

IX. EVALUACIONES DEL ENTORNO; INVESTIGACIONES DEPARTAMENTALES; DENUNCIAS CONSOLIDADAS

A. Evaluaciones del entorno

Como empleador de igualdad de oportunidades y como institución de igualdad de oportunidades educativas, la UNM está legalmente obligada a proporcionar y mantener una atmósfera libre de discriminación. La UNM debe responder apropiadamente a todos los informes de discriminación. Esa respuesta puede incluir la investigación de las denuncias y la adopción de medidas correctivas apropiadas, incluso cuando no haya personas que desempeñen las funciones de Demandante y/o Demandado como se describe en el presente documento.

Si la CEEO recibe informes de presuntas violaciones de la política de la UNM, incluidas, entre otras, presuntas acciones discriminatorias, y esos informes incluyen denuncias que pueden afectar a múltiples personas en un departamento, la CEEO puede ejercer su autoridad para realizar una evaluación del entorno relacionada con los derechos civiles a fin de abordar cualquier daño real o potencial, y remediar los efectos de ese daño.

Las evaluaciones del entorno pueden iniciarse a criterio exclusivo de la CEEO o del Coordinador del Título IX cuando la totalidad de las acusaciones en uno o varios informes indique que puede existir un entorno discriminatorio en un departamento. En tales circunstancias, la UNM es la Demandante en este asunto. El Decano de un área académica o el Director de una unidad también pueden solicitar que la CEEO lleve a cabo una evaluación del entorno. En tales circunstancias, el Departamento es el Demandante en el asunto. En todos esos casos, la CEEO define el alcance de la evaluación si se va a producir. Por lo general, las evaluaciones del entorno no se llevarán a cabo cuando haya investigaciones o indagaciones activas sobre la supuesta mala conducta de un Demandado o Demandados en particular, pero pueden llevarse a cabo después de que se resuelvan esas investigaciones activas. Si la CEEO determina que debe iniciarse una evaluación del entorno mientras se está llevando a cabo una investigación separada, llevará a cabo la evaluación para no interferir con la investigación activa.

Una vez que la CEEO determina la jurisdicción de una evaluación del entorno, la CEEO notifica al Director o al Presidente del departamento que la jurisdicción ha sido aceptada, indica el investigador asignado, y busca programar una reunión con el Director o el Presidente del departamento para discutir el proceso, los derechos y responsabilidades de las partes, la prohibición de la UNM contra las represalias, y proporcionar una visión general de las acusaciones de violación(es) de los derechos civiles que se han planteado. La CEEO también notificará al Decano, a la Oficina del Rector o de Recursos Humanos, o a otra parte, según sea apropiado.

Al concluir su evaluación, la CEEO emite un Informe del Entorno que contiene información sobre las acusaciones, las declaraciones de los testigos y todas las pruebas pertinentes reunidas durante la investigación. La CEEO entrega el Informe de Clima al Presidente o Director correspondiente. Quienes reciban el Informe sobre el Entorno tienen **diez (10) días hábiles** para proporcionar comentarios, respuestas o nueva información sobre los hechos.

Después de que la CEEO haya recibido información nueva y objetiva, o cuando haya pasado el plazo sin respuesta, la CEEO redacta un Informe Final sobre el Entorno que incluye la información del Informe sobre el Entorno y cualquier información nueva presentada. El Informe Final sobre el Entorno no da lugar a la emisión

de un fallo de responsabilidad, sino que el investigador indicará si la evaluación reveló que existe un entorno de discriminación o acoso en el departamento.

Se envía una copia del Informe Final sobre el Entorno al Presidente o Director y a su supervisor, así como a los departamentos de mayor nivel si se considera apropiado, como la Oficina del Rector o Recursos Humanos. A continuación, se programa una reunión entre el Presidente o Director, su supervisor, el Director de la CEEO y/o el Coordinador del Título IX para determinar una solución para detener el acoso o la discriminación, si se determina que existe, para abordar el daño que la discriminación y el acoso han causado, y para prevenir su repetición. La CEEO y el departamento pueden colaborar con otros departamentos del campus o con recursos de la comunidad para llevar a cabo la acción correctiva.

Dado que en una evaluación del entorno no se determina la responsabilidad, no existe la posibilidad de una audiencia ni de una apelación por parte del Presidente o Director del departamento en el que se realiza la evaluación del entorno.

B. Denuncias consolidadas; denuncias cruzadas

Cuando existan varias denuncias contra un Demandado por parte de más de un Demandante, la CEEO podrá consolidar dichas denuncias en una sola investigación cuando sea posible. Para poder consolidar varias denuncias en una sola investigación, las denuncias deben surgir del mismo conjunto de hechos o circunstancias.

En los casos en que las partes en una investigación tengan cada una, una denuncia contra la otra—una denuncia cruzada—que sea jurisdiccional para la CEEO, el investigador asignado al primer informe también investigará el segundo informe simultáneamente. Las denuncias cruzadas se consolidarán en una sola investigación. Esto se hace para asegurar una investigación oportuna, así como para ahorrar tiempo a las partes y a los testigos de la investigación. Además, esto permite que la última audiencia en vivo después de una investigación se ocupe de las denuncias de ambas partes, evitando la necesidad de una audiencia adicional.

C. Investigación departamental

Una investigación departamental es aquella en la que la CEEO o el Coordinador del Título IX intervienen como el Demandante en una investigación formal en la que hay múltiples denuncias contra un Demandado.

A diferencia del proceso de denuncia consolidada descrito en la Sección IX(B), se lleva a cabo una investigación departamental cuando hay múltiples denuncias contra un Demandado, pero las denuncias **no** se derivan del mismo conjunto de hechos o circunstancias. En este tipo de casos, la existencia de múltiples denuncias puede ser suficiente para indicar un patrón de actos que, en conjunto, podría violar la política de la UNM. En tales circunstancias, la CEEO puede determinar que se justifica una investigación departamental, aunque las denuncias individuales que dan lugar a la investigación departamental no se acepten como jurisdiccionales.

Cuando la CEEO determine que una investigación departamental es la opción procesal adecuada, seguirá el proceso de investigación que se indica en la Sección VI(C)(3), según corresponda.

D. Audiencias con múltiples denuncias contra un Demandado

En los casos en los que hay múltiples denuncias que involucran al mismo Demandado pero la CEEO no puede consolidar las denuncias, los casos pueden ser adjudicados en una sola audiencia a discreción del Funcionario de Audiencia.

X. APELACIONES

Las partes pueden apelar la desestimación de la CEEO, la determinación emitida por el Funcionario de Audiencia y la sanción que la acompaña para determinar la responsabilidad de la siguiente manera:

A. Apelaciones al Presidente/Vicepresidente Ejecutivo del Centro de Ciencias de la Salud (HSC)

Una parte puede apelar la desestimación de la CEEO, la Determinación Final del Funcionario de Audiencia y la sanción que la acompaña al Presidente de la Universidad de Nuevo México dentro de los **siete (7) días hábiles** siguientes a la fecha de emisión de la Determinación Final.

Los estudiantes del Centro de Ciencias de la Salud (HSC, por sus siglas en inglés) de la UNM pueden apelar al Vicepresidente Ejecutivo con una apelación discrecional al Presidente de la Universidad de Nuevo México. El Formulario de Apelación del Presidente debe ser utilizado para las apelaciones enviadas a la Presidente de la Universidad de Nuevo México.

El Presidente o el Vicepresidente Ejecutivo considerará una apelación sólo si alega una o más de las siguientes circunstancias extraordinarias:

1. Irregularidad de procedimiento que afectó el resultado;
2. Nuevas pruebas que no estaban razonablemente disponibles cuando se determinó la responsabilidad y que podrían afectar al resultado; o
3. El Coordinador del Título IX, el investigador o el responsable de la toma de decisiones tenía un conflicto de intereses general o específico o un prejuicio contra el Demandante o el Demandado que afectaba al resultado.

La apelación debe indicar claramente cuál (o más) de estos motivos de apelación se alega. No se considerará ningún otro motivo de apelación.

Las apelaciones deben ser recibidas por la Oficina del Presidente dentro de los **siete (7) días hábiles** siguientes a la fecha en que se emitió la Resolución Final. Las excepciones a este plazo sólo se considerarán caso por caso con una justificación suficiente proporcionada por la persona que solicita la excepción. Las apelaciones que no se reciban dentro del plazo establecido serán denegadas a menos que el Presidente o el Vicepresidente Ejecutivo del HSC conceda una excepción al plazo de apelación.

Las apelaciones pueden presentarse electrónicamente mediante un [formulario en línea](#) o por correo electrónico a unmpres@unm.edu; por correo a MSC05 3300, Scholes Hall, Suite 144, 1 University of New Mexico, Albuquerque, NM 87131; o por entrega en mano a la Oficina del Presidente en Scholes Hall, Suite 144. Las apelaciones enviadas por correo electrónico se considerarán recibidas por la Oficina del Presidente en la fecha y hora en que se envíen. Las apelaciones enviadas por correo se considerarán recibidas por la Oficina del Presidente a partir de la fecha del matasellos del documento. Las apelaciones entregadas en mano se considerarán recibidas por la Oficina del Presidente cuando un representante de la Oficina acepte físicamente la entrega del documento y tome nota de la fecha y hora de recepción del mismo. Las apelaciones que no se presenten como se indica en este párrafo podrán ser rechazadas sin ser examinadas.

Si un individuo presenta una apelación de una Resolución Definitiva, se informará a la CEEO y al Funcionario de Audiencia de la apelación. El Funcionario de Audiencia notificará a las demás partes interesadas que se ha

presentado una apelación. La parte que no presente una apelación tendrá **cinco (5) días hábiles** para presentar una declaración de impacto al Funcionario de Audiencia para su consideración. Si en una apelación se alega que la CEEO o el Funcionario de Audiencia no han seguido los procedimientos adecuados, se dará a esas partes la oportunidad de responder a la acusación.

Se hará todo lo posible para emitir una decisión en un plazo de **veinte (20) días hábiles** después de recibir la apelación. Si se considera la apelación, el Presidente podrá decidir confirmar la Resolución Definitiva en su totalidad o devolver toda o parte de la determinación apelada al Funcionario de Audiencia o a la CEEO para que se lleven a cabo procedimientos o investigaciones adicionales. Se notificará por escrito la decisión del Presidente a la parte apelante, al Funcionario de Audiencia y a la CEEO. El Funcionario de Audiencia notificará simultáneamente la decisión a todas las demás partes.

Si el Presidente deniega una apelación de la Resolución Definitiva o mantiene esa Resolución Definitiva sin cambios, el Funcionario de Audiencia y el Coordinador podrán tomar las medidas adicionales que consideren necesarias sobre el asunto, incluidas, entre otras, la remisión de su Resolución Definitiva a los órganos disciplinarios apropiados o el cierre administrativo del asunto.

B. Apelaciones a la Junta de Regentes

Según el Manual de Políticas de los Regentes, Sección 1.5: Apelaciones a la Junta de Regentes, la Junta de Regentes tiene la discreción de revisar la decisión del Presidente sobre una apelación de la Resolución Definitiva. Una apelación puede ser presentada a la Junta de Regentes SOLO DESPUÉS de que la revisión y la decisión del Presidente sean completadas. La Junta de Regentes tiene el criterio exclusivo de determinar si la apelación será considerada. Se puede encontrar información adicional sobre las apelaciones a la Junta de Regentes en <https://policy.unm.edu/regents-policies/section-1/1-5.html>.

XI. CONFIDENCIALIDAD

La UNM se esfuerza por respetar la privacidad de las personas y las solicitudes de confidencialidad en la medida en que lo permiten las leyes estatales y federales. Sin embargo, la UNM tiene la obligación de investigar y resolver las reclamaciones de derechos civiles. Para cumplir con esta obligación, la UNM puede ser requerida para compartir información con personas que tienen una necesidad legítima de conocer esa información. Por ejemplo, los responsables de determinar si se han violado las políticas de la UNM o los que sancionan a las personas que violan las políticas de la UNM tienen una necesidad legítima de conocer las conclusiones objetivas de la CEEO. Quienes gestionan los procesos de apelación de las conclusiones fácticas de la CEEO tienen una necesidad legítima de conocer los detalles de la investigación de la CEEO y/o la necesidad de examinar las pruebas que sustentan una conclusión.

Aunque la UNM se esfuerza por respetar la confidencialidad y la privacidad de todas las partes involucradas en el proceso, la UNM **no puede** garantizar la confidencialidad **bajo ninguna circunstancia**, a menos que la ley lo exija. Entre los ejemplos de situaciones en las que no se puede mantener la confidencialidad se incluyen, entre otros, los siguientes:

1. Las partes (Demandante y Demandado) tienen derecho a examinar y responder a todas las pruebas reunidas por la CEEO. Si bien la CEEO mantiene información protegida por la FERPA, las partes pueden ver la información protegida por la FERPA;

2. Cuando la ley exige que la UNM revele información (por ejemplo, en respuesta a un proceso legal o a una solicitud de información en virtud de la Ley de Inspección de los Registros Públicos de Nuevo México);
3. Cuando la divulgación de información—como la identidad de los testigos, las fuentes de información—sea necesaria para llevar a cabo una investigación eficaz y justa, como permitir las preguntas de interrogatorio o proporcionar hechos y documentación a las partes;
4. Comunicarse con los gerentes, supervisores, decanos, cátedras y agentes de RR.HH. sobre la base de la necesidad de saber, para que puedan gestionar eficazmente el entorno laboral y/o académico;
5. Con el fin de aplicar medidas de apoyo de conformidad con el Título IX; o
6. Cuando las preocupaciones de confidencialidad son superadas por la obligación de la UNM de proteger la seguridad o los derechos de los demás.

La CEEO no puede conceder el anonimato a una persona que esté llevando a cabo una investigación formal, ya que estos casos pueden dar lugar a una audiencia en vivo ante un Funcionario de Audiencia para determinar si se ha violado la política. Para más información sobre los derechos de las personas que participan en los procesos relacionados con la presunta discriminación de género, consulte la [Política Universitaria 2740](#). CEEO cannot grant anonymity to a person pursuing a formal investigation, as these cases may result in a live hearing before a Hearing Officer to determine if policy has been violated.

La CEEO no puede acceder, considerar, divulgar o utilizar de otro modo los registros de una parte que hayan sido elaborados o mantenidos por un médico, psiquiatra, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido que actúe en calidad de tal o que ayude en esa calidad, y que se elaboren y mantengan en relación con la prestación de tratamiento a la parte, a menos que ésta dé su consentimiento voluntario y por escrito para hacerlo como parte de este proceso de reclamación.