

3.94 Acoso Sexual - Discriminación a Base de Género (También vea Capítulo 4, Apelaciones; Discriminación del manual de pólizas)

Es la póliza de la Universidad Estatal de Nuevo México, proveer un medioambiente libre de acoso sexual para toda la facultad, los empleados, estudiantes y visitantes.

Según la Comisión Estadounidense de Igualdad de Oportunidad en el Empleo y la Oficina Estadounidense de Derechos Civiles, el requerir de favores, peticiones para favores sexuales y otros tipos de conducta verbal o física constituyen acoso sexual cuando (1) someterse a esta conducta se hace un término o una condición del empleo o el progreso académico de un individuo; (2) los estudios académicos de los estudiantes sufren a causa de esta conducta; (3) la sumisión o el rechazo de esta conducta tiene como propósito o efecto, la base de decisiones académicos o de empleo que afectan al individuo; (4) esta conducta tiene el propósito o efecto de interferir de una manera no razonable en su producción laboral o estudio académico. El acoso basado en el género (sexo) del individuo generalmente es acoso sexual, pero a veces no. Cualquier conducta no bienvenida basado en género también es prohibido por esta póliza (regardless) de si el individuo acosador y el individuo que es víctima del acoso son del mismo sexo o del sexo opuesto. Formas comunes de acoso incluyen contacto físico de tipo ofensivo o abusivo, chistes, lenguaje grosero, sugerir favores sexuales, mostrar objetos que son sexualmente sugestivos, fotos, revistas, calendarios, etc., comentarios sexuales también pueden servir como ejemplos del acoso sexual.

Medioambiente Laboral/Académico Hostil: Un estudiante o empleado puede someter una queja basado en conducta que es ofensiva sexualmente que es lo suficientemente severo o extenso para crear un medioambiente hostil en el lugar de trabajo o estudio académico. Un medioambiente laboral o académico hostil basado en atención no bienvenida, miradas indiscretas y comentarios de tipo sexual también pueden servir como ejemplos de acoso sexual. La universidad extiende esta protección a estudiantes en la clase o en cualquier ambiente relacionado a actividades académicas. Un medioambiente hostil basado en la discriminación se debe de referir al Director de Equidad Institucional/EEO. Situaciones de un ambiente hostil no-discriminatorio se consideran asuntos de gerencia bajo la responsabilidad del administrador encargado.

Revancha: Cualquier empleado o estudiante puede reportar violaciones de esta póliza sin temor de revancha. La universidad prohíbe la revancha en contra de individuos que con buenas intenciones han: (1) opuesto cualquier práctica discriminatoria o práctica aboral incluido bajo pólizas /procedimientos de la universidad o leyes estatales o federales; (2) sometido una queja de discriminación o (grievance) con la Oficina de Equidad Institucional/EEO o una agencia externa estatal/federal con (jurisdiction) legal sobre quejas de discriminación; (3) reportado un asunto de discriminación a un supervisor; o, (4) testificado, asistido con o participado en una investigación, procedimiento, o (hearing) protegido bajo lo mismo. Dicha revancha, de por si, puede resultar en acción disciplinaria hasta e inclusive la terminación de empleo.

Quejas formales (Grievances): Personas que sienten que han sido acosados deben, cuando sea posible, primero ponerse en contacto con la persona o las personas que están participando en la conducta inapropiada, indicando que la conducta no es bienvenida. Si esta conducta no deseable continúa, el acosado debe reportar su queja al supervisor apropiado o el director de Equidad Institucional/EEO. Toda queja reportada a una persona en una posición de de responsabilidad debe ser reportado al director de Equidad Institucional/EEO (o a la directora de Recursos Humanos si no se siente cómodo/a reportando la queja al director de Equidad Institucional) inmediatamente, con o sin el consentimiento de la víctima del acoso. Alegaciones de acoso sexual deben de ser reportados dentro de 15 días laborales del evento del acoso, con la excepción de circunstancias extenuantes merecidas. Todo empleado y estudiante deben ser consciente que la universidad está preparada a tomar acción en su tiempo apropiado para prevenir y remediar este comportamiento. Y que los individuos que cometen este tipo de conducta están sujetos a acción disciplinaria. Cualquier acción disciplinaria puede ser apelado por el procedimiento apropiado. A la manera posible, cada esfuerzo se hará para guardar la confidencialidad, consistente con la obligación de reportar quejas y la necesidad de investigar de una manera y completa. Para cualquier pregunta o clarificación, póngase en contacto con el director de Equidad Institucional/EEO en (505)646-3635.

Sanciones: Individuos que cometen el acoso sexual, o supervisores que faltan de controlar el medioambiente laboral y el ambiente de aprendizaje, son responsables a los víctimas y la administración de la universidad por las consecuencias de su comportamiento o su falta de acción. Si se concluye que una violación de esta póliza ha ocurrido, acción disciplinaria apropiada, entrenamiento y otras medidas, se tomarán para remediar la situación. Se requiere que todo individuo asista con cualquier investigación en respuesta a una alegación de acoso. El rehusar asistir en una investigación puede resultar en acción disciplinaria en acuerdo con la póliza universitaria.