



## **ANÁLISIS DE RECLAMACIONES**

A continuación, se presentan las reclamaciones aceptadas por la Oficina De Cumplimiento, Ética, e Igualdad de Oportunidades (CEEO, por sus siglas en inglés). Cada criterio numerado de cada reclamación debe cumplirse para que un responsable de la toma de decisiones (Oficial de Audiencias) pueda establecer una violación de la política. Cuando se investigan las reclamaciones por discriminación, la CEEO revisará las pruebas que establecerán o refutarán los siguientes elementos:

### **ACOSO SEXUAL (AMBIENTE HOSTIL)**

1. La conducta se percibió razonablemente como de naturaleza sexual; y
2. La conducta fue subjetiva y objetivamente inoportuna; y
3. Una persona razonable habría sabido que la conducta era inoportuna; y
4. La conducta fue severa y generalizada.

La conducta sexual indebida en el marco de la [Política Administrativa Universitaria 2740](#) también se analiza en el marco del acoso sexual e incluye lo siguiente: acoso, agresión sexual, violencia en el noviazgo y violencia doméstica. El acoso sexual que no sea generalizado y grave, que ocurra fuera de un programa o actividad de la UNM, o que no entre dentro de los criterios geográficos de la UNM será analizado bajo la [Política Administrativa Universitaria 2720](#).

### **ACOSO SEXUAL (QUID PRO QUO)**

1. El sometimiento a una conducta sexual se hizo explícita o implícitamente como un término o condición del empleo o del progreso académico de un individuo; o
2. La sumisión o el rechazo de la conducta sexual de un individuo se utilizó como base para las decisiones laborales o académicas que afectaban a la parte afectada.

El Quid Pro Quo bajo la [Política Administrativa Universitaria 2740](#) sólo puede ser perpetuado por un(a) empleado(a) de la UNM. Todos los demás tipos de Quid Pro Quo serán analizados bajo la [Política Administrativa Universitaria 2720](#).

### **ENTORNO HOSTIL (CATEGORÍA PROTEGIDA)**

1. La conducta fue percibida razonablemente como basada en una categoría protegida (raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, embarazo, edad, preferencia sexual, identidad de género, filiación conyugal, estatus de veterano, información genética o cualquier otra característica protegida por la legislación aplicable);
2. La frecuencia y/o la gravedad de la conducta
  - a. La CEEO considera si la conducta fue físicamente amenazante y/o humillante al evaluar la frecuencia y/o la gravedad de la misma; y

3. La conducta tiene el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el rendimiento laboral y/o el avance de un(a) empleado(a) o el rendimiento académico y/o el avance de un(a) estudiante, o crea un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo.

#### **DISCRIMINACIÓN DE TRATO DIFERENCIADO**

1. El (La) Demandante fue tratado(a) de manera diferente debido a su raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, discapacidad física o mental, embarazo, edad, sexo, preferencia sexual, identidad de género, filiación conyugal, estatus de veterano, información genética o cualquier otra característica protegida por la legislación aplicable (colectivamente, “condición protegida”);
  - a. La prueba del trato diferencial puede incluir si el (la) Demandado(a) trató al (la) Demandante de manera diferente a otro individuo con un estatus seleccionado diferente al del (la) Demandante, dadas las mismas o similares circunstancias.
2. La CEEO también considera si el (la) Demandado(a) tenía una razón legítima y no discriminatoria para cualquier diferencia de trato.
3. La razón no discriminatoria que se alega para la diferencia de trato fue pretexto:
  - a. Las razones del (la) Demandado(a) no tienen base en los hechos;
  - b. incluso si se basan en hechos, el (la) Demandado(a) no estaba motivado(a) por las razones declaradas;
  - c. las razones son insuficientes para motivar una decisión de empleo adversa.

#### **DISCRIMINACIÓN DE IMPACTO DISPAR**

1. Existe una política o procedimiento aplicable; y
2. Existe una disparidad significativa en el resultado basado en un estatus protegido cuando se aplica la política o el procedimiento; y
3. Existe una necesidad sustancial y legítima de la política o la práctica; y
4. Existe una política o práctica alternativa que es igualmente eficaz para cumplir los objetivos de la institución y que da lugar a una menor disparidad.

#### **INCUMPLIMIENTO DE ACOMODACIÓN (DE DISCAPACIDAD)**

1. El (la) Demandante es un individuo calificado con una discapacidad; y
2. El (la) Demandante solicitó un acomodo para esa discapacidad; y
3. El (la) Demandante es capaz de realizar las funciones esenciales del trabajo, o de cumplir los requisitos esenciales del curso académico en cuestión con o sin un acomodo razonable; y
4. El (la) Demandado(a) no proporcionó un acomodo razonable al (la) Demandante.

#### **INCUMPLIMIENTO DE ACOMODACIÓN (DE PRÁCTICA RELIGIOSA)**

1. El (la) Demandante tiene una creencia religiosa sincera en una práctica religiosa bona fide que entra en conflicto con un requisito de empleo/académico; y
2. El (la) Demandante solicitó un acomodo para la práctica religiosa;
3. El (la) Demandado(a) no proporcionó un acomodo razonable al (la) Demandante; y
4. El (la) Demandado(a) tomó una acción adversa contra el (la) Demandante por no cumplir con el requisito de conflicto.

## **REPRESALIAS**

Cualquier acción tomada con el fin de buscar un resultado académico o laboral adverso contra cualquier individuo o grupo de individuos que se oponen a la discriminación, presenten una queja, denuncien una presunta discriminación, participen en una investigación de derechos civiles o presenten una queja externa de derechos civiles.