

B. Acción Afirmativa y equidad

(Nota: Las secciones del OLPM de esta página se pueden citar siguiendo, por ejemplo, el siguiente formato "UNH.V.B.5.1.1". Estas políticas se podrán modificar en cualquier momento, no constituyen un contrato de trabajo y se indican aquí solo como referencia, sin ofrecer ninguna garantía sobre su exactitud. Véase el menú principal del OLPM para más información).

5. Política sobre discriminación y acoso discriminatorio, interpretación y procedimientos de implementación

5.1 Preámbulo

5.1.1 La Universidad de New Hampshire se compromete a apoyar y afirmar la dignidad de sus miembros. La discriminación y el acoso discriminatorio (inclusive el acoso sexual) deshonran a la comunidad académica y originan una circunstancia en la que se disminuye o deniega el acceso total a la educación y al trabajo.

5.1.2 La Universidad se compromete a proteger la libertad académica como un valor de la Universidad, así como a asegurar el intercambio de ideas libre y abierto, el diálogo activo y el debate crítico. En consecuencia, todos los miembros de la comunidad de la Universidad de New Hampshire tienen derecho a sostener, defender y promover con vigor sus opiniones. El ejercicio de este derecho puede dar lugar a que los miembros de la comunidad se vean expuestos a ideas que consideran poco convencionales, controvertidas o incluso repugnantes.

5.1.3 Para permitir a los miembros de la comunidad universitaria actuar de una forma consistente con estos dos compromisos, este documento establece tres importantes elementos de la postura de la Universidad de New Hampshire en relación con la discriminación y el acoso discriminatorio: (1) una declaración de política concisa; (2) ayuda para la interpretación de la misma; y (3) procedimientos para su implementación.

5.2 Declaración de política

5.2.1 Es política de la Universidad de New Hampshire defender los derechos constitucionales de todos los miembros de la comunidad universitaria y cumplir todas las leyes de Estados Unidos y del estado de New Hampshire, así como las políticas del Sistema de la Universidad de New Hampshire y de la Universidad de New Hampshire con respecto a la discriminación y el acoso. 1 De conformidad con estas leyes y políticas, todos los miembros de la comunidad de la UNH serán responsables de mantener un entorno universitario libre de discriminación y acoso a base de la raza, el color, la religión, el sexo, la edad, el origen nacional, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, la discapacidad, la condición de ex combatiente o el estado civil. 2 Por lo tanto, ningún miembro de la UNH podrá incurrir en conductas discriminatorias o acoso dentro de la jurisdicción de la universidad que interfieran injustificadamente con las tareas exigidas, oportunidades profesionales, aprendizaje o participación en la vida universitaria de una persona.

5.3 Aplicación de la política

5.3.1 La Política sobre discriminación y acoso discriminatorio de la Universidad de New Hampshire cubre a todos los miembros de la comunidad, profesores, empleados y estudiantes de la UNH. Se aplica a los solicitantes de empleo y admisión. Sin importar el procedimiento seguido para investigar y resolver las querellas, todas las querellas se podrán presentar ante la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad (Affirmative Action and Equity Office) y, en muchos casos, esta oficina deberá encargarse de su seguimiento.

5.3.2 La política cubre el procedimiento para la investigación y resolución de quejas de discriminación o acoso discriminatorio por parte de cualquier empleado, ya sea profesor, integrante del personal o administrador.

5.3.3 El proceso para la investigación y resolución de las querellas de discriminación o acoso discriminatorio por estudiantes se detalla en el código de conducta y procedimientos judiciales para estudiantes, tal como se establece en la política sobre Derechos, Normas y Responsabilidades de los Estudiantes de la UNH (Student Rights, Rules and Responsibilities).

5.3.4 Las querellas de discriminación o acoso discriminatorio presentadas por estudiantes, por actos cometidos por los asistentes graduados, se podrán regir por el procedimiento descrito en este documento o por el procedimiento judicial indicado en la publicación sobre Derechos, Normas y Responsabilidades de los Estudiantes de la UNH. Para obtener más información para estudiantes comuníquese con la Oficina de Programas Judiciales (Judicial Programs Office).

5.4 Interpretación de la política

5.4.1 Esta política cubre actos de discriminación y acoso discriminatorio (incluyendo el acoso sexual) tal como se establece en las leyes federales y estatales citadas o en la política del USNH y la Universidad.

5.4.2 La discriminación se refiere a las actuaciones que pueden negar a un miembro (o, en algunos casos, a un miembro potencial) de la comunidad el empleo, los ascensos, traslados, el acceso a cursos académicos, la vivienda u otros beneficios y derechos universitarios, por encontrarse en una clase protegida.

5.4.3 El acoso puede tomar la forma de insinuaciones sexuales no solicitadas, pintadas, bromas, jugarretas, calumnias, insultos, amenazas, comentarios hechos en presencia de la persona, injerencias en la vida laboral o académica de la persona, vandalismo, asignación de tareas desagradables o incluso agresiones físicas contra cualquier miembro de una clase protegida. Se considera que la conducta constituye acoso cuando: (1) el hecho de que la persona se someta o rechace esta conducta sirve de base para las decisiones de empleo o académicas que la afectan; (2) se pone como requisito o condición del empleo o labor académica de la persona, tanto explícitos como implícitos, que la persona se someta a esta conducta; o (3) esta conducta interfiere injustamente, sustancialmente, irrazonablemente y/o consistentement con el trabajo o desempeño académico de la persona, o crea un entorno intimidatorio.

5.4.4 Las conductas verbales o físicas dirigidas contra la condición de clase protegida del querellante son un factor a considerar en la determinación del acoso discriminatorio. La Universidad considerará la totalidad de la querrela y sus circunstancias, el entorno privado o público de la conducta, la intensidad o gravedad de las acciones, el patrón de conducta y la relación de poder, si alguna, entre las partes.

5.4.5 Un único incidente que cree una atmósfera que distrae e incómoda en un determinado día puede no constituir acoso discriminatorio. No obstante, los actos aislados o esporádicos severos sí pueden constituirlo. Es posible que una serie de incidentes individuales, cada uno de ellos de poca gravedad, tengan el efecto acumulativo de convertirse en una conducta de acoso perseverante.

5.4.6 El acoso discriminatorio no incluye los comentarios hechos en el salón de clases relacionados con el plan de estudios y que son parte del intercambio de ideas contrapuestas.

5.4.7 Los factores que deberán ponderarse para la determinación del acoso discriminatorio incluyen las conductas que deliberadamente causan o amenazan causar temor a otra persona de sufrir lesiones corporales inminentes, y amenazan cometer un delito contra una persona con el objetivo de aterrorizarla.

5.4.8 Las interferencias injustas, sustanciales, irrazonables y/o consistentes en la participación en la vida universitaria de una persona podrán manifestarse en respuestas como (1) evitar los lugares del campus universitario en los que generalmente tiene lugar la conducta en cuestión; (2) el desempeño académico o las tareas laborales asignadas se vuelven más difíciles debido a la conducta en cuestión, llegando incluso al ausentismo; o (3) dejar el trabajo, la clase o incluso la misma Universidad debido a la conducta en cuestión.

5.4.9 Para determinar si existe acoso discriminatorio la Universidad evaluará las pruebas desde el punto de vista de la reacción y perspectiva de una persona razonable dadas las circunstancias. En caso de preguntas, deberá consultarse al director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad para ayudar a determinar si la conducta se ajusta a la prohibición legal.

5.5 Ejemplos de discriminación y acoso discriminatorio

5.5.1 La discriminación puede asumir diversas formas y puede incluir (entre unos pocos ejemplos): (1) en el proceso de contratación, no considerar a un solicitante porque es demasiado viejo, o tiene una pareja, o es transgénero, o debido a su religión, o porque tiene una discapacidad aunque pueda hacer el trabajo, con o sin acomodo; (2) en el ámbito académico, no tomar en serio a los estudiantes en determinadas clases académicas, debido a su género, raza u origen nacional, u otorgar una calificación más baja a un estudiante cualificado con una discapacidad en el aprendizaje debido a que recibió adaptaciones o modificaciones académicas; o (3) en el trabajo, no aceptación por parte del supervisor de una mujer en un puesto dentro del oficio de la construcción, o no ascender a un empleado homosexual debido a su orientación sexual.

5.5.2 Acoso discriminatorio. Cada caso de presunto acoso discriminatorio debe considerarse en el contexto de sus circunstancias específicas y únicas. No obstante, los siguientes constituyen ejemplos de conductas que probablemente se consideren acoso: utilizar reiteradamente calificativos racistas, homofóbicos o sexuales contra una persona; colgar una soga en el lugar de trabajo o residencia

estudiantil de un afroamericano; pintar una esvástica nazi en la puerta de un estudiante, profesor o empleado judío; enviar reiteradamente mensajes de correo electrónico no solicitados, sexualmente explícitos, a otra persona; mofarse en grupo de la orientación sexual o religión de otro estudiante; hacer propuestas sexuales no solicitadas, en particular si provienen de una persona en un rol de supervisión o docencia; hacer bromas despectivas reiteradas sobre el género o la etnia; mostrar objetos o imágenes de contenido sexual en el trabajo, salvo que estos artículos se utilicen con fines legítimamente pedagógicos; dar abrazos no solicitados o rozar o tocar reiteradamente el cuerpo de otra persona; imitar la forma de hablar o moverse de una persona con discapacidad o interferir con las ayudas o servicios auxiliares que necesita dicha persona (por ej. intérprete, animal de servicio).

5.6 Procedimientos para implementar la política

5.6.1 Responsabilidades. El director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad es responsable del monitoreo de esta política y supervisa todos los procedimientos cubiertos por la misma (inclusive los procedimientos judiciales por conducta indebida de estudiantes). El director es el coordinador del Título IX y tiene una responsabilidad especial por las conductas relacionadas con la discriminación y el acoso sexuales en una institución de educación superior. A su vez, existen requisitos legales estatales que establecen que deben denunciarse todos los casos de acoso sexual a estudiantes por parte de empleados (profesores, administradores o empleados) que lleguen a conocimiento de otro empleado; en la UNH la querrela deberá efectuarse al director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad. El responsable del cumplimiento de la ADA, que se desempeña dentro de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad, es directamente responsable del cumplimiento en materia de discapacidad y supervisa todas las querellas y cuestiones de dicha índole.

5.6.2 Recursos comunitarios. Los miembros de la comunidad de la UNH que crean que están siendo objeto de prácticas o acoso discriminatorios pueden solicitar consejos y ayuda a determinados recursos presentes en el campus universitario. Estas personas o departamentos pueden proporcionar a los denunciantes información sobre las diversas opciones disponibles. Pueden proporcionar información y apoyo, tanto si un querellante decide o no procurar la resolución formal o informal. Cualquier miembro de la comunidad universitaria, tanto estudiantes, profesores o empleados, siempre puede ponerse en contacto con el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad para presentar una querrela de discriminación o acoso, inclusive de acoso sexual. El Programa de Prevención de Acoso Sexual y Violaciones (Sexual Harassment and Rape Prevention Program, SHARPP) ofrece ayuda y apoyo confidencial durante las 24 horas del día. Se exhorta a los denunciantes a buscar el apoyo con el que se sientan más cómodos. Otros recursos incluyen:

Jefe del Departamento Académico o decano o decano adjunto de cualquier facultad o escuela universitaria

Oficina de acceso (servicios de apoyo para estudiantes con discapacidades)

Centro de asesoramiento (Counseling Center)

Directores de Asesoramiento Académico

Oficina de Estudiantes e Investigadores Internacionales (International Students and Scholars Office)

Oficina de Programas Judiciales (Judicial Programs Office)

Oficina de Asuntos Estudiantiles Multiculturales (Office of Multicultural Student Affairs)

Recursos Humanos

Comisiones del Rector sobre la Situación de las Mujeres, la Situación de las Personas de Color y la Situación de Asuntos relacionados con LGBT (President's Commissions on the Status of Women, Status of People of Color, and Status of GLBT Issues)

Policía universitaria

5.6.3 Recursos externos. En cualquier momento del proceso el querellante también podrá consultar a uno o más de estos organismos externos: La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission), la Oficina de Derechos Civiles (Office for Civil Rights) o la Comisión de Derechos Humanos de New Hampshire (New Hampshire Commission for Human Rights). Dado que todos tienen diferentes plazos para la presentación de la querrela, que en algunos casos depende de su presentación en otro organismo, se urge a los denunciantes obtener la información en una etapa temprana del proceso.

5.7 Presentación y resolución de querellas dentro de la UNH

5.7.1 La Universidad no solo se compromete firmemente a mantener los entornos de aprendizaje y trabajo libres de discriminación y acoso discriminatorio, sino que está legalmente obligada a hacerlo. Todos los miembros de la comunidad universitaria que crean que están siendo objeto de discriminación o acoso discriminatorio y deseen tomar medidas podrán tramitar su querrela informalmente o a través del procedimiento formal. En el caso de las querellas en las que se acuse a un estudiante como autor, el procedimiento para la resolución de la querrela se lleva a cabo a través de los Programas Judiciales, pero la querrela siempre se podrá presentar inicialmente ante la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad. En todos los casos se exhorta a los denunciantes a solicitar asesoramiento y ayuda al director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad, al encargado de cumplimiento de la ADA o a otra persona de referencia, y a poner al tanto a un amigo, compañero o colega sobre la conducta en cuestión. Siempre es útil

documentar los problemas, especialmente si existe un patrón de conducta. Si la conducta es grave o puede constituir un delito (por ej. agresión sexual, amenazas graves), deberá solicitarse asistencia de inmediato.

5.7.2 El querellante podrá ser acompañado de una persona de apoyo que sea empleada o estudiante de la UNH (no un abogado) en cualquiera de los procedimientos de querrela descritos. La persona de apoyo no puede tener una función directa o indirecta en la investigación de la querrela o la implementación o supervisión de cualquier solución propuesta para la misma. Por ejemplo, puede ser adecuado un compañero de trabajo, pero no un supervisor, si la persona acusada forma parte de la cadena de subordinación jerárquica de dicho supervisor.

5.8 Procedimiento de querrela informal

5.8.1 Este procedimiento, si bien no es "formal" en términos de esta política, no es casual ni se reviste menos importancia. Se utiliza normalmente cuando el querellante quiere simplemente que la conducta se detenga, y cuando un análisis objetivo revela que con algunas llamadas telefónicas, una breve reunión u otras medidas informales y directas, se podrá solucionar el asunto.

5.8.2 Medidas directas (sin asistencia): El querellante podrá sentirse cómodo solucionando el problema directamente con la persona cuya conducta está en cuestión. Esto se podrá lograr a través de una reunión personal, una llamada telefónica, carta o correo electrónico, donde se comuniquen las inquietudes del querellante. Sea cual sea el método utilizado, el querellante debe manifestar por qué la conducta es ofensiva o inadecuada, cómo lo hace sentir, y pedirle al ofensor que ponga fin a ese comportamiento. Antes de hacer esto, se exhorta al querellante a asesorarse con el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad, el encargado de cumplimiento de la ADA u otra persona de referencia, y a poner al tanto a un amigo, compañero o colega de confianza sobre la conducta en cuestión. Nunca se exigirá al querellante enfrentarse a la persona que considera que ha cometido actos de discriminación o acoso, o procurar la resolución por sí mismo, sin asistencia.

5.8.3 Medidas asistidas: Los querellantes que deseen obtener asistencia para resolver la querrela pueden solicitarla a un supervisor, gerente, jefe de departamento académico, director o decano del departamento o facultad, al director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad, al encargado de cumplimiento de la ADA, o a otra persona con responsabilidades similares. Esta persona no cumplirá la función de abogado del querellante, sino que lo ayudará a resolver la querrela de manera informal (la persona de apoyo del querellante puede formar parte de este proceso). El querellante deberá

proporcionar a esta persona una descripción de la conducta ofensiva, su impacto, y la forma de proceder y resolución esperadas. Con la cooperación del querellante, es responsabilidad de esta persona asegurarse de que se le dé seguimiento a la querella y que esta se resuelva. De hecho, la mayoría de las querellas se resuelven de esta forma. Por ejemplo, un empleado puede solicitar asistencia a su supervisor, o un estudiante acudir al director de su residencia estudiantil. La persona responsable deberá solicitar la asistencia del director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad (o del encargado de cumplimiento de la ADA en los casos de discapacidad), si el querellante aún no lo ha hecho. Se exhorta a seguir esta forma de proceder en todos los casos, que es obligatoria cuando un estudiante se querella que un empleado ha cometido acoso sexual. Por lo general la persona responsable recopilará información sobre la conducta y trabajará con el supervisor, jefe, decano o administrador principal del acusado para buscar una solución. Si esta persona no está en condiciones de hacerlo, será necesario ponerse en contacto con el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad para organizar la asistencia por parte de otra persona responsable o para prestar asistencia directamente. Todas las medidas adoptadas se deberán documentar. El querellante y el acusado podrán contar con la asistencia de una persona de apoyo durante el proceso. El director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad o el encargado de cumplimiento de la ADA estarán a disposición para prestar asistencia en todos los casos, así como para proporcionar al querellante, al acusado y a la persona responsable información sobre el procedimiento. En algunos casos podrán asumir la responsabilidad principal por el caso; por lo general trabajan con las personas responsables, el querellante y el acusado en todos los casos en los que están implicados.

5.8.4 Términos y resultados. Por lo general el procedimiento de querella informal debe concluir dentro de las tres semanas desde su inicio. El resultado deberá notificarse al querellante así como las medidas adoptadas contra el acusado (o lo más que se pueda notificar debidamente de conformidad con las políticas de confidencialidad del personal o similares). El querellante y el acusado siempre se podrán poner en contacto con el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad o el encargado de cumplimiento de la ADA para solicitar información y explicaciones. En la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad se mantendrá un expediente de la querella.

5.9 Procedimiento de querella formal

5.9.1 Proceso de selección. Si con la resolución informal no se logra poner fin al acoso o a la conducta discriminatoria u ofensiva, o llegar a una solución adecuada, el querellante podrá tramitar su querella a través del procedimiento formal. La información que esté comprendida en la resolución informal podrá formar parte de la investigación formal de la querella por parte de la Universidad. No se exige a los querellantes tramitar primero las querellas de manera informal antes de presentarlas formalmente, y podrán concluir en cualquier momento el procedimiento informal y presentar una querella formal.

5.9.2 Plazos. Los profesores y empleados tendrán hasta sesenta (60) días calendario siguiente a un incidente para presentar la querella ante la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad. Las querellas de los estudiantes deberán presentarse dentro de los doce (12) meses siguientes al incidente. En circunstancias especiales el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad podrá obviar estos plazos, si de esta forma se cumplen mejor los fines de esta política. Los motivos del director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad para permitir esta renuncia en cuanto a los plazos se comunicarán a ambas partes por escrito.

5.9.3 Primer paso. El querellante deberá reunirse directamente con el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad, el encargado de cumplimiento de la ADA o con cualquier persona o departamento de referencia. Una vez que se haya puesto en contacto con los anteriores, deberá notificarse la querella a la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad. El querellante podrá ser acompañado por una persona de apoyo.

5.9.4 Segundo paso. El director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad hará una primera evaluación sobre la conducta en cuestión.

-Si en su evaluación el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad estima que la conducta no cumple con los criterios de la definición de discriminación o acoso discriminatorio y el querellante se opone a esta decisión, deberá entonces ponerse en contacto con la oficina del rector. El rector o su delegado examinará la querella y determinará si el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad deberá o no llevar a cabo una investigación.

-Si se determina que puede haber ocurrido una discriminación o acoso discriminatorio pero el querellante no quiere proseguir con la querella, el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad adoptará las medidas necesarias para proteger los intereses de la Universidad, de conformidad con el derecho al debido proceso del acusado. Se adoptarán todas las medidas inmediatas necesarias para proteger al querellante.

-Si se determina que puede haber ocurrido una discriminación o acoso discriminatorio y el querellante desea proseguir con el trámite de la querella, el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad supervisará la investigación de la querella.

5.9.5 Tercer paso. La investigación comenzará con la presentación de una querrela escrita y firmada por el querellante a la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad. Antes de informar al acusado sobre la querrela, el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad notificará al administrador correspondiente que se encuentre en el mismo nivel o superior que el decano o director y que sea responsable de la supervisión del acusado. El administrador podrá optar por participar con el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad en todas o cualquier etapa de la investigación. El director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad proporcionará una copia de la querrela firmada por el querellante al acusado, junto con información sobre la política. Posteriormente, el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad entrevistará oportunamente al acusado. El acusado podrá ser acompañado por una persona de apoyo. Después, se tomarán las medidas razonables para investigar los hechos controvertidos del caso, usando fuentes de información que puedan ser corroboradas (inclusive testigos) identificados por el querellante y el acusado. El director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad completará la investigación con la mayor rapidez posible, en la medida de lo razonable, en la mayoría de los casos dentro de veinte (20) días hábiles. Durante toda la investigación se llevarán registros escritos, confidenciales y con constancia de la fecha.

5.9.6 Cuarto paso. El director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad podrá resolver el asunto a satisfacción de todas las partes implicadas mediante conversaciones con el querellante y el acusado, por separado o conjuntamente. Si se llega a una solución, deberán entregarse copias escritas y fechadas de las condiciones de la resolución al querellante, al acusado y al administrador que se encuentre en el mismo nivel o superior que el decano o director y que sea responsable de la supervisión del acusado. Deberá guardarse una copia de la resolución en un expediente ubicado en la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad, a menos que en la resolución se indique otra cosa.

5.9.7 Quinto paso. Si la resolución no es posible, el director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad deberá hacer llegar al acusado una declaración formal y escrita sobre la acusación que se transmite al administrador correspondiente para efectos de su tramitación. El director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad comunicará sus hallazgos, conclusiones sobre el alcance con que la querrela cumple los criterios del acoso discriminatorio y una recomendación de las medidas a tomar al administrador que se encuentre en el mismo nivel o superior que el decano o director y que sea responsable de la supervisión del acusado. Posteriormente, el administrador dictará una decisión sobre el caso. Esta decisión deberá adoptarse con la mayor rapidez que sea razonablemente posible; en la mayoría de los casos dentro de diez (10) días laborables. El administrador deberá comunicar la decisión por escrito al querellante, al acusado y al director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad. La decisión se clasificará dentro de una de las dos categorías siguientes: (1) infundada, es decir, según la opinión fundada del administrador, la ofensa no cumplió los criterios del acoso discriminatorio o el acusado no cometió la ofensa; o, (2) fundada, es decir, según la opinión fundada del administrador, la ofensa cumplió los criterios del acoso discriminatorio y fue cometida por el acusado. En este caso, el administrador, con el asesoramiento del director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad, impondrá

sanciones disciplinarias adecuadas que incluirán, entre otras, reprimendas orales, una reprimenda por escrito, reasignación de tareas, suspensión con derecho a sueldo, suspensión sin derecho a sueldo, o despido.³

5.9.8 Sexto paso. Apelaciones y medidas en materia de apelaciones. Los acusados que no estén satisfechos con la decisión del administrador o las sanciones impuestas podrán recurrir a través de los procedimientos de querellas aplicables a los profesores o a los empleados. Los querellantes que no estén satisfechos con la decisión del administrador o las sanciones impuestas podrán apelar por escrito ante el administrador del escalafón jerárquico superior dentro de los diez (10) días laborales siguientes al recibo de dicha decisión. El administrador o su delegado examinará todos los materiales y adoptará la resolución definitiva. La resolución definitiva deberá adoptarse lo más rápidamente posible, en la medida de lo razonable; en la mayoría de los casos dentro de veinte (20) días laborales. El administrador deberá comunicar la decisión por escrito al querellante, al acusado y al director de la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad.

5.10 Mantenimiento de registros e informes

5.10.1 Mantenimiento y destrucción de registros. En la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad se archivará un registro confidencial de todas las querellas, tanto formales como informales, inclusive de todas las resoluciones o sanciones. El registro se mantendrá durante cinco años, transcurridos los cuales se destruirá, siempre y cuando no hayan vuelto a ocurrir incidentes.

5.10.2 Informes. Todos los casos, tanto con decisiones fundadas como infundadas (a excepción de la información que podría identificar a las partes implicadas), deberán publicarse en comunicados acumulativos, anuales y públicos, sobre la incidencia de acosos discriminatorios y la respuesta institucional a los mismos.

5.11 Represalias y querellas falsas

5.11.1 Venganza o represalias. No se tolerarán este tipo de conductas dirigidas contra cualquier persona que presente una querella a través de este proceso, o contra cualquier persona que asista o participe en una investigación, sin importar si en última instancia se decide o no que la querella cumple los criterios determinantes de la existencia de discriminación o acoso discriminatorio. Las represalias pueden incluir por ejemplo, y sin que esto signifique limitación alguna, los siguientes: asignación de

calificaciones bajas inadecuadas, cambios en tareas laborales como castigo, dar una evaluación del desempeño con un resultado peor al que correspondería, o no otorgar el apoyo merecido para un ascenso.

5.11.2 Denuncias falsas. Tampoco se tolerará la presentación de querellas caprichosas o insensatas.

5.11.3 Procedimiento. La Universidad adoptará medidas administrativas tanto contra quienes se descubra que han incurrido en represalias contra una persona que participa en el proceso de querella, como contra los que presenten querellas falsas. Se utilizará el procedimiento establecido para las querellas formales o informales.

5.12 Educación

La Oficina de Acción Afirmativa y Equidad, con la asistencia de la Oficina de Recursos Humanos y otras oficinas universitarias que podrán designarse, es responsable de las iniciativas educativas continuas en forma de presentaciones, talleres de trabajo y debates orientados a los estudiantes, profesores y empleados. Estas iniciativas procuran asegurar que todas las partes de una posible querella estén informadas sobre sus derechos, todos los miembros de la comunidad universitaria conozcan las conductas prohibidas por la política, y todos los administradores conozcan los procedimientos adecuados para abordar las querellas de violaciones a esta política.

- 1 Este cuerpo normativo incorpora leyes federales y estatales, reglamentos y directrices de organismos, y opiniones judiciales que interpretan o aplican estas leyes. Por lo general las querellas de discriminación y acoso relacionadas con la raza, color, religión, edad, sexo, origen nacional u orientación sexual, se establecen en el Título VI y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964 y/o la Ley contra la Discriminación de New Hampshire (New Hampshire's Law Against Discrimination) (RSA 354-A). La normativa de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) en virtud del Título VII, y las normas de la Oficina de Derechos Civiles (OCR, por sus siglas en inglés), de conformidad con el Título IX de la Enmienda de Educación de 1972, abordan la discriminación y el acoso sexuales. La EEOC y la OCR también regulan la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973 y de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, para tratar las querellas sobre discapacidades físicas, mentales y en el aprendizaje. Las querellas de discriminación relacionadas con la edad se rigen por la Ley contra la Discriminación en el Empleo por Razón de Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967 y/o la Ley de

Discriminación por Razón de Edad (Age Discrimination Act) de 1975. Algunas categorías se limitan al empleo, otras a la educación, y otras no se incluyen en la ley federal o estatal o en la política del USNH. Todas las categorías incluidas en la política de la Universidad se consideran categorías protegidas.

- 2 La situación familiar se rige por las leyes de NH, pero solo en lo que respecta a la vivienda.
- 3 Se observarán procedimientos especiales si se prevé la suspensión sin sueldo o el despido para un acusado que es parte de la unidad de negociación colectiva de los profesores (véase el acuerdo de negociación colectiva).