



## Política de Texas Christian University

<b>Número de política:</b>	1.006	<b>Asunto:</b>	Relaciones consensuales
<b>Fecha de entrada en vigor:</b>	1° de diciembre de 1994	<b>Revisada:</b>	1° de agosto de 2017 6 de febrero de 2007

### I. Aplicabilidad

Esta política se aplica a todos los empleados de Texas Christian University

### II. Declaración de la política

La misión de TCU es pensar y actuar como líderes éticos y ciudadanos responsables en la comunidad global. Esta misión se fomenta a través de nuestros valores fundamentales de logro académico, libertad e integridad personal, la dignidad y el respeto del individuo y un herencia de inclusión, tolerancia y servicio.

Por los motivos señalados en esta política, los empleados no deben participar en, ni continuar una relación romántica o íntima consensual con otro estudiante o empleado sobre quien se ejerce autoridad académica, administrativa, de supervisión, evaluativa, de consejería o de otro tipo, a las que en algunos casos se les denomina una diferencia de poder. Las relaciones consensuales que existan entre individuos –quienes no tengan una influencia o autoridad profesional ni académica directa entre sí– no están prohibidas por esta política.

Una relación consensual se define como una relación entre individuos que tienen o han tenido una relación continua de naturaleza romántica o íntima.

TCU prohíbe los siguientes comportamientos por parte de los empleados:

- Un empleado que inicie o dé su consentimiento para una relación romántica o íntima con un estudiante o empleado que esté bajo la supervisión directa o indirecta del miembro de la facultad o del personal. Esto también se considera una violación a la [Póliza del Código de Conducta 2.070](#) de la universidad.

- Una relación romántica o íntima entre un profesor y un estudiante inscrito en un curso impartido por el profesor, o que está siendo asesorado por el profesor, o cuyo trabajo académico es influenciado de alguna forma por el profesor, o que es un estudiante que busca el título en la especialidad impartida por el profesor.
- Un empleado que ocupe un puesto en el que se esperaría razonablemente que el empleado tome una decisión laboral (por ej.: compensación, profesor numerario, desempeño), académica y/o de auditoría/indagatoria, de recomendación o aprobación sobre un familiar propio, un empleado que resida en el mismo hogar, o respecto a un empleado con quien lleva o llevó una relación romántica o íntima. (Pueden ocurrir excepciones a la aplicación de esta política de acuerdo con la [Política de Nepotismo 2.050.](#))

Estas prohibiciones se aplican a pesar de si ambas partes parecen haber dado consentimiento a la relación.

Las quejas acusatorias de acoso sexual pueden manifestarse de situaciones donde una o ambas partes creían que su relación era voluntaria o consensual. En caso de una acusación de acoso sexual, la Universidad no verá tan favorable una defensa de relación consensual cuando los hechos establecen la existencia de una diferencia de poder profesional o académica dentro de la relación. Como resultado de estas relaciones, pueden ocurrir quejas de terceras partes que acusen de trato injusto o conflictos de interés. Además, dichas relaciones pueden perjudicar el ambiente de confianza que es esencial para el proceso académico y la civilidad en el trabajo.

### **III. Violación de la política**

La violación de esta política puede resultar en una reasignación, transferencia o acción disciplinaria, que puede incluir hasta la separación del empleo.

### **IV. Responsabilidad administrativa**

La Oficina de Recursos Humanos es responsable de administrar e interpretar esta política.