

## CS 02, POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD DE PITTSBURGH (anteriormente 07-14-01)

<b>CATEGORÍA:</b>	PERSONAL
<b>SECCIÓN:</b>	Responsabilidades del empleado
<b>ASUNTO:</b>	Relaciones consensuales
<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA:</b>	29 de marzo de 2017
<b>PÁGINAS:</b>	2

### I. PROPÓSITO

Este documento establece la política relacionada con el enfoque de la Universidad hacia las relaciones sexuales o románticas consensuadas. Esta política se ha establecido en un esfuerzo por garantizar que el entorno educativo y de trabajo de la Universidad se base en relaciones profesionales en un ambiente de confianza y respeto mutuos. Cuando las personas involucradas en una relación sexual o romántica consensuada están en posiciones de poder desigual en la Universidad, o trabajan juntas, existe el potencial de un conflicto de intereses, favoritismo y explotación. Con el fin de proteger la integridad del ambiente académico y laboral de la Universidad, y reconociendo la naturaleza impredecible de las relaciones humanas, esta política describe limitaciones a las relaciones románticas, sexuales o íntimas entre el cuerpo docente, el personal y los estudiantes de la Universidad.

Como institución académica, el bienestar y la seguridad de nuestros estudiantes es una preocupación primordial y esta preocupación será primordial en la administración de esta política. Las relaciones consensuales entre el personal docente y los estudiantes que comienzan después de que el estudiante se ha matriculado en la Universidad se desalientan fuertemente y en ciertas situaciones, como se analiza más detalladamente a continuación, no se permiten. De manera similar, las relaciones consensuadas entre los miembros de la facultad y del personal que trabajan juntos suelen desaconsejarse y en ciertas situaciones, como se analiza más detalladamente a continuación, no están permitidas.

### II. JURISDICCIÓN

Esta política se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo a todos los asociados postdoctorales y académicos postdoctorales, asociados de investigación, profesores, administradores de profesores, personal, administradores de personal y otros funcionarios de la Universidad, ya sea a tiempo completo o parcial.

### III. DEFINICIONES

Relación consensual: Cualquier relación íntima, romántica, sexual, o matrimonial voluntariamente llevada a cabo por las partes.

Supervisión directa: Incluye, pero no se limita a, las siguientes actividades: instrucción académica, asesor, supervisar, evaluar, recomendar, ascender, asignar recursos, emplear y otros actos de empleo, que incluyen fijar directamente salarios, beneficios o remuneración, así como medidas disciplinarias.

### IV. POLÍTICA

#### A. RELACIONES CONSENSUALES CON LOS ESTUDIANTES QUE INVOLUCRAN SUPERVISIÓN DIRECTA

No se permite a los miembros del cuerpo docente o del personal participar o incitar relaciones consensuales con los estudiantes sobre quienes tienen supervisión directa o con quienes hay una probabilidad razonable de supervisión directa.<sup>1</sup> En el caso de que tal situación sea inminente o se desarrolle, el miembro del cuerpo docente o del personal debe revelar la existencia de la relación

---

<sup>1</sup> Esto incluye pero no se limita a asesores, tutores, asistentes de enseñanza de estudiantes de posgrado, becarios de enseñanza, instructores, becarios postdoctorales en un laboratorio, miembros del Comité de tesis y miembros del Comité de posgrado de un departamento. Incluye a cualquier persona designada por la Universidad como maestro, investigador o administrador académico, incluyendo estudiantes de posgrado y de pregrado así nombrados.

consensual inmediatamente a su supervisor, jefe de departamento, decano o, cuando sea apropiado o autoridad administrativa superior. El supervisor se asegurará entonces de que la supervisión directa del estudiante por parte del miembro del cuerpo docente o del personal se termine tan pronto como sea posible o se evite. Además, el supervisor desarrollará e implementará un plan de gestión con el miembro del cuerpo docente o del personal para la autoridad supervisora de transición y para asegurar de otra manera una evaluación objetiva y la supervisión y gestión de posibles conflictos. El plan de gestión se centrará en mantener una relación profesional adecuada entre las partes en el entorno académico.

**B. RELACIONES CONSENSUALES CON LOS ESTUDIANTES QUE NO INVOLUCRAN SUPERVISIÓN DIRECTA**

Incluso en ausencia de supervisión directa, la Universidad desalienta a los miembros del cuerpo docente o del personal a incitar o tener relaciones consensuales con estudiantes de pregrado y posgrado, debido a la posibilidad de que surja una perturbación significativa del entorno académico o profesional. Ejemplos de perturbaciones significativas incluyen, sin limitación, que miembros del cuerpo docente o del personal afecten (o intenten afectar) acciones o requisitos relacionados con el estudiante debido a la relación, explotación de su afiliación profesional con la Universidad para incitar relaciones con estudiantes y traer al ámbito académico problemas personales vinculados a la relación. Tras la toma de conciencia o la notificación de dicha perturbación, el supervisor investigará para determinar si se ha producido dicha perturbación. La determinación de que se ha producido tal perturbación constituirá una violación de esta política. Además, el supervisor se reunirá con el miembro del cuerpo docente o del personal para abordar la perturbación e implementar un plan de gestión centrado en mantener una relación profesional apropiada entre las partes en el entorno académico.

**C. RELACIONES CONSENSUADAS ENTRE EMPLEADOS**

A los supervisores (incluidos los miembros del cuerpo docente) no se les permite entablar o incitar relaciones consensuales con los empleados sobre los que tienen supervisión directa. En el caso de que tal situación sea inminente, exista o se desarrolle, el supervisor debe revelar inmediatamente la relación consensual al administrador apropiado (jefe de departamento, decano, director) responsable del departamento/unidad. En la medida de lo posible, el administrador se asegurará de que se ponga fin a la supervisión directa del empleado por parte del supervisor. Independientemente del grado de supervisión directa continua, el administrador correspondiente desarrollará e implementará un plan de gestión con el supervisor para abordar problemas de autoridad de supervisión pendientes y, de otra forma, asegurar la evaluación y supervisión objetivas y manejar posibles conflictos. El plan de gestión se centrará en mantener una relación profesional adecuada entre las partes en el entorno laboral.

**D. VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA**

Las personas que violan esta política están sujetas a una serie de sanciones, dependiendo de los hechos y circunstancias y la aplicación de otras políticas. La revelación de la relación, cuándo comenzó la relación y la adhesión a un plan de gestión son algunas de las circunstancias que se tendrán en cuenta para determinar cuáles son las sanciones adecuadas. El administrador correspondiente determinará las violaciones a esta política usando una norma de preponderancia de pruebas. La conclusión de una violación de la política o sanciones disciplinarias puede ser apelada utilizando mecanismos de apelación consistentes con el proceso establecido en la Sección IV del procedimiento Conducta sexual indebida. Al aplicar el mecanismo de apelación a esta política, el término "Investigador" se refiere a la persona que determinó que había una violación. El cuerpo docente y el personal pueden perder las protecciones legales y monetarias de la política de indemnización de la Universidad en el caso de que surgieran acciones legales de dichas relaciones. Vea la Política 07-06-06, Indemnización al cuerpo docente y el personal.

**V. REFERENCIAS**

[Política 07-06-06, Indemnización al cuerpo docente y el personal](#)

[Política 06-05-01, Conducta sexual indebida y discriminación](#)

[Empleo de familiares](#)