

6. Política sobre relaciones amorosas consensuales

6.1 Propósito y alcance

6.1.1 En la Universidad de New Hampshire (UNH), como en todas las instituciones de educación superior, es necesario reconocer las jerarquías y dinámicas de poder existentes y mitigar las consecuencias negativas de estos factores mediante el establecimiento y la aplicación de rigurosas normas de conducta profesional.

6.1.2 Esta política establece directrices elaboradas específicamente para evitar los conflictos de intereses que pueden surgir cuando dos miembros de la comunidad de la UNH que, debido a sus funciones institucionales, se encuentran en una dinámica de poder desigual, inician una relación amorosa consensual. Existe un claro interés institucional en el establecimiento de normas transparentes de conducta profesional para este tipo de relaciones. Estas relaciones crean la oportunidad para el abuso de poder o la parcialidad en el ejercicio del criterio profesional.

6.1.3 Esta política se aplica a todas las personas empleadas por la Universidad. Esto incluye, entre otros, a los profesores y empleados adjuntos y permanentes. También tiene por objeto orientar las conductas relacionadas con terceros contratistas que proporcionan servicios subcontratados a la Universidad. Esta política no regula las relaciones amorosas entre estudiantes universitarios.

6.1.4 Esta política no regula las relaciones no consensuales [véase "Definiciones"] que la Universidad no tolera bajo ninguna circunstancia. Tampoco procura desalentar ni regular en modo alguno las relaciones consensuales entre estudiantes o entre profesores y empleados, cuando las funciones institucionales desempeñadas por las partes no cumplen con la definición de dinámica de poder desigual.

6.2 Definiciones

6.2.1 Relación amorosa: Cualquier relación interpersonal que implique intimidad sexual y/o romántica. Las relaciones amorosas cubiertas por esta política pueden existir entre profesores, empleados, profesores y empleados, empleados y estudiantes, o profesores y estudiantes en la UNH.

6.2.2 Profesores: Todos aquellos con contratos de titularidad (*tenure*), con posibilidades de obtenerla (*tenure-track*) o sin posibilidades de obtenerla (*non-tenure track*) para puestos docentes. Los profesores con contratos de titularidad y con posibilidades de obtenerlo por lo general ostentan los grados de instructores, profesores asistentes, profesores asociados y/o profesores. Los profesores sin posibilidades de obtener la titularidad incluyen, entre otros, docentes de práctica, de investigación, profesores sin obligaciones de investigación (*lecturers*), docentes de extensión, ROTC, docentes contratados por períodos breves, adjuntos, posdoctorados, asistentes graduados, asistentes de investigación, profesores eméritos y docentes con contratos anuales.

6.2.3 Empleados: Todas las personas empleadas en puestos adjuntos o permanentes que no entran en la clasificación de profesores. Los empleados adjuntos o permanentes incluyen, entre otros, al personal profesional y técnico (PAT, por sus siglas en inglés), de operaciones (OS, por sus siglas en inglés), educadores de extensión (EE, por sus siglas en inglés), administradores principales y administradores académicos. Haga clic aquí para obtener más información sobre las definiciones de adjunto y la limitación de la permanencia en el cargo <http://www.usnh.edu/policy/usy/v-personnel-policies/c-employment>.

6.2.4 Estudiante: Todas las personas que cursan en la UNH (tanto a tiempo completo como parcial, inclusive los estudiantes de educación continua), que incluyen a todos los que procuran obtener un título de grado o posgrado y a los inscritos como estudiantes sin derecho a titulación académica, durante el año académico, enero, o el período de verano.

6.2.5 Relaciones no consensuales: véase la Política sobre discriminación y acoso discriminatorio de la UNH 5.4 en <http://www.usnh.edu/policy/unh/v-personnel-policies/b-affirmative-action...>

6.2.6 Dinámica de poder desigual: La circunstancia en la que una de las partes tiene la responsabilidad profesional de evaluar el desempeño académico o laboral de la otra o la responsabilidad de desempeñar una función de control y supervisión (por ej. aprobar hoja de tiempo o pago de gastos) sobre la otra, o cuando exista la posibilidad razonablemente previsible de que una de las partes pueda ser convocada a participar en las decisiones que afecten el empleo o las perspectivas académicas de la otra. Esta dinámica existe en el contexto de las decisiones relacionadas con las clasificaciones, ascensos y obtención de la titularidad, la determinación de los sueldos, contratación, despido, entrega de referencias o cartas de referencia, o cualquier otra categoría de actos relevantes para el desarrollo o degradación académicos o profesionales. También se manifiesta cuando una de las partes tiene la autorización para aprobar o participar en la aprobación de cualquier trabajo efectuado por la otra o cualquier pago económico para esta última. Por ejemplo, se considera que un decano adjunto que

aprueba rendiciones de gastos del jefe de un departamento tiene, a los efectos de esta política, una dinámica de poder desigual con el jefe.

6.3 Declaración de política

6.3.1 Las partes que mantienen una relación amorosa consensual con una dinámica de poder desigual deben informar inmediatamente a las autoridades pertinentes sobre esta relación y cooperar plenamente en la adopción de las medidas necesarias para eliminar la dinámica. Estas medidas pueden incluir, entre otras, las siguientes: reasignación de las obligaciones de supervisión o control que permiten la adopción de decisiones que inciden sobre los ascensos o degradaciones académicos o profesionales de la otra parte, y recusación de una de las partes de todas las decisiones institucionales relacionadas con la otra. Quienes se encuentren en una dinámica de poder desigual con una persona con la que mantuvieron en el pasado una relación amorosa consensual también deben cumplir los requisitos de información y recusación.

6.3.2 Las relaciones entre profesores o empleados y estudiantes presentan retos particulares. Si bien las relaciones consensuales no constituyen acoso sexual punible, la legislación estatal de New Hampshire exige a todos los empleados de la Universidad denunciar a los supervisores y/u otras oficinas pertinentes (por ej. la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad [Affirmative Action and Equity Office]) los casos en los que se sospeche la existencia de acoso sexual a estudiantes por parte de empleados de la Universidad. Todos los supervisores que reciban esta información deberán comunicarla sin demora a la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad.

6.4 Procedimientos

6.4.1 Todos los profesores o empleados que mantengan una relación amorosa consensual con una dinámica de poder desigual deben informar al respecto a su jefe o director de departamento o a su supervisor inmediato. Si se tiene alguna duda sobre la existencia de una dinámica de poder desigual entre las partes, se requiere la notificación. Se exhorta firmemente a los estudiantes que mantengan este tipo de relaciones a comunicarlas a la oficina del rector o a la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad.

6.4.2 El jefe o director de departamento o supervisor que se entere de que un profesor o empleado que se encuentra bajo su supervisión mantiene una relación amorosa cubierta por esta política, tendrá

la responsabilidad de abordar esta situación con la persona en cuestión. Desarrollará e implementará un plan claro y exhaustivo para la reasignación de tareas y la adopción de otras medidas necesarias para eliminar la dinámica de poder desigual. Se informará por escrito al decano o vicepresidente pertinente y a la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad sobre la relación y el plan para la eliminación de la dinámica de poder desigual.

6.4.3 Si el profesor o el empleado en cuestión se niega a cooperar con la reasignación de tareas u otras medidas, o si niega la existencia de la relación, el jefe o director del departamento o el supervisor deberá informar al respecto al decano o vicepresidente pertinentes, así como a la Oficina de Acción Afirmativa y Equidad.