

POLÍTICA:

La Ley de Título IX de 1972 y sus Enmiendas Educativas, prohíbe discriminación basada en sexo en Instituciones educativas que reciben asistencia económica federal; así como las actividades que se ofrecen o son patrocinadas por una institución educativa. Para asegurar el cumplimiento con Título IX y otras leyes federales y de Puerto Rico sobre derechos civiles, **AUTOMECA TECHNICAL COLLEGE** ha desarrollado políticas internas que prohíben discrimen y hostigamiento sexual basado en el sexo. Favor de referirse a AUTOMECA TECHNICAL COLLEGE Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos, Política *Igualdad de Oportunidad de Empleo, Política y Reglamento Sobre Hostigamiento Sexual, Hostigamientos Sexuales en las Instituciones Educativas y Política No Violencia en el Lugar de Trabajo, para empleados o al Opúsculo de Políticas y Procedimientos de Título IX para estudiantes.*

Para obtener copia de estas políticas o para más información, favor de visitar la Oficina de Recursos Humanos si es empleado y en las oficinas de Admisiones y Consejería si es estudiante. Además, puede acceder a nuestra página www.automeca.com, en la sección de Asistencia Económica, Políticas.

A continuación se mencionan dichas políticas:

- **Igualdad de Oportunidad de Empleo**

Nuestra política en Automeca Technical College, es garantizarle a todos nuestros/as empleados/as y candidatos/as a empleo igualdad de oportunidad en el empleo sin distinción de raza, color, género, sexo, origen nacional, religión, ideología política, matrimonio, edad, discapacidad, preferencia sexual, status militar ni por ser víctima de violencia doméstica o acecho. Automeca ha establecido un programa para asegurar el trato libre de discrimen en todo lo relacionado con reclutamientos, adiestramientos, compensaciones, beneficios, ascensos, suspensiones y terminaciones de empleo. Estamos comprometidos con velar por el cumplimiento de todas las leyes federales y estatales que garantizan y protegen la igualdad de oportunidad en el empleo.

- **Política y Reglamento Sobre Hostigamiento Sexual**

Automeca Technical College tiene un compromiso firme de garantizar a sus estudiantes y empleados/as un lugar de empleo libre de hostigamiento sexual. Es política de la Institución que el hostigamiento sexual está estrictamente prohibido en la Institución. Automeca desea que tanto sus empleados/as como sus estudiantes laboren en condiciones de seguridad y dignidad. No se tomará represalia alguna en contra de una persona que rechace proposiciones sexuales, presente una querrela de hostigamiento sexual o participe en la investigación de una querrela de esta naturaleza.

- **Hostigamiento Sexual En las Instituciones de Enseñanza**

El hostigamiento sexual en las Instituciones de enseñanza consiste en cualquier tipo de conducta o acercamiento sexual implícito o explícito no deseado, hacia cualquier

Política Discrimen (Título IX)

estudiante de la Institución en que incurra un director, supervisor, maestro, o empleado(a) del personal docente o no docente de la Institución. Automeca prohíbe que sus empleados/as, incluyendo a los miembros de su facultad, extiendan acercamientos sexuales o sostengan relaciones sexuales con los estudiantes de la institución.

- **No Violencia en el Lugar de Trabajo**

Es política Automeca Technical College no tolerar violencia verbal y/o física en el lugar de trabajo. Dicha política tiene como propósito de mantener un ambiente de trabajo libre de riesgos a la salud y a la integridad física y mental de nuestros/as empleados/as. Por tal razón, los/as empleados/as deberán cumplir la presente política a cabalidad. El incumplimiento con la política de no-violencia en el empleo podrá conllevar como medida disciplinaria el despido en la primera ocasión.

LEYES APLICABLES

Estas políticas y procedimientos están basadas en las leyes que se mencionan a continuación:

- Title IX of the Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. §§ 1681 et seq. (Title IX) and its implementing regulations, 34 C.F.R. Part 106
- TITLE 34 EDUCATION SUBTITLE B REGULATIONS OF THE OFFICES OF THE DEPARTMENT OF EDUCATION CHAPTER I OFFICE FOR CIVIL RIGHTS, DEPARTMENT OF EDUCATION PART 106 NONDISCRIMINATION ON THE BASIS OF SEX IN EDUCATION PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE
- (Authority: Secs. 901, 902, Education Amendments of 1972, 86 Stat. 373, 374; 20 U.S.C. 1681, 1682); [45 FR 30955, May 9, 1980, as amended at 65 FR 68056, Nov. 13, 2000]

PROCEDIMIENTOS PARA REPORTAR Y RESPONDER A REPORTES POR DISCRIMEN

Los siguientes procedimientos han sido adoptados por ATC para recibir, investigar, y resolver quejas por discrimen basado en sexo. Estos procedimientos fueron diseñados para proveer un proceso de apoyo a individuos quienes reportan discrimen y para asegurar un proceso justo para individuos quienes son acusados por conducta discriminatoria. Investigaciones internas de alegaciones sobre trato de discrimen institucional o prácticas discriminatorias sistemáticas están dirigidas en asegurar que AUTOMECA TECHNICAL COLLEGE logre su compromiso en tener un ambiente abierto e inclusivo tanto educativo como de empleo. Estos procedimientos también describen los esfuerzos de ATC en conducir investigaciones a tiempo, minuciosos, y justos según requerido por ley.

Hostigamiento sexual incluyendo violencia sexual ha sido reconocido como una forma de discrimen en violación a Título IX. Para enfatizar, hostigamiento sexual puede ser referido específicamente aquí, y en adición a “discriminación” la cual se refiere, genéricamente e inclusivamente, a todas las formas de discrimen basado en sexo.

Preparando los Reportes por Discrimen Título IX

La Oficina de la Vicepresidenta de Asuntos Regulatorios y la Oficina de Recursos Humanos, tienen la responsabilidad primordial en coordinar esfuerzos para investigación, resolución, implementación de medidas correctivas, y monitorear el ambiente educativo y de empleo para detener, remediar, y prevenir discrimen basado en sexo. Directores Administrativos, Auxiliares y Supervisores tienen el deber de identificar y reportar comportamientos discriminatorios. Empleados y personas con la responsabilidad de supervisar y asegurar la seguridad de otros (incluyendo empleados estudiantiles en el curso de sus deberes de empleo) tienen el deber de reportar comportamientos discriminatorios observados o reportados ante ellos. Directores Administrativos, Auxiliares y Supervisores, deberán estar directamente envueltos en resolver alegaciones de discrimen u hostigamiento sexual. La Oficina de la Vicepresidenta de Asuntos Regulatorios y la Oficina de Recursos Humanos investigaran alegaciones de discrimen en consulta con el supervisor del respondedor, proveyendo que el supervisor no sea un alegado perpetrador. Directores Administrativos, Auxiliares y Supervisores, tienen el deber de monitorear el comportamiento del respondiente y tomar acción disciplinaria apropiada si él o ella continua violando la política o procedimiento institucional incluyendo otros actos de discrimen y/o represalias.

Quejas sobre discrimen de un estudiante u otro miembro de la comunidad de ATC contra un empleado, serán sometidas a la Gerente de Recursos Humanos y al Director de Recinto.

Investigación de Reportes por Discrimen Título IX:

AUTOMECA TECHNICAL COLLEGE, designó como Coordinadoras de Título IX a la Gerente de Recursos Humanos y a la Vicepresidenta de Asuntos Regulatorios:

Las Coordinadoras de Título IX tiene la autoridad para:

- a. Aceptar todas las quejas y referidos a todos los recintos o unidades, que incluyen el recinto principal, **tres (3)** recintos regionales y un satélite.
- b. Mantener archivos precisos de todas las quejas y referidos por el periodo de tiempo requerido de acuerdo a la política de retención de documentos de ATC.
- c. Conducir investigaciones al nivel requerido por las regulaciones del Dpto. de Educación;
- d. Descubrir los hechos.
- e. Identificar medidas correctivas específicas para detener, remediar, y prevenir discrimen por sexo incluyendo acoso sexual y otras conductas sexuales.
- f. Ofrecer recomendaciones para medidas correctivas incluyendo adiestramiento, consejería, y/o disciplina, cuando sea apropiado.
- g. Referir cualquier recomendación para disciplina a Recursos Humanos para implementación de acuerdo a la política de ATC.
- h. Vigilar la implementación de medidas correctivas, que podrían incluir seguimiento para asegurar que acción apropiada fue llevada a cabo para completar las acciones recomendadas.

Política Discrimen (Título IX)

- i. Requerir al administrador responsable por tomar acción correctiva, que decida no adoptar una recomendación del Coordinador de Título IX, a que explique su decisión por escrito.
- j. Si las Coordinadoras de Título IX determinan que las razones ofrecidas por el administrador institucional (ATC) no son suficientes, traerán el asunto a la atención del Presidente. El Presidente, en consulta con las Coordinadoras de Título IX le dará directrices al administrador a que tome medidas apropiadas correctivas para asegurar que el discrimen se prevenga en recurrir y sus efectos sobre el querellante y otros sean remediados.

En algunas circunstancias, investigación y preparación de quejas podrán ser referidas a otras oficinas dentro de la institución, como Recursos Humanos. Sin embargo, la vigilancia lo mantienen las Coordinadoras de Título IX para coordinar y asegurar cumplimiento de ATC con Título IX. Para asegurar cumplimiento con esta política y con la ley federal y de Puerto Rico, la Oficina del Presidente tiene que ser avisada de todos los incidentes reportados sobre discrimen u hostigamiento sexual y sus resoluciones, independientemente de donde fue llevado, investigado, o resuelto. La Oficina del Presidente supervisará y coordinará la resolución de quejas por otras oficinas con jurisdicción concurrente sobre discrimen u hostigamiento sexual.

Estos procedimientos aplican a todos los miembros de la comunidad institucional.

1) Definiciones:

- **Discriminación Sexual** - Comportamiento o acción que deniega o limita la habilidad de una persona en beneficiarse de, participar completamente en programas educativos o actividades u oportunidades de empleo debido al sexo de una persona. Ejemplos de tipos de discrimen que están cubiertos bajo Título IX incluyen, pero no se limitan a, hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia sexual, fallar en proveer igualdad de oportunidades en programas educativos y co-curriculares incluyendo atletismo, discrimen por embarazo, y discrimen laboral.
- **Hostigamiento sexual** - Una serie de conductas incluyendo acoso sexual y violencia sexual. Incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que **(a)** son suficientemente severas, persistentes, o penetrantes para limitar la habilidad del estudiante para participar en o beneficiarse de un programa educativo o para crear un ambiente educativo hostil o abusivo, o **(b)** explícitamente o implícitamente afecta el empleo del individuo, interfiere con el desempeño laboral del individuo, o crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
- **Discrimen o acoso por género** - Incluye discrimen o acoso verbal/ físico basado en el género de una persona pero que no es sexual en su naturaleza. AUTOMECA TECHNICAL COLLEGE prohíbe acoso basado en género, el cual podría incluir discrimen u hostigamiento sexual basado en la orientación sexual, identidad o expresión de género, y acoso o discrimen basado en estereotipo sexual.
- **Petición** - Una solicitud de un miembro de la comunidad de ATC para obtener información sobre la política o los procedimientos para resolver una situación que envuelve discrimen u hostigamiento sexual. Una petición podría referirse a una notificación informal de que discrimen u hostigamiento sexual podría haber ocurrido y /o solicita información sobre dónde y cómo llevar a cabo una querrela.

- **Querella** - Una descripción de hechos que alegan violación a la política de ATC contra discrimen u hostigamiento sexual. El Departamento de Recursos Humanos puede requerir que la querella esté hecha por escrito.
- **Querellante** - Estudiante(s) o empleado(s) de AUTOMECA TECHNICAL COLLEGE quienes alegan que ellas o ellos han sido sujeto a prácticas discriminatorias u hostigamiento sexual. Un querellante por tercera persona es aquel que trae una queja en lugar de otro(s) miembro(s) de la comunidad institucional quien ha alegado haber sido sujeto a discrimen u hostigamiento sexual.
- **Respondedor** - Persona o personas quienes son miembros de la comunidad institucional quien(es) alegadamente discriminaron o acosaron a otra persona o personas. Respondedores pueden ser individuos, grupos, programas, unidades académicas o administrativas, o la institución.
- **Testigos** - Personas que tienen información sobre el alegado hostigamiento sexual o discrimen que tienden a probar, desaprobar, o de otra forma aclarar la investigación de una queja.
- **Investigación** - Una petición de búsqueda de hechos llevada a cabo por la Oficina de Recursos Humanos que intenta determinar si la conducta en violación de la política que prohíbe discrimen u hostigamiento sexual ocurrió, y hacer recomendaciones para la resolución de las condiciones de discrimen o acoso.

2) Opciones para Resolución

Individuos haciendo reportes de discrimen u hostigamiento sexual serán informados sobre opciones para resolver violaciones potenciales de las políticas que prohíben discrimen u hostigamiento sexual. Estas opciones incluyen resoluciones informales de disputas, referidos a otras oficinas institucionales o programas, investigación formal por las Coordinadoras de Título IX, y disponibilidad de recursos externos al proceso institucional. La institución responderá, al mayor alcance posible, a reportes de discrimen u hostigamiento sexual traídos anónimamente o por terceras personas no directamente impactados por el discrimen u hostigamiento sexual. Sin embargo, la respuesta a dichos reportes podrá ser limitada si la información contenida en el reporte no puede ser verificada por hechos independientes.

Querellantes y otros individuos que brinden reportes de discrimen u hostigamiento sexual serán informados sobre el alcance de posibles resultados del reporte, incluyendo protecciones interinas, remedios para el individuo perjudicado por el discrimen u hostigamiento sexual, y acciones disciplinarias que podrían ser llevadas a cabo contra el acusado como resultado del informe, incluyendo información sobre los procedimientos conducentes a tales resultados.

Represalias: Un individuo que ha sido sujeto a represalia (ej. Amenaza, intimidación, represalia, o acciones educativas o de empleo adversas) porque él o ella **(a)** hizo un reporte de discrimen u hostigamiento sexual de buena fe **(b)** asistió a alguien en hacer el reporte de discrimen u hostigamiento sexual, o **(c)** participó de alguna manera en una investigación o resolución de un reporte por discrimen u hostigamiento sexual, podría hacer un reporte

sobre represalias bajo estos procedimientos. El reporte de represalia será referido a las Coordinadoras de Título IX, al Supervisor Técnico y al Director Administrativo.

Medidas Temporeras: AUTOMECA TECHNICAL COLLEGE puede, en cualquier momento en el proceso de querrela elegir poner al respondedor en licencia investigativa, reasignación, o autorizar otros tipos de medidas temporeras mientras una investigación esté pendiente, incluyendo pero no limitado a provisiones de “no contacto”.

a) **Procedimientos para Resolución Informal**

AUTOMECA TECHNICAL COLLEGE alienta opciones de resolución informal cuando las partes desean resolver la situación de forma cooperativa, o cuando el comportamiento inapropiado no sube al nivel de violación de la política ATC según determinado por las Coordinadoras de Título IX, pero no obstante está adversamente afectando el ambiente de estudio o trabajo. Una resolución informal puede incluir una indagación de los hechos pero típicamente no llega al nivel de una investigación.

Resolución informal incluye pero no está limitado a opciones como referidos a otra oficina o programa institucional, mediación, separación de las partes, referido de las partes a programas de consejería, o conducir programas dirigidos educativos o de adiestramiento. Situaciones que sean resueltas informalmente son usualmente sujetas a seguimiento después de un periodo de tiempo para asegurar que la resolución ha sido implementada efectivamente. Pasos tomados por la Oficina de Recursos Humanos para ayudar a las partes alcanzar una resolución informal serán documentados.

Algunos informes de discrimen o mala conducta sexual pueden no ser apropiadas para resolución informal, sin embargo podrían requerir una investigación formal a discreción de las Coordinadoras de Título IX.

b) **Procedimientos para Investigación Formal**

En respuesta a reportes de discrimen u hostigamiento sexual en casos donde el querellante no desea emplear resolución informal, donde resolución informal no es apropiado, o en casos donde intentos de resolución informal no fueron exitosos, las Coordinadoras de Título IX pueden conducir una investigación formal. En tales casos, el individuo que hace el reporte será alentado a someter formalmente una queja escrita. En casos donde no hay una queja escrita, como situaciones que envuelve una queja de tercera persona, las Coordinadoras de Título IX, pueden iniciar una investigación luego de hacer una indagación preliminar de los hechos, e informará a la(s) persona(s) quienes fueron alegadamente perjudicados por discrimen u hostigamiento sexual sobre la decisión de iniciar una investigación.

Investigaciones sobre reportes de discrimen o mala conducta sexual cumplirán el siguiente protocolo:

1. Las Coordinadoras de Título IX son la unidad institucional designada para conducir investigaciones formales sobre alegaciones de discrimen u hostigamiento sexual, y para coordinar respuestas institucionales sobre de las mismas.
2. El o los individuos acusados de conducta violando la política institucional prohibiendo el discrimen u hostigamiento sexual, serán provistos con copia de la queja escrita o informadas de la esencia de las alegaciones. Si el o los individuos acusados no pueden ser localizados, los intentos en notificarles serán documentados.
3. El individuo o los individuos conduciendo la investigación estarán familiarizados con la política prohibiendo discrimen u hostigamiento sexual, y tendrán adiestramientos o experiencia en conducir investigaciones.

La investigación generalmente incluirá entrevistas con las partes si están disponibles, entrevistas con otros testigos según necesitados y una revisión de documentos relevantes según apropiado. Revelación de hechos a testigos será limitado a lo que es razonablemente necesario para conducir una investigación justa y minuciosa. Participantes en la investigación serán aconsejados en que mantener la confidencialidad es esencial para proteger la integridad de la investigación y se les aconsejará el abstenerse en discutir la investigación pendiente.

4. En cualquier momento durante la investigación, el investigador puede recomendar que protecciones interinas o remedios para el querellante o testigos sean provistos por oficiales institucionales apropiados. Estas protecciones o remedios pueden incluir separación de las partes, poner limitaciones al contacto entre las partes, o hacer arreglos de lugares de trabajo alternos. El incumplir con los términos de protecciones interinas puede ser considerado una violación separada de la política prohibiendo discrimen u hostigamiento sexual.
5. La investigación será llevada a cabo tan pronto como sea posible y en la mayoría de los casos entre 60 días laborables de la fecha en que la queja escrita fue recibida. En la eventualidad en que la investigación no pueda ser completada dentro de los 60 días, las partes serán notificadas por escrito.
6. Generalmente, una investigación resultará en un informe escrito que, como mínimo incluirá una recopilación de las alegaciones y asuntos, un resumen de la información considerada, descubrimiento de pruebas, y una determinación del investigador sobre si la política institucional ha sido violada. Para alegaciones de discrimen o comportamiento de acoso, hay tres posibles resultados:

Política Discrimen (Título IX)

- (a) Sustentado: Es más seguro que la alegación sea cierta.
 - (b) No Sustentado: No es posible determinar si la alegación es o no es cierta. No hay suficiente evidencia para probar o no probar que la alegación sea cierta.
 - (c) Sin Fundamento: Es más seguro, que la alegación, aunque hecho de buena fe, es falsa. Un descubrimiento que las alegaciones fueron sin fundamento no indica que la queja fue impropia o a sabiendas falsa.
7. Ninguna persona hará una alegación que él o ella sepa que es mentira o que a sabiendas provea información falsa durante el curso de una investigación. Hacer una queja falsa o proveer información falsa es una violación de esta Política y puede ser base para acción disciplinaria, incluyendo expulsión o terminación. Evidencia de quejas falsas o información falsa serán referidas por las Coordinadoras de Título IX al Consejo Legal de Automeca.
 8. El informe puede contener recomendaciones de acciones para resolver la querella, incluyendo pero no limitado a programas educativos, consejería/entrenamiento, mediación, remedios para el querellante, y referido para procedimientos disciplinarios, según apropiado.
 9. El informe puede ser utilizado como evidencia en otros procedimientos relacionados, tales como quejas subsiguientes y/o acciones disciplinarias.
 10. El querellante y el respondedor serán informados por escrito de la terminación y el resultado de la investigación. El querellante será informado de los descubrimientos y de las acciones tomadas o recomendadas para resolver la querella, si alguna, que estén directamente relacionadas al querellante, tal como una recomendación que el acusado no contacte al querellante. El querellante puede ser notificado generalmente que el asunto ha sido referido para acción disciplinaria, pero no será informado sobre los detalles de la acción disciplinaria recomendada sin consentimiento del respondedor. El respondedor será informado de los descubrimientos y de las acciones tomadas o recomendadas para resolver la queja y será notificado para acción disciplinaria y las acciones disciplinarias recomendadas.
 11. Querellantes y respondedores pueden solicitar una copia del informe investigativo de conformidad a la política gobernante sobre privacidad y acceso a información personal de la institución.
 12. Copias de los informes investigativos serán provistos al personal correspondiente quienes son directamente responsables para implementar medidas para corregir y prevenir condiciones de discrimen o acoso.
 13. Independientemente del método de resolución o el resultado, el querellante está, en todo momento, libre para someter la querella a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, la Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico, el

Política Discrimen (Título IX)

Departamento de Educación de Puerto Rico (Oficina para Derechos Civiles), el Departamento del Trabajo de Puerto Rico (Oficina Federal de Cumplimiento de Contratos de Programas), o mediante consulta con un abogado de empleo/trabajo a su propio gasto.

3) Privacidad

La institución protegerá la privacidad de individuos envueltos en un reporte de discrimen u hostigamiento sexual al alcance permitido por la ley de Puerto Rico y federal y la política ATC. Un reporte de discrimen u hostigamiento sexual puede resultar en la colección de información extremadamente sensitiva sobre individuos de la comunidad de ATC. La institución podría ser requerida a revelar información personal en conformidad a la Ley de Records Públicos de Puerto Rico.

a) Confidencialidad de Reportes de Discrimen o Mala Conducta Sexual

Las Coordinadoras de Título IX intentan balancear el derecho de las partes a la privacidad con la responsabilidad institucional en asegurar un ambiente educativo y laboral seguro. Confidencialidad es una aspiración, pero no siempre es posible o apropiada. Una solicitud de un individuo relacionado a la confidencialidad de reportes por discrimen u hostigamiento sexual será considerada al determinar una respuesta apropiada; sin embargo, tales solicitudes serán consideradas en el contexto dual de la obligación legal de ATC en asegurar un ambiente educativo y laboral que sea libre de discrimen u hostigamiento sexual y el derecho al proceso debido del acusado en ser informado sobre las alegaciones y sus fuentes. Algún nivel de revelación podría ser necesario para asegurar una investigación justa y completa.

b) Recursos Confidenciales

Hay recursos confidenciales en el recinto. Confidencialidad es limitado a las consejeras en el programa de asistencia al empleado y al estudiante. Debido a que el contenido de discusiones con recursos confidenciales no es reportado a una oficina de record, tales discusiones no sirven como notificación a la institución sobre el alegado discrimen u hostigamiento sexual.

4) Reportes Anuales

Las Coordinadoras de Título IX son responsables por mantener expedientes relacionados a reportes de discrimen y hostigamiento sexual, investigaciones, y resoluciones. Los expedientes se mantendrán acorde con las políticas de retención de expedientes institucionales, generalmente seis años después de que haya sido resuelta la querrela. Expedientes podrán ser retenidos por un periodo más largo a discreción de las Coordinadoras de Título IX en aquellos casos donde las partes tienen una afiliación continua con ATC. Todo expediente perteneciente a litigación pendiente o a solicitud de

expediente será mantenido de acuerdo a instrucciones del abogado de ATC. Solicitudes de información deberán ser dirigidas a la Oficina de Recursos Humanos.

5) Relaciones Consensuales

Facultad, administradores, y personal de supervisión quienes evalúan desempeño académico o laboral se ponen en riesgo al entrar en una relación romántica o social cercana con subordinados o estudiantes. Facultad y personal quienes escogen entrar en tales relaciones deberán ser sensitivos a la constante posibilidad de que podrían inesperadamente ser puestos en una posición de responsabilidad por la instrucción a un(a) estudiante o la evaluación de un(a) empleado(a).

Facultad, administradores, y personal de supervisión deberán estar conscientes que el involucrarse románticamente o tener una relación social cercana con cualquier estudiante o empleado subordinado podría estar sujeto a acción formal si alguna queja de comportamiento inapropiado es iniciada. Hasta cuando ambas partes han consentido en el desarrollo de tales relaciones, pueden levantar serias preocupaciones sobre la validez del consentimiento, conflicto de interés, y trato injusto de otros; un miembro de la facultad o supervisor será sujeto a responsabilidad y tendrá que rendir cuentas por comportamiento no profesional.

Enmiendas

Esta Política y Procedimiento podrá ser enmendada por la Vicepresidenta de Asunto Regulatorios y por la Gerente de Recursos Humanos, ya sea por iniciativa propia o a instancia de las revisiones del USDE y aprobado por el Presidente de la Institución. De surgir cualquier enmienda la misma será notificada y divulgada por escrito.

Vigencia

Esta Política y Procedimiento fue revisadas en Junio de 2018 y comenzará a regir a partir de 1ro de Julio 2018.