



Política de Texas Christian University

Número de política: 2.070

Tema: Política de Código de Conducta

Fecha de vigencia: 22 de abril de 2005

Revisión: 16 de octubre de 2012

Readopción: 1 de junio de 2016

12 de abril de 2013

I. Declaración de principios generales

Este código se aplica a los siguientes miembros de la Universidad: 1) personas a quienes paga la Universidad, incluyendo los ejecutivos, docentes y empleados de la misma; 2) consultores, vendedores y contratistas, cuando tratan con la Universidad; 3) dirigentes; y 4) personas que prestan servicios a la Universidad en capacidad de voluntarios. El código de conducta se refiere a todas estas personas colectivamente como "miembros de la comunidad universitaria" o "miembros de la comunidad".

II. Integridad y conducta ética

La Universidad se compromete con las más altas normas profesionales y éticas de conducta como parte integral de su misión, que es el fomento del aprendizaje. Para alcanzar esta meta, la Universidad depende del comportamiento ético, la honestidad, la integridad y el buen juicio de cada miembro de la comunidad. Cada miembro de la comunidad debe mostrar respeto hacia los derechos ajenos. Cada miembro de la comunidad es responsable de sus propias acciones.

Este código de conducta describe las normas que nos guiarán en nuestras actividades universitarias diarias. Estamos convencidos de que ya se está obedeciendo estas normas. Nuestra meta es de ponerlas por escrito y garantizar que la comunidad las entiende.

III. Cumplimiento de las leyes y de las políticas de la Universidad

La Universidad, y cada miembro de su comunidad, deberán realizar las operaciones de la Universidad en conformidad con cualquier ley, norma y política universitaria relacionada con su cargo y área de responsabilidad. El entendimiento y la obediencia a estas normas pueden ser algo complejo, por ejemplo, en las áreas de compras, uso de la tecnología y cuestiones de empleo. Solamente los ejecutivos designados están autorizados para firmar contratos o autorizar ciertas acciones por parte del personal.

Además, los miembros de la comunidad deben comportarse de una forma que respeta las libertades de los demás y deben abstenerse de interferir, obstruir o interrumpir una actividad regular de la Universidad, aún en el ejercicio de su propia libertad de expresión. Los gerentes y supervisores son responsables de enseñar y monitorear el cumplimiento en sus áreas.

IV. Informe de las inquietudes y sospechas de infracción y Protección para informantes

(a) General: El código de conducta exige a la comunidad universitaria observar altos estándares de ética personal y operativa en la realización de sus deberes y responsabilidades, y cumplir con todas las leyes, normas y las políticas de la Universidad. Los esfuerzos de cumplimiento de la Universidad están centrados en enseñar a los miembros de la comunidad universitaria los estándares de cumplimiento apropiados para las áreas en las que trabajan. Sin embargo, es posible que ocurra alguna infracción. Además, es posible que los miembros de la comunidad tengan alguna duda sobre algún asunto donde no están seguros si constituye una infracción o no. Esta sección describe las responsabilidades de los miembros de la comunidad referente al informe de infracciones, la sospecha de delitos o inquietudes, y cómo se podrá desempeñar dichas responsabilidades.

(b) Informe: Cada miembro de la comunidad tiene la responsabilidad de reportar oportunamente cualquier infracción de las leyes, reglas y las políticas de la Universidad de la que llegue a tener conocimiento o cualquier inquietud que tenga con respecto a una infracción de esta clase. Los gerentes tienen un deber especial de acatar las normas establecidas en este código, de reconocer cualquier infracción, y de hacer cumplir las normas. Las medidas disciplinarias que se tomarán en casos de infracciones verificadas de este código de conducta, de informes de mala fe o de represalias contra una persona que reporta una posible infracción, serán determinadas según el caso, y las sanciones pueden incluir hasta la terminación del empleo o despido de un puesto de voluntario. En ciertas circunstancias, las personas que cometen una infracción del código podrían también estar sujetas a cargos civiles y penales.

(c) Prohibición de represalias: Ningún miembro de la comunidad universitaria interferirá con el informe de buena fe de una infracción o sospecha de infracción; ninguna persona que hace semejante informe de buena fe estará sujeta a represalias, incluyendo el acoso o cualquier consecuencia adversa laboral, académica o educacional, como resultado de hacer un informe.

(d) Cómo reportar una infracción o delito o tratar una inquietud: Debe reportarse inmediatamente **toda** sospecha de delito, incluso el abuso de menores. En el campus, llame a la Policía de Campus de TCU, al 817/257-7777; fuera del campus, llame al 911 o al Departamento de Servicios de Protección a la Familia, al 1-800-252-5400. Usted tiene la responsabilidad de comunicar cualquier infracción o inquietud a su supervisor directo, jefe de departamento o al Oficial de Ética de la Universidad, al 817/257 6222. También se ofrece una Línea Directa de Ética y Cumplimiento independiente, al 1-844-996-0283. La persona que llama puede hacer el informe a la Línea Directa en anonimato, si así desea.

Para cuestiones relacionadas con una de las áreas específicas a continuación, puede llamar a la extensión que aparece en el sitio web del oficial de cumplimiento que aparece abajo, o puede llamar a la Línea Directa de Ética y Cumplimiento o al Oficial de Ética de la Universidad. Puede obtenerse los datos de contacto de los Oficiales de Cumplimiento de TCU en : <https://www.tcu.edu/compliance/officers.php> .

(e) Actuación de buena fe: Cualquier persona que reporta una infracción, la sospecha de una infracción, o una inquietud, debe actuar de buena fe y tener motivo razonable de creer que la información divulgada constituye una infracción. Cuando una acusación demuestra carecer de fundamento y demuestra haberse hecho por malicia o sabiendo que era falsa, se la considerará como ofensa disciplinaria grave.

(f) Confidencialidad: El miembro de la comunidad puede reportar en confianza cualquier infracción o sospecha de infracción. Los informes de infracciones o sospechas de infracción se guardarán en confianza al grado posible, en coherencia con la necesidad de efectuar una investigación adecuada.

V. Conflictos de intereses

Esta política trata situaciones en las que podría existir un posible conflicto económico o personal, o la apariencia de semejante conflicto, entre un interés externo específico de un integrante de la comunidad Universitaria y la obligación de dicho integrante de la comunidad hacia la Universidad, tal que la ganancia o ventaja del integrante podría parecer, o podría razonablemente aparentar, ser a expensas del bienestar de la Universidad.

Puede obtenerse una copia de la Política sobre Conflictos de Interés, Directrices y Procedimientos para la Divulgación, e Informe de Divulgación, en el sitio web de Recursos Humanos en <http://hr.tcu.edu/wp-content/uploads2014/12/Conflict-of-Interest-Disclosure-Guidelines-and-Procedures.pdf>.

Conflictos de interés económicos en proyectos de investigación con financiamiento externo
Para cualquier persona, incluidos los empleados de TCU, alumnos de grado, postgrado o postdoctorado de TCU, personal sub-beneficiario, colaboradores y consultores involucrados en programas en TCU de auspicio externo, y que cumplen la definición de "Investigador" o "Personal Principal//Clave", favor de consultar la Política de Conflictos de Interés Económicos que rige la investigación con financiamiento externo. Puede obtenerse una copia de esta política y de todos los procedimientos y formularios correspondientes en el sitio web Office of Sponsored Programs (Oficina de Programas Auspiciados), en <http://research.tcu.edu/sponsored-programs/policies-and-procedures/>.

VI. Confidencialidad

La Universidad mantiene registros confidenciales por una variedad de necesidades operacionales. Los registros incluyen información detallada sobre clientes que se han sometido a evaluaciones o están recibiendo tratamiento, alumnos, postulantes a empleos, empleados, finanzas y planificación para el futuro. Muchos registros, como los registros médicos y registros estudiantiles deben guardarse en confianza en obediencia a la legislación federal. Otros datos, que incluyen números de seguro social, deben guardarse en confianza a fin de proteger la privacidad de las personas que tratan con la Universidad.

Los miembros de la comunidad universitaria deberán resguardar dichos datos; los protegerán cuando están en uso, guardarán correctamente cuando no están en uso, y tratarán los datos solamente con quienes tengan una necesidad legítima operacional de conocerlos. Los miembros de la comunidad que tienen alguna duda acerca del uso de los registros e información de la Universidad deben comunicarse con sus supervisores.

VII. Empleo externo

Los compromisos profesionales externos no deben interferir con las obligaciones de un miembro de la comunidad para con la Universidad. Ningún miembro de la comunidad universitaria aceptará empleo externo que de manera potencial o manifiesta produce un conflicto de interés, con sus responsabilidades hacia la Universidad, sus programas, políticas u objetivos, o que importuna o desvía la atención de los mismos.

VIII. Salud y seguridad ambiental

La Universidad debe cumplir con las reglas y normas gubernamentales que protegen al ambiente y fomentan la seguridad en el centro laboral. La Universidad operará sus instalaciones con todos los permisos, aprobaciones y controles, particularmente en el manejo y disposición de materiales y residuos peligrosos o de riesgo biológico.

Cualquier persona que trabaja con dichos materiales, o cerca de ellos, deberá estar familiarizado con las reglas, normas y políticas aplicables.

Comuníquese con la Oficina de Salud y Seguridad Ambiental al 817/257-6363 o <http://www.saf.tcu.edu>, si necesita ayuda o para que le contesten cualquier pregunta.

IX. Asuntos de Recursos Humanos (incluyendo la igualdad de empleo, el acoso, etc.)

La Universidad se ha comprometido a proveer un ambiente laboral libre de acoso y de comportamiento trastórnate, y de proveer un ambiente laboral de igual oportunidad, donde cualquier miembro de la comunidad universitaria es tratado con justicia, dignidad y respeto. Ninguna persona discriminará contra otro por motivo de raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, procedencia nacional, preferencia sexual o cualquier otro factor prohibido por la ley o la política de la Universidad.

Todo miembro de la comunidad universitaria, y en especial los supervisores, deberán estar conscientes de las leyes, los reglamentos y las políticas en cuestiones de empleo. Las políticas más relevantes de la Universidad en cuestiones de empleo incluyen, entre otras: 1) la política contra el acoso, incluyendo el acoso sexual (Política 1.005 de TCU) y 2) la política sobre la igualdad de oportunidades (Política 1.001 de TCU). Cualquier informe de acoso sospechado debe hacerse inmediatamente a los supervisores, quienes entonces tienen la responsabilidad de trabajar con Recursos Humanos y con el Oficial Universitario de Acoso Sexual, para garantizar el cumplimiento de la política de la Universidad. Puede pedir ayuda de la Oficina de Recursos Humanos al 817/257-7790 y <http://www.hr.tcu.edu>.

X. Contratos y subvenciones de investigación patrocinada

La Universidad recibe subvenciones y contratos de origen federal y no federal. Los docentes y empleados involucrados en las investigaciones de patrocinio federal deberán acatar rigurosamente las reglas y normas federales relacionadas con ese trabajo; esto incluye de manera enunciativa más no limitativa cualquier reglamento federal referente a los sujetos humanos y animales y los reglamentos federales y estatales sobre costos. El incumplimiento de las reglas y normas gubernamentales puede resultar en la pérdida de fondos de las subvenciones y contratos y, en ciertos casos, en multas civiles y sanciones penales. Con respecto a las subvenciones y contratos de origen no federal, la Universidad espera que se cumpla con los requisitos establecidos en los mismos. Puede obtenerse apoyo en el cumplimiento por parte del Director de Investigación Patrocinada, al 817/257-7516 y <http://www.research.tcu.edu>.

XI. Documentos de la Universidad

Cada miembro de la comunidad universitaria es responsable, dentro del alcance de su trabajo, de la integridad y exactitud de los documentos y registros de la Universidad. Nadie falsificará o modificará inapropiadamente la información contenida en un registro o documento.

XII. Salud y seguridad del centro laboral

La Universidad procura establecer un ambiente seguro y saludable para todos los miembros de la comunidad universitaria y los visitantes. Todo miembro de la comunidad tiene la obligación de desempeñar su trabajo de una manera segura y de acatar todas las reglas y los

procedimientos de seguridad. Los miembros de la comunidad deberán inmediatamente informar a sus supervisores cualquier condición peligrosa o enfermedad o lesión laboral. Puede pedir ayuda del Director de Seguridad al 817/257-6363 y <http://www.saf.tcu.edu>.

XIII. Centro laboral libre de drogas y armas

Se prohíbe la posesión ilícita de un arma, o la elaboración, distribución, posesión o uso de una sustancia controlada en cualquier terreno o propiedad perteneciente a la Universidad o controlada por la misma. Cualquier miembro de la comunidad a quien se le declara culpable (incluso si el acusado ha dado una respuesta de "sin disputa" [*no contest*] al cargo imputado), o que incurre alguna condena, multa u otra sanción penal ordenada por un tribunal, por un delito que involucra un arma o una sustancia controlada y ocurrió en la propiedad universitaria, reportará la acción a su supervisor o a la Oficina de Recursos Humanos, al 817/257-7790, dentro de un plazo de cinco (5) días.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que ilícitamente elabora, vende, distribuye, posee o utiliza una sustancia controlada mientras esté en la propiedad universitaria, sin importar si la acción resulta en la imposición de sanciones bajo algún estatuto penal, sufrirá medidas disciplinarias adecuadas (hasta e incluso la terminación), o tendrá la obligación de participar satisfactoriamente en un programa aprobado de atención para drogas o de rehabilitación, o ambas cosas.

XIV. Responsabilidad administrativa

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