

Guía para Crear y Mantener un Ambiente Seguro de Aprendizaje y de Trabajo en UW-Madison: Responsabilidades, Recursos y Requisitos para Denunciar Delitos. Otoño de 2018.

Todos los miembros del profesorado y del personal de la Universidad de Wisconsin-Madison tienen la responsabilidad de crear un entorno seguro tanto en el trabajo como para el aprendizaje, al igual que un ambiente positivo en el campus. Esto implica que todos debemos entender ciertas obligaciones federales y estatales, cumplir con nuestras obligaciones como denunciantes y estar informados sobre qué recursos hay disponibles en el campus en relación con la seguridad y el apoyo a aquellos que han experimentado situaciones peligrosas y discriminatorias.

Esta guía le proporciona información útil sobre como denunciar y actuar ante casos de **comportamiento delictivo**, incluyendo la agresión sexual, la violencia sexual, así como la negligencia contra menores o su maltrato; también el **comportamiento no delictivo**, incluyendo la discriminación basada en una clase protegida, el acoso sexual y las relaciones consensuales entre empleados o entre empleados y estudiantes. También se incluyen cursos obligatorios y otros recursos relevantes para el campus y la comunidad.

Delitos

¿Ha observado o recibido la denuncia de un incidente que pueda considerarse un delito?

UW-Madison anima a todos los miembros de la comunidad “Badger” que sean víctimas de cualquier tipo de delitos a presentar inmediatamente una denuncia en el Departamento de Policía de UW-Madison o en el Departamento de Policía de Madison.

Además, la Ley Jeanne Clery de Divulgación de Política de Seguridad del Campus y Estadísticas de Delitos del Campus (*Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act*), también conocida como la [Ley Clery](#), exige que cuando ciertos crímenes específicos se produzcan en lugares determinados estos sean denunciados al Director Clery del campus y publicados en un [Informe Anual de Seguridad y un Informe Anual de Seguridad Contra Incendios](#).

CUESTIONES IMPORTANTES PARA TODOS LOS EMPLEADOS

Siempre llame al 911 si presencia o sufre un comportamiento que comprometa su seguridad o la de cualquier miembro del campus.

UW-Madison anima a todos los miembros de la comunidad “Badger” que sean víctimas de delitos a denunciarlos al [Departamento de Policía de UW-Madison \(UWPD\)](#) o al [Departamento de Policía de Madison](#).

El UWPD publica un [Registro Diario de los Delitos](#) y un [Informe Anual de Seguridad y Seguridad Contra Incendios](#).

Hay requisitos de denuncia obligatorios para los empleados nombrados “Autoridades de Seguridad del Campus” (CSA) de acuerdo con la [Ley Clery](#).

[Averigüe si usted es un CSA](#) encargado de denunciar.

Los delitos Clery incluyen: [delitos generales, ofensas sexuales, violencia doméstica, violencia de pareja, acoso y crímenes de odio](#). Se denuncian cuando ocurren en los lugares del campus definidos como [áreas geográficas denunciabiles de la Ley Clery](#).

De acuerdo con la Ley Clery cierto personal, profesorado y estudiantes empleados, incluido cualquier empleado que viaje con estudiantes, está sometido a la obligación de denunciar. A estas personas llamadas “[Autoridades de Seguridad del Campus](#)” (CSAs) se les pide que envíen informes estadísticos de los delitos a las oficinas designadas en el campus. En las denuncias de CSA no hace falta incluir los nombres de las personas involucradas en un delito. Las denuncias de los delitos Clery se hacen en línea a través del [Formulario para Denunciar Incidentes en el Campus \(Campus Incident Reporting Form\)](#). Si no está seguro de si usted es miembro del CSA, por favor comuníquese con la Directora del Programa Clery, Jaimee Gilford.

Capacitación CSA

Todos los CSAs tienen que completar un curso de [formación anual](#). Se requiere [capacitación adicional](#) si viaja con estudiantes.

Recursos y más información de CSA

En la [página web de la UWPD](#) tiene a su disposición más información sobre el programa Clery de la UW-Madison, incluyendo recursos para y sobre las “Autoridades de Seguridad del Campus” (CSAs) y una selección de las políticas Clery; así como opciones de denuncia, derechos e información sobre [recursos para las víctimas de agresión sexual, violencia doméstica, violencia entre parejas y acoso](#).

Comuníquese con Jaimee Gilford, Directora de la Ley Clery, en el (608) 286-9871 o (608) 250-9638 jaimee.gilford@wisc.edu

¿El delito acarreó la sospecha de una agresión sexual?

Todos los empleados de UW-Madison que reciban una denuncia de primera mano por parte de un estudiante matriculado en UW-Madison de que se haya cometido una [agresión sexual](#) **tienen que informar** de la agresión al Decano de los Estudiantes.

Las agresiones sexuales se denuncian a través del [Formulario para Informar sobre Incidentes en el Campus \(Campus Incident Reporting Form\)](#). En caso de no poder rellenar el formulario electrónico, los denunciante deberán ponerse en contacto con Lauren Hasselbacher, Coordinadora del Título IX del Campus en titleIX_coordinator@wisc.edu o lauren.hasselbacher@wisc.edu o (608) 890-3788 o contactar con la [Oficina del Decano de Estudiantes de UW-Madison](#) en la División de Vida Estudiantil (*Division of Student Life*).

REACCIÓN ANTE DELITOS INCLUIDO EL DE AGRESIÓN SEXUAL

Todos los empleados de UW-Madison que reciban una denuncia de agresión sexual cometida por un estudiante matriculado tienen que notificarlo a la Oficina del Decano de los Estudiantes de acuerdo con el Capítulo 36.11 (22), de los estatutos de Wisconsin ([Chapter 36.11 \(22\), Wisconsin Statutes](#)).

La prioridad cuando reciba una denuncia de agresión o violencia sexuales es [apoyar a la persona](#) que está compartiendo su experiencia.

NO debe investigar y no se espera que usted averigüe o que pregunte detalladamente sobre el incidente para completar el [Formulario para Informar sobre Incidentes en el Campus](#). Solo proporcione la información que recibió.

La información que contiene el informe de la denuncia NO conduce a una investigación policial.

Recursos y más información de CSA

- [Denunciar alegaciones de agresión sexual.](#)
- [Recursos de los Servicios de Salud de la Universidad \(UHS\)](#) para personas que tengan dudas acerca de la agresión sexual, la violencia doméstica o en la pareja y el acoso.
- [Servicios para víctimas del UHS](#) provee servicios confidenciales a los estudiantes que hayan sido víctimas o supervivientes de la agresión o el acoso sexual, la violencia doméstica o en la pareja y el acoso.
- [Información para el profesorado, personal y estudiantes empleados \(TAs\): Agresión sexual, violencia en la pareja y acoso](#) – guía de recursos que explica los pasos a seguir si alguien comparte con usted su experiencia.
- [Apoyo para los estudiantes: emocional, médico, legal y en el campus para víctimas y denunciantes.](#)

¿La agresión sexual implicó a un menor de edad?

Se considera que todos los trabajadores del Sistema de la Universidad de Wisconsin [están obligados a denunciar, de acuerdo con la Orden Ejecutiva de Wisconsin núm. 54](#) y se les solicita que denuncien inmediatamente el abuso o maltrato a menores en caso de que el empleado, en el transcurso de su trabajo:

- observe un incidente o el riesgo de abuso o maltrato a menores, o
- tenga conocimiento de un incidente o riesgo de abuso o maltrato a menores, y el empleado cuente con motivos fundados para creer que el abuso o maltrato a menores ha ocurrido o va a ocurrir.

Los voluntarios y contratistas que se espera tengan contacto habitual con niños mientras desempeñan servicios para la Universidad de Wisconsin deberán cumplir con los mismos procedimientos de denuncia que cumplen los empleados de la UW-Madison.

La denuncia debe hacerse al Departamento de Policía de la Universidad de Wisconsin-Madison al (608) 264-2677, otro cuerpo local del orden público o la agencia local de Servicios de Protección de Menores. Además, si el incidente o riesgo de abuso o maltrato a menores incluye una acusación contra un empleado de UW-Madison o un agente (por ejemplo estudiantes, voluntarios, etc.), o el incidente o riesgo de abuso o maltrato a menores ocurrió en el campus de la UW o durante una actividad patrocinada por UW-Madison, el denunciante debe denunciar inmediatamente el asunto internamente en la universidad **tras** denunciar en un cuerpo del orden público o en los servicios de protección de menores.

Durante las horas laborales, se deberá hacer un informe interno en la Oficina de Equidad y Diversidad (*Office for Equity and Diversity*) al teléfono

REACCIÓN ANTE EL ABUSO O MALTRATO A MENORES

En caso de que haya sospecha de abuso o maltrato a menores, todos los empleados de UW-Madison tienen obligaciones como denunciantes ante una o más agencias de acuerdo con la [Orden Estatal de Wisconsin núm. 54 \(Executive Order 54\)](#).

Aprenda más sobre cómo reconocer indicios de abuso o maltrato a menores y sus obligaciones como denunciante por medio de una [capacitación EO54 en línea](#).

(608) 263-2378, o fuera de horas laborales en el Departamento de Policía de UW-Madison al (608) 264-2677.

Capacitación obligatoria

[La capacitación en línea para las personas que están obligadas a denunciar bajo la EO54](#) ofrece educación específica sobre cómo reconocer las señales de abuso y maltrato a menores y sobre la obligación de denunciar. Como todos los empleados tienen la obligación de denunciar, se les anima a completar la capacitación para comprender sus obligaciones como denunciante bajo la EO54.

Si quiere más información sobre capacitación adicional relacionada con estas obligaciones, contacte con Kathryn (Kate) O'Connor en la Oficina de Equidad y Diversidad llamando al (608) 263-2378, WTRS: 711.

Recursos y más información sobre la denuncia obligatoria

- Directrices sobre la denuncia obligatoria del abuso a menores para los empleados de la UW-Madison ([Mandatory Child Abuse Reporting Guidelines for UW-Madison Employees](#)).
- La política de la Universidad de Wisconsin-Madison sobre la denuncia obligatoria de abuso y maltrato a menores ([The University of Wisconsin-Madison Policy on Mandatory Reporting of Child Abuse and Neglect](#)).
- Recursos sobre el abuso y maltrato a menores ([Child Abuse and Neglect Resources](#)). Incluye folletos en inglés, chino, mon, español y tibetano
- Número de teléfono de emergencias: 911
- Departamento de Policía de la Universidad de Wisconsin Madison: (608) 264-COPS o (608) 264-2677
- Servicios de Protección de Niños del Condado de Dane ([Dane County Child Protective Services](#)): (608) 261-KIDS o (608) 261-5437
- Departamento de Policía de Madison: (608) 266-4275
- Los servicios de comunicación telefónica para personas sordas o con audición limitada de Wisconsin, WTRS por sus siglas en inglés ([Wisconsin Telecommunications Relay System](#)): marque el 711 desde cualquier teléfono en Wisconsin o el número gratuito correspondiente de WTRS.

Actos de discriminación

La discriminación, incluidos el acoso sexual y la violencia sexual, deteriora la calidad laboral y educativa de UW-Madison. Estos comportamientos suponen un incumplimiento de la ley y de la normativa de la universidad, dañan las relaciones personales y profesionales, provoca desigualdad profesional o económica y expone a la universidad a responsabilidades legales, pérdida de fondos federales para investigación y otras consecuencias de tipo económico.

ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIONES

UW-Madison prohíbe la discriminación en sus prácticas educativas y laborales, al igual que en todos sus programas y actividades, en cumplimiento de determinados [estados protegidos](#).

Cada uno de nosotros tiene la obligación de no discriminar, acosar o cometer actos de violencia contra otras personas y de actuar con responsabilidad si somos testigos directos o indirectos de este tipo de conductas.

La [Oficina de Conformidad \(Office of Compliance\)](#) investiga formalmente todas las acusaciones de discriminación, acoso y violencia sexual.

[Está terminantemente prohibido tomar represalias](#) contra cualquier persona por participar en programas o actividades de la universidad contra la discriminación, presentar una reclamación por discriminación o participar en una investigación relacionada con una acusación de discriminación.

UW-Madison se compromete a ofrecer las mismas oportunidades y el mismo acceso a todos sus miembros, y a cumplir con todas las leyes y regulaciones federales y estatales pertinentes y las políticas y procedimientos de no discriminación de la universidad y del Sistema de la Universidad de Wisconsin. Esto incluye, pero no se limita a:

- Títulos VI y VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (*Title VII of the Civil Rights Act of 1964*), que prohíbe la discriminación en base a la raza, color, religión, género, nacionalidad de origen, y la sección 36.12 de los estatutos de Wisconsin, que establecen que “a ningún estudiante se le negará la admisión, la participación, ni las prestaciones y que ningún estudiante será discriminado en ningún servicio, programa, curso o edificio del sistema ni sus instituciones en base a su raza, color, creencias, religión, género, nacionalidad de origen, discapacidad, ascendencia, edad, orientación sexual, embarazo, estado civil o estado paternal;
- El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (*Title IX of the Education Amendments of 1972*), que prohíbe la discriminación en base al género;
- Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (*Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973*) y la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (*Americans with Disabilities Act of 1990*), que prohíben la discriminación en base a una discapacidad; y
- Ley de Discriminación por Edad de 1975 (*Age Discrimination Act of 1975*), que prohíbe la discriminación en base a la edad.

REPRESALIAS

No se tomarán represalias contra ningún estudiante, empleado o persona que participe en los programas o actividades de la universidad por luchar contra la discriminación, presentar una denuncia por discriminación o participar en una investigación relacionada con una acusación de discriminación.

PROCESO DE DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN

El empleado puede resolver sus dudas relacionadas con el comportamiento discriminatorio de diferentes formas. Dependiendo de la naturaleza de la duda, puede ser conveniente iniciar un proceso de resolución alternativo. Los empleados pueden trabajar a nivel local con su supervisor o el representante de su unidad de Recursos Humanos. Además, también pueden recurrir a los recursos del campus, que incluyen la Oficina de Igualdad y Diversidad, la Oficina de *Ombuds* o la Oficina de Ayuda al Empleado.

Los estudiantes que aleguen acciones discriminatorias por parte de otro estudiante pueden trabajar con el Decano de la Oficina de los Estudiantes para resolver la cuestión. Además, también pueden pedir ayuda a la Oficina *Ombuds* si tienen preocupaciones relacionadas con su empleo como estudiantes.

CONSIDERACIONES ACERCA DEL TÍTULO IX

Los empleados que son “Representantes de los Coordinadores de Título IX” tienen la obligación de informar a la Coordinadora del Título IX sobre cualquier incidente de conducta sexual inapropiada:

Según el reglamento de UW-Madison, estos empleados son:

- Todos los Empleados de Plazo Limitado incluidos el rector, los vicerrectores, decanos y directores.
- Encargados de departamento.
- Representantes de Recursos Humanos y administrativos del Departamento Académico.
- Los entrenadores, sus ayudantes y los directores del Departamento de Atletismo a todos los niveles.
- La policía de UW-Madison
- Los encargados y supervisores de Vivienda Universitaria y los encargados de los estudiantes que trabajan.
- Los empleados de Servicios Estudiantiles que tratan con y ofrecen servicios a los estudiantes y organizaciones estudiantiles.
- La coordinadora del Título IX y sus coordinadores adjuntos.
- Los investigadores de quejas de la universidad.
- Los oficiales encargados de las audiencias, miembros de comités y responsables de las decisiones disciplinarias, incluidos los encargados de los procesos de apelación por conducta sexual inapropiada.

Los empleados, estudiantes y personas que visiten el campus también pueden interponer una denuncia formal por discriminación a través de la [Oficina de Conformidad](#), o la [Coordinadora del Título IX](#) para aquellas denuncias específicamente relacionadas con la discriminación de género.

Cumplimiento del Título IX

[El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972](#) prohíbe la discriminación de género, incluidos los actos de acoso y violencia sexuales, en cualquier programa educativo o cualquier actividad que reciba ayuda financiera federal. Por ello, *UW-Madison* debe cumplir con las regulaciones del Título IX y actuar de forma inmediata adoptando medidas efectivas para responder ante un caso de acoso o violencia sexuales tan pronto se tenga el informe.

Cuando tenga conocimiento del incumplimiento del Título IX, *UW-Madison* debe:

- detener el comportamiento;
- evitar que se repita; y
- remediar el impacto en el/la superviviente o víctima.

Recursos confidenciales

Las personas que sufran actos de acoso o violencia sexuales pueden acudir a alguno de los varios recursos confidenciales disponibles en el campus. Los recursos confidenciales del campus incluyen los Servicios para los Supervivientes y los Servicios de Salud Mental de *UHS* para los estudiantes y la Oficina de Asistencia al Empleado y la Oficina *Ombuds* para los empleados. Estas oficinas ofrecen una variedad de servicios de apoyo. Como recursos confidenciales, estas oficinas tan solo compartirán la información estadística relacionada con la denuncia con la Coordinadora del Título IX (no se compartirá la información que lo identifique personalmente).

Opciones de denuncia y obligaciones

Las personas que sufran actos de agresión o violencia sexuales también pueden elegir presentar una denuncia en una de las oficinas designadas para ello. Estas oficinas incluyen la Oficina del Decano de Estudiantes (para los estudiantes), la Oficina de Relaciones Laborales (para los empleados) o la Coordinadora del Título IX. Asimismo, puede hacer llegar la denuncia a cualquier de los [Representantes de los Coordinadores del Título IX](#) en el campus.

Empleados Responsables con obligación de denunciar

El Título IX requiere la designación de ciertos empleados de la universidad como “Empleados Responsables” (ER) con obligaciones de denuncia específicas del Título IX.

CONSIDERACIONES ACERCA DEL TÍTULO IX

“[Prevenir el Acoso y la Violencia Sexuales](#)” es un programa de prevención primaria en línea que se exige a todos los empleados de *UW-Madison*. Esta capacitación se centra en cómo reconocer, prevenir y actuar ante el acoso sexual y la violencia sexual en el lugar de trabajo.

Los Representantes de los Coordinadores de Título IX se encuentran en las siguientes oficinas:

- Oficina de Conformidad
- Oficina de Conducta de Estudiantes y Estándares de la Comunidad
- Oficina del Decano de los Estudiantes
- Departamento de Policía de *UW-Madison*
- Oficina de Relaciones Laborales
- Oficina de Equidad y Diversidad
- División de Atletismo Intercolegial
- División de Vivienda Universitaria

[La Política de Acoso y Violencia Sexual de UW-Madison \(UW-Madison's Sexual Harassment and Sexual Violence Policy\)](#) designa a los Empleados Responsables del Título IX. Los Empleados Responsables del Título IX tienen el deber de comunicar a la Coordinadora del Título IX cualquier información recibida que sugiera que se está incumpliendo o se ha incumplido esta política. No les está permitido mantener confidencial esta información. Se requiere que estos empleados:

1. Estén familiarizados con las definiciones de agresión y violencia sexuales;
2. Estén familiarizados con la política de UW-Madison y con otras políticas relacionadas;
3. Estén familiarizados con los recursos confidenciales y otros recursos en el campus y la comunidad a los que remitir a una persona que quiera denunciar;
4. Estén familiarizados con el deber de denunciar y comunicar la información recibida sobre posibles actos de agresión o violencia sexuales a la Coordinadora del Título IX y estén preparados para explicar este deber a cualquiera que esté considerando comunicarles dicha información.

Para cumplir con estas obligaciones, los Empleados Responsables del Título IX deberán tomar [capacitación anual](#) sobre el tema.

Capacitación para empleados

Todos los empleados de UW-Madison deben completar la capacitación de "[Prevención del Acoso y la Violencia Sexuales](#)". La capacitación del empleado se requiere cada tres (3) años. Completar esta capacitación satisface nuestras obligaciones de cumplimiento de acuerdo con la [Política de Acoso y Violencia Sexual de UW-Madison \(UW-Madison's Sexual Harassment and Sexual Violence Policy\)](#).

No es necesario que los estudiantes empleados realicen la capacitación de "[Prevención del acoso y la violencia sexuales](#)". Los estudiantes de [licenciatura](#) y [posgrado](#) tienen su propia capacitación sobre este tema.

Recursos y más información para los empleados

1. Información de contacto y recursos del Título IX
2. Para presentar denuncias de agresión sexual, violencia doméstica o de pareja y acoso diríjase a:
 - Coordinadora del Título IX (cualquier persona)
 - Oficina de Relaciones Laborales (para los empleados)
 - Oficina del Decano de Estudiantes (para los estudiantes)
3. Los recursos confidenciales de la universidad incluyen los Servicios de Salud de la Universidad, la Oficina de Asistencia al Empleado, la

RELACIONES CONSENTIDAS

Los profesores tienen prohibido iniciar una relación consensual con un estudiante si este es o pudiera ser, en el futuro, uno de sus alumnos.

Los empleados que establezcan una [relación consensual](#) en la que exista un conflicto de interés o una diferencia de poder, tienen que informar de la relación a su supervisor.

Los supervisores tienen la responsabilidad de tomar las medidas apropiadas para eliminar o atenuar este conflicto, cuyas consecuencias podrían perjudicar a la universidad o a las personas que forman parte de esa relación.

Los supervisores pueden acudir a los diferentes recursos disponibles en el campus para ayudarles a cumplir con esta responsabilidad.

- Oficina *Ombuds* , y el Centro de Recursos McBurney para Discapacitados (para los estudiantes).
4. El folleto “Acoso sexual: Definiendo y Abordando una Preocupación de la Comunidad” (*Sexual Harassment: Defining and Addressing a Community Concern*), está disponible de forma electrónica y en formato impreso en las oficina de la Coordinadora del Título IX, la Oficina de Equidad y Diversidad y la Oficina del Rector.
 5. La Ley Jeanne Clery de Divulgación de Política de Seguridad en Campus y Estadísticas de Delitos del Campus (Ley Clery)
 6. Departamento de Policía de UW-Madison

¿Cuáles son mis responsabilidades respecto a las relaciones consensuales con un estudiante o un empleado de UW-Madison?

La Universidad estima que la capacidad para tomar decisiones objetivas queda comprometida cuando existe una relación consensual romántica o sexual entre dos personas, y estás tengan una relación en la que una persona debe rendir cuentas o evaluar a la otra. Casi siempre hay una diferencia de poder entre estas dos personas que no solo empaña la objetividad y crea un conflicto de interés, sino que también influye en las percepciones de consentimiento.

La política regente 14-8 (*Regent Policy 14-8*) **prohíbe de forma expresa que un profesor inicie una relación consensual con un estudiante cuando le esté impartiendo clases o cuando el profesor tenga motivos razonables para creer que en un futuro podría darle clases.** Además, si ya existiera una relación consensual o si el empleado no fuera un profesor, pero tuviera un cargo de autoridad o influencia que requiriera supervisar, asesorar o evaluar al estudiante, deberá cumplir ciertas obligaciones relacionadas con la obligatoriedad de informar. La obligación de informar también existe en las relaciones consensuales entre empleados cuando uno tiene un cargo de supervisión, asesoramiento, evaluación o alguna otra autoridad o influencia sobre el otro o si cree que en un futuro puede tenerlo.

De manera general, no se recomienda que ni el profesorado y ni el personal académico sostengan dichas relaciones con los estudiantes.

Reporte de las relaciones consensuales

La política de la universidad exige que la persona que esté en ventaja por su poder o posición reporte la relación a su supervisor y rendirá cuentas en caso de no hacer el reporte. El supervisor tiene la responsabilidad de tomar las medidas apropiadas para eliminar o atenuar este conflicto, cuyas consecuencias podrían perjudicar a la universidad o a las personas que forman parte de esa relación. Los supervisores pueden acudir a los diferentes recursos disponibles en el campus para cumplir con esta responsabilidad.

Capacitación sobre las relaciones consensuales

La capacitación sobre relaciones consensuales está incluida en la capacitación “[Prevención del Acoso y la Violencia Sexuales](#)” requerida para todos los empleados. Puede solicitar presentaciones en persona adicionales en la [Oficina de Equidad y Diversidad](#) o la [Oficina de Conformidad](#).

Recursos sobre las relaciones consensuales

[Política 14-8 del Consejo Rector del Sistema de la Universidad de Wisconsin sobre las relaciones consensuales \(University of Wisconsin System Board of Regents Policy 14-8 on Consensual Relationships\)](#).