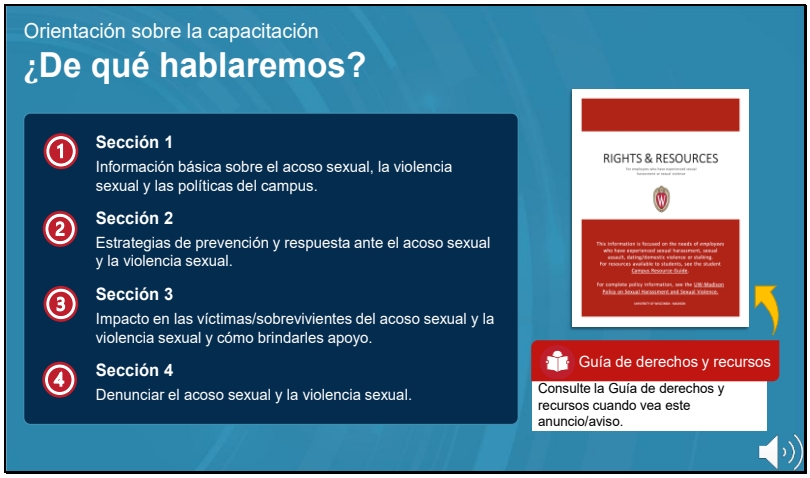
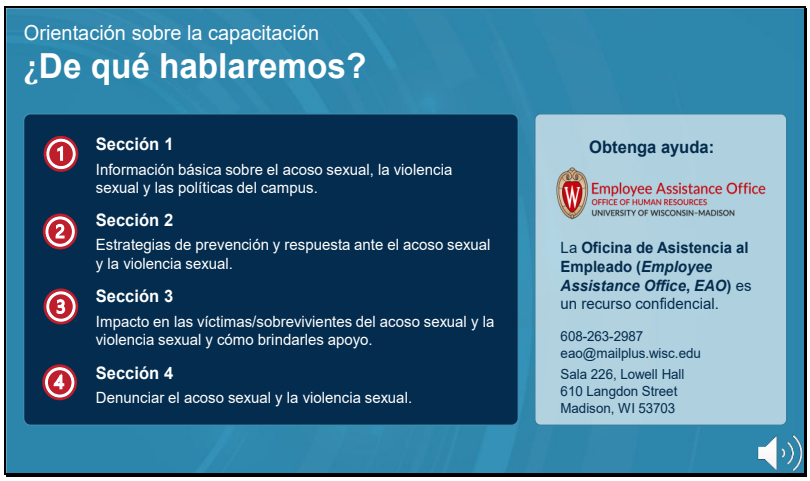
Prevención del Acoso Sexual y la Violencia Sexual en UW-Madison



Bienvenidos al programa de prevención del acoso sexual y la violencia sexual de UW-Madison para empleados de la universidad. Todos los miembros de la comunidad universitaria merecen vivir libres de acoso, violencia y abuso. Todos podemos contribuir a tener una comunidad en el campus y un lugar de trabajo más seguros y justos.



Este programa le proporcionará información básica sobre el acoso sexual y la violencia sexual. Hablaremos sobre las políticas del campus y las formas en que puede intervenir para detener estas conductas. También compartiremos maneras en que puede presentar una denuncia y buscar apoyo.



Si le resulta demasiado difícil emocionalmente completar este programa, comuníquese con la Oficina de Asistencia al Empleado (*EAO*, por sus siglas en inglés), un recurso confidencial donde puede obtener información sobre otras formas de completar este requisito de capacitación.



Durante este curso, usaremos palabras o frases que pueden ser nuevas para usted.

Acoso sexual y violencia sexual:
Hablaremos sobre el acoso sexual. El acoso sexual incluye comentarios sexuales o insinuaciones físicas no apropiadas o no deseadas. La legislación federal, la legislación estatal y las políticas de UW-Madison prohíben el acoso sexual.

También hablaremos sobre la violencia sexual. Cuando decimos violencia sexual, estamos hablando de conductas que incluyen la agresión sexual, la violencia entre la pareja, la violencia doméstica, el acecho y la explotación sexual. UW-Madison prohíbe la violencia sexual.

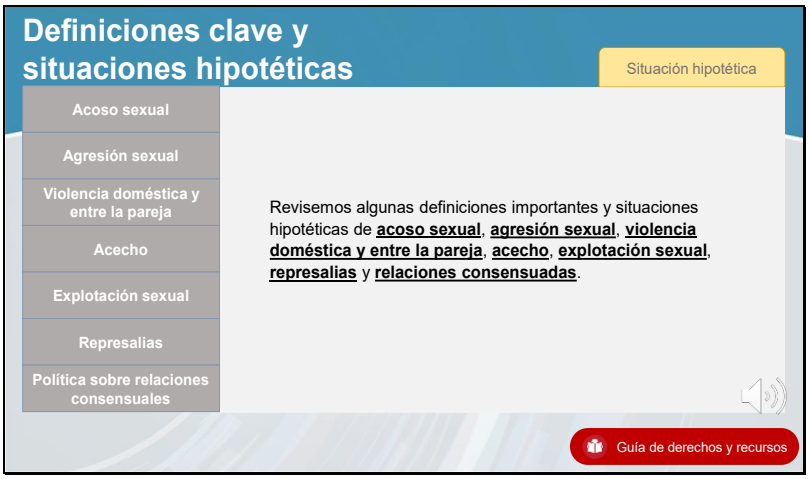
"Víctima", "Sobreviviente" o "Demandante":

Usamos diferentes términos para describir a la persona que ha padecido/sufrido el acoso o la violencia sexual, tales como “víctima”, “sobreviviente” o “demandante”.

“Acusado”, “Presunto,” o “Demandado”:
Usamos diferentes términos para describir a la persona acusada de acoso o violencia sexual, tales como “acusado”, “presunto” o “demandado”.



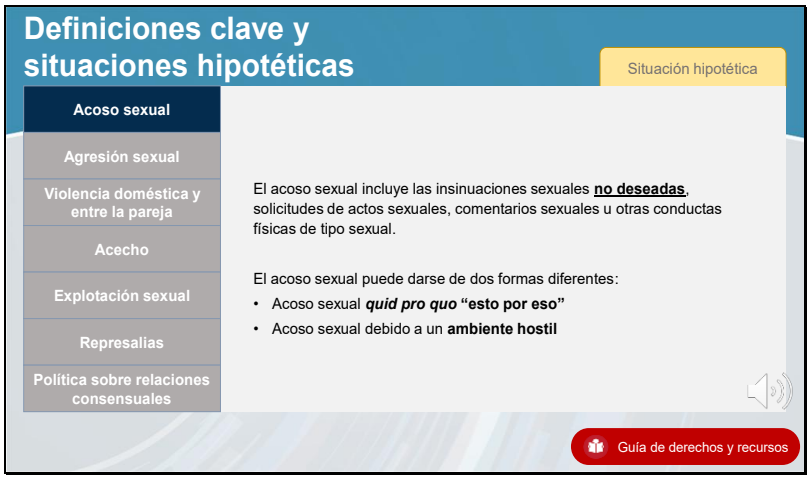
Responderemos algunas preguntas frecuentes, como: “¿Qué son el acoso sexual y la violencia sexual?” y “¿Qué políticas tiene el campus sobre el acoso sexual y la violencia sexual?”.



Empecemos con algunas definiciones de acoso sexual, agresión sexual, violencia doméstica y entre la pareja, acecho, explotación sexual y represalias. También hablaremos de la política de la universidad sobre relaciones románticas consensuales o consensuadas en el lugar de trabajo.

Cada definición va acompañada de situaciones hipotéticas o ejemplos. Estas situaciones hipotéticas le ayudarán a entender el significado de los términos que usamos y a reconocer estas conductas, tanto si ocurren en el campus como en otros lugares. Sin embargo, recuerde que la universidad solo puede abordar la conducta relacionada con lugares de trabajo de la

universidad, con programas y actividades educativas u otros eventos patrocinados por la universidad.

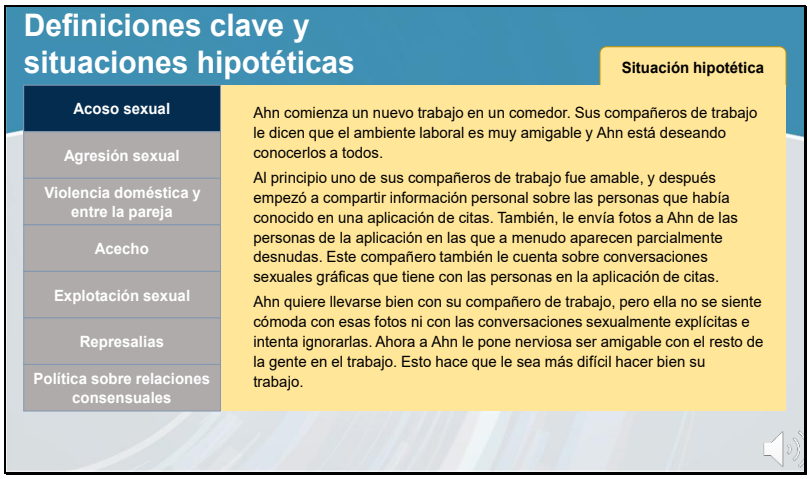


El acoso sexual incluye las insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de actos sexuales, comentarios sexuales u otras conductas físicas de tipo sexual.

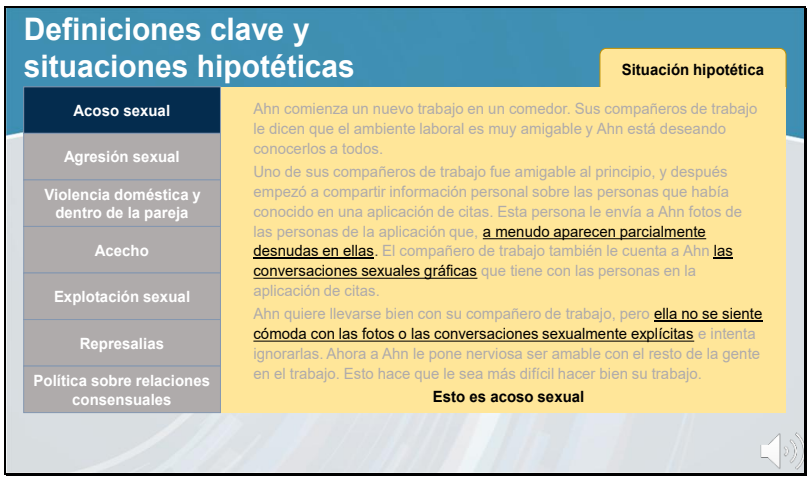
El acoso sexual *quid pro quo* (o "esto por eso") es una conducta que afecta el empleo o la carrera académica de una persona por aceptar o rechazar solicitudes de actos sexuales.
El acoso sexual debido a un ambiente hostil es una conducta que impide que alguien tenga igualdad de acceso en su departamento o entorno laboral y cuando la conducta interfiere con el trabajo/empleo o con la carrera académica de una persona.

Estas conductas o comportamientos son ilegales e inaceptables.

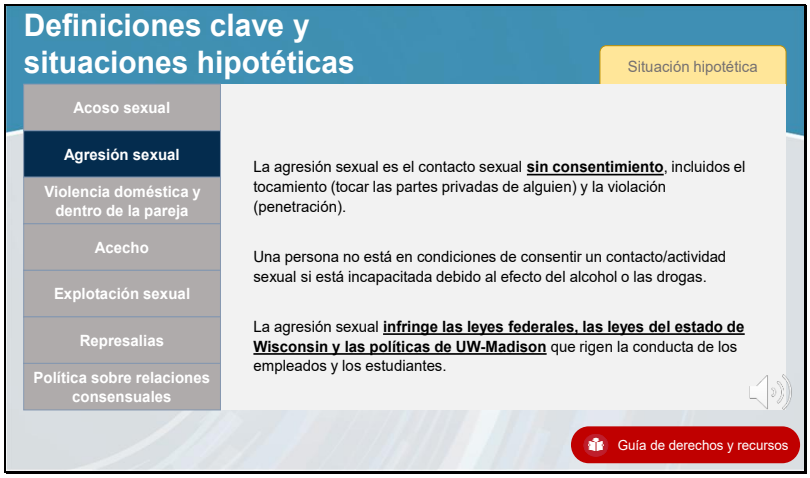
Las diferencias de poder o estatus (tal como entre un supervisor y un empleado, un profesor y un estudiante o un terapeuta y un cliente) pueden ser factores importantes en el acoso sexual.



Ahn comienza un nuevo trabajo en un comedor. Sus compañeros de trabajo le dicen que el ambiente laboral es muy amigable y Ahn está deseando conocerlos a todos.
Al principio uno de sus compañeros de trabajo fue amable, y después empezó a compartir información personal sobre las personas que había conocido en una aplicación de citas. También, le envía fotos a Ahn de las personas de la aplicación en las que a menudo aparecen parcialmente desnudas. Este compañero también le cuenta sobre conversaciones sexuales gráficas que tiene con las personas en la aplicación de citas.
Ahn quiere llevarse bien con su compañero de trabajo, pero ella no se siente cómoda con esas fotos ni con las conversaciones sexualmente explícitas e intenta ignorarlas. Ahora a Ahn le pone nerviosa ser amigable con el resto de la gente en el trabajo. Esto hace que le sea más difícil hacer bien su trabajo.

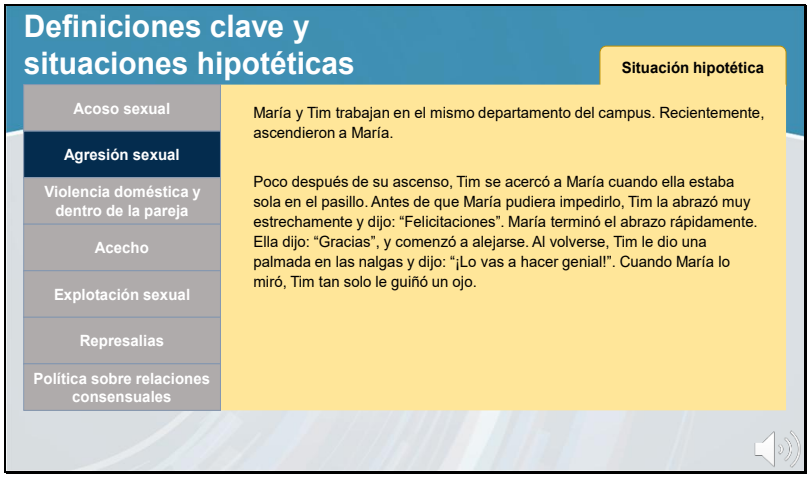


De forma inapropiada, el compañero de trabajo de Ahn le muestra en el trabajo información y fotos sexualmente explícitas. Esto hace que Ahn se sienta muy incómoda. En consecuencia, Ahn no quiere relacionarse con otros compañeros de trabajo. Además, tampoco está haciendo bien su trabajo. Esto es acoso sexual.

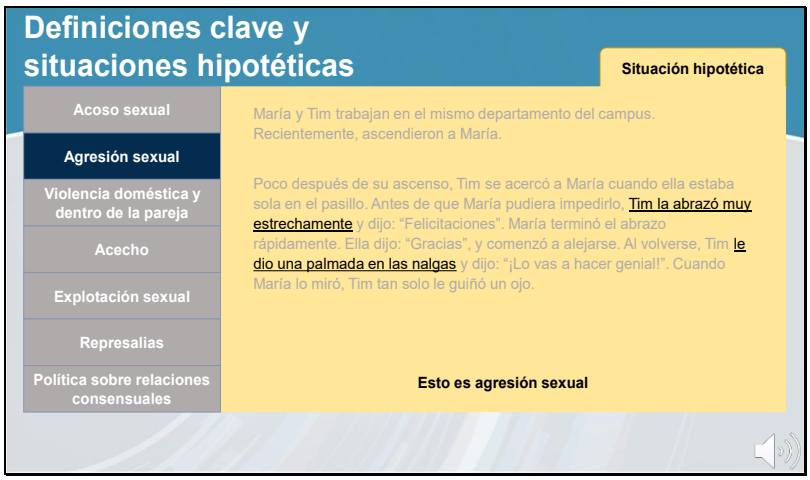


La agresión sexual consiste en cualquier tocamiento o contacto de las partes privadas del cuerpo sin consentimiento. El consentimiento se refiere a palabras o acciones claras que muestran abiertamente que una persona (con la capacidad para dar su consentimiento informado) acepta libremente un contacto sexual.

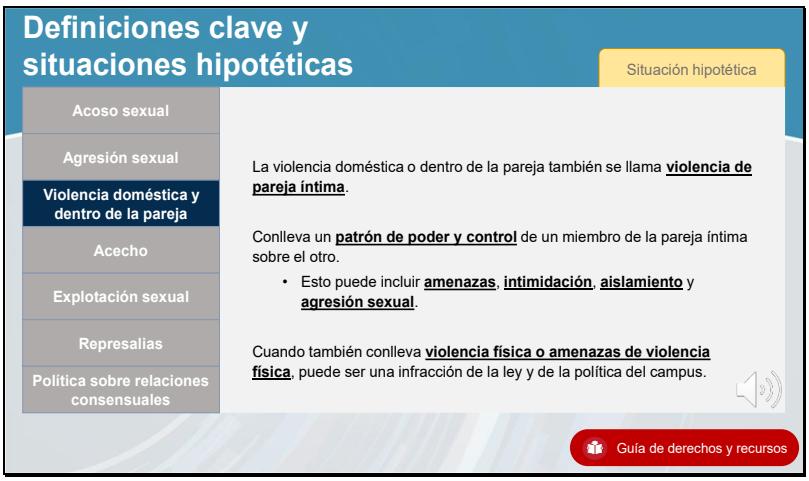
La agresión sexual infringe las leyes federales, las leyes del estado de Wisconsin y las políticas de UW-Madison que rigen la conducta de los empleados y los estudiantes.



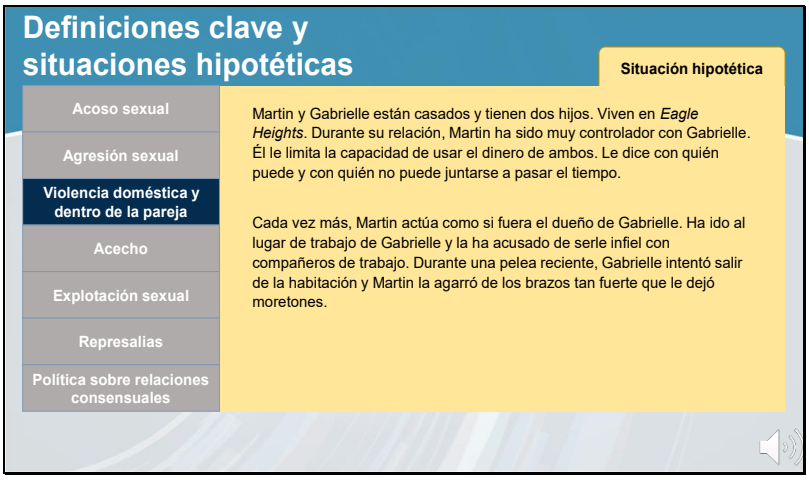
María y Tim trabajan en el mismo departamento del campus. Recientemente, ascendieron a María. Poco después de su ascenso, Tim se acercó a María cuando ella estaba sola en el pasillo. Antes de que María pudiera impedirlo, Tim la abrazó muy estrechamente y dijo: "Felicitaciones". María terminó el abrazo rápidamente. Ella dijo: "Gracias", y comenzó a alejarse. Al volverse, Tim le dio una palmada en las nalgas y dijo: "¡Lo vas a hacer genial!". Cuando María lo miró, Tim tan solo le guiñó un ojo.



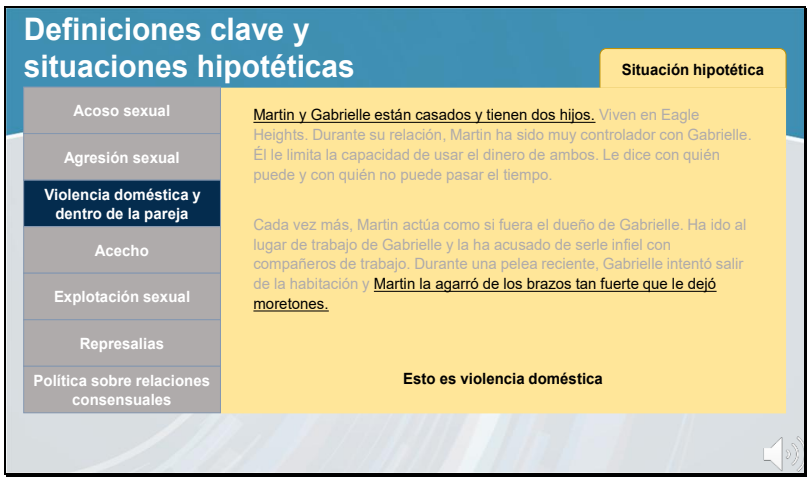
Todo contacto sexual sin consentimiento es una agresión sexual. Esto incluye el contacto sexual por encima de la ropa. Tim no tenía el consentimiento de María antes de tocarle sus partes privadas. Esto es agresión sexual.



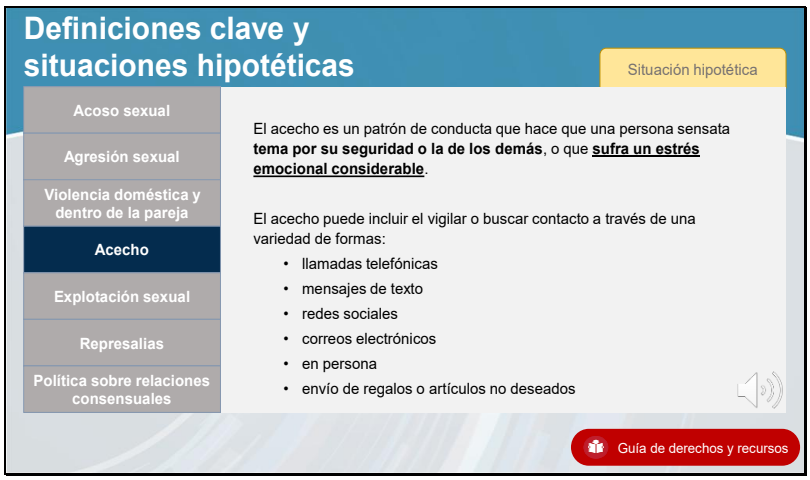
La violencia doméstica o dentro de la pareja también se llama violencia de pareja íntima. Una "pareja íntima" es una pareja sexual o romántica, actual o pasada, o un cónyuge. La violencia doméstica o entre la pareja conlleva un patrón de poder y control de un miembro de la pareja íntima sobre el otro. Una relación abusiva puede incluir amenazas, intimidación, aislamiento y agresión sexual. Cuando la violencia doméstica conlleva actos de violencia o amenazas de violencia dentro de una relación doméstica o de pareja, estas pueden ser una infracción de la ley y de la política del campus.



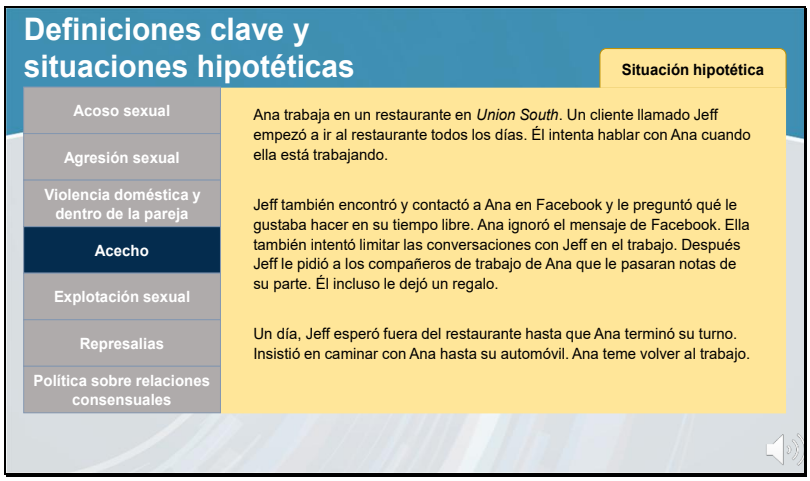
Martin y Gabrielle están casados y tienen dos hijos. Viven en *Eagle Heights*. Durante su relación, Martin ha sido muy controlador con Gabrielle. Él le limita la capacidad de usar el dinero de ambos. Le dice con quién puede y con quién no puede pasar el tiempo. Cada vez más, Martin actúa como si fuera el dueño de Gabrielle. Ha ido al lugar de trabajo de Gabrielle y la ha acusado de serle infiel con compañeros de trabajo. Durante una pelea reciente, Gabrielle intentó salir de la habitación y Martin le agarró de los brazos tan fuerte que le dejó moretones.



Martin controla a Gabrielle limitándole la capacidad de usar el dinero de ambos, decidiendo con quién puede juntarse a pasar el tiempo y qué cosas puede hacer, así como molestándola en el trabajo. Él también la amenaza y usa violencia física para controlar a Gabrielle. Esto es violencia doméstica.



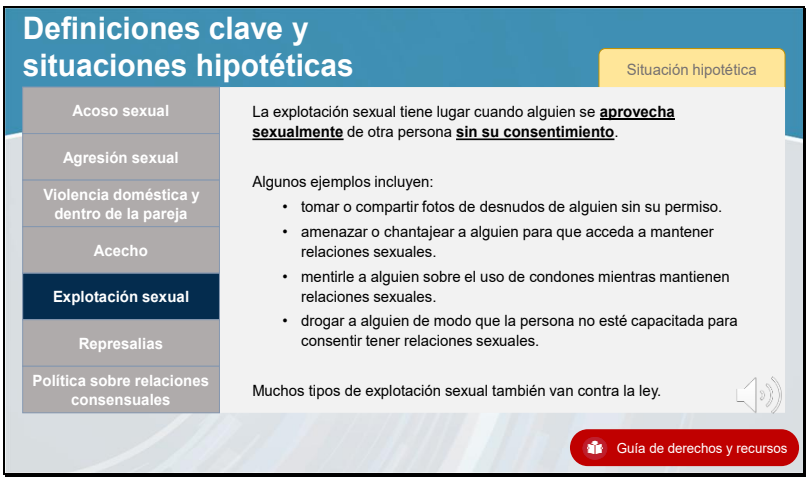
El acecho es un patrón de conducta que hace que una persona sensata tema por su seguridad o la de los demás, o que sufra un estrés emocional considerable. El acecho puede incluir situaciones en las cuales una persona sigue, rastrea o intenta contactar a otra persona a través de llamadas telefónicas, mensajes de texto, redes sociales, correos electrónicos o en persona o a través de una tercera persona.



Ana trabaja en un restaurante en *Union South*. Un cliente llamado Jeff empezó a ir al restaurante todos los días. Él intenta hablar con Ana cuando ella está trabajando. Jeff también encontró y contactó a Ana en Facebook y le preguntó qué le gustaba hacer en su tiempo libre. Ana ignoró el mensaje de Facebook. Ella también intentó limitar las conversaciones con Jeff en el trabajo. Después Jeff le pidió a los compañeros de trabajo de Ana que le pasaran notas de su parte. Él incluso le dejó un regalo. Un día, Jeff esperó fuera del restaurante hasta que Ana terminó su turno. Insistió en caminar con Ana hasta su automóvil. Ana teme volver al trabajo.



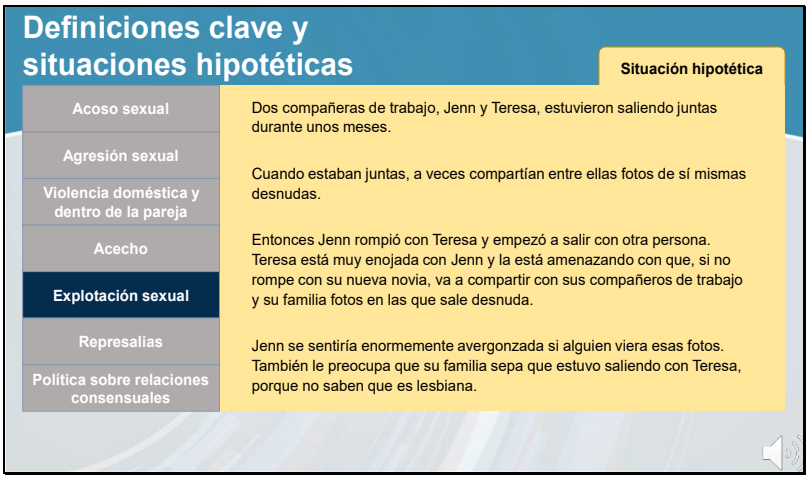
Jeff continúa intentando establecer una conexión personal con Ana, a pesar de que ella no le responde e intente ignorarlo. Entonces Jeff contacta a Ana en repetidas ocasiones mientras ella está trabajando y no puede evitarlo. Esto hace que Ana se preocupe por su seguridad. Esto es acoso.



La explotación sexual se da cuando alguien se aprovecha sexualmente de otra persona sin su consentimiento.

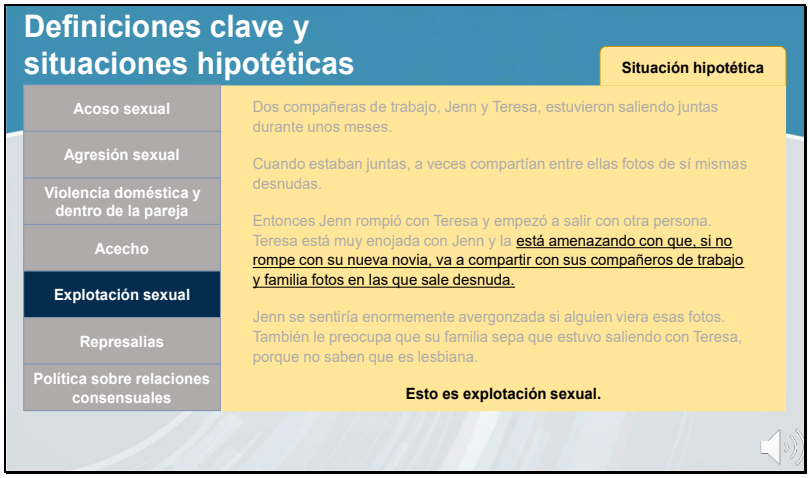
Algunos ejemplos incluyen:
- tomar o compartir fotos de desnudos de otra persona sin su permiso.
- amenazar o chantajear a alguien para que acceda a tener una actividad sexual
- mentirle a alguien sobre el uso de condones mientras mantienen relaciones sexuales
- drogar a alguien de modo que la persona no esté capacitada para consentir tener relaciones sexuales

Muchos tipos de explotación sexual también van contra la ley.

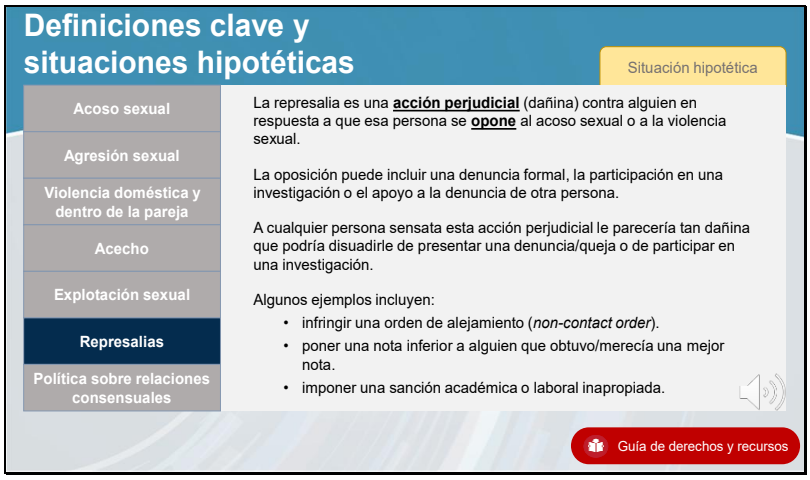


Dos compañeras de trabajo, Jenn y Teresa, estuvieron saliendo juntas durante unos meses. Cuando estaban juntas, a veces compartían entre ellas fotos de sí mismas desnudas. Entonces Jenn rompió con Teresa y empezó a salir con otra persona. Teresa está muy enojada con Jenn y la está amenazando con que, si no rompe con su nueva novia, va a compartir con sus compañeros de trabajo y familia fotos en las que Jenn sale desnuda. Jenn se sentiría

enormemente avergonzada si alguien viera esas fotos. También le preocupa que su familia sepa que estuvo saliendo con Teresa, porque no saben que es lesbiana.



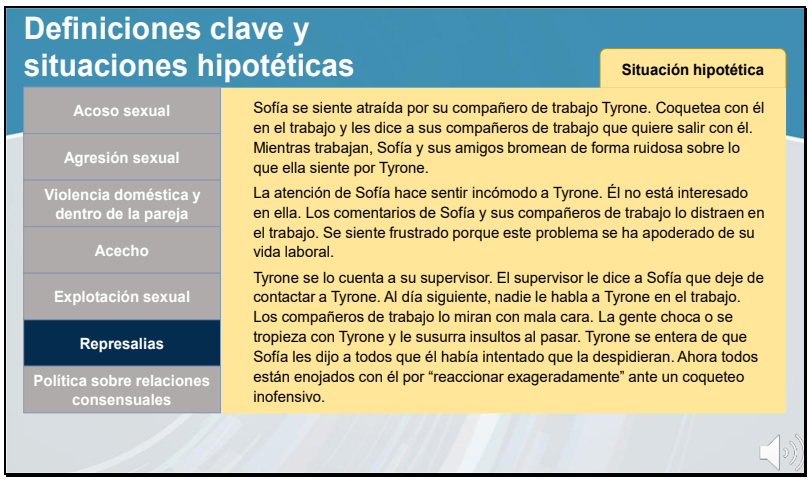
Jenn aceptó compartir fotos de ella desnuda con Teresa, pero no dio su consentimiento para que Teresa compartiera esas fotos con nadie más. Teresa se está aprovechando del miedo que siente Jenn a que muestre las fotos para romper la nueva relación de Jenn. Esto es explotación sexual.



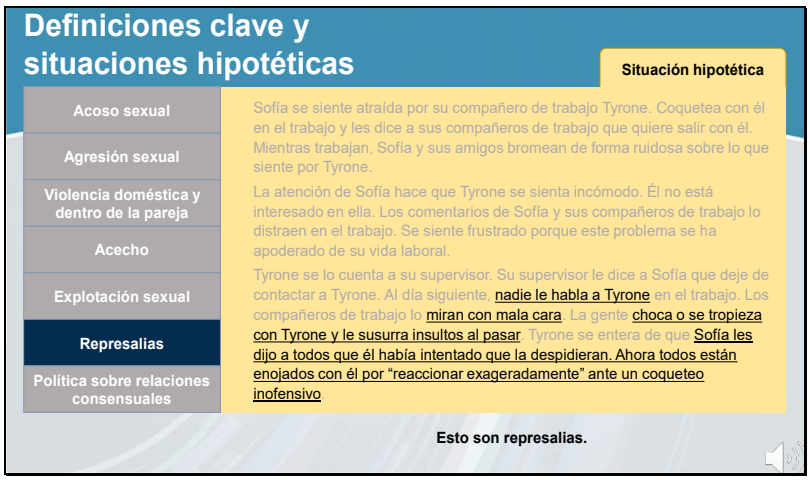
La represalia es una acción perjudicial o dañina contra alguien como respuesta a que esa persona se opone al acoso sexual o a la violencia sexual.

- La oposición puede incluir una denuncia formal, la participación en una investigación o el apoyo a la denuncia de otra persona.
- A una persona sensata/razonable esta acción perjudicial le parecería tan dañina que le podría disuadir de presentar una denuncia o de participar en una investigación.

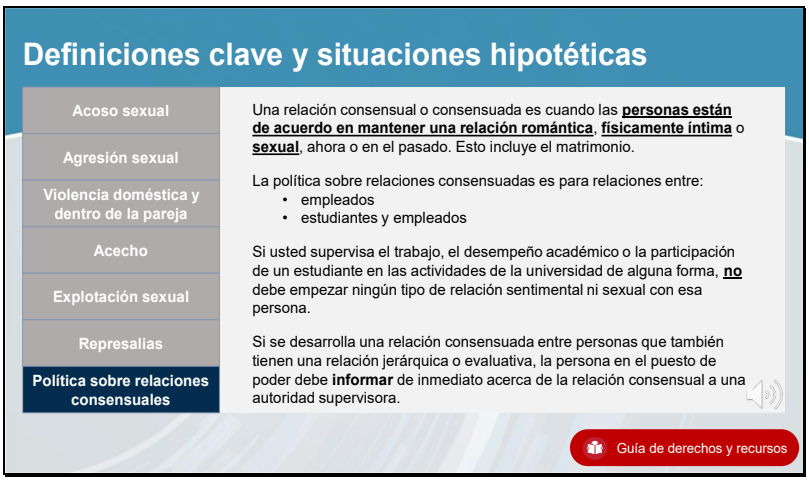
Algunos ejemplos incluyen: infringir una orden de alejamiento o no contacto, poner una nota inferior a alguien que se merecía una nota mejor e imponer una sanción académica o laboral inapropiada.



Sofía se siente atraída por su compañero de trabajo Tyrone. Coquetea con él en el trabajo y les dice a sus compañeros de trabajo que quiere salir con él. Mientras trabajan, Sofía y sus amigos bromean de forma ruidosa sobre lo que siente por Tyrone. La atención de Sofía hace que Tyrone se sienta incómodo. Él no está interesado en ella. Los comentarios de Sofía y sus compañeros de trabajo lo distraen en el trabajo. Se siente frustrado porque este problema se ha apoderado de su vida laboral. Tyrone se lo cuenta a su supervisor. Su supervisor le dice a Sofía que deje de contactar a Tyrone. Al día siguiente, nadie le habla a Tyrone en el trabajo. Los compañeros de trabajo lo miran con mala cara. La gente choca con Tyrone y le susurra insultos al pasar. Tyrone se entera de que Sofía le dijo a todos que él había intentado que la despidieran. Ahora todos están enojados con él por "reaccionar exageradamente" ante un coqueteo inofensivo.



Después de enterarse de que Tyrone la había denunciado por acoso sexual, Sofía les dijo cosas a sus compañeros de trabajo para que lo aislaran socialmente y lo hicieran sentir incómodo en el trabajo. Este tipo de respuesta puede evitar que alguien apoye una denuncia en el futuro. Esto son represalias.



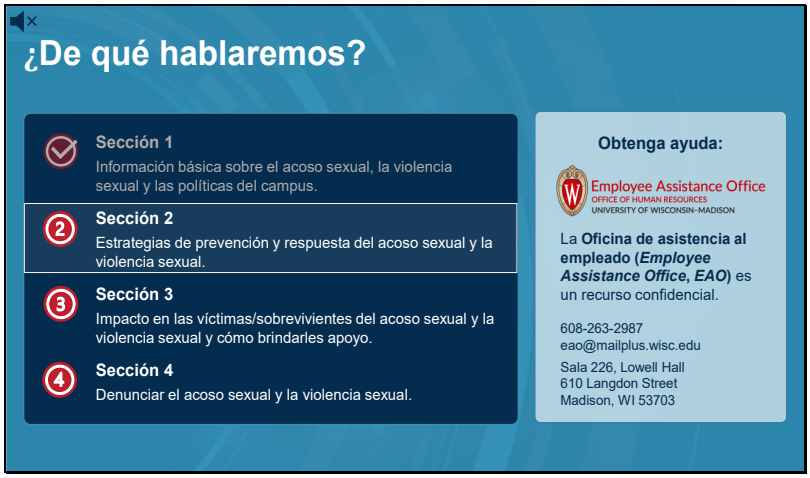
Consensual significa que dos personas están de acuerdo en algo. Una relación consensual es cuando las personas están de acuerdo en mantener una relación romántica, físicamente íntima o sexual, ahora o en el pasado. Esto incluye el matrimonio.

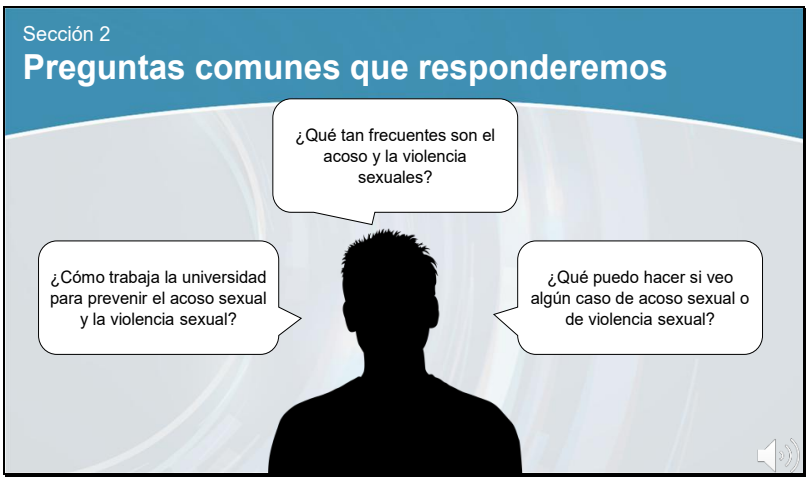
- La política sobre relaciones consensuales es para las relaciones entre empleados, así como entre estudiantes y empleados. La política prohíbe, es decir que no permite, las relaciones consensuales entre instructores y personas que sean sus estudiantes ahora o puedan ser sus estudiantes en el futuro. “Instructor” incluye muchos tipos de puestos, como el de instructor académico, asesor, evaluador del trabajo de un estudiante, colaborador o asistente de investigación y entrenador deportivo.
- Si usted supervisa el trabajo o desempeño académico de un estudiante de alguna forma, no debe empezar ningún tipo de relación sentimental o sexual con esa persona.
- En el caso de dos empleados, si se desarrolla una relación consensual entre personas que también tienen una relación jerárquica o de evaluación, entonces la persona en la posición de poder debe informar de inmediato acerca de la relación consensual a una autoridad supervisora.
- La universidad tiene una política sobre estos tipos de relaciones porque queremos asegurarnos de que todos tengan la libertad de tomar sus propias decisiones respecto a las relaciones y estén protegidos de un impacto negativo en su actividad académica o lugar de trabajo si la relación acaba mal.



Piense en las definiciones y situaciones hipotéticas que ha leído. ¿Cómo afectan estas situaciones a los empleados? Estas experiencias pueden cambiar el bienestar emocional, la vida social, la salud física y la situación financiera de alguien de muchas formas significativas. También pueden afectar la vida laboral de alguna persona.

UW-Madison se preocupa por sus empleados y no permite el acoso sexual ni la violencia sexual en sus instalaciones, programas educativos y actividades universitarias, o en otros eventos patrocinados por la universidad.





Ahora hablemos de las estrategias de apoyo para el estudiante, compañero de trabajo o amigo que le cuenta acerca de su experiencia.

¿Qué debe hacer si alguien que conoce sufre acoso sexual o violencia sexual? Es importante que tenga las habilidades para brindarle apoyo. Necesita conocer las opciones que hay para los sobrevivientes, de modo que puedan tomar las decisiones que más le puedan ayudar.

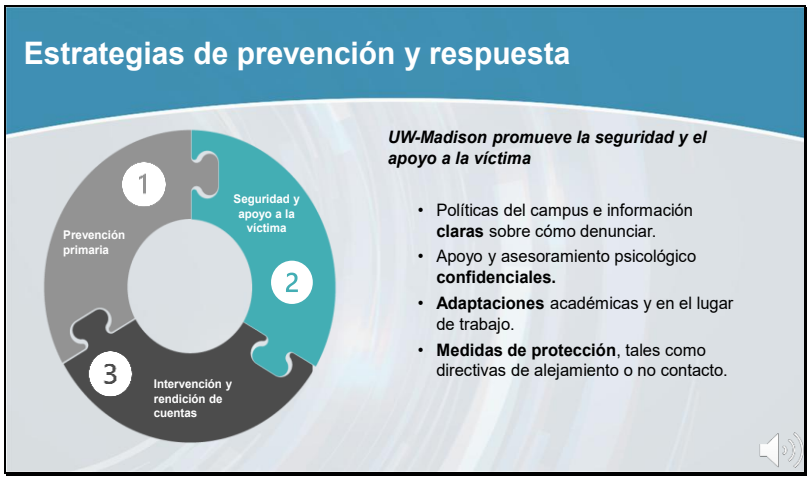


UW-Madison trabaja para prevenir el acoso sexual y la violencia sexual antes de que ocurran, apoya la seguridad y el bienestar de los sobrevivientes, y hace que la gente deba rendir cuentas cuando acosan o lastiman a otras personas.

Estrategia 1: Prevención primaria
La “prevención primaria” se centra en estrategias para detener el acoso sexual y la violencia sexual antes de que ocurran.

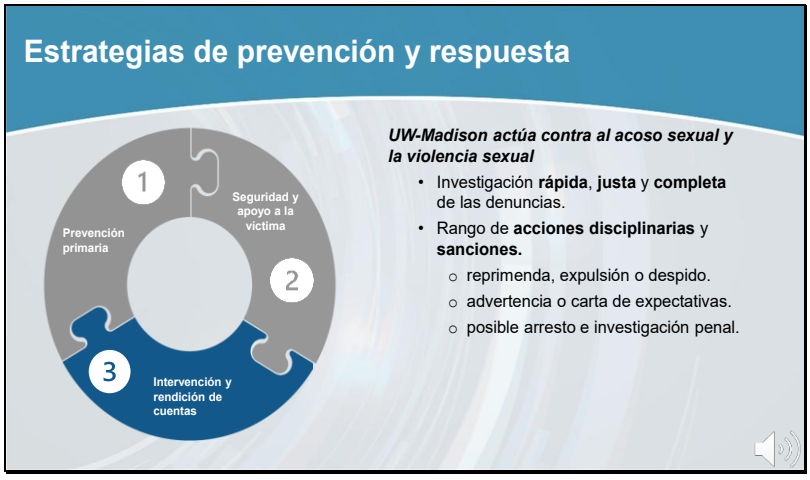
Estas son algunas formas en las que puede involucrarse en la prevención primaria:
- Haga frente a las actitudes dañinas sobre los estereotipos de género y la violencia por motivos de género.

- Promueva, o apoye, las conductas y relaciones sanas.
- Anime la intervención positiva de los testigos observantes/observadores/espectadores, y
- Propicie ambientes seguros y respetuosos.



Estrategia 2: Seguridad y apoyo a la víctima
Todas las personas que sufren acoso sexual o violencia sexual deben sentirse apoyadas y deben poder recibir ayuda para tomar las decisiones que sean mejores o más beneficiosas para ellas.

UW-Madison promueve la seguridad de la víctima con:
- Políticas del campus e información claras sobre cómo denunciar.
- Apoyo y asesoramiento psicológico confidenciales para los sobrevivientes.
- Adaptaciones/acomodaciones académicas y en el lugar de trabajo para que los sobrevivientes alcancen sus objetivos educativos o laborales, y
- Medidas de protección, tales como directivas de alejamiento o no contacto.



Estrategia 3: Intervención y rendición de cuentas

La universidad responde a las acusaciones de comportamiento sexual inapropiado (o “mala conducta sexual”) de diferentes maneras. Una forma es investigar formalmente e imponer medidas disciplinarias a los empleados.

Las sanciones que impone la universidad a los estudiantes van desde la reprimenda a la expulsión. Las sanciones a los empleados van desde la advertencia hasta el despido. La universidad también puede dar una advertencia o entregar una carta de expectativas a una persona para comunicarle que deje de acosar o contactar a otra persona. También es posible que se produzca un arresto o una investigación penal.

Puede obtener más información sobre cómo UW-Madison procede/actúa ante las denuncias de acoso sexual y violencia sexual en el sitio web de la Oficina de Conformidad (Office of Compliance).



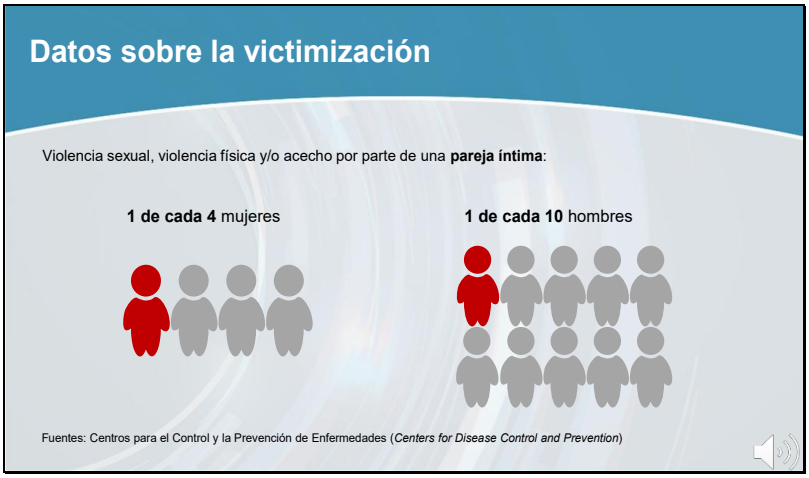
Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, más de 1 de cada 3 mujeres y 1 de cada 4 hombres han sufrido violencia sexual con contacto físico durante su vida.

Las personas que pertenecen a minorías raciales y étnicas, las personas con discapacidades y los miembros de las comunidades LGBTQIA+ han experimentado tasas más altas de agresión sexual y victimización por parte de su pareja íntima.

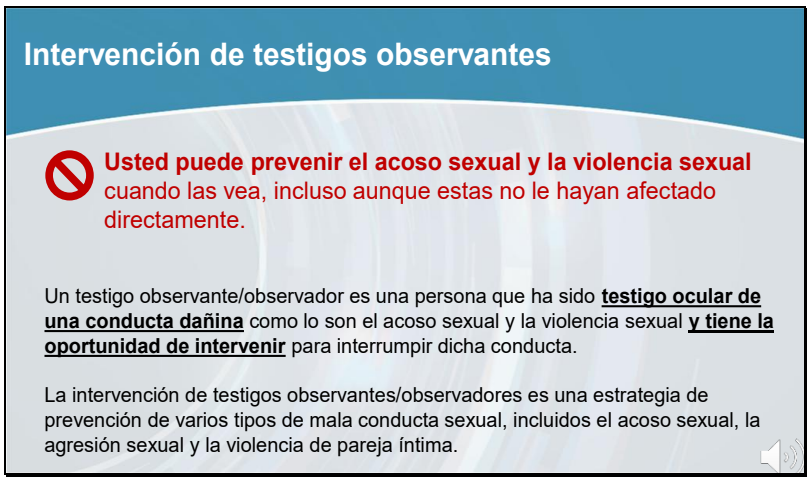


La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*EEOC*, por sus siglas en inglés) también recibió más de 35,000 acusaciones de acoso en el lugar de trabajo por razón de género entre 2014 y 2018. Aproximadamente el 80% de estas acusaciones fueron presentadas por mujeres.

La violencia sexual y el acoso sexual pueden afectar a los empleados de muchas formas. Los empleados pueden enfermarse, ausentarse o faltar más al trabajo, sentirse menos comprometidos con el empleo o no hacer su trabajo igual de bien.

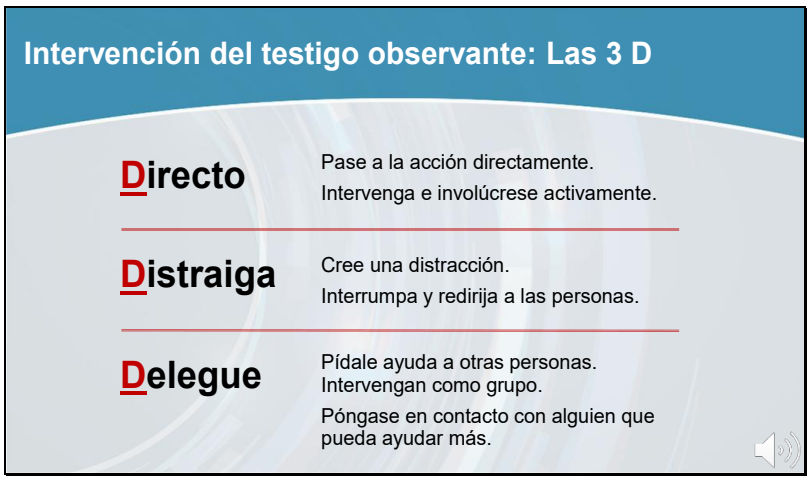


Alrededor de 1 de cada 4 mujeres y cerca de 1 de cada 10 hombres han sufrido violencia física y/o acecho por parte de una pareja íntima durante su vida.



Sabemos que hay estudiantes y empleados de UW-Madison que experimentan acoso sexual y violencia sexual. A veces es una conducta sutil (o indirecta), como los comentarios groseros o carentes de sensibilidad, el contacto o conversación demasiado personales, el mirar fijamente por largo tiempo o el quedarse en el espacio personal de otra persona. Podemos ayudar a prevenir el acoso sexual y la violencia sexual cuando veamos este tipo de conducta dañina/perjudicial, incluso si no nos afecta directamente. Esto se llama “intervención de testigos observantes/observadores”.

Después, hablaremos de tres estrategias de intervención para testigos observantes/observadores.



Directo, **distraiga** y **delegue** son tres estrategias diferentes de intervención del testigo observante/observador que trataremos en este curso. Las llamamos las “3 D”. Dependiendo de la situación, puede usar una o todas las estrategias.

Directo - Pase a la acción directamente. Intervenga e involúcrese activamente.

Distraiga - Cree una distracción. Interrumpa y redirija a las personas.

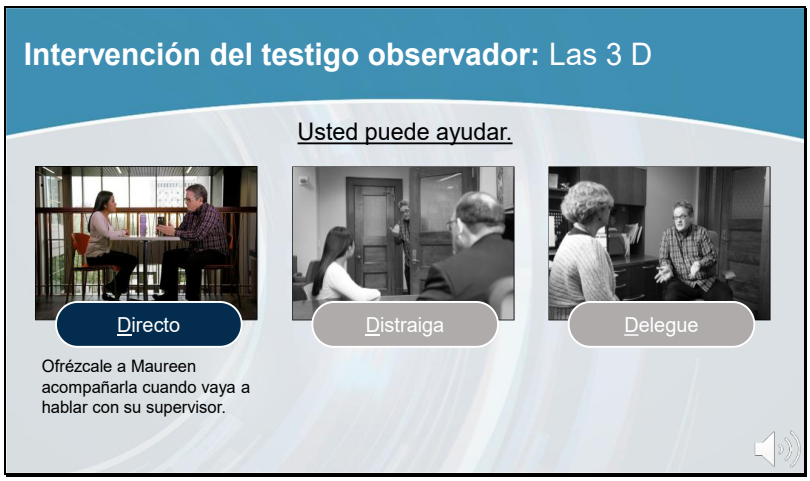
Delegue - Pídale ayuda a otras personas. Una respuesta en grupo puede interrumpir un evento de forma segura y efectiva. También puede ponerse en contacto con alguien que pueda brindar más ayuda, como la policía o un representante de Recursos Humanos.

A continuación, describiremos las formas en las cuales los observadores pueden intervenir en una situación en el lugar de trabajo.



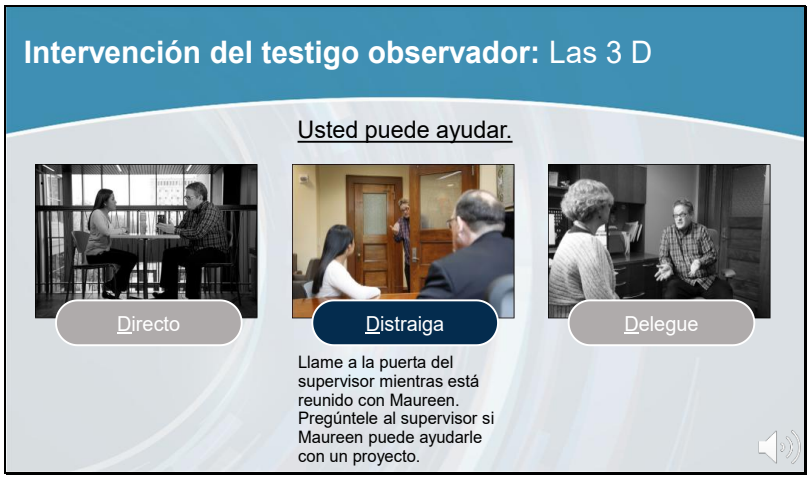
Usted trabaja en un laboratorio de investigación. Se da cuenta de que su supervisor le presta mucha atención a su compañera de trabajo Maureen. Él le pregunta a Maureen qué piensa hacer después del trabajo. Le hace comentarios sobre su apariencia. Maureen le cuenta que el supervisor le pidió que salieran juntos varias veces. Él usó la lista de contacto de emergencia para encontrar el número de teléfono de Maureen. Entonces la llamó en su día libre para preguntarle si le gustaría que se vieran. Maureen le dijo que “no” y le pidió que solo la llamara para emergencias de trabajo. Él empezó a enviarle mensajes sobre los planes para el fin de semana que ella tenía y sus citas. Maureen no respondió. Hoy ella recibió un correo electrónico del supervisor pidiéndole que se reuniera con él en su oficina a solas. Maureen parecía preocupada.

Usted es un testigo observante/observador. ¿Qué haría?

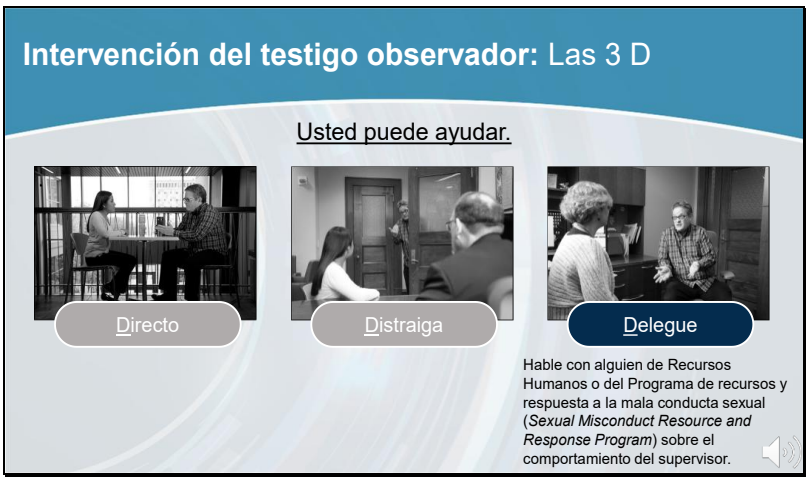


Como compañero de trabajo de Maureen, usted podría ayudar. Escuche estas 3 posibles acciones y elija cuál podría seguir.

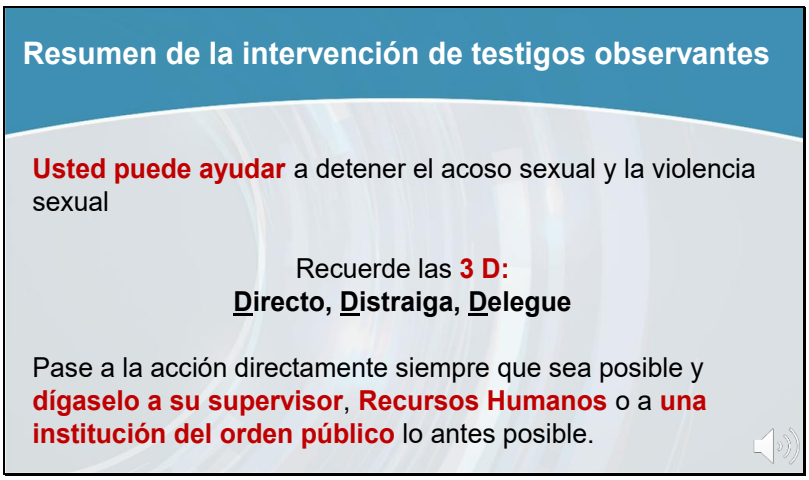
Directo: Ofrézcale a Maureen acompañarla a hablar con su supervisor. Maureen puede sentirse más cómoda hablando sobre la situación si tiene apoyo.



Distraiga: Llame a la puerta del supervisor mientras está reunido con Maureen. Pregúntele al supervisor si Maureen puede ayudarle con un proyecto. Esto interrumpe la reunión y le da a Maureen la posibilidad de escapar de la situación en ese momento.

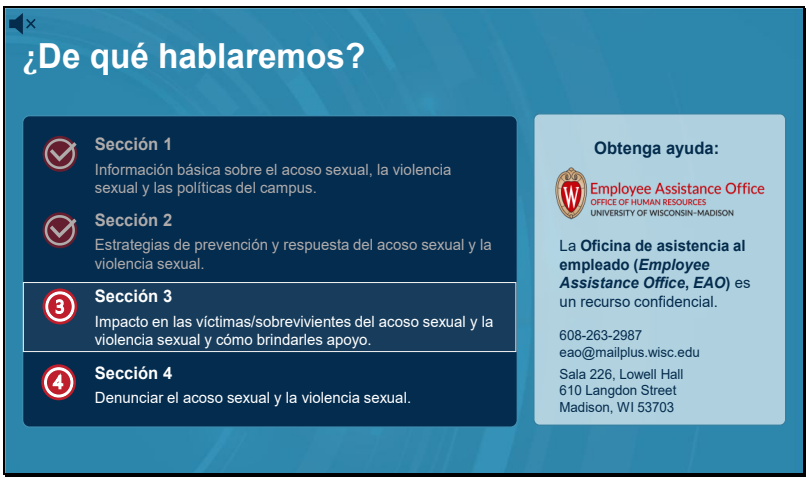


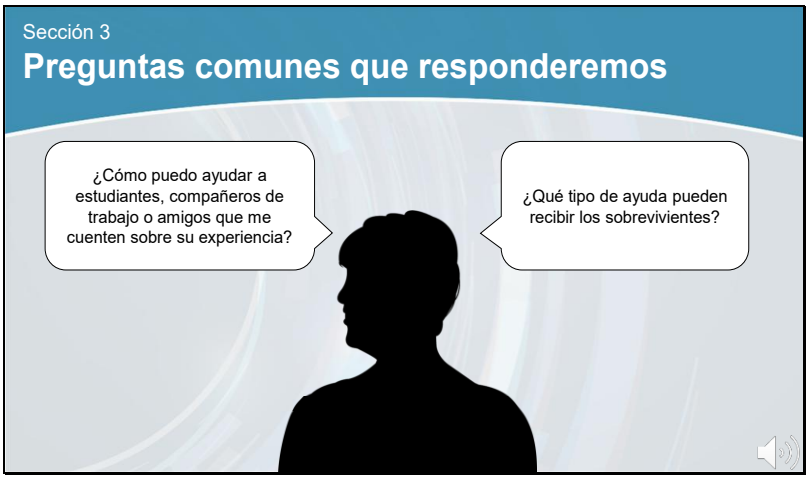
Delegue: Hable con alguien de Recursos Humanos o del Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual sobre el comportamiento del supervisor. Hablar con una persona de Recursos Humanos u otra autoridad del campus podría ayudar a terminar este comportamiento de acoso.



Como miembro de la comunidad de UW-Madison, usted puede ayudar a detener el acoso sexual y la violencia sexual antes de que ocurran para así crear un campus seguro e inclusivo. Cuando le parezca difícil ayudar, recuerde que tiene varias opciones distintas, incluidas las 3 D: directo, distraiga y delegue. **Usted no tiene que hacerlo todo.** Pero puede provocar un cambio positivo si **hace algo** cuando vea una conducta dañina o perjudicial.

Por la seguridad de la gente, le animamos a actuar de inmediato cuando vea una conducta dañina. Sin embargo, sabemos que puede que no se sienta seguro o cómodo haciéndolo. Los empleados no están obligados a intervenir directamente. Si ve/observa algo que le preocupe y decide no pasar a la acción de inmediato, es extremadamente importante decírselo lo antes posible a su supervisor, Recursos Humanos o una agencia policial (autoridades del orden público).



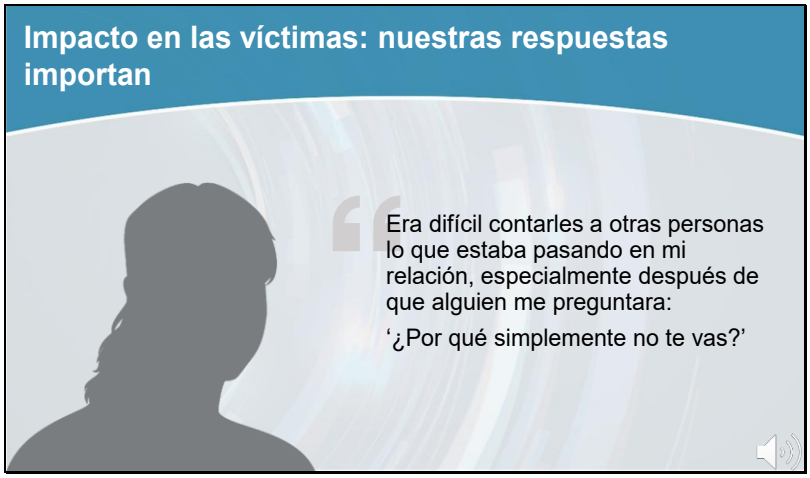


Ahora hablemos de las estrategias para apoyar a un estudiante, compañero de trabajo o amigo que le cuenta sobre su experiencia.

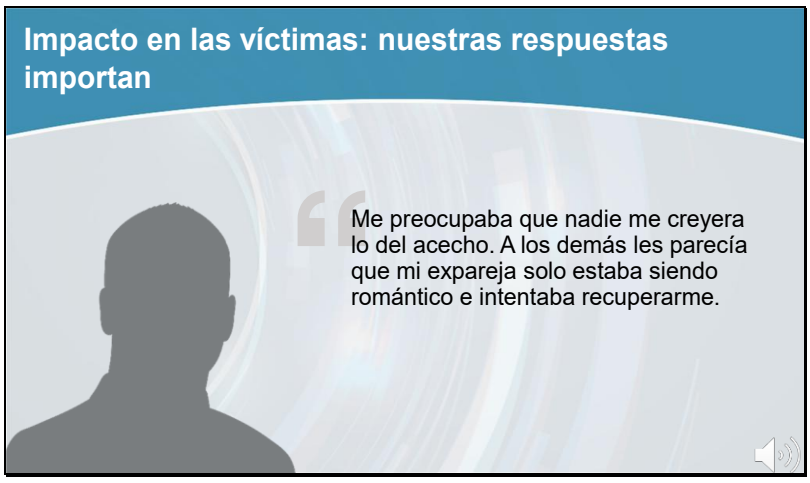
¿Qué debe hacer si alguien que conoce sufre acoso sexual o violencia sexual? Es importante que tenga las habilidades para brindarle apoyo. Necesita conocer las opciones para sobrevivientes de modo que puedan escoger las alternativas que le sirvan de más ayuda.



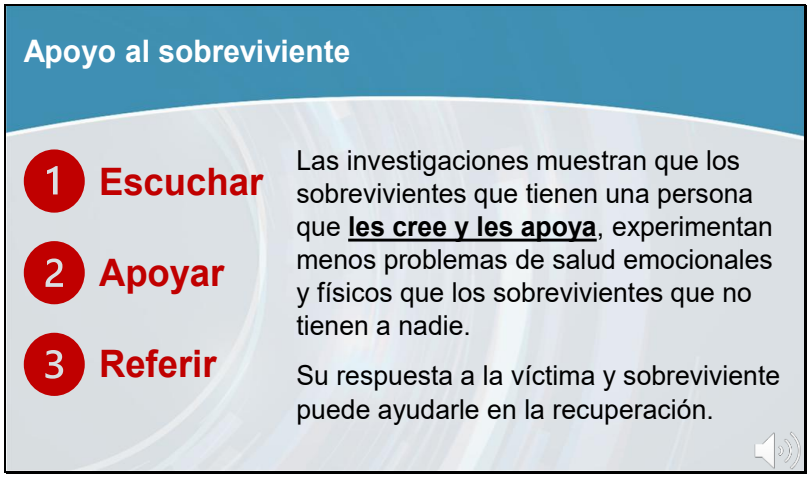
El acoso sexual y la violencia sexual pueden tener efectos dañinos y duraderos para las víctimas, sus familias y las comunidades. Las víctimas pueden padecer lesiones físicas, dolor crónico, migrañas, problemas para dormir, depresión y ansiedad. Las víctimas se sienten aisladas de su familia y amigos. También pueden ser menos productivas en el trabajo.



"Era difícil contarles a otras personas lo que estaba pasando en mi relación, especialmente después de que alguien me preguntara: '¿Por qué simplemente no te vas?'".

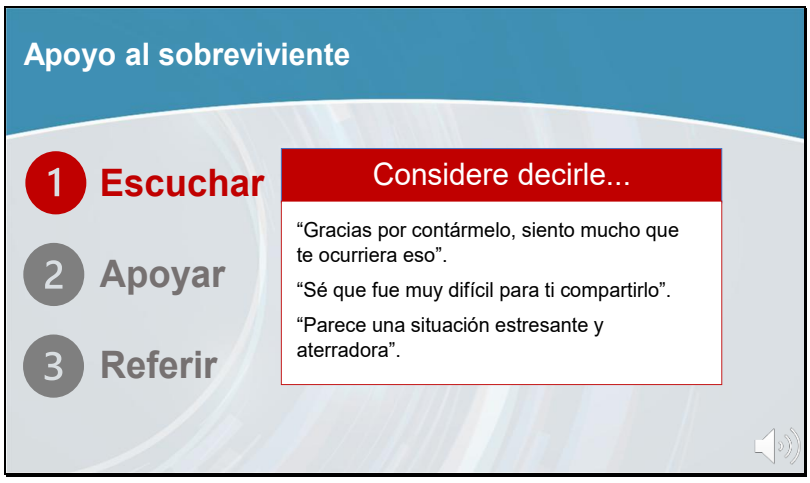


“Me preocupaba que nadie me creyera lo del acecho. A los demás les parecía que mi expareja solo estaba siendo romántico e intentando recuperarme”.



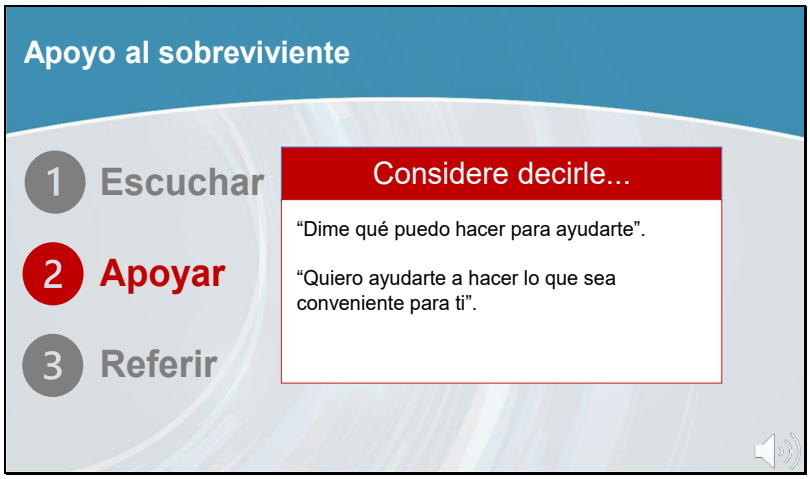
Usted tiene un papel importante cuando brinda apoyo a un compañero de trabajo, amigo o estudiante que le cuente su experiencia de acoso sexual o violencia sexual. Nuestra respuesta a las víctimas y sobrevivientes puede ayudar a la recuperación y crear un ambiente de apoyo, de manera que puedan seguir trabajando y aprendiendo en el campus.

Si alguien le dice que ha experimentado acoso sexual o violencia sexual, puede hacer 3 cosas sencillas: **Escuchar**, **apoyar** y **referir**.



Usted puede servir de apoyo incluso si no sabe qué decir. Solo sea paciente y escuche sin juzgar. *Estos son algunos ejemplos que podría usar:*

- “Gracias por contármelo, siento mucho que eso te haya ocurrido”.
- “Sé que fue muy difícil para ti decírmelo”.
- “Parece una situación estresante y aterradora”.



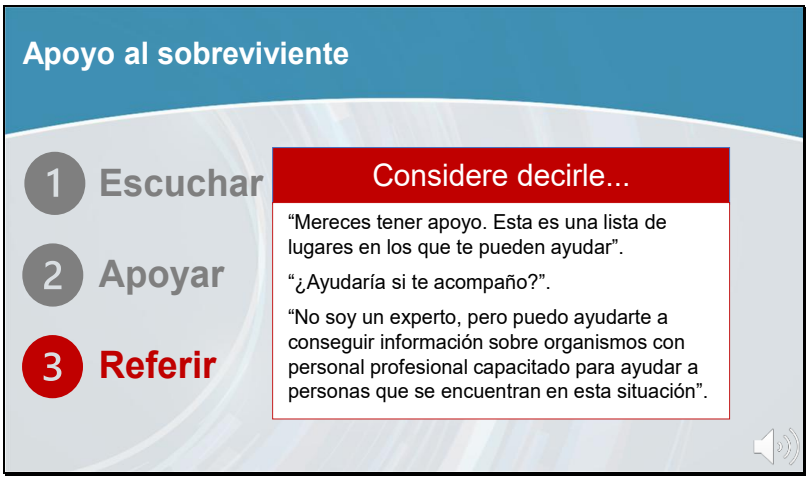
La violencia tiene que ver con quitarle el poder y el control a otra persona. El acoso sexual también puede hacer que las víctimas se sientan impotentes.

No hay una forma correcta en que la víctima deba actuar después de que haya sido agredida, abusada o acosada. Algunas víctimas deciden denunciar y buscar servicios de apoyo. Otras pueden sentirse más cómodas contándoselo solo a sus amigos cercanos y su familia y no quieran hablar con las autoridades.

Es posible que usted no siempre entienda o esté de acuerdo con las decisiones de un sobreviviente. Sin embargo, recuerde que probablemente está pensando en muchas cosas, como su propia seguridad o la de su familia y en cómo pudiera cambiar su situación laboral o educativa.

Usted puede ayudar a los sobrevivientes a recuperar el control ayudándoles a informarse sobre sus opciones y al respetar sus decisiones. *Estas son algunas sugerencias que podría añadir:*

- "Dime qué puedo hacer para ayudarte".
- "Quiero ayudarte a hacer lo que sea adecuado/correcto para ti".



A veces un sobreviviente necesita más ayuda de la que usted puede brindarle. Puede referir a la víctima para que hable con personas que tengan más formación y experiencia que usted.

Piense en estas respuestas:

- "Te mereces recibir apoyo. Esta es una lista de lugares en los que te pueden ayudar".
- "¿Ayudaría si te acompaño?".
- "No soy un experto, pero puedo ayudarte a conseguir información sobre organismos con personal profesional capacitado para ayudar a personas que se encuentran en esta situación".



La Oficina de Asistencia al Empleado (*Employee Assistance Office*), o *EAO*, ayuda al profesorado y al personal a mantener y mejorar su vida personal y profesional. Ofrece servicios para

promover el bienestar emocional. La *EAO* tiene recursos para ayudarle con asuntos de violencia familiar, abuso sexual, salud emocional y muchos otros problemas. Puede pedir un intérprete para cuando se reúna con *EAO*.
EAO mantendrá la confidencialidad de la información tal como lo exige la ley. *EAO* también ofrece el servicio de *LifeMatters*, con acceso telefónico gratuito a consejeros/asesores las 24 horas del día, los 7 días de la semana.



La Oficina *Ombuds* de UW-Madison ayuda a los empleados de UW-Madison a entender y resolver conflictos. La oficina ofrece ayuda neutral de modo que la gente pueda comunicarse mejor entre sí. En *Ombuds* escucharán las preocupaciones, le explicarán los procedimientos y le hablarán sobre las opciones. Puede pedirles que sirvan como intermediario. Un “intermediario” ayuda a las personas a resolver sus diferencias o desacuerdos. El personal de *Ombuds* también puede brindarle asesoría confidencial.



Hay varios recursos comunitarios fuera del campus que ofrecen servicios gratuitos y confidenciales a las víctimas. Usted puede encontrar una lista completa de servicios en la Guía de derechos y recursos.



Además de referir a sus compañeros de trabajo o estudiantes a usar los recursos confidenciales, también puede considerar referirlos al Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual (*Sexual Misconduct Resource and Response Program* o *SMRRP*, por sus siglas en inglés) de la universidad . El programa es parte de la Oficina de Conformidad y es supervisado por el Coordinador del Título IX. El *SMRRP* es responsable de la respuesta de la universidad ante las acusaciones de acoso sexual y de violencia sexual.

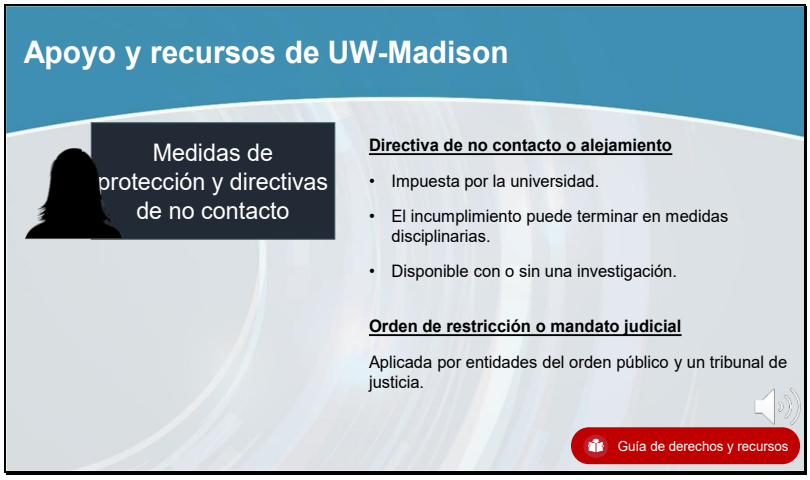
El *SMRRP* ofrece una investigación formal y alternativas de respuesta por parte de la universidad, pero la mayoría de las personas que se comunican con el programa lo hacen para acceder a los diferentes tipos de opciones de apoyo para estudiantes y empleados que han padecido acoso sexual o violencia sexual.



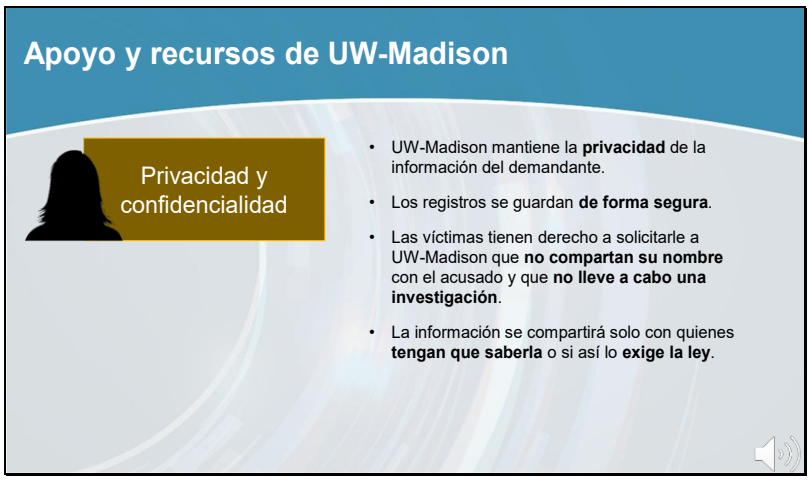
Veamos todas las formas en que UW-Madison puede apoyar a las personas que, como Álex, han sufrido acoso sexual o violencia sexual.

Protección contra represalias.
Adaptaciones/ajustes/acomodaciones académicas y en el lugar de trabajo.
Notificación de derechos y opciones por escrito.

Medidas de protección y directivas de no contacto o de alejamiento, y
Privacidad y confidencialidad.

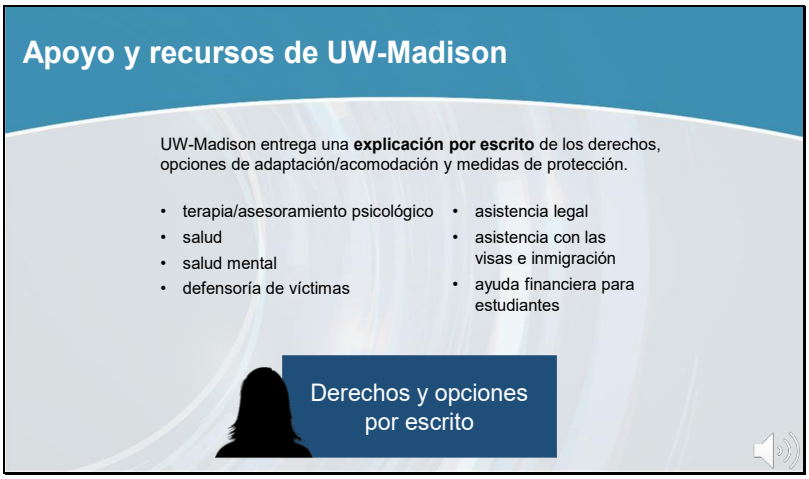


Medidas de protección y directivas de no contacto o alejamiento
¿Qué ocurre si Álex trabaja en el mismo edificio que su acosador? Es posible que Álex no esté interesada en que haya una investigación formal, pero aun así quiera evitar todo contacto innecesario con el demandado/acusado.
En estas situaciones, la universidad puede emitir una directiva que prohíba al acosador tener algún tipo de contacto con Álex. La universidad aplica/impone/establece una directiva de no contacto cuyo incumplimiento puede derivar en medidas disciplinarias para el demandado. Las directivas de no contacto o de alejamiento están disponibles con o sin una investigación. La directiva de no contacto es diferente a una orden de restricción o un mandato judicial aplicados por entidades del orden público y un tribunal de justicia.

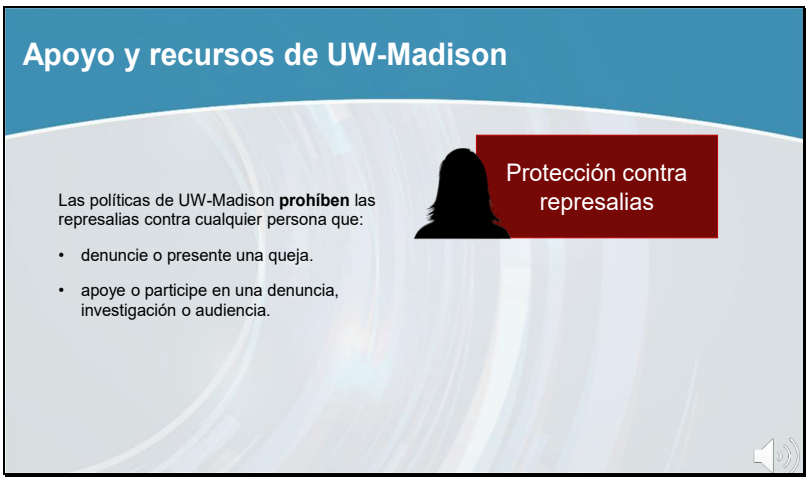


Privacidad y confidencialidad
Es frecuente que los sobrevivientes como Álex quieran proteger su privacidad. Puede que teman por su seguridad o que les preocupen las represalias.

En la medida en que lo permita la ley, UW-Madison tratará de mantener la privacidad de la información del demandante. Todos los registros relacionados con el acoso sexual y la violencia sexual se guardan de manera segura.
Las víctimas de acoso sexual y violencia sexual tienen derecho a solicitar que UW-Madison no comparta su nombre con el acusado y a que no haga una investigación. En la mayoría de los casos, la universidad podrá respetar esta petición, pero también debe tener en cuenta cualquier riesgo para la seguridad del entorno del campus. Dentro de la universidad, la información del demandante será divulgada/compartida solo con quienes tengan que conocerla o si así lo exige la ley.
Los registros públicos tales como los informes y divulgaciones de la Ley Clery no incluyen información que identifique a los demandantes.



Derechos y opciones por escrito
Cuando Álex denuncie, tendrá la oportunidad de recibir cierta información por escrito.
Si un empleado denuncia una conducta prohibida por la política de UW-Madison sobre acoso sexual y violencia sexual, recibirá una explicación por escrito de sus derechos, opciones de adaptación/ajustes/acomodación y medidas de protección. Esto incluye información y recursos sobre consejería/terapia o asesoramiento psicológico, salud, salud mental, defensoría para las víctimas, asistencia legal, asistencia para visas e inmigración y ayuda financiera para los estudiantes.
También se puede encontrar un resumen de la información de apoyo para empleados en el sitio web del Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual (*SMRRP*, por sus siglas en inglés).



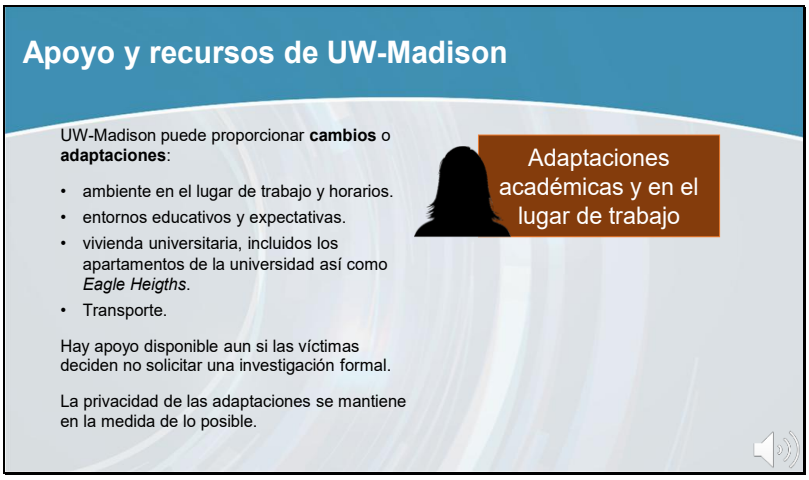
Protección contra represalias

A Álex puede preocuparle sufrir represalias. ¿Qué pasa si la persona que le hizo dañó a Álex es su supervisor? O ¿qué pasa si a Álex le preocupa que el poner una denuncia pueda limitar sus oportunidades de ascenso profesional?

Las represalias pueden incluir intimidación, coerción, amenazas o discriminación.

Las políticas de UW-Madison prohíben las represalias contra cualquier persona que:
denuncie o presente una queja sobre acoso sexual o violencia sexual, o
apoye o participe en una denuncia, investigación o audiencia que involucre actos de acoso sexual o violencia sexual.

Para obtener más información sobre los derechos y las protecciones relacionadas con represalias, lea la política de UW-Madison sobre acoso sexual y violencia sexual.



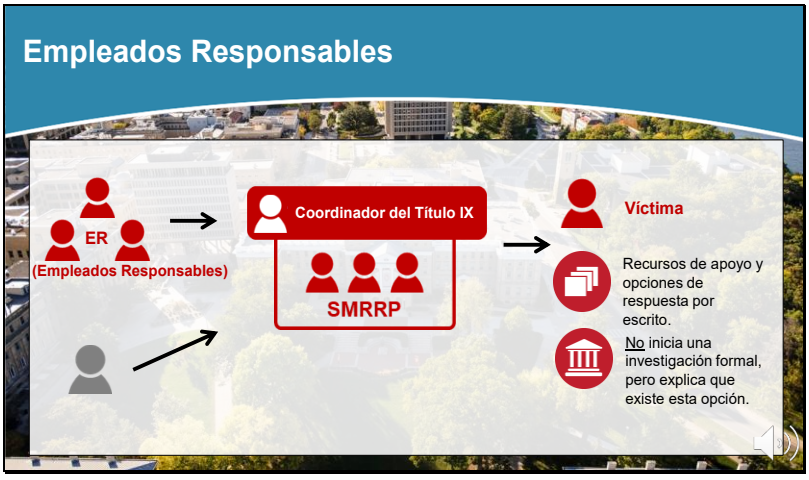
Adaptaciones/ajustes/acomodaciones académicas y en el lugar de trabajo

La situación de Álex puede exigir que Álex asista a las audiencias judiciales sobre violencia, por lo que tendría que cambiar su horario de trabajo. O quizás Álex trabaja en la recepción de cara al público y necesita permiso para abandonar el lugar de trabajo rápidamente si su acosador aparece. Quizás Álex tenga problemas para concentrarse en sus labores debido al estrés, y necesita un espacio de trabajo más privado, en el cual no haya distracciones.

UW-Madison puede proporcionar cambios o adaptaciones en distintas áreas para que las víctimas dispongan de oportunidades para tener éxito sin obstáculos.
UW-Madison informa a las personas por escrito sobre la posibilidad de cambiar su situación laboral, educativa, vivienda universitaria y transporte, lo cual se concederá cuando sea solicitado y esté razonablemente disponible. Estas medidas de apoyo están disponibles independientemente de si las víctimas deciden o no solicitar una investigación formal, y cualquier adaptación otorgada será de carácter privado en la medida de lo posible.



Los empleados que tienen esta obligación de denunciar se denominan "Empleados Responsables" y el Coordinador del Título IX les notifica sobre sus responsabilidades. Se les asigna este papel porque ocupan puestos de liderazgo, seguridad y protección, trabajan estrechamente con estudiantes o menores de edad, o participan en los procedimientos de respuesta de la universidad. Todos los Empleados Responsables tienen que cumplir con una capacitación anual obligatoria.



Cuando los Empleados Responsables informan al Coordinador del Título IX acerca de una acusación de acoso sexual o violencia sexual, un miembro del personal del Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual (*SMRRP*, en inglés) se comunicará con la víctima

y le proporcionará información por escrito sobre todos los recursos de apoyo y opciones de respuesta de la universidad que están a su disposición. Este informe NO inicia automáticamente una investigación formal, pero los materiales de difusión sí explican esa opción.
Incluso si usted no ha sido designado como Empleado Responsable, también se le anima a denunciar posibles incumplimientos al *SMRRP*. Si tiene preguntas sobre cómo denunciar, puede hablar con un integrante del personal de *SMRRP* o consultar su sitio web.

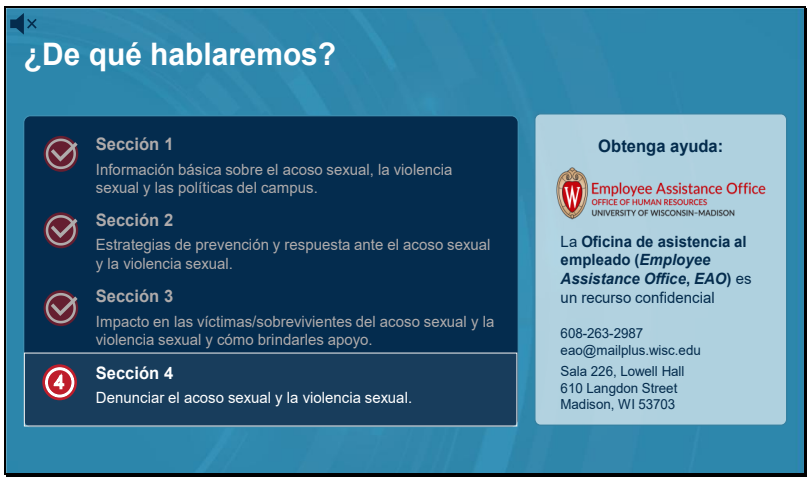


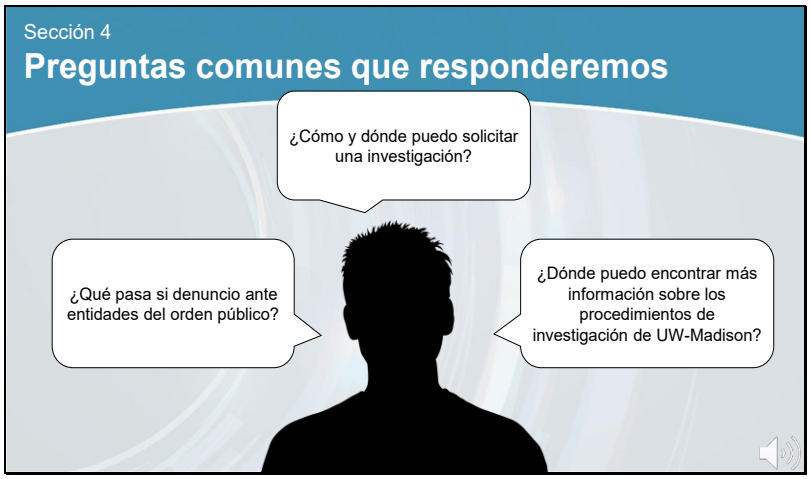
Según la legislación estatal de Wisconsin, todos los empleados de UW-Madison tienen la obligación de denunciar las siguientes conductas inadecuadas.

Todos los empleados deben denunciar:

- Si son testigos de una agresión sexual en el campus o reciben una denuncia por parte de un estudiante que fue agredido sexualmente. La información recopilada para esta denuncia es solo para fines de estadística y no requiere información identificatoria sobre el estudiante.
- Cualquier incidente o amenaza de maltrato o negligencia de menores si hay un motivo/causa razonable para creer que ha ocurrido o que está por cometerse un acto de maltrato o negligencia.

Para informarse mejor sobre su obligación de denunciar en UW-Madison y de cómo presentar una denuncia, revise los requisitos de denuncia en el sitio web de la Oficina de Conformidad.





Ahora, veamos las opciones en el campus y alrededor de Madison para solicitar la investigación formal de una denuncia.



UW-Madison confiere a los empleados el poder de tomar las mejores decisiones para sí mismos cuando hagan una denuncia ante los organismos del campus o entidades del orden público

(cuerpo policial, etc.). Algunos empleados deciden denunciar solo ante la universidad. Algunos deciden poner la denuncia solo ante las fuerzas del orden. Y otros deciden denunciar ante ambas o en ninguna de las dos. Los sobrevivientes que presenten una denuncia pueden decidir participar en el proceso y dar tanta o tan poca información como quieran.



La legislación federal exige al campus responder de forma oportuna y efectiva cuando llegue a su conocimiento un caso de acoso sexual o violencia sexual. La respuesta exacta del campus dependerá de los detalles del caso. La universidad trabajará primero en apoyar a la parte demandante y a las otras partes afectadas. Después, tras consultar al demandante, determinará qué otra respuesta es la más apropiada. Esto puede incluir una investigación formal.

Cuando el Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual recibe una denuncia, el personal primero examina los problemas de seguridad o las solicitudes de ayuda. El personal también ofrecerá opciones para la intervención de la universidad, incluida una investigación formal. Por lo general, la universidad no tiene que investigar si el demandante no quiere que eso ocurra.

La universidad tiene distintas opciones de respuesta. Puede usar medidas preventivas, como la directiva de no contacto o alejamiento u otra solución para asegurarse de que el comportamiento no continúe. La universidad también puede investigar y determinar si el demandado infringió la Política de la universidad sobre el acoso sexual y la violencia sexual. En caso afirmativo, la universidad puede aplicarle sanciones disciplinarias al demandado. El campus puede estar obligado a responder si usted denuncia un comportamiento continuado que pueda dañar a otros estudiantes o empleados. Si no está seguro de cómo quiere que responda la universidad, considere hablar primero con alguno de los recursos confidenciales que hemos mencionado. Puede encontrar las políticas de la UW-Madison sobre denuncias de acoso sexual y violencia sexual en el sitio web de la Oficina de conformidad, en el Informe anual de seguridad y protección contra incendios (*Annual Security and Fire Safety Report*), y en la Guía del rector para ambientes de aprendizaje y trabajo seguros (*Provost Guide to Safe Learning and Work Environments*).



Usted puede comunicarse con el Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual, la Oficina de Relaciones Laborales (*Office of Workforce Relations*) o la Oficina del Decano de Estudiantes (*Dean of Students Office*) para denunciar una conducta sexual inapropiada ante la universidad. El Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual trabaja conjuntamente con la Oficina de Relaciones Laborales y la Oficina del Decano de Estudiantes para abordar el acoso sexual y la violencia sexual.

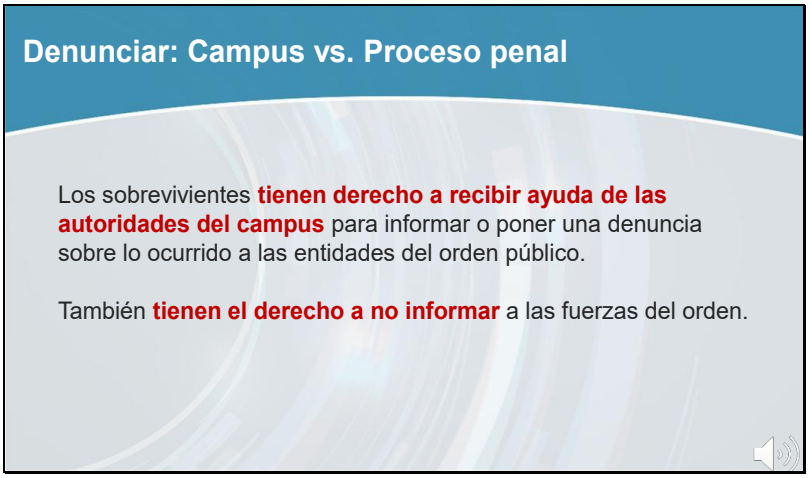
El **Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual** es supervisado por el Coordinador del Título IX y recibe acusaciones de acoso sexual y violencia sexual, y también coordina la respuesta de UW-Madison. El personal del programa ofrece apoyo a los demandantes, medidas de protección, adaptaciones/ajustes académicas o laborales, derivaciones a recursos confidenciales y opciones de intervención de la universidad (tales como las investigaciones).

La **Oficina de Relaciones Laborales** promueve el respeto entre los miembros de la comunidad del campus, fomenta un ambiente de trabajo positivo, ayuda a resolver problemas en el lugar de trabajo y también actúa para prevenir problemas.

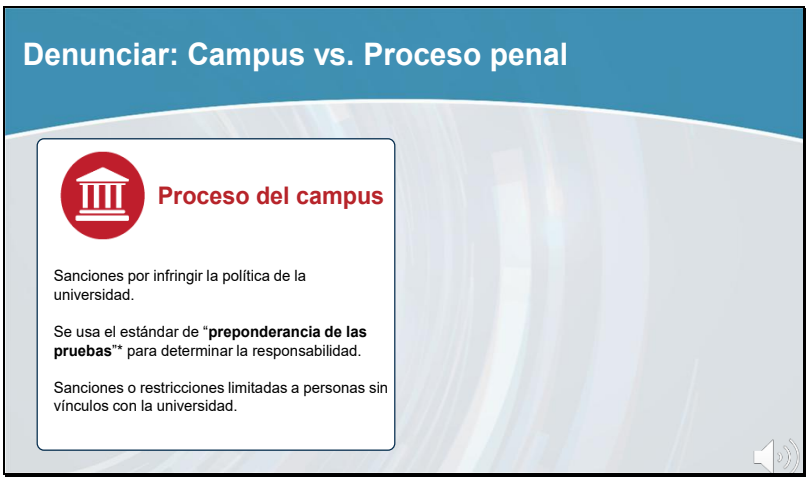
La **Oficina del Decano de Estudiantes** es una unidad de la División de Asuntos Estudiantiles (*Division of Students Affairs*). Conecta a los estudiantes que afrontan problemas personales, académicos o de salud con los recursos del campus y la comunidad.
Tanto la Oficina de Relaciones Laborales (*Office of Workforce Relations*) como la Oficina del Decano de Estudiantes (*Dean of Students Office*) trabajan con el Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual para resolver los problemas denunciados.



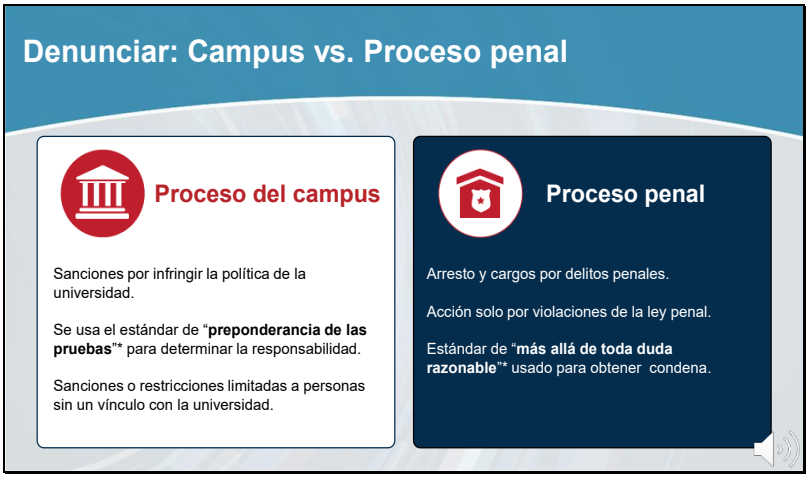
En las próximas dos diapositivas, conocerá más sobre dos organismos locales de las fuerzas del orden: el Departamento de Policía de UW-Madison y el Departamento de Policía de Madison. Si usted no vive en el área de Madison, puede ponerse en contacto con el organismo local del orden público. Recuerde, es mejor denunciar ante el organismo que tiene jurisdicción sobre donde sucedió el delito, pero UW-Madison o cualquier departamento de policía puede ayudarle a encontrar el mejor lugar en donde hacer la denuncia. El Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual y otras oficinas de denuncia también pueden ayudarle a encontrar el lugar adecuado para interponer una denuncia ante la policía.



Los sobrevivientes tienen derecho a solicitar a las autoridades del campus que les ayuden a poner una denuncia ante los organismos de las fuerzas del orden. También tienen derecho a no informar a los organismos de las entidades del orden público. El capítulo 950 de los Estatutos de Wisconsin describe los Derechos de las víctimas de delitos, los cuales protegen a las víctimas de delitos denunciados ante los organismos de las fuerzas del orden en Wisconsin.

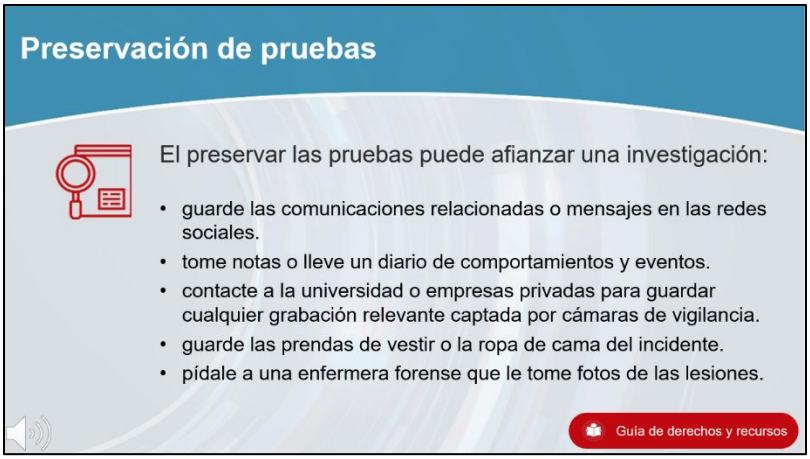


Existen diferencias entre el proceso del campus y el proceso penal. En el proceso del campus, la universidad puede sancionar a un estudiante o empleado que infringe las políticas y procedimientos de la universidad. El proceso disciplinario de UW-Madison determina la responsabilidad en los casos de acoso sexual y de violencia sexual en función del estándar de "preponderancia de pruebas/evidencias", lo que significa que "hay más probabilidad de que sea cierto a que no lo sea".



En el proceso penal, un organismo de las fuerzas del orden puede arrestar y presentar cargos por delitos penales contra las personas. Las entidades del orden público solo pueden actuar contra los comportamientos que no acaten o violen la ley penal. Algunos comportamientos que infringen la política de la universidad podrían no incumplir la ley penal. El sistema de justicia penal usa un estándar más alto que "más allá de toda duda razonable" para las condenas penales.

Recuerde, UW-Madison puede tener una capacidad limitada para sancionar o imponer restricciones a una persona que no esté vinculada oficialmente con la universidad. Sin embargo, todo demandante afiliado con miembros del campus universitario sigue teniendo el derecho a recibir adaptaciones/acomodaciones o ayuda de parte de la universidad.



Preservar las pruebas del delito o infracción de la política puede afianzar/fortalecer/reforzar una investigación.
Para preservar las pruebas:

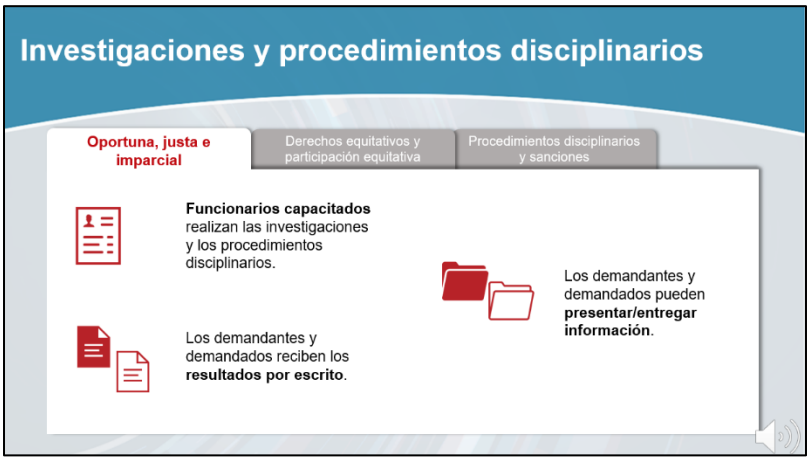
- guarde las comunicaciones relacionadas o mensajes en las redes sociales.
- tome apuntes en notas o lleve un diario de los comportamientos y eventos/incidentes.
- comuníquese con la universidad o empresas privadas para guardar cualquier grabación de cámaras de vigilancia relevante.
- conserve las prendas de vestir o la ropa de cama del evento, y también puede
- pedirle a una enfermera forense que le tome fotos de las lesiones.

El Programa de enfermera examinadora forense (*Forensic Nurse Examiners Program*) del *UnityPoint Health Meriter* puede responder preguntas sobre este respecto.

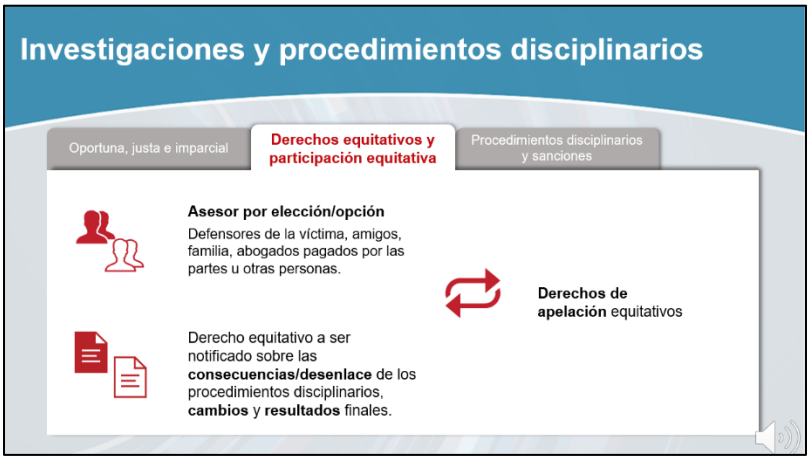


UW-Madison se toma muy en serio todas las denuncias de acoso sexual y de violencia sexual. Los procesos disciplinarios dependen del papel del demandado en la UW-Madison: profesorado, personal de la universidad, personal académico o estudiante. Algunos procedimientos investigativos y disciplinarios son iguales para todos los demandados. Las políticas de la universidad que prohíben el acoso sexual y la violencia sexual también abarcan a otras

personas, incluyendo a voluntarios, visitantes, huéspedes y proveedores o contratistas que trabajan en los proyectos de la universidad.

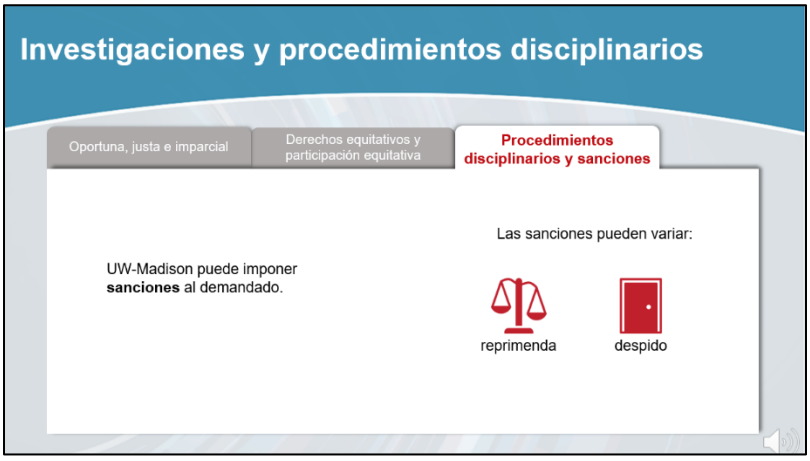


Todos los procedimientos disciplinarios requieren de una investigación y resolución oportuna, justa y neutral. Todos los años, los funcionarios reciben capacitación acerca de los problemas de acoso sexual y violencia sexual y cómo realizar investigaciones y audiencias que protejan la seguridad de todos los involucrados. Los demandantes y demandados pueden presentar/aportar información durante la investigación y ambos reciben los resultados por escrito.

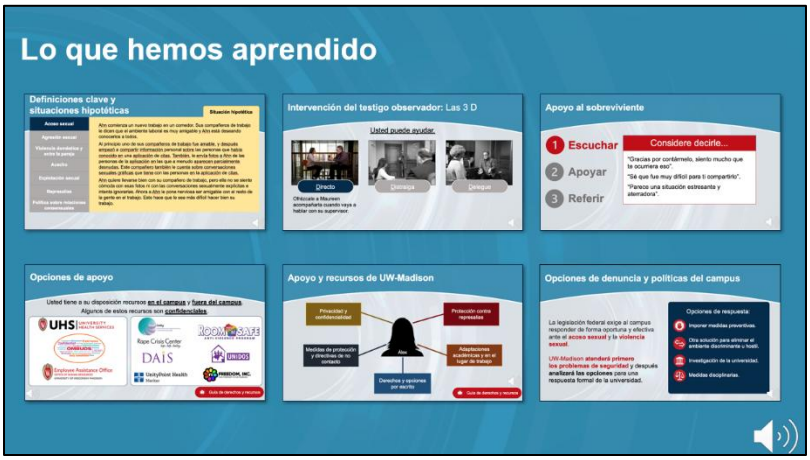


Los demandantes/querellantes y demandados tienen derecho a escoger/elegir una persona que los acompañe en todos los pasos del proceso disciplinario. UW-Madison anima a la gente a llevar una persona de apoyo a cualquier reunión relativa a este asunto. Las personas de apoyo pueden ser defensores de la víctima, amigos, familiares, abogados u otros. En determinadas ocasiones, la universidad puede nombrar un asesor para el demandante/denunciante o el demandado/acusado durante una audiencia si ellos no tuvieran su propio asesor.
UW-Madison entrega los resultados del proceso disciplinario por escrito al mismo tiempo tanto al demandante como al demandado.

UW-Madison también les explica cómo pueden apelar el resultado (o pedir una decisión diferente). Los demandantes y demandados tienen los mismos derechos de apelación cuando los procedimientos del campus permiten que se presente una apelación.



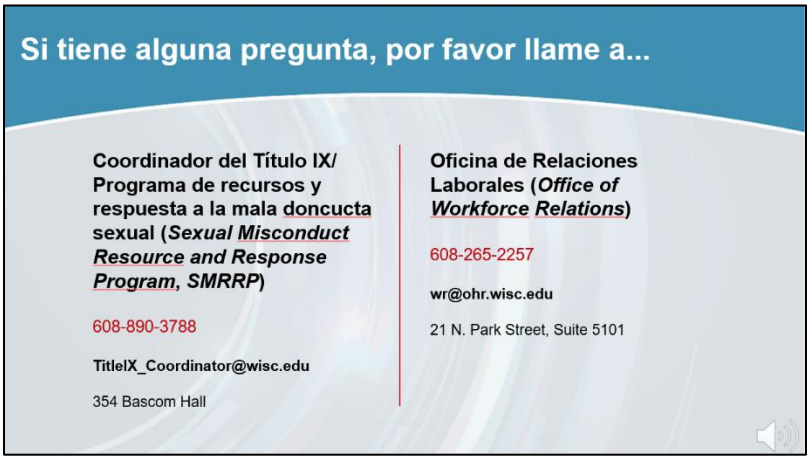
UW-Madison usa el estándar de “preponderancia de las pruebas”. Cuando una investigación declara responsable a un demandado, la universidad determina las sanciones en función del delito cometido por el demandado, su conexión con la universidad y su historial disciplinario. Las sanciones pueden ir desde la reprimenda al despido. Si bien la notificación y el proceso de investigación serán bastante similares para todas las investigaciones a empleados, cada categoría de empleado tiene procedimientos distintos para las decisiones disciplinarias y de despido finales. Para los estudiantes existe un proceso diferente.



Dediquemos un minuto a revisar algunas partes muy importantes de la información presentada en este curso.

- Le proporcionamos definiciones del acoso sexual y la violencia sexual con situaciones hipotéticas que destacan estos comportamientos en diferentes entornos.
- Hablamos sobre las estrategias de intervención de los testigos observantes/observadores que puede usar cuando vea estas conductas en el campus.

- Describimos las formas en que puede apoyar a una persona que sufre acoso sexual o violencia sexual.
- Identificamos los recursos confidenciales del campus y de la comunidad que los empleados de UW-Madison pueden usar.
- Explicamos las opciones para denunciar el acoso sexual y la violencia sexual.
- Resumimos las políticas y procedimientos de UW-Madison para responder a las denuncias de acoso sexual y de violencia sexual.



Es posible que esta presentación no responda todas sus preguntas sobre este tema tan importante. Si desea obtener más información, por favor, comuníquese con el Programa de recursos y respuesta a la mala conducta sexual (*Sexual Misconduct Resource and Response Program*) o con la Oficina de Relaciones Laborales (*Office of Workforce Relations*).

