



# Política de Acoso y Violencia Sexual de UW-Madison

Fecha efectiva: enero, 2018

Última revisión: nuevo

Próxima revisión: enero, 2020

<b>Propietario en función</b>	Coordinadora del Título IX
<b>Patrocinador ejecutivo</b>	Rector, Vicerrector Administrativo y Financiero, Vicerrector de Asuntos Legales, Oficina de Conformidad
<b>Contacto política</b>	Coordinadora del Título IX

## I. Propósito de la Política

La misión de la Universidad de Wisconsin-Madison (Universidad) es crear un entorno de aprendizaje, enseñanza y trabajo en el cual tanto el profesorado como el personal, los estudiantes e invitados puedan indagar, examinar críticamente, preservar, y transmitir conocimientos, sabiduría y valores que mejorarán la calidad de vida para todos. Con el fin de promover la misión de la institución, la Universidad se compromete a crear y mantener en nuestro campus una comunidad que esté libre de acoso y violencia sexual.

## II. Declaración de la Política

Esta política prohíbe los actos de acoso y violencia sexual (incluyendo la agresión sexual, violencia doméstica o en la pareja, y el acecho) en todos los programas y actividades de la Universidad. Las personas que se involucren en tales actos, a los que colectivamente nos referiremos en lo sucesivo como acoso y violencia sexual, estarían infringiendo o incumpliendo esta política y están sujetos a medidas disciplinarias. También, esta política prohíbe las represalias contra personas que denuncien el acoso y la violencia sexual, que ayuden a otras personas a denunciar y poner una queja, o a quienes participen en los procedimientos de la Universidad relacionados con ese tipo de denuncia. Las personas que cometan actos de represalia estarán sujetas a medidas disciplinarias.

La Universidad ofrecerá educación apropiada sobre acoso y violencia sexual, además de esta política. Todas las personas que participen en los programas y actividades de la Universidad son responsables de ayudar a crear un campus libre de acoso y violencia sexual absteniéndose de participar en dichas conductas, completando el entrenamiento (capacitación) obligatorio y cumpliendo con los informes exigidos cuando se den cuenta de alguna situación de acoso o violencia sexual.

Se anima a las personas que son objeto de actos de acoso o violencia sexual que infringen esta política, a denunciar estos incidentes. Todas las denuncias serán tratadas con seriedad y se investigarán a fondo usando una estrategia en base al trauma-informado. Las personas que sufren acoso y violencia sexual tendrán acceso a los recursos correspondientes independientemente de su decisión de presentar la denuncia.

## III. Aspectos y Alcance de la Política

Esta política se implementa y es válida para:

- A. Los programas y las actividades de la Universidad dentro y fuera del campus, incluyendo aquellos realizados en otros municipios, estados, y naciones.
- B. Todos los estudiantes mientras están presentes en el campus o si cuando estén fuera del mismo su comportamiento manifiesta alguno de los siguientes criterios:

1. La conducta constituye o podría constituir un delito criminal serio, independientemente de la existencia de un proceso criminal;
2. El comportamiento indica que el estudiante representa o podría representar un peligro o amenaza a su propia seguridad o a la de los demás; o
3. El comportamiento muestra un patrón de conducta que impide seriamente la habilidad de la Universidad para cumplir su misión de enseñanza, de investigación y de servicio público. [Capítulo 17.02(14) y 17.08 de la Universidad de Wisconsin (*UWS Chapter 17.02(14) and 17.08*)].

C. Todos los demás miembros de la comunidad universitaria (incluyendo, pero no limitado a: empleados, voluntarios, visitantes, invitados, contratistas, y proveedores externos) mientras se encuentren en el campus o participen en actividades relacionadas con programas y actividades de la Universidad.

#### IV. **Definiciones**

Para ver una lista de las definiciones de los términos utilizados en esta política, refiérase al Apéndice A.

#### V. **Conductas (comportamientos) prohibidas por esta Política:**

Las conductas que se enumeran a continuación están prohibidas por esta política. Vea el Apéndice A, “Conducta prohibida”.

- A. Discriminación sexual
- B. Acoso sexual
- C. Agresión sexual
- D. Violencia entre la pareja
- E. Violencia doméstica
- F. Acecho
- G. Represalias
- H. Proporcionar información falsa a una oficina de notificación o de investigación.
- I. Negarse a acatar una solicitud razonable en un asunto de la Universidad.

#### VI. **Recursos**

##### A. Recursos confidenciales para quienes han sufrido acoso o violencia sexual

Cualquier persona que haya sido víctima de acoso o violencia sexual puede hacer uso de los recursos confidenciales disponibles para recibir ayuda y apoyo tales como atención médica, asesoramiento de salud mental, defensa de víctimas, así como acceso a adaptaciones (acomodaciones) y medidas de protección. Estos recursos se encuentran disponibles independientemente de que la persona decida denunciar el delito a la Universidad, las autoridades del orden público, o cualquier otra agencia. Para obtener una lista de los recursos confidenciales disponibles en el campus y en la comunidad, refiérase al Apéndice B.

##### B. Recursos para todos los miembros de la comunidad universitaria afectados por el acoso o la violencia sexual

Además de los recursos anteriores, cualquier persona afectada por acoso o violencia sexual en el campus o que participe en el proceso investigativo o disciplinario de la Universidad – incluyendo los denunciantes, los acusados y los testigos – tiene acceso al apoyo de los recursos a utilizar los recursos confidenciales y no-confidenciales disponibles en el campus. Los estudiantes pueden comunicarse con la Oficina del Decano de Estudiantes (*Dean of Students Office*) o con la Coordinadora del Título IX (*Title IX Coordinator*) para conseguir más información sobre el proceso, incluidos sus derechos y obligaciones. También, los estudiantes pueden acudir a los Servicios de Salud de la Universidad

(*University Health Services/UHS*) para obtener servicios confidenciales de salud mental. Aún más, los empleados pueden conseguir información sobre el proceso con la Coordinadora del Título IX (*Title IX Coordinator*), e igualmente pueden solicitar servicios confidenciales en la Oficina de Ayuda al Empleado (*Employee Assistance Office/EAO*). Si desea leer más sobre las funciones de estos recursos individuales, consulte la sección IX de esta política, Funciones y Obligaciones de las Oficinas, Empleados y Organizaciones de la Universidad.

## VII. **Opciones para denunciar**

Cualquier persona que haya estado sujeta a una situación de acoso o violencia sexual o algún otro delito que infrinja esta política tiene opciones para hacer una denuncia, incluyendo el derecho a no denunciar. Las siguientes oficinas están disponibles para quienes decidan poner una denuncia alegando una violación de esta política:

- A. Coordinadora del Título IX (*The Title IX Coordinator*): puede contactarle para denunciar el presunto incumplimiento de esta política.

Lauren Hasselbacher  
*Bascom Hall, Of. 354*  
 (608) 890-3788  
[titleix\\_coordinator@wisc.edu](mailto:titleix_coordinator@wisc.edu)  
*Office of Compliance/Title IX*

- B. Oficina del Decano de Estudiantes (*Dean of Students Office*): acepta las denuncias de parte de los estudiantes sobre el alegato de incumplimiento de esta política.

Oficina del Decano de Estudiantes  
*Bascom Hall, Of. 70*  
 (608) 263-5700  
[dean@studentlife.wisc.edu](mailto:dean@studentlife.wisc.edu)  
*Dean of Students*

- C. Oficina de Relaciones Laborales (*Office of Workforce Relations*): recibe las denuncias de parte de los empleados concernientes al presunto incumplimiento de esta política.

Oficina de Relaciones Laborales  
 Oficina de Recursos Humanos (*Office of Human Resources*)  
 21 N. Park Street, Oficina 5101  
 608-265-2257  
[wr@ohr.wisc.edu](mailto:wr@ohr.wisc.edu)  
*Workforce Relations*

La persona puede poner una denuncia en una o más de las oficinas o personas mencionadas en esta sección. Cuando se hace una denuncia en varias oficinas tal como se señaló anteriormente, las oficinas coordinarán entre ellas según sus capacidades e intentarán limitar el número de veces en que un denunciante/demandante o un acusado/demandado tengan que repetir la información sobre los alegatos.

Además de constituir una violación a esta política, los actos de acoso y violencia sexual también constituyen un comportamiento criminal de incumplimiento con los estatutos de Wisconsin. Independientemente de que estos actos hayan sido denunciados en la Universidad, cualquier persona que haya sido objeto de una agresión o violación sexual tiene la opción de denunciar el delito ante una institución del orden público. Las siguientes agencias del orden público pueden recibir las denuncias:

**D. Departamento de Policía de UW-Madison (*University of Wisconsin-Madison Police Department*) (para incidentes en el campus)**

1429 *Monroe Street*  
(608) 264-2677 o 911  
*UWPD*

**E. Departamento de Policía de Madison (*Madison Police Department*) (para incidentes fuera del campus en la ciudad de Madison)**

211 *S. Carroll Street*  
(608) 261-9694 o 911  
*MPD*

Para incidentes que ocurran fuera del campus y fuera de la ciudad de Madison, el Departamento de Policía de UW-Madison puede ayudarle indicándole la agencia del orden público en la que debe hacer la denuncia.

Las violaciones al cumplimiento del Título IX deben denunciarse directamente al Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles (*U.S. Department of Education, Office for Civil Rights / OCR*). La persona denunciante **no** tiene que utilizar los procedimientos de la Universidad respecto al acoso y la violencia sexual antes de presentar su queja en la Oficina de Derechos Civiles (*OCR*, por sus siglas en inglés).

**F. Oficina de Derechos Civiles, Oficina en Chicago (*Office for Civil Rights, Chicago Office*)  
Departamento de Educación de Estados Unidos (*U.S. Department of Education*)  
Edificio *Citigroup Center*  
500 *W. Madison Street, Suite 1475*,  
Chicago, IL 60661-4544  
Teléfono: (312) 730-1560  
Fax: (312) 730-1576  
Correo electrónico: [OCR.Chicago@ed.gov](mailto:OCR.Chicago@ed.gov)**

## **VIII. Procedimientos Investigativos y Disciplinarios**

Las investigaciones o indagación sobre presuntas infracciones de esta política se realizarán usando los procedimientos disciplinarios e investigativos aplicables de la Universidad. Antes de que pueda imponerse alguna sanción, los procedimientos disciplinarios a utilizar se basarán en la relación del demandado con la Universidad.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Los procedimientos de la Universidad pertinentes al profesorado, el personal académico y demás personal universitario están siendo revisados actualmente. Mientras se completan estas revisiones, la Universidad se asegurará de responder a las quejas conforme a esta política incluyendo los elementos requeridos de igualdad de trato. Específicamente, en todos los procesos investigativos y disciplinarios por acoso o violencia sexual, se determinará si esta política fue infringida en base a la preponderancia de la evidencia disponible. El denunciante y el acusado tendrán la misma oportunidad de presentar información para ser considerada durante el proceso, de identificar otras fuentes de información que respalden su posición, de escoger una persona que le acompañe y le sirva de apoyo en el transcurso del proceso, y de recibir avisos por escrito con el resultado de cada etapa del proceso. Cuando se ofrezcan derecho de apelación, el demandante y el demandado tendrán los mismos derechos de apelación.

- A. Cuando el demandado sea un *estudiante*, la Universidad hará uso de los procedimientos de investigación y disciplina establecidos en el Capítulo 17 del Código Administrativo de la Universidad de Wisconsin (*University of Wisconsin Administrative Code/UWS*).
- B. Cuando el acusado sea un *miembro del profesorado*, la Universidad utilizará los procedimientos investigativos y disciplinarios establecidos en los Capítulos 4 y 7 del UWS y el Capítulo 9 de Políticas y Procedimientos para el Profesorado de la Universidad (*Faculty Policies and Procedures*).
- C. Cuando el demandado sea un *miembro del personal académico*, la Universidad usará los procedimientos investigativos y disciplinarios establecidos en el Capítulo 11 del UWS y en el Capítulo 6 y Capítulo 9<sup>2</sup> de Políticas y Procedimientos del Personal Académico de la Universidad (*Academic Staff Policies and Procedures*).
- D. Cuando el acusado sea un *miembro del personal universitario*, la Universidad utilizará los procedimientos investigativos y disciplinarios establecidos en Política de Disciplina Progresiva Correctiva del Personal de la Universidad (*Corrective Progressive Discipline for University Staff policy/CPP 18.01*).
- E. Cuando el demandado tenga un puesto *designado limitado o sea un miembro del personal académico o miembro del personal universitario en su periodo de evaluación inicial (es decir, periodo de prueba)*, el supervisor del demandado consultará con la Coordinadora del Título IX, y si corresponde, con personal de la unidad de empleados de recursos humanos y con personal de la Oficina de Recursos Humanos Central del campus para determinar el curso de acción apropiado.
- F. Cuando el demandado es un *estudiante empleado, ayudante o asistente graduado, o empleado en capacitación* (es decir, estudiante empleado por horas, ayudante de profesor, asistente de investigación, ayudante de un proyecto, residente, pos-doctorado, o becario) y se alegue que ha incurrido en una mala conducta en su rol como empleado, el supervisor del demandado, consultará con la Coordinadora del Título IX, y si corresponde, con personal de la unidad de empleados de recursos humanos y con personal de la Oficina de Recursos Humanos Central del campus para determinar el curso de acción apropiado.
- G. El demandante también puede solicitar que la Oficina de Conformidad (*Office of Compliance*) haga una investigación a) si el demandado participa en programas o actividades de la Universidad que no se enmarcan en ninguna de las categorías mencionadas anteriormente, o b) si el demandado es un empleado y no se ha iniciado ninguno de los procedimientos investigativos descritos con anterioridad. La Oficina de Conformidad investigará el presunto delito haciendo uso del procedimiento de denuncias (*complaint procedures*) establecido. También, la Oficina de Conformidad podría abordar los alegatos con resoluciones alternativas.

Cuando el demandante/denunciante encaja en más de una de las categorías descritas en esta sección pueden utilizarse procedimientos múltiples para determinar las medidas disciplinarias adecuadas a cada situación del acusado.

---

<sup>2</sup>Cuando se complete la revisión de los procedimientos para el personal académico, éstos se encontrarán en el Capítulo 16.

Por ejemplo, si el demandado es un estudiante y al mismo tiempo miembro del personal académico, la Universidad seguirá las pautas del Capítulo 17 de la Universidad de Wisconsin (*UWS*, por sus siglas en inglés) para evaluar si se disciplina al demandado bajo su estatus de estudiante y la Universidad cumplirá las normas del Capítulo 11 de *UWS*, y de los Capítulos 6 y 9 del manual de Políticas y Procedimientos del Personal Académico (*Academic Staff Policies and Procedures*) para evaluar si al acusado se le impone la disciplina en base a su rol como personal académico.

## **IX. Derechos**

### **A. Adaptaciones (acomodaciones) y Medidas de Protección**

- i. Independientemente de que en la Universidad se denuncie un incidente de acoso o violencia sexual con el fin de iniciar un proceso disciplinario, la Universidad trabajará con las personas que hayan sufrido acoso o violencia sexual para tomar las medidas adecuadas para promover su seguridad y su bienestar. Estas pueden incluir, pero no se limitan a, indicaciones de ‘no tener contacto’, modificaciones académicas y de trabajo, ajustes al entorno habitacional para quienes vivan en instalaciones operadas por el campus o modificaciones al espacio laboral para empleados de la Universidad.
- ii. La Universidad mantendrá la confidenciabilidad de cualquier acomodación o medida de protección que sea requerida o autorizada por la ley hasta donde mantenerla no afecte la capacidad de la Universidad de proporcionar tales ajustes y medidas de protección. (Las indicaciones de ‘no tener contacto’ no son confidenciales, ya que deben comunicársele al demandado para que sean efectivas).

### **B. Amnistía**

- i. Por lo general, a los denunciantes y a los testigos de incidentes de acoso o violencia sexual no se les emitirá una notificación ni serán sujetos a sanciones disciplinarias por su conducta durante o alrededor del momento del incidente que pudiera haber infringido las políticas de la Universidad concernientes al uso personal de alcohol y drogas, a menos que la Universidad determine que dicha violación expuso a otras personas a un grave riesgo para su salud y seguridad. [Refiérase también a: Ley de Amnistía para Víctimas de Agresión Sexual de Wisconsin (*Wisconsin Sexual Assault Victim Amnesty Law*)].

### **C. Confidencialidad**

- i. Los demandantes que desean una consulta confidencial sobre las medidas de protección o las opciones para poner una denuncia en la Universidad o en una agencia del orden público pueden contactar a uno o más de los recursos confidenciales listados en el Apéndice B de esta política.
- ii. A las personas que informen sobre una denuncia a cualquiera de los individuos u oficinas mencionadas en la Sección VI de esta política o a cualquier otro empleado de la Universidad de carácter no confidencial, no se les podrá asegurar que se mantendrá la confidencialidad de la información revelada debido a los requisitos de denuncia descritos en la Sección X de este documento.
- iii. La información proporcionada en una denuncia no confidencial o cualquier procedimiento de investigación o disciplinario se mantendrá de manera segura. Si la Universidad inicia un proceso investigativo o disciplinario, el demandado será informado de la identidad del denunciante y la naturaleza de los alegatos.
- iv. A la Universidad pudiera exigírsele que divulgue registros conforme a la Ley de Registros Públicos de Wisconsin (*Wisconsin Public Records Law*), citatorios, investigaciones gubernamentales u

otros procesos legales. Cuando se responde a solicitudes en conformidad con la Ley de Registros Públicos de Wisconsin, la Universidad redactará información personal identificable sobre los denunciantes. Los registros que contengan información personal con datos de identificables de los estudiantes solamente serán divulgados en la medida en que sea permitido por la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (*FERPA*, por sus siglas en inglés), 20 U.S.C. § 1232g [*Family Educational Rights and Privacy Act*, 20 U.S.C. § 1232g (*FERPA*)].

#### **D. Resolución Rápida y Equitativa**

- i. Las oficinas y los oficiales de la Universidad que atiendan o reciban una denuncia de acoso o violencia en conformidad con esta política se esforzarán por resolver el asunto de manera rápida y equitativa de acuerdo a los procedimientos pertinentes, teniendo en consideración la naturaleza y la complejidad de la denuncia y el requisito procesal de debido proceso. El denunciante y el acusado serán informados de cualquier retraso que ocurra durante el proceso.

#### **E. Posibles Sanciones**

- i. Los procedimientos identificados más arriba plantean acciones disciplinarias contra cualquier persona que se determine sea responsable de infringir esta política. La naturaleza de las acciones disciplinarias se basará en la preponderancia de la evidencia descubierta durante el proceso de investigación y tomará en cuenta varios factores, incluyendo la naturaleza y la gravedad del incidente, las sanciones disponibles conforme a los Procedimientos Disciplinarios explicados anteriormente en la Sección VIII, y cualquier historial disciplinario del pasado del demandado. Para los estudiantes, las sanciones pueden incluir, pero no se limitan a, restricciones de cursos o programas, periodo de prueba, suspensión o expulsión. (El Capítulo UWS 17.10 proporciona una lista más amplia de posibles sanciones a los estudiantes). Para los empleados, el rango de sanciones pudiera ser desde una advertencia escrita hasta el despido. Para participantes en los programas, las sanciones pueden incluir restricciones de participación o exclusión del programa. Para los visitantes del campus, las sanciones pueden incluir la prohibición de su presencia en todo el campus o en parte del mismo.

#### **F. Aviso de Resultados**

- i. Tanto al demandante como al demandado se les proporcionará un aviso o notificación por escrito con el resultado de cada etapa del proceso disciplinario implementado, así como la resolución final de la investigación y las sanciones recomendadas.

### **X. Rol y Obligaciones de los Empleados, Oficinas y Organizaciones de la Universidad**

#### **A. Coordinadora del Título IX**

Las funciones de la Coordinadora del Título IX (*Title IX Coordinator*) de UW-Madison se detallan en la descripción de los puestos de la institución. Sus obligaciones incluyen: recibir las denuncias de acoso y violencia sexual; mantener los registros pertinentes; proporcionar y apoyar los suministros necesarios para la educación y la capacitación; mantenerse en comunicación permanente con los Representantes Coordinadores del Título IX y con los comités de la Universidad relevantes al asunto; asegurar que las políticas o normas aplicables, así como los recursos, y cualquier otra información estén actualizados y debidamente divulgados; y según sea apropiado, la investigación de presuntos delitos de acoso y violencia sexual, en los que la Coordinadora del Título IX se guiará por los principios de atención al trauma-informado y la imparcialidad.

#### **B. Representantes de la Coordinadora del Título IX**

La Coordinadora del Título IX ha designado varios Representantes Coordinadores del Título IX (*Title IX Deputies*) para ayudar con el trabajo de la Coordinadora descrito más arriba. Este personal

está capacitado en política y procedimientos del Título IX, y puede dar información y responder preguntas sobre el Título IX.

### **C. Consejo Consultivo del Rector (Director) sobre Agresión Sexual y Mala Conducta (PAGSAM)**

El grupo denominado Consejo Consultivo del Rector sobre Agresión Sexual y Mala Conducta (*Provost's Advisory Group on Sexual Assault and Misconduct*, PAGSAM, por sus siglas en inglés) ofrece un liderazgo general para el campus en su esfuerzo de prevención y de respuesta a la agresión y la violencia sexual (incluido, pero no limitado a: acoso sexual, violencia doméstica, violencia entre la pareja, y acecho). Este grupo asesora a los líderes con mayor rango y experiencia, además, asegura la coordinación de las medidas de prevención, políticas, respuesta, evaluación, y rendición de cuentas en el campus.

### **D. Servicios de Salud de la Universidad (UHS)**

Los Servicios de Salud de la Universidad (*University Health Services*, UHS, por sus siglas en inglés) ofrecen amplios servicios orientados a prevenir la violencia *antes* de que ocurra y para ayudar a cubrir las necesidades de las víctimas de acoso y agresión sexual, violencia doméstica, violencia entre parejas, y de acecho *después* de que suceda. UHS proporciona atención médica, asesoramiento en salud mental, defensa de víctimas, y brinda a nivel del campus recursos sobre prevención y educación en este tema. Además, UHS tiene la responsabilidad de proporcionar y asegurar el cumplimiento de toda la capacitación requerida por los estudiantes, así como una gama de esfuerzos preventivos y educativos. En UHS se ofrece asesoría y apoyo técnico para todo el campus sobre educación y prevención relativa a la violencia.

### **E. Oficina del Decano de Estudiantes (DoSO)**

La Oficina del Decano de Estudiantes (*Dean of Students Office*, DoSO, por sus siglas en inglés) es un departamento en la División de Vida Estudiantil (*Division of Student Life*), y es el lugar donde los estudiantes pueden hacer las denuncias sobre acoso y violencia sexual. DoSO está disponible para apoyar a los estudiantes afectados por este tipo de violencia, les remite a los recursos accesibles, ayuda a los estudiantes con la solicitud de ajustes o acomodaciones, y les apoya durante los procesos disciplinarios y criminales (si fuera el caso).

### **F. Oficina de Conducta Estudiantil y Estándares Comunitarios (OSCCS)**

La Oficina de Conducta Estudiantil y Estándares Comunitarios (*The Office of Student Conduct and Community Standards*, OSCCS, por sus siglas en inglés) es otro departamento en la División de Vida Estudiantil (*Division of Student Life*), que adjudica los casos de acoso y violencia sexual que involucren a estudiantes demandados que estén siendo investigados por la Coordinadora del Título IX.

### **G. Oficina de Recursos Humanos (OHR)**

La Oficina de Recursos Humanos, OHR, por sus siglas en inglés (*The Office of Human Resources*, OHR) proporciona servicios de recursos humanos programáticos y consultivos a la comunidad de UW-Madison, que incluyen el desarrollo y el apoyo con estrategias para atraer, desarrollar, comprometer y retener al profesorado y al personal necesario para que nuestro recinto universitario destaque como una institución líder tanto en la investigación como en la docencia. Como parte de su misión, OHR es un recurso para ayudar y orientar sobre métodos eficaces de prevención del acoso y la violencia sexual. También, la responsabilidad de OHR incluye consultar y asesorar a colegios, escuelas y divisiones respecto a las medidas de acción adecuadas cuando la infracción o incumplimiento de esta política involucre a un empleado o afecte al lugar de trabajo de otra forma.



## **H. Oficina de Asistencia al Empleado (EAO)**

La Oficina de Asistencia al Empleado (*Employee Assistance Office, EAO*, por sus siglas en inglés) les ofrece ayuda oportuna al profesorado y al personal, así como a sus familiares y cualquier otro integrante importante de la misma mientras afrontan cambios de vida, problemas crónicos de salud física, asuntos de salud emocional, y preocupaciones para lograr un balance entre su trabajo y su vida. Este servicio es gratuito y totalmente confidencial. Algunos de los servicios proporcionados incluyen: consulta y asesoría de problemas, información sobre recursos disponibles en la comunidad, programas educativos y referencias individuales.

## **I. Oficina de Conformidad (OC)**

La Oficina de Conformidad (*Office of Compliance, OC*, por sus siglas en inglés) investiga las denuncias formales de discriminación sexual, incluyendo el acoso y la violencia sexual cubiertos bajo esta política. Las investigaciones pueden estar a cargo ya sea del Investigador de Denuncias de Equidad de Oportunidad de la Universidad (*University Equal Opportunity Complaint Investigator*) o por la Coordinadora del Título IX, ambos ubicados dentro de la OC. La Coordinadora del Título IX también ofrece apoyo relativo a capacitación y desarrollo de políticas sobre asuntos de discriminación sexual, incluyendo el acoso y la violencia sexual.

## **J. Departamento de Policía de la Universidad y Programa Clery**

El Departamento de Policía de la Universidad de Wisconsin-Madison (*The University of Wisconsin-Madison Police Department, UWPD*, por sus siglas en inglés) tiene la responsabilidad de coordinar el cumplimiento de la Ley Clery (*Clery Act*) en UW-Madison. En colaboración con otras unidades del campus, el Director y el Director Adjunto del Programa Clery del UWPD tienen las siguientes responsabilidades: recopilar datos e información sobre delitos, compilar un Informe Anual de Seguridad (*Annual Security Report*) y un Informe Anual de Seguridad contra Incendios (*Annual Fire Safety Report*), publicar diariamente los Delitos Clery (*Clery Crime*) y el Registro de Incendios (*Fire Log*), coordinar la identificación y capacitación de las Autoridades de Seguridad del Campus de UW-Madison (*UW-Madison's Campus Security Authorities*), y ofrecer una guía para la emisión de advertencias oportunas y avisos de emergencia. Además, la UWPD administra los dos comités de la Ley Clery en UW-Madison: el Comité de Liderazgo de la Ley Clery (*Clery Act Leadership Committee*), el cual está presidido por el Jefe de la Policía (*Chief of Police*), y el Comité de Trabajo de la Ley Clery (*Clery Act Working Committee*), dirigido por el Director del Programa Clery.

## **K. Facultades y Divisiones**

Los líderes de las distintas escuelas, colegios y divisiones tienen la responsabilidad de apoyar la implementación de esta política en su unidad. Esto incluye identificar a las personas responsables de denunciar, promover y facilitar la capacitación requerida en el campus, remitir tanto a empleados como a estudiantes a los recursos disponibles fuera y dentro del campus según sea apropiado y cooperar con las investigaciones del campus.

## **XI. Responsabilidad de Denunciar**

### **A. Empleados Responsables del Título IX (aplica a todas las formas de acoso y violencia sexual)**

Los Empleados Responsables del Título IX tienen la obligación 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 en confidencialidad ninguna información que haya sido denunciada. Se requiere que estos empleados:

1. Estén familiarizados con las definiciones de agresión y violencia sexual;

2. Estén familiarizados con esta 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 hacer una denuncia;
4. Estén familiarizados con la obligación de denunciar y comunicar la información recibida sobre posibles actos de agresión y violencia sexuales a la Coordinadora del Título IX y que estén preparados para explicarle este deber a cualquiera que esté considerando comunicarles dicho tipo de información.

Por favor refiérase al Apéndice A para ver la definición de las personas consideradas Empleados Responsables del Título IX.

**B. Autoridades de Seguridad del Campus (CSAs) (aplica a ciertos delitos en el campus, incluyendo todas las formas de violencia sexual)**

Las Autoridades de Seguridad del Campus (*Campus Security Authorities, CSA*, por sus siglas en inglés) son responsables de informar al Programa Clery de la Universidad sobre ciertos delitos que les sean denunciados, incluyendo todo tipo de violencia sexual. No está permitido que los CSA mantengan en confidencialidad información que les haya sido comunicada que sugiera que ocurrió un delito en el campus. Los CSA cada año reciben capacitación para que puedan identificar los delitos que tienen la responsabilidad de denunciar y cómo hacer la denuncia de los mismos en el Programa Clery.

Por favor refiérase al Apéndice A para ver la definición de las personas consideradas Autoridades de Seguridad del Campus.

**C. Todos los Empleados**

**1. Estatuto de Wisconsin § 36.11(22) (c) (aplicable a la agresión sexual)**

Cualquier empleado de la Universidad que sea testigo de un acto de agresión sexual, o que reciba información de primera mano sobre una agresión sexual de un estudiante inscrito en la Universidad, debe comunicar dicha información a la Oficina de Conducta Estudiantil y Estándares de la Comunidad, en la División de Vida Estudiantil. El Decano de Estudiantes, o la persona designada, deberá recopilar un informe con el propósito de divulgar la información estadística. Los empleados confidenciales, tal como se define en esta política, solo son responsables de comunicar la ocurrencia de la agresión sexual y no están obligados a dar ninguna información o detalles sobre las personas involucradas.

**2. Orden Estatal de Wisconsin núm. 54 (aplicable al abuso y al maltrato de menores)**

La Orden Estatal núm. 54 [*Executive Order #54 (EO 54)*] de Wisconsin exige que cualquier empleado de la Universidad (aparte de los empleados que tienen la responsabilidad obligatoria de denunciar de acuerdo a los estatutos de Wisconsin [*Wis. Stats. § 48.981(2)(a)*]) informe inmediatamente sobre actos de abuso a menores (incluido el abuso sexual) o cualquier maltrato si, en el transcurso de su empleo, observa algún incidente, riesgo de abuso o maltrato a un menor, o se entera de un incidente o riesgo de abuso o maltrato infantil, y el empleado tiene motivos razonables para creer que se ha cometido o está por cometerse un acto de abuso o maltrato infantil. La denuncia es obligatoria independientemente del lugar en donde haya ocurrido el incidente, riesgo o maltrato al menor (es decir, se exige informar sobre el abuso tanto si sucedió en el campus como si fue en el hogar del niño/a). La denuncia debe hacerse en el Departamento de Policía de la Universidad de Wisconsin-Madison, en la oficina de Servicios de Protección de Niños del Condado de Dane (*Dane County Child Protective Services, CPS*, por sus siglas en inglés) o en el Departamento de Policía de la Ciudad de Madison.

Si el incidente o amenaza de abuso o maltrato a menores conlleva una acusación contra un empleado o agente de la Universidad (es decir, estudiante, voluntario, etc.), o si el incidente, riesgo de abuso o maltrato a menores ocurrió en el campus durante una actividad patrocinada por la Universidad, *además de informar a una agencia del orden público o al CPS*, el denunciante debe comunicar inmediatamente el asunto a las siguientes oficinas: preferentemente en la Oficina de Equidad y Diversidad (*The Office for Equity and Diversity*) o en el Departamento de Policía de UW (durante las horas fuera del horario laboral).

La Política de Denuncia Obligatoria de Abuso y Maltrato a Menores de la Universidad de Wisconsin- Madison (*The UW-Madison Policy on Mandatory Reporting of Child Abuse and Neglect*) puede accederse aquí ([here](#)).

## **XII. Educación y Capacitación**

### **A. Requisitos de Capacitación en el Campus**

Se requiere que todos los estudiantes y empleados completen la capacitación respaldada por el campus para abordar temas sobre abuso y violencia sexual. Se proporcionará y se exigirá una capacitación más extensa a los empleados identificados como: Empleados Responsables del Título IX, Autoridades de Seguridad del Campus bajo la Ley Clery, al igual que cualquier otro empleado que tenga responsabilidad directa relativa a la coordinación e implementación de esta política.

Entre las oficinas y comités con responsabilidad de capacitación y educación se incluyen:

- Estudiantes: Servicios de Salud de la Universidad
- Empleados: Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Conformidad
- Empleados Responsables del Título IX: Coordinadora del Título IX
- Autoridades de Seguridad del Campus: Director del Programa Clery
- Orden Estatal núm. 54 (EO54): Oficina de Equidad y Diversidad

El *PAGSAM* asesora a las oficinas del campus sobre la capacitación y los programas educativos relativos a esta política.

### **B. Consecuencias por el incumplimiento de los requisitos de capacitación:**

**Empleados:** Todos los empleados, independientemente de su clasificación, deben completar la capacitación respaldada por el campus pertinente a esta política. Si alguien del profesorado o del personal no completa la capacitación, su supervisor documentará su falta de cumplimiento de este requisito como una deficiencia (por ejemplo, durante la evaluación de su desempeño). Dicha persona no será elegible para recibir un ajuste general de salario (*GWA*, por sus siglas en inglés) ni aumento salarial por desempeño, ya que se requiere un rendimiento satisfactorio que no podrá obtener si persiste la deficiencia. Los supervisores también son responsables de asegurarse que los empleados bajo su supervisión, cumplan con el requisito de capacitación. Si algún empleado no lo ha completado, su supervisor inmediato tampoco será elegible para recibir el *GWA* ni un aumento salarial por desempeño, puesto que requiere un rendimiento satisfactorio, a menos que el supervisor pueda demostrar que ha hecho repetidos intentos por lograr que el empleado lo cumpla sin ningún éxito. Los supervisores deben darles a los empleados suficiente tiempo para completar la capacitación durante las horas normales de trabajo.

**Estudiantes:** A los estudiantes que no cumplan con la capacitación exigida por el campus relativa a

esta política, se les retendrá el cupo o espacio para la matriculación y no se les permitirá inscribirse en las clases en los semestres subsecuentes hasta que hayan completado el requisito de capacitación.

### **XIII. Mantenimiento de Registros y Recopilación de Datos**

La Coordinadora del Título IX mantendrá un registro de las denuncias de acoso y violencia sexual acorde a la política de retención de registros institucionales. Asimismo, la Coordinadora del Título IX dará seguimiento al cumplimiento de los programas de capacitación obligatorios del Título IX, y mantendrá una lista de todos los programas de capacitación y educación ofrecidos en el campus. La oficina de Servicios de Salud de la Universidad recopilará y archivará los datos referentes a la capacitación obligatoria de los estudiantes. La Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Conformidad también compilarán y guardarán la información concerniente a la capacitación obligatoria de los empleados.

El Director del Programa Clery de la Universidad, u otra oficina apropiada, recopilará los datos e información pertinentes para compilarlos bajo el Informe Anual de Seguridad y el Informe Anual de Seguridad contra Incendios, en conformidad con la ley federal Clery. Igualmente, el Director del Programa Clery recolectará y mantendrá los datos sobre la capacitación anual del CSA.

La Oficina de Conducta Estudiantil y Estándares Comunitarios o alguna otra oficina que se indique, recolectará los datos respectivos y compilará el informe estatal requerido según lo determinan los estatutos de Wisconsin [§ 36.11(22)(c), *Wis. Stats*].

### **XIV. Evaluación**

La Universidad realizará estudios periódicamente con la finalidad de recopilar datos e información sobre el acoso y la violencia sexual en el campus o en las inmediaciones del mismo. Se hará un esfuerzo por efectuar tales estudios con una frecuencia suficiente como para determinar las tendencias de los incidentes, su prevalencia en el campus, y evaluar la efectividad de los programas de prevención y de intervención. Como mínimo, dichos estudios se harán cada tres años. Además, la Universidad trabajará en el diseño de métodos que puedan evaluar eficazmente los resultados de los programas de capacitación y educación en el campus. Para poder determinarse si se están alcanzando los resultados deseados, es imperativo que la Universidad sea proactiva en la integración de evaluaciones basadas en información empírica y los resultados de las evaluaciones obtenidas en los programas de prevención y concientización sobre acoso y violencia sexual.

### **XV. Guía y Políticas Relacionadas**

Políticas de Discriminación, Acoso y Represalias

Entorno de Trabajo y Aprendizaje Seguros—Requisitos de Denuncias y Política

de Relaciones Consensuales

### **XVI. Enlace a la Política Vigente**

## Apéndice A - Definiciones

**Consejero Profesional del Campus.** Se refiere a cualquier empleado o estudiante que sea médico colegiado, profesional de salud mental acreditado, o que trabaje bajo la supervisión de tal profesional, que ofrezca servicios de apoyo administrativo en un entorno confidencial, cuando desempeñe el rol de prestar servicios clínicos a un paciente o a un cliente que sea estudiante o empleado de la Universidad. Un Consejero Profesional del Campus (*Campus Professional Counselor*) no denunciará información específica referente a una revelación de acoso o violencia sexual que haya recibido en su capacidad profesional a menos que obtenga el consentimiento de la persona denunciante o que se lo exija su acreditación como consejero profesional del campus o la ley. Para obtener una lista de Recursos Confidenciales revise el Apéndice B de esta política.

**Autoridades de Seguridad en el Campus.** [*Campus Security Authority (CSA*, por sus siglas en inglés)] es un término específico de la Ley Clery (*Clery Act*<sup>3</sup>) que abarca cuatro grupos de personas y organizaciones asociadas con una institución:

1. Todo el personal que trabaje para el departamento de policía y el departamento de seguridad del campus de una institución.
2. Cualquier persona que tenga responsabilidades por la seguridad del campus pero que no es parte del departamento de policía ni del departamento de seguridad del campus. Esto incluye, pero no se limita a, personas que desempeñen servicios de seguridad tales como supervisión del acceso a las instalaciones, participen en la seguridad de eventos como deportes o fiestas autorizadas de gran escala o hagan acompañamiento de estudiantes en el campus durante la noche.
3. Cualquier persona u organización identificada en la declaración de la política de seguridad de la institución como una persona u organización que pueda recibir denuncias de delitos de parte de estudiantes y empleados. En UW- Madison, las siguientes oficinas han sido designadas para aceptar denuncias e informes delictivos en nombre de la institución: Departamento de Policía de la Universidad de Wisconsin, Oficina del Decano de Estudiantes, Oficina de la Coordinadora del Título IX en la Oficina de Conformidad, Oficina de Relaciones Laborales.
4. Un funcionario de la institución con importantes responsabilidades respecto a los estudiantes y sus actividades en el campus, incluyendo, pero sin estar limitado a, viviendas estudiantiles, disciplina estudiantil y procedimientos judiciales en el campus. [Consulte: *34 C.F.R. 668.46(a)*]

**Evidencia Clara y Convincente.** Información que pueda llevar a creer a una persona sensata firmemente que hay mayor probabilidad de que una proposición sea verdadera a que no lo sea. Esto es una prueba estándar superior a la “preponderancia de la evidencia.” Véase, por ejemplo, las siguientes secciones del Código Administrativo de Wisconsin [*Sections UWS 17.02(2), UWS 11.015(1), UWS 4.015(1), and UWS 7.015(1), Wis. Admin. Code.*]

**Demandante/Denunciante** Cualquier persona que de acuerdo a la información recibida ha sido víctima de acoso o violencia sexual según se define en esta política.

**Recursos Confidenciales.** Del modo que se usa en este reglamento, colectivamente los Recursos Confidenciales se refieren a Consejeros Profesionales del Campus, Consejeros Profesionales fuera del Campus, Oficina *Ombuds*, y Defensores de Víctimas. Refiérase al Apéndice B de esta política para ver el listado de Recursos Confidenciales.

---

<sup>3</sup> Anteriormente conocida como 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*).

**Consentimiento.** Se refiere a palabras o acciones de una persona apta para otorgar su consentimiento bien fundado, indicando libremente que está de acuerdo en mantener relaciones sexuales o contacto sexual. Una persona no es capaz de consentirlo si se encuentra incapacitada por el consumo de drogas o alcohol, por una discapacidad física o intelectual o por estar inconsciente. [Veáse: § 940.225(4), *Wis. Stats.*]

**Empleado.** Cualquier persona que forme parte del profesorado, del personal académico, personal de la Universidad, puesto limitado, estudiante empleado, empleado en capacitación, temporal, o asignado a un proyecto. [Vea, por ejemplo, la Política Operacional *UPS (UPS Operational Policy)*, el *GEN 0*, en Definiciones y Términos Generales (General Terms and Definitions)].

**Orden Estatal núm. 54 de Wisconsin.** Es una Orden Estatal (Executive Order) promulgada por el Gobernador Walker en el año 2011 que exige a los empleados de la Universidad, exceptuando a aquellos empleados que tienen la responsabilidad obligatoria de denunciar o Denunciantes Obligatorios (*Mandated Reporters*) de acuerdo a los estatutos de Wisconsin (*Wis. Stats. s. 48.981*), a que informen sobre incidentes de abuso o maltrato a menores, que hayan observado o del que se han enterado en el transcurso de su empleo. Dichas denuncias deben hacerse en persona e inmediatamente ante una agencia del orden público, el departamento de servicios sociales del condado o de servicios humanos.

**Entorno Hóstil.** Se crea un entorno hóstil cuando alguien comete un acto de acoso sexual y dicha conducta tiene el propósito o el efecto de 1) crear un ambiente de trabajo, docente o programa de carácter intimidante, adverso u ofensivo o 2) interferir sustancialmente con el desempeño laboral o académico de una persona, o en su participación en un programa o actividad de la Universidad y 3) que otra persona razonable bajo las mismas circunstancias a la de dicho individuo pudiera considerar ese tipo de comportamiento lo suficientemente grave para causar efectos similares. [Véase, por ejemplo a, § 111.36(1)(b), *Wis. Stats.*]

**Incapacitación.** En esta política se interpreta del siguiente modo, un estado físico o mental en el que la persona no puede juzgar o tomar decisiones racionales ni comunicarse de manera eficiente. Esto podría incluir estar inconsciente, dormido, o desmayado, pudiendo ser el resultado del consumo de alcohol u otras drogas. Cuando el caso implica el uso de alcohol u otras drogas, es necesario hacer una evaluación de incapacitación y otra sobre cómo el consumo de dichas sustancias afecta la capacidad de toma de decisiones de la persona; si está consciente de las consecuencias; la capacidad de tomar decisiones racionales y de emitir un juicio formado; la capacidad de apreciar la naturaleza y las características de sus actos; o su nivel de conciencia. Esta valoración se basa en indicadores de incapacitación objetivos y aparentemente razonables si se consideran desde el punto de vista de una persona sobria y sensata.

**Partes Íntimas.** Tales como: el pecho, las nalgas, el ano, la ingle, el escroto, el pene, la vagina o el área púbica de un ser humano. [§ 939.22(19), *Wis. Stats.*]

**Consejero Profesional fuera del Campus.** Se refiere a personas o agencias en la comunidad cuya acreditación o certificación profesional les permite mantener la confidencialidad del paciente o el cliente. Consulte el Apéndice B de esta política para ver el listado de Recursos Confidenciales.

**Oficina de Derechos Civiles.** La Oficina del Departamento de Educación de Estados Unidos que es responsable de implementar el cumplimiento del Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (*Title IX of the Education Amendments of 1972*), y otras leyes que prohíben la discriminación en un entorno educativo. Generalmente, se le identifica por sus siglas en inglés: OCR (Office of Civil Rights).

**Oficina Ombuds.** Cualquier empleado que trabaje para la Oficina *Ombuds* de UW-Madison mientras el susodicho ofrezca servicios confidenciales a un cliente que es empleado de la Universidad. Un empleado de *Ombuds* no divulgará información personal identificable sobre una denuncia de acoso o violencia sexual recibida por la persona en el transcurso de su desempeño profesional, a menos que tenga la autorización del individuo denunciante o que sea exigido por la ley. La información que se comunique a un empleado de *Ombuds* no goza de los mismos derechos de protección legal que la información revelada a un Consejero Profesional acreditado dentro o fuera del campus y pudiera ser detectada con mayor facilidad en un procedimiento legal. El hecho de darle información a una persona en *Ombuds* no le llevará a una investigación del Título IX, a menos que así lo solicite el Demandante. Consulte el Apéndice B de esta política para ver el listado de Recursos Confidenciales.

**Preponderancia de la Evidencia.** Se refiere a información que podría persuadir a una persona sensata de que es más probable que la proposición sea verdadera a que no lo sea. Es un nivel de prueba inferior que la “evidencia clara y convincente” y es el estándar mínimo para un veredicto de responsabilidad acorde a esta política. [Vea, por ejemplo, las siguientes secciones del Código Administrativo de Wisconsin [Sections UWS 17.02(13), UWS 11.015(7), UWS 4.015(7), and UWS 7.015(5), *Wis. Admin. Code.*]

**Demandado/Acusado.** Una persona acusada de incumplir o infringir esta política.

### **Conducta Prohibida:**

- A. Discriminación Sexual.** Es una conducta que perjudica a la persona en cualquier aspecto del empleo, la educación o la participación en actividades o programas de la institución, y puede causar que se le niegue la igualdad de privilegios o trato personal en base al sexo o género del individuo. El acoso y la violencia sexual son formas de discriminación sexual. [*Refiérase a 20 USC §§ 1681-1688*]
- B. Acoso Sexual.** Se refiere a insinuaciones, peticiones de favores sexuales, y el comportamiento físico o lenguaje de naturaleza sexual no bienvenidos ni deseados, constituyen acoso sexual cuando (1) la sumisión ante tal comportamiento se produce ya sea explícita o implícitamente como condición para el empleo, experiencia educativa o participación de la persona en un programa o actividad de la Universidad, (2) la sumisión o el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona se utiliza como base para tomar decisiones sobre empleos, asuntos académicos, o programas-relacionados que afecten a dicha persona, o (3) crea un entorno hostil. [Adaptado de 29 C.F.R. § 1604.11 (1980)].
- C. Agresión Sexual:** Consiste en contacto sexual o relaciones sexuales con otra persona sin su consentimiento [§ 940.225, Wis. Stats.].
  - 1. Agresión Sexual de Primer Grado.** La participación en cualquiera de los siguientes actos constituye una Agresión Sexual de Primer Grado:
    - a.** Contacto o relaciones sexuales con otra persona sin su consentimiento que tenga como consencuencia un embarazo o un grave daño físico de la persona.
    - b.** Contacto o relaciones sexuales con otra persona sin su consentimiento haciendo uso de amenazas, de un arma peligrosa o cualquier otro objeto utilizado de modo tal que la víctima tenga razón para creer que es un arma peligrosa.
    - c.** Contacto o relaciones sexuales con otra persona sin su consentimiento mediante el uso de la fuerza o la violencia, instigado y secundado por una o más personas.
  - 2. Agresión Sexual de Segundo Grado.** La participación en cualquiera de los siguientes actos constituye una Agresión Sexual de Segundo Grado:
    - a.** Contacto o relaciones sexuales con otra persona sin su consentimiento utilizando la fuerza o la violencia.
    - b.** Contacto o relaciones sexuales con otra persona sin su consentimiento ocasionándole una lesión, dolencia, enfermedad, disfunción sexual o de un órgano reproductivo, y angustia mental que requiera atención psiquiátrica de la víctima.

- c. Contacto o relaciones sexuales con una persona que padece un trastorno o deficiencia mental que le incapacita de manera temporal o permanente de juzgar el comportamiento del individuo demandado, que sí está al tanto de la existencia de esa condición.
- d. Contacto o relaciones sexuales con una persona que se encuentra bajo el efecto de sustancias tóxicas hasta tal grado que está incapacitada para dar su consentimiento, el demandado sabe que en ese estado la persona no puede consentir y a pesar de ello el acusado prosigue con su propósito de tener contacto o relaciones sexuales con dicha persona mientras se mantiene incapacitada para dar su consentimiento.
- e. Contacto o relaciones sexuales con una persona que el demandado sabe que está inconsciente.
- f. Contacto o relaciones sexuales con otra persona sin su consentimiento mediante el uso de la fuerza o la violencia, instigado y secundado por una o más personas.

**3. Agresión Sexual de Tercer Grado.** Mantener relaciones sexuales con una persona sin el consentimiento de dicha persona.

**4. Agresión Sexual de Cuarto Grado.** Tener contacto sexual con una persona sin el consentimiento de dicha persona.

**D. Violencia en la Pareja.** Violencia que se cometa en una “relación de noviazgo”, la cual se define como una relación social romántica e íntima entre dos personas adultas; la “relación de noviazgo” no incluye una relación casual o compañerismo habitual entre dos personas en un contexto social, laboral o profesional. La Universidad determinará si hubo algún tipo de noviazgo tomando en consideración la duración del mismo, el tipo de relación existente, y la frecuencia de la interacción entre las personas adultas involucradas en la relación. [§ 813.12(1)(ag), *Wis. Stats.*]<sup>4</sup>

**E. Violencia Doméstica.** Cualquiera de las siguientes situaciones en que una persona se encuentre involucrada, ya sea un miembro adulto de la familia o del hogar contra otro integrante adulto de la misma familia o del hogar, un adulto cuidador contra un adulto que esté bajo su cuidado, un adulto contra su ex cónyugue adulto, un adulto contra otro adulto con quien la persona tiene o tuvo una relación de noviazgo, o un adulto contra otro adulto con quien la persona tiene un hijo en común. [§§ 813.12(1)(am) and 968.075, *Wis. Stats.*]

- 1. Daño o lesión intencional tal como dolor físico, traumatismo físico o enfermedad.
- 2. Disfunción intencional de la condición física.
- 3. Una infracción de los estatutos estatales relativo a una agresión sexual. [§ 940.225(1), (2) or (3), *Wis. Stats.*]
- 4. Una violación de los estatutos estatales relativo al acecho. [§ 940.32, *Wis. Stats.*]
- 5. Una infracción de los estatutos estatales relativo a daños a la propiedad, causado a una propiedad que pertenece a la persona. [§ 943.01, *Wis. Stats.*]
- 6. Amenaza de cometer alguno de los comportamientos previamente enumerados del 1 al 5. [§§ 813.12(1)(am) and 968.075, *Wis. Stats.*]

**F. Acecho.** Participar intencionalmente en un patrón de comportamiento que pudiera causarle a una persona sensata, bajo esas circunstancias, un sufrimiento emocional grave, temor a sufrir lesiones corporales, su muerte o la de un miembro de su familia o su hogar [§. 940.32, *Wis. Stats.*].

**G. Represalias.** Un acto adverso hacia una persona en respuesta, motivado por, o relacionado a una denuncia o queja individual de discriminación sexual, acoso o violencia sexual en programas educativos, actividades o en el lugar de trabajo en la Universidad.

---

<sup>4</sup>Cabe señalar que un acto de violencia cometido contra un adulto con quien la persona tiene o haya tenido una relación o noviazgo pudiera considerarse como Violencia Doméstica si cumple con la explicación de la definición presentada más abajo, independientemente de si las personas han vivido en concubinato.



Un acto adverso es una acción que una persona competente y razonable consideraría materialmente perjudicial a tal punto que disuadiría a la persona de poner o apoyar tal acusación de discriminación. Entre los ejemplos se incluye, pero no se limita a: incumplir una orden de no contacto; asignar una calificación inferior por otros motivos que no sea el mérito; o imponer una disciplina laboral arbitraria o injustificada.

**H. Dar información falsa a una oficina de notificación o investigación.** Cualquier persona que intencionalmente haga falsas declaraciones o proporcione información falsa al denunciar una violación o incumplimiento de esta política o durante el transcurso de cualquier proceso judicial disciplinario conforme a esta política está sujeto a medidas disciplinarias. El hecho de que una queja de acoso o violencia sexual no haya resultado en una confirmación del delito en un proceso de ley judicial o procedimiento disciplinario en la Universidad no constituirá, por sí mismo, una base para determinar que esta cláusula ha sido infringida.

**I. Negarse a acatar una solicitud razonable en un asunto de la Universidad.** Algunos ejemplos incluyen incumplimiento de carta de expectativas, Orden de No Contacto (*No Contact Order*), o exclusión.

**Empleado Responsable.** Véase Empleado Responsable del Título IX

### **Contacto Sexual.**

- A. Cualquiera de los siguientes tipos de contacto intencional, ya sea directo o por encima de la ropa, si la intención es tocar con un propósito sexualmente degradante o con el objetivo de ser una humillación sexual hacia el demandante, con el fin de excitar y gratificar sexualmente al demandado o si el contacto tiene elementos de ser un intento o una agresión física real. *940.19(1), Wis. Stats.*]:
1. Contacto intencional por el demandado o, bajo instrucciones del demandado, por otra persona, usando cualquier parte del cuerpo o algún objeto, de las partes íntimas del demandante.
  2. Contacto intencional por el demandante, utilizando alguna parte del cuerpo o un objeto, de las partes íntimas del demandado o las partes íntimas de otra persona si lo hace bajo el mandato del demandante.
- B. Eyaculación intencional del pene o secreción intencional de orina u heces fecales por el demandado o bajo las instrucciones del acusado, por otra persona en alguna parte del cuerpo con o sin ropa del demandante si la eyaculación o secreción tiene el propósito de degradar o humillar sexualmente al denunciante o con el objetivo de causar excitación y gratificación sexual al demandado.
- C. Con la finalidad de degradar o humillar sexualmente al demandante o provocar excitación y gratificación sexual al demandado, obligar al demandante intencionalmente a eyacular, orinar o defecar en alguna parte del cuerpo del demandado, ya sea vestido o sin ropa. [*§ 940.225(5)(b), Wis. Stats.*]

**Relación Sexual.** La penetración, así como el cunnilingus, la felación o relación anal entre personas o cualquier otra intrusión, por leve que sea, de alguna parte del cuerpo de una persona o algún objeto en el área genital o el orificio anal ya sea por el demandado o a instancias del acusado. [*§ 940.225(5)(c), Wis. Stats.*].

**Violencia Sexual.** Esta frase, tal como es utilizada en esta política, se refiere a incidentes en que se involucre la agresión sexual, la violencia entre la pareja, la violencia doméstica o el acecho.

**Estudiante.** Se refiere a cualquier persona que esté inscrita para cursar estudios en instituciones del Sistema de Universidades de Wisconsin (*University of Wisconsin System*) durante el período académico en que ocurra el presunto acto de agresión o violencia sexual, o entre períodos académicos para estudiantes que prosiguen con sus estudios. [*Veáse Chapter UWS 17.02(14), Wis. Admin. Code.*]

**Título IX.** El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 [*Title IX of the Education Amendments of 1972 (20 U.S.C. sec. 1681 et seq.* (tal como se modificó) y las regulaciones de implementación, *34 C.F.R. Part 106*]. Es una ley federal que manifiesta lo siguiente, “[ninguna persona en los Estados Unidos, en base

al género, podrá ser excluida de participar en, ni de negarle los beneficios de, o de ser sujeta a discriminación bajo algún programa o actividad educativa que reciba ayuda financiera federal]”. 20 U.S.C. § 1681(a).

**Coordinadora del Título IX (y sus Representantes)**. Se refiere a un empleado designado para coordinar el cumplimiento con el Título IX, quien desempeña un rol importante en el esfuerzo de la institución por asegurar oportunidades de igualdad para todos los estudiantes y empleados, y que colabora con funcionarios escolares para recordarle a las escuelas de la comunidad que los estudiantes y los empleados deben tener el mismo acceso a todos los programas. [Adaptado y revisado de la carta del 24 de abril, “Carta a un Estimado Colega” (*April 24, 2015, “Dear Colleague Letter”*) publicada por el OCR].

**Empleado Responsable del Título IX.** Cualquier empleado al que se le hayan asignado ciertas responsabilidades para presentar los informes en conformidad con el Título IX. La Universidad ha designado personas en las siguientes categorías de “empleados responsables” bajo esta política<sup>5</sup>:

- A. Presidente, Rector, Vicerrectores, Vicepresidentes, Decanos y todos los otros Cargos nombrados por tiempo limitado, incluyendo Directores;<sup>6</sup>
- B. Jefes o Directores de Departamentos;
- C. Representantes de Recursos Humanos;
- D. Gerentes de Departamentos Académicos (Empleados a cargo de una variedad de funciones administrativas (fiscales, compras, recursos humanos, etc.) en un departamento académico o centro de investigación. Típicamente, este rol también incluye asesoría a estudiantes y supervisión de estudiantes empleados).
- E. Entrenadores y Asistentes de equipos atléticos intercolegiales;
- F. Directores de Departamentos de Atletismo Intercolegial (incluyendo directores ejecutivos, asociados y asistentes);
- G. Personal del Departamento de Policía;
- H. Gerentes y Supervisores de las Viviendas o Residencias Universitarias;
- I. Estudiantes Supervisores de las Viviendas Universitarias;
- J. Becarios Residentes de las Viviendas Universitarias;
- K. Gerentes Residentes de las Viviendas Universitarias;
- L. Personal de Servicios al Estudiante (Empleados que entre sus obligaciones deben tener contacto regular o diario con los estudiantes. Esto incluye empleados que tienen responsabilidad directa de brindar servicios a estudiantes de licenciatura y de posgrado, así como a organizaciones estudiantiles, a menos que estén designados como recursos confidenciales.);
- M. Coordinadora del Título IX y Representantes de la Coordinadora del Título IX;
- N. Investigadores de Denuncias de la Universidad;
- O. Oficiales de Audiencia, Miembros del Panel de Audiencia y Toma de Decisiones Disciplinarias;
- P. Funcionarios responsables de audiencias de apelación en casos que implican alegatos de acoso y violencia sexual.

---

<sup>5</sup> “Empleados Responsables” con obligaciones laborales que cumplen la definición de “recurso confidencial,” solo pueden mantener la confidencialidad de divulgación de la información recibida mientras desempeñen su papel como recurso confidencial. Tales empleados deben divulgar la información que hayan recibido en todos los demás contextos a la Coordinadora del Título IX. Por ejemplo, el Director de UHS es un recurso confidencial para denuncias recibidas mientras proporciona atención a una persona, pero no para información recibida durante el desempeño de sus funciones administrativas.

<sup>6</sup> Excepto por el Vicerrector de Asuntos Legales y el Vicerrector Adjunto de Asuntos Legales, si la información denunciada está excluida de ser divulgada por el Privilegio de Abogado-Cliente o por normas éticas vigentes.

**Atención de Trauma-Informado.** La atención al trauma-informado refleja una comprensión del trauma y enfatiza la creación de servicios y programas que sean una respuesta directa y sensible al trauma que muchas víctimas y sobrevivientes experimentan luego de un delito violento. Estos programas de atención identifican y limitan posibles detonantes para reducir revivir el trauma y proteger la salud mental y emocional de la persona. La Atención de Trauma-Informado es una estructura organizada con una gama de tratamientos que incorporan la comprensión, el reconocimiento y la respuesta ante los efectos de todo tipo de traumas. Además, pone énfasis en la seguridad física, psicológica y emocional de los consumidores y los proveedores, y ayuda a los sobrevivientes a reconstruir el sentido o sensación de control y empoderamiento. [Veáse también: Conceptos del Trauma y Guía de Estrategias para el Trauma-Informado, SAMHSA, por sus siglas en inglés (*SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach*); y Desarrollo de Culturas de Atención: Manual para Servicios de Agresión Sexual (*Building Cultures of Care: A Guide for Sexual Assault Services Programs*)].

**Evento de la Universidad.** Cualquier reunión, programa, o actividad:

- A. Que se realice en la propiedad de la Universidad, o
- B. Que tiene lugar como parte de una actividad patrocinada por la Universidad, aunque no esté localizada en terrenos de la Universidad; o
- C. Que la Universidad o una parte de la Universidad, esté pagando, incluso aunque sea con fondos segregados de los estudiantes.

**Defensor de Víctimas.** Sería cualquier empleado o voluntario que trabaje en Servicios para Sobrevivientes de UHS (*UHS Survivor Services*) y también cualquier empleado o voluntario de un programa comunitario de defensa de víctimas [por ejemplo, el Centro de Crisis por Violación del Condado de Dane (*Dane County Rape Crisis Center*) o los Servicios de Intervención por Abuso Doméstico (*Domestic Abuse Intervention Services*)] mientras el empleado o voluntario esté ofreciendo servicios confidenciales de defensa de víctimas a un cliente que sea empleado o estudiante de la Universidad. Un Defensor de Víctimas no divulgará información personal identificable sobre una denuncia de acoso o violencia sexual que haya recibido en su capacidad profesional a menos que obtenga la aprobación de la persona denunciante o se lo exija la ley. La información transmitida al Defensor de Víctimas no goza del derecho a las mismas protecciones legales que la información revelada a un Consejero Profesional acreditado del Campus o fuera del Campus y pudiera detectarse con más facilidad en un procedimiento legal. Divulgar información a un Defensor de Víctimas no implicará una investigación del Título IX, a menos que el demandante así lo solicite. Consulte el Apéndice B de esta política para ver el listado de Recursos Confidenciales.

**Ley de Violencia contra las Mujeres (VAWA).** Es una ley federal promulgada en el año 1994, que promueve la investigación y la persecución de crímenes o delitos violentos contra las mujeres, entre algunos de sus objetivos. Recientemente, fue modificada la Ley Clery [*42 U.S.C. §§ 13701-14040*], por medio de la estipulación de la Ley de Eliminación de la Violencia Sexual en el Campus, SaVE, por sus siglas en inglés, Sección 304 [*Campus Sexual Violence Elimination Act (SaVE) provision, Section 304*].

## Apéndice B – Recursos Confidenciales<sup>7</sup>

### Para estudiantes en el campus universitario

- Servicios de Salud de la Universidad/ *UHS* – Atención Médica/Salud Mental  
(*UHS Medical/Mental Health Care*)  
608-265-5600  
333 *East Campus Mall*  
[uhs.wisc.edu](http://uhs.wisc.edu)  
Línea 24-horas: 608-265-5600  
Línea Crisis Salud Mental (opción 9)  
Línea Enfermera Asesoría Médica (opción1)
- Servicios para Sobrevivientes y Prevención de Violencia de *UHS*  
(*UHS Violence Prevention & Survivor Services*)  
333 *East Campus Mall*, 8<sup>vo</sup> piso  
[evoc@uhs.wisc.edu](mailto:evoc@uhs.wisc.edu)  
608-265-5600 (opción 3)
- Centro McBurney de Recursos para Discapacitados  
(*McBurney Disability Resource Center*)  
702 *W. Johnson Street, Suite 2104*  
[mcburney@studentlife.wisc.edu](mailto:mcburney@studentlife.wisc.edu)  
608-263-2741(voz)  
608-225-7956 (texto)  
<https://mcburney.wisc.edu/>

### Para empleados en el campus universitario

- Oficina de Asistencia al Empleado  
(*Employee Assistance Office*)  
Edificio *Lowell Center*, Ofic. 226  
610 *Langdon Street*  
[eao@mailplus.wisc.edu](mailto:eao@mailplus.wisc.edu)  
(608) 263-2987  
[eao.wisc.edu](http://eao.wisc.edu)
- Oficina *Ombuds*  
(*Ombuds Office*)  
Edificio *Lowell Center*, Ofic. 223-225  
610 *Langdon Street*  
[uwombuds@mailplus.wisc.edu](mailto:uwombuds@mailplus.wisc.edu)  
(608) 265-9992  
[ombuds.wisc.edu](http://ombuds.wisc.edu)

<sup>7</sup> Cualquier persona que haya estado sujeto(a) a una situación de acoso o violencia sexual puede tener acceso a recursos confidenciales disponibles para recibir ayuda y apoyo incluyendo atención médica, asesoría de salud mental, defensa de víctimas, así como acceso a adaptaciones y medidas de protección. Estos recursos se encuentran disponibles independientemente de que la persona decida denunciar el delito a la Universidad, las autoridades del orden público, o a cualquier otra agencia.

## Recursos disponibles en la comunidad para cualquier persona

- Programa de Enfermera Examinadora Forense  
(*Forensic Nurse Examiner Program*)  
*Meriter Hospital, 202 South Park Street*  
Usar entrada a Emergencias  
608-417-5916  
<https://www.unitypoint.org/madison/sexual-assault-nurse-examiner-program.aspx>
- Servicios de Intervención de Violencia Doméstica  
[*Domestic Abuse Intervention Services (DAIS)*]  
*2102 Fordem Avenue*  
Línea 24-horas: (608) 251-4445 o llamada gratis al  
(800)747-4045  
*DAIS*
- Centro de Crisis por Violación  
[*Rape Crisis Center (RCC)*]  
*2801 Coho Street #301*  
*333 E. Campus Mall #7901* | lunes a viernes, horario variable. Puede hacer cita usando la  
línea de ayuda de 24 horas. Línea 24-horas: 608-251-RAPE (7273)  
[info@danecountyrcc.org](mailto:info@danecountyrcc.org)  
*Rape Crisis Center*
- Unidad de Apoyo para Sordos  
(*Deaf Unity*)  
Enviar texto a línea de ayuda: 608-466-2881  
lunes a viernes, de 9am a 10pm  
[help@deafunitywi.org](mailto:help@deafunitywi.org)  
*Deaf Unity*
- UNIDOS contra la Violencia Doméstica  
(*UNIDOS Against Domestic Violence*)  
1-800-510-9195  
*UNIDOS*
- Libertad, Inc.  
(*Freedom, Inc.*)  
*601 Bay View*  
608-661-4089 lunes a viernes de 9am a 5pm  
[refugeeproject@hotmail.com](mailto:refugeeproject@hotmail.com)  
*Freedom, Inc.*