



# Movilizando al Comité Coordinador (CCR) para apoyar la implementación de la Ley Clery



Fuente de la imagen: canva.com

Este proyecto ha sido financiado por los subsidios 15JOVW-23-GK-05131-CAMPS y 15JOVW-22-GK-04035-CAMP otorgados por la Oficina contra la Violencia a la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta presentación pertenecen a sus autores/as y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Departamento de Justicia ni de la Oficina contra la Violencia a la Mujer de los Estados Unidos.

# Índice

- 01** Agradecimientos
- 02** ¿Qué es la Ley Clery?
- 04** ¿Qué es un Comité Coordinador (CCR)?
- 06** ¿Por dónde empezamos?
- 07** Punto de partida A: no cuenta con un/a coordinador/a de la Ley Clery ni equipo interdepartamental que haga cumplir la Ley Clery.
- 10** Punto de partida B: no tiene un/a coordinador/a de la Ley Clery pero cuenta con un equipo interdepartamental que haga cumplir la Ley Clery.
- 13** Punto de partida C: tiene un/a coordinador/a designado/a de la Ley Clery, pero no cuenta con un equipo o comité de la Ley Clery.
- 15** Punto de partida D: tiene un/a coordinador/a designado/a de la Ley Clery y un equipo o comité funcional de la Ley Clery.
- 16** Prácticas innovadoras para el Comité Coordinador
- 18** Sustentabilidad
- 19** Información adicional y apoyo

# Agradecimientos

Este recurso fue desarrollado mediante la colaboración del proveedor de asistencia técnica del Comité Coordinador del Programa Campus de National Organization for Victim Advocacy (NOVA), y el proveedor de asistencia técnica sobre la Ley Clery de Clery Center. Ambas organizaciones brindan servicios a los/as recipientes de fondos y posibles recipientes de fondos financiados/as por el Programa Campus de la Oficina contra la Violencia a la Mujer (OVW) del Departamento de Justicia. Agradecemos el liderazgo y el apoyo de la Unidad del Programa Campus de OVW.

OVW se creó en respuesta a la aprobación de la Ley contra la Violencia a la Mujer (VAWA) en 1994 para proporcionar liderazgo federal en el desarrollo de la capacidad nacional para reducir la violencia contra la mujer y administrar justicia así como fortalecer los servicios para las personas sobrevivientes de violencia doméstica, violencia en relaciones de pareja, agresión sexual y acecho (DVSAS). Desde 1998, el Programa Campus de OVW ha apoyado a colegios y universidades mediante el desarrollo de su capacidad para implementar respuestas integrales y coordinadas a DVSAS.

Este recurso está diseñado para demostrar cómo la Ley Clery puede ser una herramienta importante para un enfoque integral de la prevención y respuesta a DVSAS en la universidad, así como brindar estrategias para involucrar a las personas miembros del Comité Coordinador en la implementación de los requisitos de la Ley Clery.

Agradecemos a los/as siguientes colaboradores/as que revisaron y brindaron comentarios a este recurso: el Consejo Asesor del Comité Coordinador de NOVA; Alteristic, East Central University, Mississippi Coalition Against Sexual Assault, Victim Rights Law Center y el Equipo Culturalmente Específico de NOVA.

Este proyecto ha sido financiado por los subsidios 15JOVW-23-GK-05131-CAMPS y 15JOVW-22-GK-04035-CAMP otorgados por la Oficina contra la Violencia a la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta presentación pertenecen a sus autores/as y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Departamento de Justicia ni de la Oficina contra la Violencia a la Mujer de los Estados Unidos.



# ¿Qué es la Ley Clery?



La Ley Clery es una ley federal de seguridad en las universidades que tiene como objetivo brindar transparencia en torno a las políticas y estadísticas sobre delitos en los campus universitarios. Esta ley requiere a los colegios y universidades:

- Registrar los delitos e incendios de la universidad en registros diarios.
- Publicar las estadísticas sobre delitos y las políticas de seguridad de la universidad en un informe de seguridad anual antes del 1 de octubre de cada año.
- Emitir avisos oportunos cuando surjan riesgos de seguridad pública en la universidad.
- Proporcionar derechos específicos y opciones a víctimas de violencia en relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual y acecho (DVSAS) y describir públicamente políticas y procedimientos para prevenir y responder a estos delitos.

## ¿Quién es requerido/a para reportar delitos bajo la Ley Clery?

Las personas denominadas Autoridades de Seguridad del Campus (CSA, por sus siglas en inglés) deben informar las estadísticas de delincuencia. Estas personas son:

- Oficiales y agentes de seguridad de la universidad.
- Cualquier persona responsable de la seguridad de la universidad.
- Cualquier persona que esté designada en las políticas de la universidad como alguien a quien los/as estudiantes y empleados/as deben denunciar los delitos.
- Cualquier persona con responsabilidad de suma importancia en cuanto a las actividades de los/as estudiantes y de la universidad.

## ¿Cómo se relaciona la Ley Clery con el Título IX?

El Título IX es una ley federal de derechos civiles que prohíbe la discriminación basada en el sexo en programas y actividades financiados por el gobierno federal. Ambas leyes abordan la forma en que una institución da respuesta a la agresión sexual, la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja y el acecho, y ambas son implementadas por el Departamento de Educación; sin embargo, son implementadas por divisiones separadas. Para obtener información adicional sobre el Título IX, visite la página de internet de la [Oficina de Derechos Civiles](#).

¿Dónde puedo encontrar información adicional sobre los delitos que deben denunciarse o en qué lugares se pueden denunciar según la Ley Clery?

Para obtener información adicional, visite los [recursos de seguridad del campus del Departamento de Educación](#) o la [biblioteca de recursos de Clery Center](#).

Las políticas exigidas por la Ley Clery cubren una variedad de temas de seguridad en la universidad como la notificación de emergencias, el consumo de alcohol y otras drogas, la seguridad y el acceso a las instalaciones de la universidad, por nombrar solo algunas.

Estas políticas, en particular las que abordan DVSAS, son desarrolladas e implementadas por varios departamentos de la universidad, incluidos los de vida residencial, disciplina estudiantil, servicios para víctimas y seguridad pública.

Para prevenir y responder eficazmente a estos delitos, los colegios y universidades deben tener una respuesta multidisciplinaria y, para cumplir con los requisitos de la Ley Clery, las instituciones deben tener una respuesta multidisciplinaria.

La estructura y las estrategias que utilizan los Comités Coordinadores (CCR) pueden respaldar los esfuerzos de implementación y cumplimiento de la Ley Clery al fomentar una colaboración exitosa y pueden ayudar a las instituciones a mantener sus esfuerzos de prevención y respuesta de DVSAS. La movilización de su Comité Coordinador está diseñada para respaldar la implementación de la Ley Clery de esta manera usted podrá analizar su enfoque actual en dicha implementación a fin de determinar cómo el Comité Coordinador puede respaldar o mejorar estos esfuerzos.

Para obtener información adicional sobre los requisitos de la Ley Clery, consulte el reglamento de la Ley Clery o visite [www.clerycenter.org](http://www.clerycenter.org)



## ¿Qué es un Comité Coordinador (CCR)?

Un Comité Coordinador o CCR es un equipo multidisciplinario formado por organizaciones aliadas de la universidad y de la comunidad que se reúnen periódicamente para evaluar, planificar, monitorear y evaluar los esfuerzos de prevención y respuesta de la universidad dentro del contexto de su institución.

Un Comité Coordinador es distinto de un Comité de la universidad tradicional. Si bien tanto un Comité Coordinador como los Comités de la universidad tradicionales son multidisciplinarios por naturaleza, existen diferencias distintivas en cada uno de estos modelos que se deben tener en cuenta al pensar en la mejor estructura para su institución, incluido el alcance, la composición y las actividades.

<b>Modelo de Comité Coordinador</b>	<b>Modelo de Comité</b>
<b>Alcance:</b> prevención y respuesta institucional de alto nivel ante DVSAS.	<b>Alcance:</b> estrecho y enfocado en un área particular (por ejemplo, cumplimiento de la Ley Clery).
<b>Composición:</b> amplia e incluye personal de la universidad, comunidades afectadas, incluidos/as estudiantes y sobrevivientes, y organizaciones aliadas de la comunidad.	<b>Composición:</b> limitada al personal de la universidad y basada en sus funciones dentro de la institución.
<b>Enfoque:</b> utiliza estratégicamente el adiestramiento cruzado para cultivar una comunidad de aprendizaje, identifica formas de mejorar la colaboración y desarrolla habilidades dentro del equipo.	<b>Enfoque:</b> centrado en hacer recomendaciones específicas, tomar decisiones y/o monitorear el progreso para un área en particular.
<b>Duración:</b> continua.	<b>Duración:</b> continua o limitada en el tiempo.

Existen múltiples factores que influyen en la manera en que el Comité Coordinador puede facilitar la implementación y el cumplimiento de la Ley Clery, entre ellos:

- El tamaño y el contexto de la institución;
- Si la institución tiene o no funciones designadas o un departamento para el cumplimiento de la Ley Clery;
- La estructura del Comité Coordinador existente;
- Los éxitos y retos existentes en el cumplimiento de la Ley Clery; y
- Las necesidades institucionales relacionadas con la presentación de denuncias, las opciones y la educación para personas sobrevivientes, especialmente estudiantes con identidades históricamente marginadas.

Hay muchos tipos diferentes de estructuras de Comité Coordinador que utilizan las universidades. Es importante pensar en las estructuras porque la estructura determina cómo se comparte la información, cómo se obtiene y comparte la retroalimentación y, en última instancia, cómo se toman las decisiones.

Para obtener información adicional sobre la estructuración de Comités Coordinadores, consulte [Creación de Comités Coordinadores para abordar la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso en el campus: Un kit de herramientas para instituciones de Educación Superior.](#)

**Las estructuras del Comité Coordinador se deberían basar en el contexto de la universidad así como sus necesidades y prioridades, no al revés.**

El objetivo para determinar la estructura del Comité Coordinador es:

1. Crear una estructura que sea lógica y sea sustentable para el contexto de su universidad;
2. Crear un mecanismo para la participación de una amplia variedad de partes interesadas, incluidas comunidades culturalmente específicas e históricamente marginadas; comunidades afectadas, como personas estudiantes y sobrevivientes; y para contrarrestar la toma de decisiones aislada; y
3. Facilitar la transparencia compartiendo no solo qué políticas y protocolos están en vigor, sino también los procesos de toma de decisiones que llevaron a esas políticas y protocolos.

“Fue muy útil en mi trabajo como director/a de proyecto ser una de las personas que revisaba el Informe Anual de Seguridad y Protección contra Incendios para asegurar que todo el trabajo que se estaba realizando a través del subsidio del Programa Campus estuviera incluido en el informe. Esto también me dio una idea de otros esfuerzos que se estaban realizando en la universidad en torno a la seguridad, lo que condujo a colaboraciones adicionales con otras áreas de la universidad”.

- Recipiente de fondos del Programa Campus de OVW

## ¿Por dónde empezamos?

Para aprovechar al Comité Coordinador y abordar la implementación y el cumplimiento de la Ley Clery, aquí hay algunos puntos de partida a considerar.

- Punto A** ➤ No cuenta con un/a coordinador/a de la Ley Clery ni equipo interdepartamental que haga cumplir la Ley Clery
- Punto B** ➤ No tiene un/a coordinador/a de la Ley Clery pero cuenta con un equipo interdepartamental que haga cumplir la Ley Clery
- Punto C** ➤ Tiene un/a coordinador/a designado/a de la Ley Clery, pero no cuenta con un equipo o comité de la Ley Clery
- Punto D** ➤ Tiene un/a coordinador/a designado/a de la Ley Clery y un equipo o comité funcional de la Ley Clery

En cada sección, verá una lista de posibles pasos de acción, roles y responsabilidades según el punto de partida. Tenga en cuenta que, dado que cada universidad es diferente, hemos organizado los roles por área temática (oficiales de seguridad, junta de disciplina, prevención, servicios para víctimas); sin embargo, considere cómo pueden estar involucrados otros roles que realizan estas funciones o que se ven influenciados por los resultados.

También verá que varias funciones realizan determinadas acciones; esto con la intención de obtener la mayor cantidad de conocimiento y retroalimentación posible, pero no siempre existe esta posibilidad en cada universidad. Puede haber solo una persona o un rol en un subcomité que realice una determinada tarea.



## **Punto de partida A: no cuenta con un/a coordinador/a de la Ley Clery ni equipo interdepartamental que haga cumplir la Ley Clery.**

Una institución que se encuentra en el punto de partida A puede beneficiarse de la creación de un subcomité o grupo de trabajo del Comité Coordinador para la implementación y el cumplimiento de la Ley Clery. La función de este subcomité o grupo de trabajo sería centralizar todas las actividades del plan estratégico relacionadas con la implementación y el cumplimiento de la Ley Clery, como:

- Desarrollar una política de prevención;
- Actualizar o crear otras políticas según sea necesario;
- Adiestrar a profesionales de la junta de disciplina;
- Adiestrar a las autoridades de seguridad de la universidad; y
- Crear, editar y/o actualizar materiales escritos para las víctimas (explicación escrita de los derechos y las opciones).

También podrían coordinar el calendario y la implementación de estos objetivos. Debido a que la institución no tiene un papel central enfocado en el cumplimiento de la Ley Clery y no cuenta con un equipo que respalde estos esfuerzos, un subcomité o grupo de trabajo ayudará a la institución a comenzar a construir una infraestructura para el cumplimiento continuo y a largo plazo de la Ley Clery, mientras que inicialmente se centra en objetivos específicos y medibles.

La creación de un grupo de trabajo o subcomité no significa que el grupo deba ser responsable de implementar todos los objetivos. Por ejemplo, una institución puede tener subcomités que se entrecruzan con los objetivos de cumplimiento de la Ley Clery, como un subcomité dedicado al adiestramiento de profesionales de la junta de disciplina. De ser así, el subcomité se aseguraría de que estén monitoreando el progreso de ese objetivo y de que haya experiencia en la Ley Clery representada en el desarrollo de dicho adiestramiento.

# No tiene un/a coordinador/a de la Ley Clery ni un equipo o comité interdepartamental que haga cumplir la Ley Clery.

## PREVENCIÓN

**Medida de acción:** antes de crear o seleccionar un programa, revise para asegurarse de que el programa cumpla con los requisitos de la Ley Clery.

Área	Participación del subcomité
<b>Prevención</b>	<p>Leer y comprender los requisitos de la Ley Clery para los programas de prevención.</p> <p>Recomendar programas de prevención para que los revise el subcomité.</p> <p>Desarrollar o identificar herramientas para la revisión de contenido con el fin de que toda persona miembro del comité que participe en la revisión las utilicen.</p> <p>Revisar el contenido para garantizar que los programas cumplan con los requisitos de la Ley Clery.</p>
<b>Disciplina</b>	<p>Revisar el contenido potencial del programa para garantizar que cumpla con los requisitos de la Ley Clery.</p> <p>Asegurarse de que las recomendaciones del programa de prevención estén alineadas con la política institucional que orienta la prevención o que se utilicen para orientar el desarrollo de la política de prevención a falta de esta.</p>
<b>Oficiales de seguridad</b>	<p>Compartir recursos o información para el adiestramiento de los requisitos de la Ley Clery.</p> <p>Documentar cualquier programa de prevención existente o considerado sobre violencia doméstica, violencia en las relaciones de pareja, agresión sexual y acoso para que se incluya en la revisión.</p> <p>Participar en la revisión de contenido para garantizar que los programas cumplan con los requisitos.</p>
<b>Servicios para las víctimas</b>	<p>Revisar el contenido para garantizar que los programas cumplan con los requisitos de la Ley Clery.</p>

**Medida de acción:** crear o actualizar la política de prevención requerida por la Ley Clery

<b>Área</b>	<b>Participación del subcomité</b>
<b>Prevención</b>	Participar en adiestramientos o aprender sobre los requisitos de la política de prevención de la Ley Clery. Brindar información sobre las iniciativas de prevención actuales. Colaborar en el borrador de la política.
<b>Disciplina</b>	Determinar si existe una política de prevención o si es necesario crearla o actualizarla. Designar a una persona responsable de la política en la universidad y todos los pasos necesarios para su creación en el momento de su aprobación. Colaborar en la redacción de la política y liderar el proceso de revisión y aprobación. Determinar dónde se publicará la política y cómo se comunicará a la comunidad de la universidad.
<b>Oficiales de seguridad</b>	Colaborar en el borrador del lenguaje de la política para garantizar que refleje los programas existentes.
<b>Servicios para las víctimas</b>	Colaborar en el borrador del lenguaje de la política para garantizar que refleje los programas existentes.

## DISCIPLINA

**Medida de acción:** crear o actualizar la política de prevención requerida por la Ley Clery

Área	Participación del subcomité
<b>Prevención</b>	Participar en adiestramiento o aprender sobre los requisitos de la política de la Ley Clery para los procedimientos disciplinarios y de respuesta. Revisar la política en busca de brechas en la Ley Clery utilizando las herramientas proporcionadas por otros/as miembros del subcomité.
<b>Disciplina</b>	Identificar herramientas (utilizando recursos/apoyo de proveedores/as de asistencia técnica) para llevar a cabo la revisión de políticas. Adiestrar a otros/as evaluadores/as sobre los requisitos y las herramientas para la revisión de la Ley Clery. Revisar la política en busca de brechas en la Ley Clery utilizando dichas herramientas.
<b>Oficiales de seguridad</b>	Revisar la política en busca de brechas en la Ley Clery utilizando las herramientas proporcionadas por otros/as miembros del subcomité.
<b>Servicios para las víctimas</b>	Revisar la política en busca de brechas en la Ley Clery utilizando las herramientas proporcionadas por otros/as miembros del subcomité.

### **Punto de partida B: no tiene un/a coordinador/a de la Ley Clery pero cuenta con un equipo interdepartamental que haga cumplir la Ley Clery.**

Una institución en el punto de partida B puede beneficiarse al conectarse formalmente y establecer mecanismos de comunicación entre el Comité Coordinador y el equipo o Comité de la Ley Clery existente.



Si bien esta conexión se puede formar de muchas maneras, a continuación se presentan algunos ejemplos de cómo pueden trabajar en conjunto:

- El equipo o comité existente debe colaborar con personas miembros del Comité Coordinador para establecer objetivos del plan estratégico a fin de evitar la duplicación de esfuerzos.
- Los/as representantes clave del comité deben brindar experiencia en la materia de la Ley Clery sobre los objetivos y la implementación del plan estratégico relacionados, incluso si no forman parte del Comité Coordinador.
- Se deben programar reuniones de seguimiento con el equipo o comité de la Ley Clery para monitorear el progreso de los objetivos compartidos o duplicados.
- El equipo o comité puede brindar adiestramiento al Comité Coordinador para mejorar su comprensión de la Ley Clery, de modo que puedan ayudar a comunicar y defender los esfuerzos de la institución en relación con la Ley Clery en general.

## No tiene un/a coordinador/a de la Ley Clery ni un equipo o comité interdepartamental que trabaje en el cumplimiento de la Ley Clery.

Algunas universidades pueden beneficiarse de un Acuerdo de Colaboración (MOU por sus siglas en inglés) interno formal entre el Comité Coordinador y el comité de la Ley Clery. A continuación, se incluye un ejemplo de Acuerdo de Colaboración interno. Asegúrese de seguir las pautas y plantillas de su institución, si corresponde, sobre cómo y cuándo celebrar un Acuerdo de Colaboración interno.

Este Acuerdo de Colaboración interno (MOU) es elaborado y celebrado por el comité de la Ley Clery de [institución] y el Comité Coordinador (CCR), denominados colectivamente “los comités”.

- **Propósito y alcance:** los comités reconocen el valor de una relación de colaboración entre el comité de la Ley Clery de [institución] y el Comité Coordinador con el objetivo compartido de brindar una respuesta compasiva a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja, violencia doméstica, agresión sexual y acecho. El propósito de este Acuerdo de Colaboración es identificar claramente las responsabilidades de cada comité en relación con el apoyo a la implementación institucional de la Ley Clery.

- **Plazo del Acuerdo de Colaboración:** el plazo de este acuerdo es el período dentro del cual se cumplirán las responsabilidades de este acuerdo. El plazo comienza el día X y los términos se revisarán cada tres años.
- **Comité de la Ley Clery:** según su estatuto, el comité de cumplimiento de la Ley Clery es responsable de supervisar el cumplimiento de la Ley Clery por parte de la [institución]. En virtud de este Acuerdo de Colaboración, el comité de la Ley Clery acepta:
  - a. Designar una persona enlace con el Comité Coordinador.
    - i. Dicha persona, además de participar en las reuniones mensuales del Comité Coordinador, se reunirá trimestralmente con el comité directivo del Comité Coordinador para supervisar el progreso de los objetivos compartidos.
  - b. Participar en el proceso de planificación estratégica del Comité Coordinador.
  - c. Proporcionar conocimientos especializados en la materia al Comité Coordinador, según se solicite.
  - d. Realizar un adiestramiento anual para el Comité Coordinador sobre la Ley Clery. El comité directivo del Comité Coordinador y el enlace del comité de la Ley Clery determinarán los temas específicos.
- **Comité Coordinador:** según este Acuerdo de Colaboración, el Comité Coordinador acepta:
  - a. Identificar objetivos para respaldar el cumplimiento de la Ley Clery dentro de su plan estratégico.
  - b. Proporcionar conocimientos especializados en la materia al comité de la Ley Clery, según se solicite.
  - c. Realizar un adiestramiento anual para el comité de la Ley Clery. Los temas incluyen, entre otros, el impacto de la violencia doméstica, la violencia en relaciones de pareja, la agresión sexual y el acoso, la respuesta informada en trauma, la neurobiología del trauma, el consentimiento y las agresiones sexuales facilitadas por el alcohol y las drogas.
- **Enmienda:** este acuerdo puede modificarse en cualquier momento con la aprobación de ambas partes. Las enmiendas deben realizarse por escrito y aprobarse de la misma manera que el acuerdo original.
- **Fecha de entrada en vigor y firma:** este Acuerdo de Colaboración entrará en vigor tras la firma de los/as funcionarios autorizados/as.

## Punto de partida C: un/a coordinador/a designado/a de la Ley Clery, pero no cuenta con un equipo o comité de la Ley Clery.

Una institución que se encuentre en el punto de partida C puede beneficiarse de tener al/la coordinador/a de la Ley Clery como persona miembro activo del Comité Coordinador. La universidad también puede considerar la posibilidad de desarrollar un grupo de trabajo o subcomité de la Ley Clery.

La existencia de un Comité Coordinador es una oportunidad para mejorar el conocimiento y la aceptación de los requisitos de la Ley Clery en varios departamentos. El/la coordinador de la Ley Clery puede desempeñar un papel importante en el establecimiento de objetivos del plan estratégico relacionados con la Ley Clery para aumentar la capacidad de la institución para abordar las necesidades de cumplimiento de la Ley Clery.

Incluso si existe un/a coordinadora de la Ley Clery, considere la posibilidad de desarrollar un grupo de trabajo o subcomité de la Ley Clery específico para cumplir con los objetivos del subsidio relacionados con esta ley. Este subcomité puede eventualmente evolucionar hacia un equipo o comité multidisciplinario de la Ley Clery; sin embargo, comenzar como un subcomité permite que los roles desarrollen su experiencia y conocimiento mientras se enfocan en unos pocos objetivos específicos y medibles.

### Tiene un/a coordinador/a designado/a de la Ley Clery, pero no cuenta con un equipo o comité de la Ley Clery

**Designar un/a presidente/a del subcomité.** Puede ser el/la coordinador/a de la Ley Clery, si existe, o no. Esta persona debe mantener a todas las personas miembros involucradas en el trabajo y mantener informado al Comité Coordinador más amplio sobre los esfuerzos del subcomité.

**Establecer y comunicar claramente los objetivos definidos para el comité.** Obtener los objetivos de la Ley Clery del plan estratégico y crear un documento centralizado que describa los objetivos, las medidas de acción y los cronogramas solo para los objetivos específicos de la implementación de la Ley Clery. (Ver ejemplos de objetivos a continuación). Brindar adiestramiento sobre las habilidades que necesita el comité para alcanzar estos objetivos. Por ejemplo, si el comité está a cargo de identificar las autoridades de seguridad de la universidad (CSA) según la Ley Clery, asegurarse de comprender cómo se definen las autoridades de seguridad de la universidad y los factores a considerar para determinar qué roles cumplen con estas definiciones.

**Establecer estrategias para compartir información.** Tener un mecanismo para actualizaciones periódicas del comité. Incluso si existen mecanismos regulares para compartir información como Teams o Slack, asegurarse de que exista un cronograma de informes que resuma la actividad reciente del comité al menos trimestralmente.

**Mantenerse informado/a con las noticias actuales relacionadas con la Ley Clery.** Una revisión reciente del programa o una nueva guía pueden informarle sobre cómo alcanzar sus objetivos. Establecer alertas de Google para la Ley Clery, seguir a las organizaciones que comparten actualizaciones de la Ley Clery y participar en los eventos del Programa Campus de OVW que aborden temas de la Ley Clery.

## EJEMPLO DE OBJETIVOS DEL SUBCOMITÉ DE LA LEY CLERY

### PREVENCIÓN

Evaluar si los programas existentes cumplen con los requisitos de la Ley Clery utilizando los recursos y las listas de verificación existentes.

Revisar la política de la institución sobre prevención de la violencia en relaciones de pareja, la violencia doméstica, la agresión sexual y el acoso.

Desarrollar una estrategia para documentar los esfuerzos de prevención en varios departamentos y un proceso/cronograma para compartir con el coordinador de la Ley Clery para el informe de seguridad anual.

### DISCIPLINA

Comparar las revisiones de políticas con los requisitos de la Ley Clery.

Evaluar el adiestramiento de las personas responsables de implementar la política para determinar si el plan de estudios cumple con los requisitos de la Ley Clery en relación con el adiestramiento anual.

Identificar las autoridades de seguridad de la universidad según la Ley Clery.

Crear un plan educativo (en consulta con el Comité Coordinador) para la comunidad universitaria para generar conciencia sobre la amplitud de los servicios disponibles para las personas miembros de la comunidad (por ejemplo, adiestramiento específico para la población, folletos informativos, páginas de internet completas). Incluir información escritos sobre los recursos dentro y fuera de la universidad según lo exija la Ley Clery.



## SEGURIDAD

Proporcionar al Comité Coordinador adiestramiento cruzado sobre la Ley Clery. Revisar los protocolos internos para la emisión de avisos oportunos en virtud de la Ley Clery.

## SERVICIOS PARA LAS VÍCTIMAS

- Revisar las pautas profesionales actuales, las leyes estatales y los mandatos federales (como la Ley Clery) que influyen en los requisitos de presentación de informes de proveedores/as de la universidad y de la comunidad.

Determinar qué procesos serán necesarios para mantener la confidencialidad y la confianza y, al mismo tiempo, cumplir con estos requisitos.

Coordinar con las personas miembros del Comité Coordinador el desarrollo de la notificación escrita requerida por la Ley Clery sobre los recursos dentro y fuera de la universidad para todas las formas de violencia de género (que se proporciona a los/as estudiantes y empleados/as) y la explicación escrita de los derechos y las opciones (que se proporciona a todas las víctimas de violencia doméstica, violencia en relaciones de pareja, agresión sexual y acecho después de una denuncia).

## **Punto de partida D: tiene un/a coordinador/a designado/a de la Ley Clery y un equipo o comité funcional de la Ley Clery.**

Una universidad que se encuentra en el punto de partida D tiene una infraestructura existente para la implementación y el cumplimiento de la Ley Clery, y es un recurso importante para el Comité Coordinador. El/la coordinador/a y/u otros/as miembros del equipo o comité deben considerar cómo podrían ayudar a educar al Comité Coordinador sobre la Ley Clery y trabajar con él para alinear los objetivos y las prioridades.

Por ejemplo, el Comité Coordinador puede tener objetivos que se entrelacen con las responsabilidades de la Ley Clery. La coordinación entre el Comité Coordinador y el comité puede ayudar a evitar la duplicación de esfuerzos; sin embargo, aunque exista un comité separado, el Comité Coordinador no debe ignorar cómo podrían utilizar los requisitos de la Ley Clery para mejorar o institucionalizar sus esfuerzos. A menudo, existen beneficios de la representación cruzada entre estos equipos, de modo que el aprendizaje del Comité Coordinador pueda informar al comité de la Ley Clery y viceversa. Por ejemplo, el Comité Coordinador dedica tiempo a pensar en estrategias efectivas para la colaboración, la toma de decisiones colectiva y la participación del equipo. Pueden compartir estos enfoques con el comité de la Ley Clery para que puedan decidir si adoptar algún enfoque que beneficie a los/as miembros del equipo. Además, el equipo o comité de la Ley Clery puede ser responsable de trabajar para cumplir con los objetivos del plan estratégico, incluso si el comité completo no forma parte del Comité Coordinador. Si el comité de la Ley Clery ya está trabajando en un objetivo relacionado con el desarrollo del adiestramiento sobre la junta de disciplina, trabaje con ellos para garantizar que estos esfuerzos se alineen con los objetivos y requisitos del subsidio. Esto puede liberar tiempo y capacidad para que otras personas miembros del Comité Coordinador trabajen en otros entregables.

## Prácticas innovadoras para el Comité Coordinador

Independientemente del punto de partida, asegúrese de que el Comité Coordinador conozca los requisitos de la Ley Clery y cómo estos orientan la prevención y la respuesta ante el delito en la universidad. A continuación, se presentan algunas actividades de muestra que pueden resultar útiles en cualquier punto de partida, pero especialmente útiles para los Comités Coordinador establecidos que se centran en supervisar, evaluar y corregir el rumbo de la implementación de la Ley Clery.

- **Adiestramiento sobre la Ley Clery o autoridades de seguridad de la universidad para el Comité Coordinador:** es probable que muchas personas del Comité Coordinador deban denunciar delitos en virtud de la Ley Clery (oficiales de seguridad de la universidad). Aun así, es posible que algunas personas desconozcan estas responsabilidades o no comprendan la Ley Clery en general. Brindar adiestramiento sobre la Ley Clery para el Comité Coordinador puede ayudar a sentar las bases para futuras conversaciones sobre áreas que se entrecruzan con la Ley Clery, incluidos los programas de prevención, el adiestramiento para profesionales que trabajan en el área de disciplina, los protocolos de denuncia y otros temas. También puede alentar al Comité Coordinador a considerar cómo utilizarán la Ley Clery para institucionalizar los esfuerzos del Comité Coordinador. Por ejemplo, mientras trabajan para desarrollar programas de prevención efectivos, comprender la Ley Clery les permitirá analizar si estos programas están respaldados por la política de la universidad. Esta política requerida por Clery puede ser un requisito importante para señalar al solicitar apoyo adicional de la universidad para los esfuerzos de prevención (financiero o de otro tipo). Considerar formas innovadoras de brindar el adiestramiento que incluya adiestramiento regular en vivo, opciones asincrónicas y adiestramiento basado en habilidades.
- **Informe anual sobre el estado de la nación según la Ley Clery:** el Comité Coordinador puede invitar a las personas responsables de la implementación y el cumplimiento de la Ley Clery en la universidad para que brinden un "informe anual sobre el estado de la nación", una presentación que destaque las estadísticas sobre delitos según la Ley Clery durante el año pasado, comparta cualquier cambio reciente en las políticas y los procedimientos que pueda afectar los informes en la universidad o las actividades del Comité Coordinador, y oriente una conversación del Comité Coordinador sobre las tendencias de seguridad. Si existen datos de la encuesta sobre el ambiente académico, también puede comparar los informes según la Ley Clery con la cantidad de personas que revelan la victimización por delitos en las encuestas sobre el ambiente académico en la universidad. Resalte las actividades o los programas de prevención realizados durante el año pasado para fomentar la motivación intrínseca y la esperanza dentro de la comunidad al demostrar lo que está haciendo la institución para prevenir los delitos en la universidad.

- **Ejercicio de ejemplo de caso simulado del Comité Coordinador:** El Comité Coordinador puede recorrer el ciclo de vida de un incidente denunciado según la Ley Clery para comprender mejor los protocolos de la universidad. Esto podría incluir una conversación sobre la respuesta de la universidad en relación con:
  - Informes de las autoridades de seguridad de la universidad;
  - Determinaciones de delitos denunciados según la Ley Clery;
  - Evaluación oportuna de avisos;
  - La provisión de una explicación escrita de los derechos y opciones para las víctimas; y
  - Derechos y procesos disponibles para las víctimas (seguridad, procedimientos disciplinarios/de quejas, etc.).
- **Grupo de personas expertas sobre políticas de la universidad:** una persona o un grupo de personas pueden compartir retos o barreras comunes que surgen de los informes o divulgaciones de la Ley Clery. Un grupo de personas expertas puede crear oportunidades para perspectivas y contribuciones alternativas de roles que tradicionalmente no están involucrados en la implementación de los requisitos de la Ley Clery. Las conversaciones en grupos de trabajo pueden sentar las bases para el procesamiento en grupos grandes para desarrollar estrategias para abordar los retos o barreras nombrados. El documento de Clery Center [Viewing the Clery Act Through An Intersectional Lens](#) (en inglés) (Viendo la Ley Clery a través de una lente interseccional) se puede utilizar para identificar posibles barreras de las que el grupo podría querer conversar.

## Sustentabilidad

Establecer estructuras, procesos y actividades multidisciplinarios sólidos dentro de los esfuerzos de su Comité Coordinador es el camino hacia la sustentabilidad.

Desarrollar un liderazgo dentro de su equipo para que el trabajo pueda continuar si hay rotación de personal clave. Si su coordinador/a de la Ley Clery se va mañana, ¿sabrá su institución qué pasos tomar después y cómo continuar el trabajo? ¿Cómo se relaciona esto con el plan de sucesión para el/la coordinador/a de la Ley Clery? (¿Existe uno? ¿Quién tiene acceso a él?)



Podemos garantizar que nuestro trabajo sea sustentable mediante la planificación de la sucesión; la creación de un liderazgo colectivo y de experiencia en torno al cumplimiento de la Ley Clery, la transparencia, la toma de decisiones compartida y la creación de mecanismos de retroalimentación.

También es necesario que haya oportunidades para recopilar retroalimentación de las partes interesadas sobre cómo va la implementación y el contexto de la universidad que influye en su implementación. Esto significa tener una opción para que las personas miembros del Comité Coordinador planteen preguntas e inquietudes sobre las prácticas en la universidad que pueden estar fuera de sus funciones individuales, pero que son relevantes para la implementación de la Ley Clery.

## Información adicional y apoyo

National Organization for Victim Advocacy  
(NOVA), Comité Coordinador

<http://www.trynova.org> | [CampusTA@trynova.org](mailto:CampusTA@trynova.org)

Clery Center, Asistencia Técnica de la Ley Clery

[www.clerycenter.org](http://www.clerycenter.org) |

[OVWCleryTA@clerycenter.org](mailto:OVWCleryTA@clerycenter.org)





CAMPUS  
Technical Assistance  
and Resource Project



NOVA

Este proyecto ha sido financiado por los subsidios 15JOVW-23-GK-05131-CAMPS y 15JOVW-22-GK-04035-CAMP otorgados por la Oficina contra la Violencia a la Mujer del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Las opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta presentación pertenecen a sus autores/as y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Departamento de Justicia ni de la Oficina contra la Violencia a la Mujer de los Estados Unidos.