

Para: Todos los empleados

De: John Karl Scholz
Provost

Rob Cramer
Vicerrector Interino de Finanzas y Administración

Steve Ackerman
Vicerrector de Investigación y Educación Posgraduada

Fecha: 12 de octubre de 2021

Re: Mensaje a los empleados sobre recursos para el cuidado

Colegas:

A medida que el semestre de otoño comienza su segundo mes, queremos agradecerles a todos ustedes su apoyo y la acogida que han brindado durante nuestro retorno a nuestro vibrante y hermoso campus residencial. La energía y el entusiasmo de 47,936 estudiantes viviendo, yendo a clases y trabajando con nosotros es extraordinaria.

Como todo el mundo sabe, la llegada a los EE.UU. de la variante Delta, la más infecciosa del COVID-19, significa que todavía estamos operando en una tasa elevada de casos en todo el país, incluido aquí en Wisconsin. La prolongación de la incertidumbre ha suscitado nuevas preocupaciones sobre los trastornos ocasionados, en particular para los cuidadores de niños no vacunados y de familiares ancianos o inmunodeprimidos. UW–Madison seguirá siendo flexible a medida que se produzcan trastornos relacionados con el COVID-19 proporcionando opciones a los empleados, incluyendo:

- Trabajo a distancia: Conforme a la política de trabajo a distancia ([Remote Work Policy](#)), los acuerdos de trabajo a distancia se considerarán caso por caso. La dirección de la escuela/facultad/división, junto con los supervisores, son responsables de decidir dónde es posible el trabajo a distancia y dónde puede obstaculizar el rendimiento y la misión de la unidad. La flexibilidad que proporciona el trabajo a distancia ayuda a gestionar las responsabilidades de los cuidadores.
- Opciones de permiso: Las opciones de permiso que están disponibles para los empleados por razones relacionadas con el COVID-19, se describen en: *¿Cuáles son sus opciones de permiso para un permiso/licencia relacionado con el COVID-19? ([What are Your Leave Options for Leave Related to COVID-19?](#))*. Este recurso incluye la decisión reciente de ampliar el uso del permiso por enfermedad a una mayor variedad de problemas relacionados con el COVID-19 (como las disposiciones adoptadas en 2020). A partir del 30 de agosto de 2021, el permiso por enfermedad puede ser usado por los empleados para cuidar de una persona que está en cuarentena o aislamiento, o cuidar de un niño cuya escuela esté cerrada, sea virtual o híbrida, o cuya guardería no esté disponible. Vea el Anexo a la política de permiso por enfermedad ([Addendum to the Sick Leave Policy](#)) para más información.

- Acomodaciones razonables: Las acomodaciones razonables para la discapacidad o condición médica del propio empleado pueden estar disponibles de acuerdo con la Ley de estadounidenses con discapacidades (*Americans with Disabilities Act* o *ADA*, por sus siglas en inglés). Las solicitudes se tienen en cuenta de forma individual, caso por caso. Para problemas o preguntas relacionadas con una discapacidad o condición médica subyacente, los empleados pueden ponerse en contacto con el Representante de discapacidad de su división [*Divisional Disability Representative (DDR)*].
- Otras opciones: Para problemas y cuestiones no relacionadas con la discapacidad o condición médica del mismo empleado o en las que la *ADA* no sea aplicable, los empleados pueden ponerse en contacto con el departamento de recursos humanos (*human resources department*) de su escuela, facultad o división para consultar sus preguntas y problemas. Entre otras opciones que se incluyen están el compartir/dividir el trabajo, la semana de trabajo alternativa, las horas variables y la reasignación.
- Recursos: La orientación de los empleados, la orientación de los supervisores y los recursos relacionados con los cuidados están disponibles en <https://hr.wisc.edu/covid19/family-caregiving/>. La Oficina de Recursos Humanos está desarrollando un nuevo recurso que describe las diferentes opciones que están disponibles para los empleados, incluyendo una mejor definición de las acomodaciones, las flexibilidades en el lugar de trabajo, el trabajo a distancia y los permisos, además de guiar a los empleados, supervisores y otras personas a solventar los trastornos. Este recurso será publicado en la página *web* para Cuidados de familia de la Oficina de Recursos Humanos (*OHR's Family Caregiving website*).

Desafortunadamente, no se pueden acomodar todas las situaciones, como cuando se ha determinado que el trabajo a distancia no es viable o que el trabajo debe hacerse a una hora concreta y en un lugar específico, como ocurre con la enseñanza en persona o la gestión de ciertos experimentos de investigación. En situaciones que conllevan responsabilidades relativas a la enseñanza, comuníquese con el jefe de departamento y el director de la escuela/facultad para que le ayuden a abordar las circunstancias de forma consistente con los objetivos de aprendizaje y las obligaciones del curso.

Se recomienda a los empleados que buscan ayuda para conciliar el trabajo y las responsabilidades como cuidador, que compartan sus problemas con el supervisor o jefe de departamento para explorar las opciones posibles para atender sus necesidades. El problema de cada empleado será evaluado individualmente por los supervisores en base a las responsabilidades, el entorno laboral y las necesidades del lugar de trabajo.

Se pide a los empleados que tengan preguntas o problemas con solicitudes particulares o las opciones disponibles para ellos, que consulten con su representante de recursos humanos de la universidad, escuela o división. Además, la Oficina de Recursos Humanos dispone de recursos para el cuidado de la familia para los empleados en: <https://hr.wisc.edu/covid19/family-caregiving/>.

Valoramos su esfuerzo constante para apoyar nuestra comunidad universitaria.