

Universidad de Puerto Rico en Humacao

Call Box 860
Humacao, Puerto Rico 00792

Políticas y Procedimientos para Manejar Situaciones de
Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho

Revisado y aprobado el 30 de mayo de 2013 por la Junta Administrativa de la UPR en Humacao
mediante la Certificación 2012-2013 Núm. 38

Preparado por

Programa de Prevención de la Violencia hacia las Mujeres y el Comité Coordinador

Prof. María del Pilar Rodríguez Vélez, Directora y Coordinadora del Comité Coordinador

Sa. Iliá M. Vázquez Gascot, Coordinadora de Campus

Sa. María C. Pacheco Alcalá, Coordinadora de Prevención

Sa. Evelyn Nieves García, Coordinadora Educativa

Prof. Luz Martínez Torres, Directora Departamento Interdisciplinario para el Desarrollo Integral Estudiantil

Sa. María Rosa Ortiz, Directora Interina de Recursos Humanos

Sa. Awilda Malavé, Recursos Humanos

Sa. Angélica Torres, Salud y Seguridad Ocupacional

Prof. María Cordovez , Directora Actividades Atléticas

Dra. Nereida Cruz, Decana de Estudiantes

Sr. Luis Lizardi, Decano de Administración

Sr. Carlos O. Figueroa, Supervisor de la Oficina de Tránsito y Seguridad

Aprobado el 30 de mayo de 2013 por la Junta Administrativa de la UPR en Humacao
mediante la Certificación 2012-2013 Núm. 38

Dra. Carmen A. Miranda Rivera
Rectora Interina

TABLA DE CONTENIDO

I. BASE LEGAL	4
II. PROPÓSITO.....	4
III. POLÍTICA INSTITUCIONAL.....	7
IV. DEFINICIONES.....	7
A. VIOLENCIA DOMÉSTICA	8
B. AGRESIÓN SEXUAL	10
C. CONSENTIMIENTO	10
D. ACECHO.....	111
E. USO DE TECNOLOGÍA PARA PERPETRAR ACTOS DE VIOLENCIA	111
V. OPCIONES DE PROCESAMIENTO Y SERVICIOS DISPONIBLES PARA PERSONAS	
SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO	12
A. RECIBIR SERVICIOS DE EMERGENCIA	12
B. RECIBIR ATENCIÓN MÉDICA.....	13
C. RECIBIR SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.....	13
D. RECIBIR SERVICIOS DE ORIENTACIÓN Y APOYO.....	14
VI. RESPONSABILIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO EN EL	
ESCENARIO LABORAL.....	14
A. Personal de Supervisión.....	14
B. Orden de Protección.....	16
C. Cuando el empleado o la empleada comete actos de violencia doméstica	16
VII. INFORMAR O PRESENTAR QUERELLAS EN LA UNIVERSIDAD	17
VIII. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	17
A. Estudiantes.....	17
B. Empleados/as	18
C. Informar o presentar querellas en la Universidad	18
IX. SOLICITAR REMEDIOS LEGALES DE NATURALEZA CIVIL	19
X. PRESENTAR CARGOS CRIMINALES	19
XI. GARANTÍAS SOBRE CONFIDENCIALIDAD	19
XII. DERECHOS DE LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA,	
AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO.....	20
XIII. DERECHOS DE LAS PERSONAS QUERELLADAS	21
XIV. SANCIONES.....	22
XV. DISPOSICIONES SOBRE APLICABILIDAD	22
XVI. SITUACIONES NO PREVISTAS	23
XVII. DIVULGACION	23
XIX. REFERENCIAS	25
XX. ANEJOS.....	25

I. BASE LEGAL

Esta política se adopta y promulga de conformidad con la disposición del Artículo II, Sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico que prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas. Se aprueba, además, conforme al mandato que emana de varios estatutos adoptados por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a saber:

-Ley 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica

-Ley 284 del 21 de agosto de 1999, Ley Contra el Acecho en Puerto Rico

-Ley 538 del 30 de septiembre de 2004, Ley para permitir al patrono solicitar una orden de protección a favor de algún empleado/a, y los artículos del Código Penal de Puerto Rico que prohíben la conducta constitutiva de agresión sexual.

-Ley 217 del 29 de septiembre de 2006, Ley para la implantación de un Protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo.

Se promulga también, de acuerdo a las siguientes leyes aprobadas por el Congreso de Estados Unidos: Título IX de la *Education Amendments Act of 1972*, que prohíbe el discrimen por razón de sexo en las instituciones públicas y privadas de educación superior y la *Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act*, aprobada en 1998 que requiere a los colegios y universidades que reciben fondos federales informar a la comunidad universitaria sobre incidentes de conducta criminal ocurrida en el *campus*. Se promulga, además, conforme a la autoridad y a los objetivos que disponen la Ley de la Universidad de Puerto Rico y el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

Los procedimientos aquí establecidos cumplirán con los principios generales y uniformes establecidos por la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Número 170, del 12 de agosto de 1988; con la Certificación 44, Serie 84-85 del Consejo de Educación Superior sobre Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afectan al Personal Universitario; la Certificación Número 138, Serie 1981-82, del Consejo de Educación Superior, Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico; y el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico. Además, se adopta esta Política a tenor con la Misión de la Universidad de Puerto Rico en Humacao (UPRH).

II. PROPÓSITO

Entre los años 2000 a 2010 se reportaron 221,546 situaciones de violencia doméstica a la Policía de Puerto Rico. Durante el 2005 y el 2010 se expidieron 112,462.¹ Entre los años 2000 y 2010 fueron asesinadas 244 mujeres en casos de violencia doméstica.² Las estadísticas de la Policía de Puerto Rico para el año 2010, indican que se reportaron 16,960 incidentes de violencia doméstica. De éstos, el 84% de las víctimas eran mujeres.³ En Puerto Rico, en los casos que la Policía puede

¹ Informe de Órdenes de protección solicitadas y expedidas, Puerto Rico, Tribunal de Primera Instancia, Años 2000 al 2010 Tribunal de Primera Instancia. Oficina de Administración de los Tribunales (OAT).

² Oficina de Informática de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, 2011.

³ ELA de Puerto Rico. Policía de Puerto Rico, División de Estadísticas (2008). Víctimas de Violencia Doméstica por Género y Edad.

identificar los motivos del asesinato, aproximadamente el 43% de las mujeres asesinadas han sido asesinadas por su pareja masculina.⁴ En el año 2011 asesinaron a 27 mujeres por causa de violencia doméstica.⁵

De igual forma entre los años 2000 y 2008, se han reportado a la Policía de Puerto Rico 1,538 casos de violación.⁶ Sin embargo, sabemos que los datos que tiene la Policía son, en la mayoría de los casos, incompletos y limitados. Muchas víctimas de agresión sexual no reportan a la Policía porque se sienten avergonzadas/os o por temor a que no les crean.

Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Justicia en los Estados Unidos encontró que aproximadamente el 5% de las estudiantes universitarias son víctimas de una agresión sexual o intento de agresión sexual cada año académico.⁷ El nivel más alto de violencia doméstica se encuentra en mujeres de 16 y 24 años⁸ y más de la mitad de las víctimas de acecho tienen entre 18 y 29 años.⁹ En Puerto Rico, de los casos de violencia doméstica reportados a la Policía en el año 2008, el 32% de las víctimas tiene entre 16-24 años y el mayor número de víctimas tenía entre 20-24 años.¹⁰

Los resultados de varios estudios realizados en Estados Unidos indican que entre el estudiantado universitario, existe un por ciento significativo de violencia entre parejas y que la agresión sexual ocupa el segundo lugar en cuanto a crímenes violentos que ocurren en los recintos.¹¹ Los estudios también indican que la mayor parte de las personas agresoras son personas conocidas por las estudiantes.

La mayoría de las víctimas de agresión sexual en las universidades son mujeres estudiantes a tiempo completo y aproximadamente un tercio son estudiantes de nuevo ingreso entre 17-19 años. Los estudios realizados indican que entre el 81-84% de estas agresiones sexuales no son informadas a la Policía.¹²

⁴ Para los asesinatos ocurridos en PR, la Policía informa los siguientes motivos: pelea, pasional, violencia doméstica, drogas, robo y otros razones. También incluyen los datos para los casos donde se desconoce el motivo del asesinato. Del 1 de enero al 7 de octubre de 2002, se indica que hay 16 asesinatos de mujeres por motivos desconocidos para la Policía de PR. Policía. ELA de Puerto Rico, División de Estadísticas (1/1/01 al 6/30/01). Víctimas de Violencia Doméstica por Edades y Sexo.

⁵ ELA de Puerto Rico, Policía de Puerto Rico, División de Estadísticas (2008) Muertes por Violencia Doméstica, por género y área policíaca, Informe Global

⁶ ELA de Puerto Rico, Policía de Puerto Rico, División de Estadísticas (2008). Violaciones por la fuerza por Municipio, Informe Global.

⁷ Bonnie S. Fisher, E. Cullen y M. Turner, *The Sexual Victimization of College Women*, Wash. D.C.: US Department of Justice, Office of Justice Programs, NIJ Grant Num. 95-WT-NX-0001 y BJS Grant Num.97-Mu-Mu-0011. p.10.

⁸ "Violence by Intimates: Analysis of Data on Crimes by Current and Former Spouse, Boyfriend, and Girlfriends", Bureau of Justice Statistics Factbook, Wash. D.C. US Department of Justice, Bureau of Statistics, Marzo 1998. p.13

⁹ "Stalking and Domestic Violence, Attorney General's Third Annual Report to Congress Under the Violence Against Women Act, Wash. D. C.: US Department of Justice, Office of Justice Programs, Violence Against Women Office, Julio 1998, p.10

¹⁰ ELA, de PR. Policía de Puerto Rico, División de Estadísticas (2008). Víctimas de Violencia Doméstica por Edades y Sexo, Informe Global.

¹¹ CALCASA, "*Campus Violence Prevention Resource Guides: Creating a Safe Campus Environment Against Sexual Assault, Domestic Violence and Stalking*", US Department of Justice, Office of Justice Programs, Violence Against Women Office Grant Num. 2000-WA-VX-K001

¹² Ibid .

Las estadísticas locales e internacionales confirman, sin duda, que las mujeres son las que sufren la mayor parte de la violencia doméstica, la agresión sexual y el acoso. Sin embargo, la UPRH reconoce que la violencia doméstica, la agresión sexual y el acoso afectan a las mujeres y a los hombres de todas las edades, razas, grupos étnicos, religiones, clases social, habilidades y orientación sexual.

A raíz de estas limitaciones y realidades que la UPRH se ha unido a las respuestas utilizadas en otras universidades para implantar estrategias adecuadas para confrontar estas modalidades de violencia, diseñar servicios para las personas sobrevivientes y coordinar esfuerzos entre los diversos componentes de la comunidad universitaria, tales como el Programa de Prevención de la Violencia Hacia las Mujeres (PPVM), el Departamento Interdisciplinario para el Desarrollo Integral Estudiantil (Didie), Servicios de Salud; Seguridad y Tránsito, Recursos Humanos, las organizaciones estudiantiles, y los organismos administrativos y disciplinarios.

En Puerto Rico contamos con normas jurídicas relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual y acoso. Para lograr los objetivos de estas normas jurídicas en el ambiente académico, se hace necesario establecer procesos y procedimientos específicos y claros para atender estas situaciones en la UPRH. Este documento informará y orientará al personal universitario, a la facultad y al estudiantado sobre los pasos a seguir en una situación de violencia doméstica, agresión sexual o acoso que ocurra en la comunidad universitaria. Además, establece las reglas para la presentación, investigación y adjudicación de querrelas por actos de violencia doméstica, agresión sexual y acoso realizados contra o por integrantes de la comunidad de la UPRH.

La UPRH persigue que la comunidad universitaria constituya un espacio seguro, digno y de paz. Para lograr este objetivo es necesario un esfuerzo comunitario y colaborativo. Además de desarrollar esta política y procedimientos para atender efectivamente las necesidades de las personas sobrevivientes de violencia en el Recinto, la UPRH:

- Ofrecerá un programa educativo y preventivo encaminado a combatir y eliminar todo tipo de violencia, agresión sexual o acoso, especialmente la que sufren las mujeres.
- Promoverá el uso efectivo y eficiente de las políticas y procedimientos relacionados con violencia doméstica, agresión sexual y acoso.
- Brindará apoyo, consejería, intervención y compañía a las personas sobrevivientes de violencia en la institución.
- Optimizará los servicios de apoyo antes y durante el proceso de investigación de las querrelas.
- Perfeccionará los procesos de recopilación y análisis de datos relacionados con situaciones de violencia en la institución.
- Fortalecerá y dará a conocer las medidas de seguridad de la institución.

Esta Política no incluye reglas y procedimientos en relación con el hostigamiento sexual, aunque también, ésta es una forma de violencia sexual, toda vez que nuestra Institución cuenta ya con una Política sobre Hostigamiento Sexual. En aquellas ocasiones en que la comisión de actos de violencia doméstica, agresión sexual o acoso incluya comportamiento constitutivo de hostigamiento sexual, se tramitarán los asuntos de manera concurrente. Los aspectos relacionados con el hostigamiento sexual seguirán el curso y los procedimientos establecidos en dicha Política y los relacionados con la violencia doméstica, agresión sexual o el acoso conforme con la presente.

III. POLÍTICA INSTITUCIONAL

La UPRH está comprometida con la creación y el mantenimiento de una comunidad en la que las personas que participan de actividades y programas universitarios puedan trabajar y disfrutar de las mismas en un ambiente libre de violencia doméstica, agresión sexual y acoso.

Todo integrante de la comunidad universitaria debe tener claro que la UPRH no tolerará conducta constitutiva de estas prácticas, según prohibidas por las políticas universitarias, ocurran éstas entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo o entre estudiantes, miembros de la facultad o del personal.

La UPRH reconoce la importancia de garantizar un ambiente en el que se respete la seguridad, dignidad y autonomía de todas las personas que interactúan en nuestra comunidad, sean estudiantes, miembros del personal docente, personal no docente, personal sub-contratado y visitantes.

La UPRH se compromete a tomar acción adecuada para prevenir, corregir y disciplinar cualquier comportamiento en violación a las políticas y procedimientos universitarios. En esta tarea se brindará especial atención a las necesidades de las personas sobrevivientes de la violencia, se garantizarán los derechos de las personas querelladas y los principios de confidencialidad dirigidos a proteger la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

IV. DEFINICIONES

En la aplicación de esta Política se utilizarán las siguientes definiciones:

A. VIOLENCIA DOMÉSTICA

1. Significa el empleo de fuerza, violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona con quien se sostiene una relación de pareja para causarle daño físico a su persona, a sus bienes o a la persona de otro; o para causarle grave daño emocional.
2. Existe una relación de pareja entre los cónyuges, ex-cónyuges, la persona con quien cohabita o se haya cohabitado o la persona con quien se sostuviere o se haya sostenido una relación consensual o la persona con quien se haya procreado un hijo o hija. Esta política aplicará a toda situación de violencia doméstica, independientemente del tipo de pareja en que dicho problema se manifieste, e independiente de que el tipo de pareja esté o no cubierto al amparo de la Ley 54.

La violencia doméstica puede incluir:

- a. Maltrato físico: hacer uso de la fuerza para causar daño a la pareja o para obligarle a realizar algún acto que no desea.
- b. Maltrato emocional: realizar conducta que tiene el efecto de desvalorizar y ridiculizar a la pareja, hacerle sentir mal consigo misma/o y empobrecer su autoestima.
- c. Maltrato sexual: utilizar la violencia en acercamientos sexuales, exigir relaciones sexuales no deseadas y realizarlas sin el consentimiento efectivo de la pareja o de manera ofensiva para la pareja.

- d. Maltrato económico: privar a la pareja de acceso a los bienes propios o comunes y ejercer control exclusivo sobre los mismos, limitar su acceso a oportunidades educativas, de trabajo y desarrollo.
- e. Maltrato mediante amenazas: ejercer presión sobre la pareja a través del uso de amenazas de causarle daño a su persona, a la persona de otras/os o a sus bienes.
- f. Maltrato mediante privación de la libertad: limitar la libertad de movimiento de la pareja, restringir su libertad alegando enfermedad mental o de otra manera.
- g. Agresión: emplear fuerza o violencia contra otra persona para causarle daño.
- h. El empleo de cualquier otro medio o conducta prohibida por el Código Penal para ejercer control o poder sobre otra persona de manera que realice actos que no desea hacer.

B. AGRESIÓN SEXUAL

1. Se refiere a todo acto de índole sexual que se realice sin que medie el consentimiento efectivo de una de las personas involucradas en el mismo. Puede incluir la comisión de cualquiera de los delitos que se definen a continuación, pero no se limita a éstos. Toda persona que lleve a cabo, un acto orogenital o una penetración sexual vaginal o anal ya sea ésta genital, digital, o instrumental, en cualquiera de las circunstancias que se exponen a continuación, según se definen en el Código Penal 2012 (Artículo 130):
 - a. Si la víctima al momento del hecho no ha cumplido los 16 años de edad.
 - b. Si por enfermedad o incapacidad mental, temporal o permanente, la víctima está incapacitada para comprender la naturaleza del acto en el momento de su realización.
 - c. Si la víctima fue compelida al acto mediante el empleo de fuerza física, violencia, intimidación o amenaza de grave e inmediato daño corporal.
 - d. Si la víctima se le ha anulado o disminuido sustancialmente, sin su conocimiento o sin su consentimiento, su capacidad de consentir a través de medios hipnóticos, narcóticos, deprimentes o estimulantes o de sustancias o medios similares.
 - e. Si al tiempo de cometerse el acto, la víctima no tuviera conciencia de su naturaleza y esa circunstancia fuera conocida por el/la acusado/a.
 - f. Si la víctima se somete al acto mediante engaño, treta, simulación u ocultación en relación a la identidad del/la acusado/a.
 - g. Si a la víctima se le obliga o induce mediante maltrato, violencia física o psicológica a participar o involucrarse en una relación sexual no deseada con terceras personas.
 - h. Cuando la persona acusada se aprovecha de la confianza depositada en ella por la víctima por existir una relación de superioridad por razón de tenerla bajo su custodia, tutela, educación primaria, secundaria o especial, tratamiento médico o psicoterapéutico, consejería de cualquier índole, o por existir una relación de liderazgo de creencia religiosa o de cualquier índole con la víctima.

2. Agresión Sexual Conyugal (Artículo 3.5, Ley 54) – Incurrir en una relación sexual no consentida con el/la cónyuge o ex-cónyuge, o con la persona con quien se cohabite o se haya cohabitado o con quien se sostuviere o se haya sostenido una relación consensual o la persona con quien se haya procreado un hijo o una hija, en cualesquiera de las circunstancias siguientes:
 - a. Si se ha compelido a la persona a incurrir en la conducta sexual mediante el empleo de fuerza, violencia, intimidación o amenaza de grave e inmediato daño corporal o
 - b. Si se ha anulado o disminuido sustancialmente, sin el consentimiento de la persona, su capacidad de resistencia a través de medios hipnóticos, narcóticos, deprimentes o estimulantes, o de sustancias o medios similares o
 - c. Si por enfermedad o incapacidad mental temporera o permanente estuviera la persona incapacitada para comprender la naturaleza del acto al momento de su realización o
 - d. Si se obligare o indujere mediante maltrato y/o violencia psicológica al cónyuge o cohabitante a participar o involucrarse en una relación sexual no deseada con terceras personas.
3. Incesto (Artículo 131, Código Penal 2012) – Personas que tengan una relación de parentesco, por ser ascendiente o descendiente, por consanguinidad, adopción o afinidad, o colateral por consanguinidad o adopción, hasta el tercer grado, o por compartir o poseer la custodia física o patria potestad y que lleven a cabo un acto orogenital o una penetración sexual vaginal o anal, ya sea esta genital, digital o instrumental.
4. Actos lascivos (Artículo 133, Código Penal 2012) - Toda persona que, sin intentar consumir el delito de agresión sexual descrito en el Artículo 130, someta a otra persona a un acto que tienda a despertar, excitar o satisfacer la pasión o deseos sexuales del/la imputado/a, en cualquiera de las circunstancias que se exponen a continuación.
 - a. Si la víctima al momento del hecho es menor de 16 años de edad.
 - b. Si la víctima fue compelida al acto mediante el empleo de fuerza, violencia, amenaza de grave o inmediato daño corporal, o intimidación, o el uso de medios hipnóticos, narcóticos, deprimentes o estimulantes o sustancias o medios similares.
 - c. Si la víctima, por enfermedad o defecto mental temporero o permanente, estaba incapacitada para comprender la naturaleza del acto.
 - d. Si la víctima fue compelida al acto mediante el empleo de medios engañosos que anularon o disminuyeron sustancialmente, sin su conocimiento, su capacidad de consentir.
 - e. Si al tiempo de cometerse el acto, la víctima no tuviera conciencia de su naturaleza y esa circunstancia fuera conocida por el acusado.
 - f. Si la persona acusada tiene una relación de parentesco con la víctima, por ser ascendiente o descendiente, por consanguinidad, adopción o afinidad, o colateral por consanguinidad o adopción hasta el tercer grado, o por compartir o poseer la custodia física o patria potestad.
 - g. Cuando la persona acusada se aprovecha de la confianza depositada en él/la por la víctima por existir una relación de superioridad por razón de tenerle bajo su custodia, tutela, educación primaria, secundaria o especial,

tratamiento médico o psicoterapéutico, consejería de cualquier índole, o por existir una relación de liderazgo de creencia religiosa o de cualquier índole con la víctima.

5. Exposiciones obscenas (Artículo 136, Código Penal 2012) - Toda persona que exponga cualquier parte íntima de su cuerpo en cualquier sitio en que esté presente una o varias personas, incluyendo funcionarios de orden público, a quien tal exposición pueda ofender o molestar, incurrirá en delito menos grave. Esta conducta no incluye el acto de lactancia a un infante.
6. Proposición obscena (Artículo 137, Código Penal 2012) - Toda persona que en un lugar público o abierto al público haga proposiciones obscenas de una manera ofensiva al pudor público, incurrirá en delito menos grave.

C. CONSENTIMIENTO

El consentimiento efectivo significa que existe acuerdo entre las personas involucradas de compartir algún tipo de actividad sexual entre sí. Las personas han de estar de acuerdo en la forma en que se desarrollará la actividad sexual, cuándo y dónde ocurrirá. Para ser efectivo el consentimiento tiene que ser:

1. Informado: requiere mantener una buena comunicación desde temprano en la relación sobre las actividades sexuales que se van a compartir, dialogar y llegar a acuerdos sobre las acciones sexuales, de la forma más clara posible. Cualquiera de los/as participantes en una relación puede cambiar los acuerdos a que se haya llegado, en cualquier momento. En dicho caso su consentimiento subsistirá solamente en relación con los aspectos o actividades para los que continúe brindando su aprobación.
2. Libre y otorgado de forma activa: será libre si no se ha obtenido a través del fraude o la fuerza real o implícita, sea ésta fuerza física, amenazas, intimidación o coacción.
 - a. Fuerza Física: cuando alguien ejerce control físico sobre otra persona, sobre sus bienes o sobre la persona de un tercero, por ejemplo, mediante golpes, patadas o restringiendo tus movimientos.
 - b. Amenazas: cuando una persona que se encuentra en la situación y en las circunstancias de la sobreviviente, se ve obligada por las palabras y/o las acciones de otra a dar permiso para un contacto sexual que no hubiera aceptado en ausencia de las amenazas. Por ejemplo, la amenaza de muerte, de matarse o suicidarse, o de hacerle daño a una persona querida o a bienes apreciados por la persona.
 - c. Intimidación: cuando una persona utiliza su presencia física para amenazar, aunque no ocurra contacto físico, o cuando el conocer su comportamiento violento pasado unido a su actitud amenazante tiene el efecto de generar temor de sufrir una agresión.
 - d. Coacción: cuando una persona utiliza estrategias de presión psicológica para hacer que otra persona participe en actividades sexuales no deseadas por ésta. La coacción se distingue de la seducción por la repetición de las estrategias de presión psicológica, el grado de presión, y factores como el aislamiento en que se encuentra la persona que recibe la presión.

3. Todas las personas involucradas en la relación deben entender las palabras y las acciones. Se considerará que existe consentimiento mutuo:
 - a. Cuando cada una de las personas involucradas en la situación interpreta de la misma forma y en la misma ocasión, las palabras y acciones de la otra persona como un acuerdo para realizar la acción.
 - b. En ausencia de palabras o acciones mutuamente entendidas por las personas involucradas en una relación, es responsabilidad de la persona que inicia cualquier tipo de actividad sexual asegurarse de que tiene el consentimiento de la otra persona.
 - c. El consentimiento a una forma de actividad sexual no implica que se tiene consentimiento para realizar otras. La persona que inicia la actividad tiene la responsabilidad de obtener consentimiento en cada etapa de la interacción sexual.
 - d. Ni el silencio, ni haber sostenido relaciones sexuales previas, ni la relación actual con la persona que inicia la actividad sexual debe, de por sí, entenderse como consentimiento.
 - e. El consentimiento no está implícito en la vestimenta que utilice la persona y no puede inferirse por el acto de comprar una cena o gastar dinero en una cita o por el acto de aceptar una cena o una cita.
 - f. El consentimiento puede finalizar en cualquier momento, subsiste mientras ambas personas estén de acuerdo. Termina cuando una de las personas involucradas así lo decide e indica.

D. ACECHO

La Ley 284, Ley contra el acecho en Puerto Rico define acecho como:

1. Incurrir en un patrón de conducta persistente dirigido a intimidar a una determinada persona a los efectos de que ella, o cualquier miembro de su familia podría sufrir daños, en su persona, sus bienes o;
2. Incurrir en dicho patrón de conducta a sabiendas de que determinada persona razonablemente podría sentirse intimidada.
3. El patrón de conducta de acecho se configura cuando se realizan en dos o más ocasiones actos que evidencian el propósito intencional de intimidar a determinada persona o a miembros de su familia. Puede incluir los siguientes comportamientos:
 - a. Ejercer una vigilancia sobre determinada persona,
 - b. Enviar comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona,
 - c. Realizar amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona,
 - d. Efectuar actos de vandalismo dirigidos a determinada persona,
 - e. Hostigar repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia.

E. USO DE TECNOLOGÍA PARA PERPETRAR ACTOS DE VIOLENCIA

Algunas personas que incurren en conducta constitutiva de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, utilizan medios tecnológicos de comunicación. La conducta constitutiva de violencia que se realizara mediante el uso del equipo tecnológico de la universidad o mediante la conexión de Internet provista por la institución es contraria a los propósitos para la cual es provista. Según la Certificación 35 (2007-2008; ver anejo 1) los/as miembros de la comunidad universitaria reciben acceso a los recursos de tecnología de la información para facilitar sus actividades académicas, de

investigación, de servicio y de trabajo relacionadas con la Universidad. El uso personal ocasional de la tecnología de la información está permitido, mientras dicho uso personal no interfiera con el desempeño en el trabajo ni viole alguna política, reglamento o ley vigente. Esto puede ocurrir cuando se originan mensajes o comunicaciones desde el Centro de Cómputos, laboratorios de computadoras, teléfonos, fax u otro equipo tecnológico de la universidad para acechar, intimidar o amenazar a algún miembro de la comunidad universitaria: conocido, desconocido, pareja, ex pareja, compañero/a de estudio o de trabajo, o visitantes. Las personas que cometan actos de violencia utilizando los sistemas de información les aplicarán las acciones disciplinarias estipuladas en la Certificación 35 (2007-2008).

V. OPCIONES DE PROCESAMIENTO Y SERVICIOS DISPONIBLES PARA PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO

A. RECIBIR SERVICIOS DE EMERGENCIA

Se considerarán situaciones de emergencia aquellas ocasiones en que los actos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho ocurran públicamente, o cuando por su naturaleza se requiera algún tipo de intervención profesional u oficial, o cuando la persona que presencia la conducta o recibe la querrela no esté autorizada a atender la situación o no tenga asignada como parte de sus funciones atender la misma.

1. Procedimiento en situaciones de emergencia:

- a. Se crea el Comité de Emergencia que se activará tan pronto surja una situación de emergencia. El Comité estará compuesto por: representante de Servicios de Salud (doctor/a o enfermera/o); Director/a y/o Supervisores/as de turnos de la Oficina de Seguridad y Tránsito; el/la Profesional de Ayuda (Trabajador/a Social, Consejero/a Profesional, Psicólogo/a) del Didie; estudiantes o representante de Recursos Humanos (empleados/as), según aplique.
- b. Cualquier persona que presenciare una situación de emergencia según definida en esta sección referirá la misma al/la Profesional de Ayuda o Recursos Humanos, según aplique. Éste/a realizará la intervención inicial, evaluará el caso y decidirá si activa el Comité de Emergencia para discutir el caso. Si se tratase de una agresión física, además, llamará inmediatamente a Servicios de Salud y la Oficina de Seguridad y Tránsito.
- c. Cuando la Oficina de Seguridad y Tránsito reciba una querrela o aviso sobre una situación de emergencia por razón de violencia, informará inmediatamente al(la) Profesional de Ayuda o Recursos Humanos para que pueda darle apoyo a la persona sobreviviente, evaluar la situación y decidir si se activa el Comité de Emergencia.
- d. Servicios de Salud dará prioridad a las personas sobrevivientes de situaciones de emergencia por violencia de género. Personal de Servicios de Salud será responsable de determinar si es necesaria la transportación del/la sobreviviente a un hospital, de ser necesario, determinará qué vehículo se utilizará, o si se solicitará servicio de ambulancia (9-1-1 o privado).
- e. El Comité de Emergencia determinará qué otras oficinas de la comunidad universitaria, incluyendo Rectoría, o de la comunidad externa, intervendrán en el proceso. Los casos de alta peligrosidad serán notificados al/la Rector/a para su conocimiento y para que pueda facilitar las acciones pertinentes al caso.

- i. Cuando la persona sobreviviente sea estudiante, el Comité analizará y decidirá si es necesario comunicarse con el padre, la madre, tutor o tutora para solicitar autorización para realizar la intervención.
 - ii. Además, si el/la estudiante es menor de edad, el Comité analizará y decidirá si es necesario proceder a llamar al padre, la madre, tutor o tutora del/la estudiante y/o realizar los referidos pertinentes velando el mayor bienestar del/la menor y la legislación vigente al respecto.
- f. En todos los casos el/la Profesional de Ayuda o representante de Recursos Humanos, Director o Supervisor de Seguridad y Tránsito y personal de Servicios de Salud orientará a la persona sobreviviente estudiante o empleado/a sobre procedimientos y reglamentos de la UPRH y sobre leyes estatales aplicables a la situación. Si la persona sobreviviente decide proceder con una querrela, dentro de la UPRH, previa evaluación del caso, el/la Profesional de Ayuda o el/la representante de Recursos Humanos podrá acompañarle durante el proceso. Si la persona sobreviviente decide proceder con un procedimiento legal fuera de la institución, se referirá a alguna organización externa que ofrezca dichos servicios.
- g. Cuando la situación de emergencia ocurra fuera de horas laborables o durante fines de semana, la persona que identifique la situación notificará a la Oficina de Seguridad, donde se coordinarán las ayudas necesarias y se establecerá comunicación a través de la línea de orientación de 24 horas de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
- h. La UPRH coordinará, de acuerdo a la disponibilidad de sus recursos, opciones para proteger y brindar seguridad a la persona sobreviviente. Entre otras, podrá gestionar albergue, facilitar traslados a otros recintos y acompañarle en gestiones relacionadas con el caso.
- i. Todo el personal involucrado directa o indirectamente en la atención de situaciones de violencia hacia las personas mantendrá estricta confidencialidad sobre las mismas.

B. RECIBIR ATENCIÓN MÉDICA

- A. La Oficina de Servicios de Salud, considerando criterios médicos, dará prioridad a la atención de personas sobrevivientes de agresiones sexuales, violencia doméstica y acecho.
- B. Al recibir notificación sobre incidentes, el personal de la Oficina de Seguridad o de otra dependencia de la UPRH se comunicará inmediatamente con Servicios de Salud para la evaluación de la persona.
- C. En el caso de agresiones sexuales se seguirá el Protocolo de Intervención con Víctimas/Sobrevivientes de Agresión Sexual en Facilidades de Salud (<http://www.salud.gov.pr/VictimasDeViolacionCAVV/Pages/default.aspx>; ver anejo 2) y se informará sobre sus requerimientos a la persona sobreviviente.
- D. Se proveerá seguimiento en aquellos aspectos médicos que surjan como parte de la naturaleza de la agresión, tales como la prevención de enfermedades infectocontagiosas y el manejo de lesiones físicas en la fase de recuperación.

C. RECIBIR SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

La Oficina de Seguridad y Tránsito ofrecerá: servicios de escolta y transporte en el área geográfica que se define en esta política, vigilancia preventiva, vigilancia en el área de estudios de la persona

(pasillos, Biblioteca, estacionamiento) y un espacio de estacionamiento que maximice la seguridad, entre otros servicios que se puedan coordinar según las necesidades de la persona sobreviviente.

D. RECIBIR SERVICIOS DE ORIENTACIÓN Y APOYO

1. Servicios para Estudiantes

Se ofrecerá a los/as **estudiantes** sobrevivientes de violencia, la opción de recibir los servicios que brinda el Didie. No se limitará el periodo de tiempo durante el cuál podrán solicitar los servicios. Entre los servicios que se ofrecen a los(as) sobrevivientes de violencia se encuentran:

1. Orientación
2. Intervención en Crisis
3. Consejería - intervención individual y seguimientos
4. Evaluación de peligrosidad
5. Intercesoría Académica
6. Intercesoría Legal y acompañamiento al Tribunal (a través de referido)
7. Grupo de Apoyo o Consejería Grupal (si está disponible al momento o a través de referido)
8. Referidos

Los/as Profesionales de Ayuda ofrecerán sus servicios basados en fundamentos teóricos y realizarán sus intervenciones fundamentadas en los cánones de ética de sus respectivas profesiones y considerando el mejor bienestar de sus participantes.

2. Servicios para Empleados/as

Se ofrecerá a los/as **empleados/as** sobrevivientes de violencia, recibir los servicios a través de la Oficina Recursos Humanos en el momento en que éste/a estime necesario. No se limitará el periodo de tiempo durante el cual podrán solicitar los servicios. Entre los servicios que se ofrecen a los/as sobrevivientes de violencia se encuentran:

1. Intervención en Crisis
2. Intervención Individual Inicial
3. Referidos

VI. RESPONSABILIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO EN EL ESCENARIO LABORAL

La UPRH como patrono comprometido con el bienestar de sus empleados y empleadas especialmente por el personal que puede verse afectado por la violencia doméstica, vela por el cumplimiento de la Ley 538 del 30 de septiembre de 2004. Esto aplica a empleados/as, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en el lugar de trabajo.

A. Personal de Supervisión

Tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa. Los/as empleados/as que atraviesan una situación de violencia doméstica deben informar a su supervisor/a para minimizar el impacto

que pueda tener en el trabajo y se tomen medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y la seguridad de sus pares.

1. El personal de supervisión debe recibir adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad, sobre los recursos disponibles para las víctimas/sobrevivientes.
2. Los supervisores y las supervisoras tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
3. El supervisor/a estará a cargo de orientar al/a la empleado/a, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto a la Oficina de Recursos Humanos y con el Director y/o el Supervisor en turno de la Oficina de Tránsito y Vigilancia. Este plan debe elaborarse con la participación activa de la víctima. En el caso en que la víctima no desee participar del desarrollo del plan de seguridad y exista peligrosidad en el ambiente laboral, se desarrollará el plan sin presencia de la víctima y se le notificará a la víctima del plan establecido.
 - a. Orientará a la víctima/sobreviviente sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a la seguridad de la persona sobreviviente.
 - b. El plan de seguridad es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora que pueda tener la persona que incurre en actos de violencia doméstica, pero es una herramienta práctica de empoderamiento, y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además, puede reducir los riesgos de ser objetos de otras agresiones de la persona sobreviviente y el resto del personal.
 - c. Un plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por la agencia.
 - d. El supervisor o la supervisora será responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica.
 - e. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad.
 - f. En todo plan de acción debe considerarse el grado de peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica (ver anejo 3). Esto incluye el evaluar el acceso a armas y el consumo de alcohol o drogas por parte de la persona agresora e incidentes previos relacionados a violencia doméstica, entre otros elementos.
4. Se mantendrá la más estricta confidencialidad y se consultará con el/la empleado/a las decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán en conjunto con el/la Directora/a y/o el/la Supervisor/a en turno de la Oficina de Seguridad. Si fuera necesario, se informará al supervisor inmediato.
5. La persona a la que recurra el/la empleado/a puede ser su supervisor/a inmediato o cualquier otro/a supervisor/a. Si fuera necesario se informará al supervisor inmediato.

B. Orden de Protección

La Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, dispone que un patrono (Rector/a) puede solicitar una orden de protección a favor de empleado/s o empleada/s, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo.

Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el/la empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54.

Al amparo de la Ley 538, si existiese una situación de peligrosidad en el lugar de trabajo y la víctima/sobreviviente de violencia no desea que se solicite una orden de protección, se podrá solicitar la misma sin su consentimiento para la protección de ésta y del personal siempre y cuando se le notifique con anticipación.

La institución tiene la responsabilidad de designar a una persona encargada de solicitar esta orden de protección a favor de un/a empleado/a.

C. Cuando el empleado o la empleada comete actos de violencia doméstica

1. Algunas personas que incurren en conducta constitutiva de violencia doméstica manifiestan este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo. Esto puede ocurrir cuando se originan actos desde el centro de trabajo dirigido a otra persona fuera del centro de trabajo, como sería el uso del fax, teléfono o correo electrónico del trabajo para acechar, intimidar o amenazar a su pareja que no trabaja en el mismo centro de trabajo; o cuando tanto la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica como su pareja laboran en el mismo centro de trabajo o para la misma agencia.
2. Cuando la pareja no labora en el mismo centro de trabajo y un supervisor o supervisora conoce que el empleado o la empleada está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por estar cometiendo un delito, además de que está utilizando los recursos de la institución para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a programas de reeducación y readiestramientos voluntarios en la comunidad. Se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres o potenciales víctimas.
3. En los casos en que la pareja trabaja para la misma institución, el supervisor o supervisora debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar del área de trabajo a una de las partes, en este caso a la persona que es la agresora. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se deben evaluar posibles medidas disciplinarias si la persona agresora comete los incidentes en el área de trabajo.
4. En los casos donde la pareja trabaja en la misma institución, se debe explorar si existe, además, una situación de hostigamiento sexual en el empleo, en la

- modalidad de ambiente hostil, ya que aplicarían las disposiciones de la Ley 17 del 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.
5. Un empleado o empleada debe ser denunciado cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente.
 6. Al empleado convicto o empleada convicta por delitos menos graves, Art. 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para portar armas de fuego, le debe ser retirada la misma. La agencia evaluará si el empleado o la empleada puede ser reubicado o reubicada o asignado o asignada a otra área de trabajo. Empleado o empleada convictas por delitos contenidos en la Ley Núm. 54, se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y las normas que tengan las agencias en su reglamento sobre las acciones disciplinarias.

VII. INFORMAR O PRESENTAR QUERELLAS EN LA UNIVERSIDAD

La UPRH reconoce que todas las personas sobrevivientes de violencia ameritan atención seria y respeto a su dignidad. Por esta razón, se compromete a respetar la decisión de la persona sobreviviente sobre si se presenta una querrela o se toma algún tipo de acción legal contra la persona que perpetra la violencia.

A pesar de lo dispuesto en el inciso anterior, en ocasiones, dependiendo de la seriedad de la ofensa y del estatus del/de la perpetrador/a, la UPRH tendrá que tomar acción para proteger a la persona sobreviviente y a otros miembros de la comunidad universitaria.

Si la persona sobreviviente es estudiante y sólo notifica el incidente al DIDIE, podrá mantener total control sobre las decisiones en torno a la presentación de querellas o cargos criminales, ya que se le garantiza confidencialidad conforme lo establecido en la sección XVI de esta Política que expone los derechos de confidencialidad.

VIII. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

A. Estudiantes

En los casos en donde un estudiante se querelle, la naturaleza de la falta imputada determinará los procesos específicos que deberán seguirse conforme al Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico. En casos que puedan resultar en la suspensión o expulsión del estudiante en virtud de la querrela, los procesos disciplinarios serán formales, a tenor con la Parte E del Capítulo VI del Reglamento y se conducirán ante un Oficial Examinador designado en virtud del Artículo 6.9. En los demás casos el proceso será informal y se conducirá ante la propia Junta de Disciplina a tenor con la Parte D de del mismo capítulo.

El Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico (ver anejo 4) establece conductas estudiantiles sujetas a sanciones disciplinarias. Entre las conductas que se mencionan, destacamos a continuación las vinculadas directamente a esta política:

1. conducta contra las personas en el Artículo 6.2 #7 definido como la conducta que atente contra la vida, libertad, propiedad, dignidad, salud y seguridad de las personas, incluyendo, pero sin limitarse a, el empleo o la incitación al uso de fuerza o violencia contra cualquier

persona en las facilidades de la Universidad con la intención de casuar daño o de impedir el uso de recursos y servicios o el descargo de responsabilidades, cualquiera que sean los medios que se empleara.

2. violaciones a reglamentos y normas en el Artículo 6.2 #10 definido como las violaciones a este Reglamento u otra normativa adoptada por ls autoridades universitarias, incluyendo, pero sin limitarse a, normas relativas al hostigamiento o acoso sexual, el uso ilegal de drogas o sustancias contraladas, uso de las tecnologías de información y cualesquiera otras normas.
3. convicción por delito en el Artículo 6.2 # 11 definido como ser convicto de delito menos grave que conlleve depravación moral o de delito grava bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de los Estados Unidos de América.

El Reglamento General de Estudiantes de la UPR establece y define en sus partes C, D, E, F y G la organización institucional del proceso disciplinario, los procedimientos informales, los procedimientos formales ordinarios, el procedimiento sumario y la fase apelativa, respectivamente.

B. Empleados/as

En los casos en los que el/la querellado/a o querellante sea/n empleados/s, se seguirán los procedimientos establecidos en el Reglamento General de la Universidad Puerto Rico estipulados en el Artículo 35 de Acciones Disciplinarias (ver anejo 5).

C. Informar o presentar querellas en la Universidad

Toda persona sobreviviente de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, tiene derecho a tramitar una querella contra el/la perpetrador/a de la violencia sea éste un estudiante, un miembro de la facultad, un empleado no docente, o una persona externa a la UPRH, pero con la que se han establecido acuerdos o convenios que generan los contactos entre la persona sobreviviente de la violencia y la que perpetra la violencia.

La querella puede ser presentada mediante reclamo verbal o escrito, dentro de un término no mayor de dos años luego de ocurridos los hechos, ante el/la Rector/a, o ante uno de los siguientes funcionarios, quienes canalizarán la querella a la Oficina del(de la) Rector(a):

1. Si la persona querellante es estudiante, ante el/la Decano/a de Estudiantes.
2. Si la persona querellante es empleado/a docente o no-docente, ante su supervisor/a, decano/a, o director/a de la unidad a la que esté adscrita. Estos/as funcionarios/as deben referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos. La persona querellante puede, no obstante, recurrir directamente a la Oficina de Recursos Humanos.
3. Si la persona querellada no es parte de la comunidad universitaria, la querella se podrá presentar ante los mismos funcionarios que se ha establecido en las secciones anteriores.
4. Si la persona querellante no es parte de la comunidad universitaria (en cuyo caso la persona querellada ha de serlo), la querella se presentará ante el/la Rector/a.

El/La Rector/a someterá la querella a un/a Oficial Examinador/a con instrucciones de que proceda de inmediato a dirimir la querella.

IX. SOLICITAR REMEDIOS LEGALES DE NATURALEZA CIVIL

Los/Las funcionarios/as universitarios/as que intervengan con las personas sobrevivientes de violencia tendrán la obligación de orientarlas sobre su derecho a tramitar remedios de naturaleza civil, entre otros:

- A. Presentar una acción civil en daños y perjuicios contra la persona que perpetra la violencia y contra cualquier otra persona o entidad que haya incurrido en culpa o negligencia, dentro del término de un año desde que obtuvo conocimiento de los hechos culposos o negligentes.
- B. Solicitar una orden de protección al amparo de la Ley 54 para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica o de la Ley 284 Contra el Acecho en Puerto Rico, dentro de un término razonable luego de ocurridos los incidentes de violencia.

Estos remedios pueden solicitarse en los tribunales de manera concurrente con la presentación de querellas ante las autoridades universitarias.

X. PRESENTAR CARGOS CRIMINALES

- A. Los/Las funcionarios/as universitarios/as que intervengan con las personas sobrevivientes de violencia tendrán la obligación de orientarlas sobre su derecho a presentar cargos criminales ante las autoridades del orden público contra la persona o personas que perpetran la conducta violenta.
- B. Los cargos criminales pueden tramitarse de manera concurrente con la presentación de querellas ante las autoridades universitarias y con las acciones civiles.
- C. El término disponible para iniciar las acciones de naturaleza criminal es de cinco años en el caso de los delitos graves y un año en el caso de delitos menos graves, excepto lo mencionado en el apartado siguiente.
 - o En los delitos de agresión sexual, incesto y actos lascivos la acción prescribirá a los 20 años si el/la sobreviviente es mayor de 18 años al momento de cometerse el delito y, cuando el/ la sobreviviente fuere menor de 18 años o incapacitada mental, el período será de 20 años contados a partir de la fecha en que la víctima haya cumplido los 18 años de edad o que haya cesado la incapacidad (Código Penal, 2012).

XI. GARANTÍAS SOBRE CONFIDENCIALIDAD

La UPRH se compromete a respetar la decisión de la persona sobreviviente sobre si se presenta una querrella o se toma algún tipo de acción legal contra la persona que perpetra la violencia. Sin embargo, en ocasiones dependiendo de la seriedad de la ofensa, de la posibilidad de peligros a terceros y del estatus del/de la perpetrador/a, la UPRH tendrá que tomar acción para proteger a la persona sobreviviente y a otros miembros de la comunidad universitaria.

La UPRH tiene la obligación de notificar sobre el recibo de informes de incidentes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho, pero dicha notificación no requiere identificar a la persona

sobreviviente. La sobreviviente tiene el derecho a solicitar confidencialidad en torno a su nombre y otros datos personales que la identifiquen.

La política sobre confidencialidad de la UPRH está dirigida a establecer un balance entre las necesidades de confidencialidad de las personas sobrevivientes y el derecho del público a conocer información sobre los incidentes de naturaleza criminal que ocurren en el campus universitario. Al establecer dicho balance, mantener la confidencialidad sobre la persona sobreviviente es el interés prioritario. Si existe peligro de que el/la perpetrador/a cometa una acción similar, la UPRH está en la obligación de alertar a otros miembros de la comunidad, pero siempre mantendrá la confidencialidad sobre la identidad de la persona sobreviviente.

- A. Cuando la persona sobreviviente reciba servicios de Didie, las comunicaciones con el/la Profesional de Ayuda recibirán protección de confidencialidad a la luz de las leyes aplicables y los códigos de ética que rigen a estos/as profesionales.
- B. La información ofrecida por un/a sobreviviente de violencia a los/las funcionarios/as universitarios/as, al/a la Oficial Examinador/a será confidencial. Como regla general no se divulgará información, documentos u otra prueba suministrada por las partes o los testigos durante el procedimiento investigativo o adjudicativo.
- C. A petición de la parte querellante, y luego de considerar alegaciones en oposición, podrá relevarse en todo o en parte del manto de confidencialidad que protege la información, documentación y la prueba acopiada durante el proceso investigativo o adjudicativo.

Estas reglas no aplicarán en las situaciones en que exista la obligación de informar sobre la existencia o la sospecha de maltrato o negligencia contra un menor ni a información sobre la planificación o intención de cometer un delito que ponga en riesgo la integridad física de las personas involucradas en la querrela o terceras personas. Se orientará sobre este particular a la parte querellante al inicio de la intervención.

XII. DERECHOS DE LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO

Los derechos de las personas sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho en la UPRH reflejan los derechos definidos en los estatutos locales y federales. La UPRH se compromete a proveerles servicios de calidad y a garantizar y hacer cumplir los siguientes derechos de las sobrevivientes:

- A. Todos los incidentes de violencia doméstica, agresión sexual o acecho serán atendidos con seriedad y confidencialidad.
- B. Las personas sobrevivientes de violencia serán tratadas con dignidad, respeto y sin ser juzgadas de ningún modo.
- C. Se identificarán claramente y se notificará a toda la comunidad universitaria el nombre y ubicación de todas las oficinas y organizaciones que ofrecen servicios y ayuda a las sobrevivientes de violencia.
- D. Cualquier funcionario, oficina o dependencia de la UPRH, que presencie o reciba información sobre un incidente de violencia deberá ofrecer asistencia de emergencia a la

sobreviviente y notificar a la Oficina de Seguridad y Tránsito. La Oficina de Seguridad y Tránsito informará al/a la Rector/a y referirá a los/as Profesionales de Ayuda del DIDIE o a Recursos Humanos. En caso de agresión física la Oficina de Seguridad llamará inmediatamente a la Oficina de Servicios de Salud.

- E. Cuando la persona sobreviviente decida proceder con la presentación de una querrela o con la radicación de cargos criminales contra el/la alegado/a perpetrador/a, el incidente debe ser investigado y se debe adjudicar responsabilidad al/la perpetrador/a o perpetradores/as del mismo.
- F. Los funcionarios de la UPRH y otros miembros de la comunidad universitaria no deberán desalentar a las sobrevivientes de presentar querellas o acciones legales ni deben minimizar los hechos o incidentes.
- G. Los/as sobrevivientes podrán invitar al/la Profesional de Ayuda del Didie a acompañarle durante las vistas administrativas y procedimientos llevados a cabo para tramitar querellas en la UPRH. Se referirá a Casa de Bondad o alguna otra organización más cercana a la residencia de la víctima, aquellos casos de violencia de género que deseen servicios de intercesoría legal.
- H. Se notificará por escrito a todo/a sobreviviente sobre el resultado y decisión de los organismos y funcionarios universitarios que intervengan en la determinación de cualquier querrela presentada.
- I. El personal de la UPRH cooperará con la investigación sobre los incidentes; asegurará y mantendrá la prueba necesaria para el proceso legal, incluyendo el expediente médico.
- J. Las personas sobrevivientes serán orientadas sobre leyes locales y federales aplicables a los incidentes de violencia que han confrontado, incluyendo todo lo relacionado con el examen médico obligatorio a la persona agresora para detectar posibles infecciones de transmisión sexual.
- K. Las personas sobrevivientes serán orientadas sobre los servicios de salud, de orientación y consejería y de salud mental disponibles, tanto en la UPRH como en la comunidad y serán referidas a los mismos conforme sus necesidades y deseos.
- L. Las personas sobrevivientes tienen derecho a recibir información y ayuda para recibir servicios de albergue, a hacer cambio de clases, obtener traslados u otros cambios que sean necesarios para prevenir cualquier acercamiento no deseado del/de la perpetrador(a).
- M. El historial sexual de la sobreviviente no se considerará pertinente al realizar determinaciones sobre la credibilidad de la sobreviviente.
- N. El uso de drogas o alcohol por parte de la sobreviviente no se considerará pertinente, ni se utilizará para penalizarla, cuando dicha circunstancia surja durante la investigación de una querrela al amparo de esta Política.
- O. Bajo ninguna circunstancia se tomarán acciones que perjudiquen o discriminen en contra de las personas que solicitan ayuda bajo las disposiciones de esta Política, según dispone la Ley 271 del 17 de diciembre de 2006, la cual enmienda la Ley 100 y que prohíbe el discrimen contra aquellas personas que son víctimas o son percibidas como víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

XIII. DERECHOS DE LAS PERSONAS QUERELLADAS

Los incidentes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho pueden dar lugar a la presentación de querellas internas en el sistema universitario y de cargos criminales o acciones legales civiles.

Ante la presentación de una querrela interna en la UPRH, la persona querrelada cuenta con los siguientes derechos:

- A. Contar con representación legal durante el proceso administrativo.
- B. Recibir orientación por parte de la oficina del/de la Procurador/a Estudiantil si es estudiante, si es empleado/a o visitante con la oficina de Recursos Humanos.
- C. Que se prueben los hechos alegados en su contra.
- D. Que se le reconozcan y ofrezcan las garantías del debido proceso de ley.
- E. Que se le notifique sobre todo proceso o vista a celebrarse en su caso.
- F. Que se celebre una vista en la que se le permita presentar prueba a su favor.
- G. Contestar las alegaciones hechas en su contra y presentar pruebas que sustenten sus alegaciones.
- H. Solicitar la inhibición de cualquier funcionario que intervenga en la adjudicación de la querrela presentada en su contra.
- I. Apelar cualquier decisión adversa tomada por las autoridades universitarias.
- J. Recibir los servicios médicos y de orientación disponibles en la UPRH.

XIV. SANCIONES

La determinación de que se ha incurrido en conducta constitutiva de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, conforme definida en esta Política, podrá conllevar la imposición de una o varias de las siguientes medidas:

- A. Amonestación escrita.
- B. Probatoria por tiempo definido durante el cual la comisión de una violación de cualquier norma universitaria tendrá consecuencias de suspensión o separación
- C. Suspensión de la UPRH por tiempo definido. La violación de los términos de la suspensión puede dar lugar a la separación definitiva de la UPRH.
- D. Separación definitiva de la UPRH.
- E. Los actos que constituyen violaciones a esta Política y que ocasionen daños a la propiedad podrán conllevar como sanción el compensar a la UPRH los gastos en que se incurra para reparar los daños.
- F. Durante el proceso administrativo podrán establecerse medidas provisionales para garantizar la protección y seguridad de las personas involucradas.
- G. Cualquier otra sanción que se especifique en los reglamentos universitarios para estudiantes, personal y facultad.

XV. DISPOSICIONES SOBRE APLICABILIDAD

La UPRH desea que todos los componentes de la comunidad universitaria laboren y estudien en condiciones de seguridad y dignidad, por lo tanto hace extensiva la aplicación de esta Política a:

- A. Aplicación personal
 - 1. Actos constitutivos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho ocurridos entre estudiantes, miembros del personal docente y no-docente.
 - 2. Actos ocurridos entre empleados/as.
 - 3. Actos realizados por cualquiera de los anteriores hacia personas que no son miembros de la comunidad universitaria.

4. En el caso de actos realizados por personas que no son miembros de la comunidad universitaria contra algún estudiante o miembro del personal docente o no docente, la UPRH se compromete a investigar y tomar la acción que proceda, dentro del alcance del control que tenga sobre la parte querellada.
5. Ante quejas por actos constitutivos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho ocurridos en la UPRH, en los que tanto la persona sobreviviente como la que perpetra la violencia no pertenecen a la comunidad universitaria, la UPRH tiene la obligación de canalizar la situación a través de la Policía.

B. Aplicación geográfica

En cuanto a la aplicación geográfica, la UPRH tendrá autoridad para tramitar querellas por actos ocurridos en los siguientes predios:

1. La sede del recinto universitario de la UPRH.
2. La sede de centros de práctica.
3. En los lugares en que se realizan actividades oficiales de la UPRH, tales como actividades atléticas, viajes de estudio o actividades de investigación.

XVI. SITUACIONES NO PREVISTAS

Toda situación no contemplada por este documento deberá ser resuelta de manera consecuente con la política pública y disposiciones vigentes en la legislación especial sobre violencia doméstica, agresión sexual y acecho.

Cuando un miembro de la comunidad universitaria sea procesado judicialmente por algún delito de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, se tomarán medidas disciplinarias cónsonas con lo establecido en esta Política y Protocolo.

En todo caso no previsto la decisión que se tome considerará el interés universitario en garantizar la salud y seguridad de todos los componentes de la comunidad universitaria y crear un ambiente libre de violencia.

XVII. DIVULGACION

La Universidad de Puerto Rico en Humacao desarrollará un plan de divulgación que permita que toda la comunidad universitaria conozca la política institucional en relación a las Situaciones de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho. Dicho plan incluirá, pero no se limitará a;

1. El Rector o La Rectora informará a la comunidad universitaria mediante comunicación escrita sobre la política institucional existente en la UPRH sobre Situaciones de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho anualmente.
2. Se adiestrará anualmente a todo el personal (supervisión, seguridad, Recursos Humanos, Didie) y cualquier otro personal de apoyo, sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir en situaciones de violencia doméstica, agresión sexual y acecho en la comunidad universitaria, según aplique con estudiantes o empleados/as.
 - a. Empleados/as nuevos/as deben recibir la política a la mano.

3. Se ofrecerá orientación a la comunidad universitaria sobre la Política y Procedimientos de la UPRH en Situaciones de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho en la UPRH y sobre las medidas de seguridad que se implementarán para la prevención.
4. Envío de promociones de actividades del Programa de Prevención de la Violencia hacia las Mujeres (PPVM) y materiales educativos a toda la comunidad universitaria a través del uso del correo electrónico y entrega de los mismos en actividades educativas.
5. Propiciar un diálogo entre la facultad, estudiantes y personal no docente para recoger visiones sociales entre otros asuntos relacionados con la violencia hacia las mujeres y por razón de género, para promover una transformación hacia mejores prácticas de socialización entre las personas.
6. Promover las labores de prevención del PPVM en todo el quehacer diario de la comunidad universitaria.

XIX. REFERENCIAS

Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico

Ley 54 del 15 de agosto de 1989 y sus enmiendas – Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica

Ley 284 del 21 de agosto de 1999 y sus enmiendas – Ley Contra el Acecho en Puerto Rico Código Penal, 2012

Título IX del *Education Amendments Act* de 1972

Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act de 1998

Ley de la Universidad de Puerto Rico

Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico

Protocolo de Intervención con Víctimas/Sobrevivientes de Agresión Sexual en Facilidades de Salud

XX. ANEJOS

1. Certificación #35 (2007-2008) Política Institucional sobre el Uso Aceptable de los Recursos de la Tecnología de la Información en la Universidad de Puerto Rico.
2. Protocolo de Intervención con Víctimas / Sobrevivientes de Agresión Sexual en Facilidades de Salud (<http://www.salud.gov.pr/VictimasDeViolacionCAVV/Pages/default.aspx>)
3. *Danger Assessment* de Jacquelyn C. Campbell Ph.D., R.N. Copyright 1985, 1988, 2001.
4. Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico. Certificación Núm. 13 2009-2010.
5. Reglamento General de la Universidad Puerto Rico.