



# Protocolo Sobre el Manejo de Violencia Doméstica en el Colegio Universitario de San Juan



El Colegio Universitario de San Juan es un patrono con igualdad de oportunidades y no discrimina a las personas por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o sin justa causa, por razón de edad, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano. Mediante solicitud, podemos proveer equipos adaptados para personas con discapacidades.

Colegio Universitario de San Juan

**PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO DE  
VIOLENCIA DOMÉSTICA  
EN EL COLEGIO UNIVERSITARIO DE  
SAN JUAN**

**TABLA DE CONTENIDO**

	<b>Página</b>
<b>I. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>II. Título</b>	<b>5</b>
<b>III. Disposiciones de este Protocolo</b>	<b>5</b>
<b>IV. Base legal</b>	<b>6</b>
<b>V. Definiciones</b>	<b>13</b>
<b>VI. Plan para la prevención</b>	<b>17</b>
<b>VII. Personal responsable de este Plan</b>	<b>18</b>
<b>VIII. Responsabilidades de cumplimiento reglamentario</b>	<b>18</b>
<b>IX. Señales de Violencia Doméstica</b>	<b>19</b>
<b>X. Plan de intervención</b>	<b>20</b>
<b>XI. Plan de acción</b>	<b>21</b>
<b>XII. Plan de seguridad individual</b>	<b>22</b>
<b>XIII. Disposiciones generales</b>	<b>23</b>
<b>XIV. Sistema de referidos de emergencias</b>	<b>24</b>
<b>Teléfonos de emergencias del CUSJ</b>	<b>25</b>
<b>Directorio teléfonos emergencias</b>	<b>26</b>

**I. Introducción**

Fue en el 1980 cuando finalmente se reconoció que la violencia y el maltrato en el ámbito familiar eran un problema social de grandes magnitudes y alcances. Se da en todas las razas, género, cultura, nacionalidad, orientación sexual, clase social y edad. Cualquiera puede ser víctima de violencia doméstica, bien sea directa o indirectamente.

Actualmente se extiende no solamente al hogar, sino a los sitios de estudio y de trabajo. Este maltrato incluye las agresiones físicas, verbales, psicológicas y hasta sexuales, las cuales causan grandes daños físicos y psicológicos en la víctima. Los estudios indican que la mayoría de las víctimas ocultan esta acción o acciones por miedo a ser juzgadas por la sociedad.

Se define Violencia Doméstica como el comportamiento violento y/o controlador dirigido a una persona por otra, que usualmente es la pareja sentimental. La violencia doméstica es un problema social y de salud pública que trasciende barreras étnicas, clases sociales, culturales, ideológicas, de género y de orientación sexual. Cualquier persona puede ser discriminada, abusada o ser víctima de violencia doméstica. Se reconoce como uno de los problemas más complejos y graves que actualmente enfrenta nuestro país. El abuso puede ser físico, emocional, sexual y puede ocurrir ocasionalmente o con frecuencia. Puede darse la violencia contra las mujeres, violencia contra hombres, maltrato infantil, noviazgo o maltrato por y entre personas del mismo sexo. Incluye el acoso y el acoso cibernético.

La violencia doméstica no solo tiene un impacto aterrador sobre la víctima/sobreviviente y los miembros de su familia, sino que sus consecuencias se extienden a los escenarios de trabajo y centros de estudios. La Dra. Elaine Alpert, MD, MPH, profesora asociada de salud pública y medicina en Boston University School of Medicine, establece que “muchas víctimas de violencia doméstica han sido llevadas a creer que los problemas que ven en su relación son su culpa. Sin embargo, el abuso NO es culpa de la víctima. Este ocurre sin importar lo que haga la víctima”.

Los números de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico demuestran que anualmente el porcentaje mayor de los casos de violencia doméstica están más dirigidos hacia la mujer, por lo que resulta la población más afectada. Existe también un porcentaje más bajo en casos en que la violencia doméstica ha sido dirigida hacia un hombre por una mujer o por personas del mismo sexo. A tales efectos, se han creado leyes para la protección de los derechos humanos en Puerto Rico que prohíben el discrimen por orientación sexual o identidad de género y así proteger a todos/as los ciudadanos de la violencia de la pareja.

Como parte de nuestra responsabilidad para cumplir con leyes federales y estatales, se informará a la comunidad universitaria quiénes son los/las funcionarios/as designados/as en la Institución para atender las situaciones de violencia doméstica, que, incluso, se puede dar en una relación afectiva como lo es el noviazgo. Informaremos nuestro Plan de Prevención e Intervención (Protocolo) con el fin de enfatizar la prevención como elemento primordial de esta política y de orientar a nuestra comunidad.

El CUSJ ha establecido un Protocolo uniforme, regulado y confidencial para el manejo de situaciones de violencia doméstica dentro de nuestra Institución. El mismo promueve un ambiente de seguridad en la comunidad universitaria de manera que podamos educar, prevenir e intervenir en situaciones de violencia doméstica. A través de este Protocolo, pretendemos educar a nuestra comunidad universitaria para que pueda estar alerta ante cualquier señal de violencia. La literatura establece que hay tres señales comunes de abuso: abuso físico, abuso emocional y abuso sexual. También se da el acoso y el acoso cibernético.

Este protocolo que establece el Colegio Universitario de San Juan (CUSJ) tiene como propósito establecer unas guías que ayuden a proveer un lugar de trabajo y de estudio seguro, respetuoso y libre de violencia doméstica. También busca prevenir cualquier acto de discrimen en el área de trabajo cometido por compañeros/as de estudio, personal docente y no docente, administradores/as y visitantes.

El Colegio Universitario de San Juan (CUSJ) reconoce y reitera a través de este Protocolo, su compromiso con la política pública del Municipio Autónomo de San Juan (MSJ), con el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ELA) y con el Departamento de Educación Federal que establecen la “cero tolerancia con la violencia doméstica”. El CUSJ no tolerará actos de violencia doméstica o actos de discriminación contra víctimas de violencia doméstica.

## **II. Título**

Este documento representa las normas, procedimientos y aplicación de leyes estatales y federales y se conocerá como ***PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL COLEGIO UNIVERSITARIO DE SAN JUAN.***

## **III. Disposiciones de este Protocolo**

El CUSJ redacta esta declaración de política pública a los fines de implantar proactivamente la Orden Ejecutiva Núm. MSJ-165 del 11 de marzo de 2014, firmada por la actual alcaldesa, Carmen Yulín Cruz Soto. Esta Orden Ejecutiva se establece para adoptar el nuevo Plan de Acción Comunitario para la Prevención e Intervención en situaciones de violencia doméstica que ocurran dentro de la jurisdicción del Municipio Autónomo de San Juan.

Como parte de esta directriz, el CUSJ se compromete a proveer alternativas a las personas que sean víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica con el objetivo de brindarle apoyo, la orientación adecuada para trabajar este tipo de delito y lograr minimizar el impacto en la Institución y en el lugar de trabajo. El CUSJ tiene que mantener un ambiente académico y laboral libre de violencia doméstica. Se establece, además, que se prohíbe la discriminación entre estudiantes y/o empleados por el causal de haber sido víctima de violencia doméstica. Cualquier persona que tome parte en conducta prohibida estará sujeto/a acciones disciplinarias, las cuales incluyen en el caso de empleados/as, terminación de empleo, y en el de estudiantes, la terminación de estudios en nuestra institución.

El CUSJ establece una Fase de Prevención, cuyo propósito es educar a toda la comunidad universitaria, incluyendo empleados docentes y no docentes y al personal de apoyo. De igual manera se establece una Fase de Intervención para el manejo adecuado de situaciones que involucren violencia doméstica. A cada estudiante y al personal del CUSJ se les proveerá acceso en el portal para que les sea accesible leer este documento. A los/as empleados regulares, irregulares y por contrato se le dará copia del mismo al momento de comenzar a trabajar en el CUSJ, siendo ésta responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos. La responsabilidad de los/as estudiantes recae sobre el/la Decano/a de Asuntos Estudiantiles.

#### **IV. Base Legal**

La política pública del Municipio Autónomo de San Juan y del Colegio Universitario de San Juan establece que es un patrono con igualdad de oportunidades y no discrimina a las personas por razón de raza, color, sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o sin justa causa, por razón de edad, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

El CUSJ no solamente tiene la responsabilidad legal de cumplir con las leyes del gobierno de Puerto Rico y del Municipio Autónomo de San Juan sino que por ser una institución educativa de educación superior, recipiente de fondos federales para el nivel universitario y no universitario, debidamente acreditada por la *Middle States Commission on Higher Education*, por la *Accrediting Commission on Education for Nursing*, autorizada por el Consejo de Educación de Puerto Rico y por el Departamento de Educación Federal, que requiere, entre otras, la aplicación de la reglamentación de Título IX, la cual incluye Discrimen por Razones de Sexo, Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, Acoso Cibernético (*Cyberbullying*) y Acoso (*Bullying*) establecemos como marco conceptual la aplicación de las siguientes leyes y estatutos:

1. El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otros.
2. El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
3. Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica que establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esta Ley reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. la inequidad entre los sexos. Reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la/el víctima/sobreviviente en el Tribunal Municipal o la Sala de Investigación de un Centro Judicial dependiendo del lugar en donde resida la persona. La persona afectada tiene que ir a un Tribunal para solicitar dicha protección. La Ley no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección. (Se aplicarán las Enmiendas a la Ley 54 hasta al presente).
4. Ley 46 del 28 de febrero de 1998 – Enmienda el Artículo 3.2 de la Ley 54 tipificándose como maltrato agravado “cuando se cometiere contra una mujer embarazada”, inciso (h).
5. Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas y religiosas.

6. Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 1975, según enmendada, dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar la muerte o serio daño físico.
7. Ley 212 de 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, dirigido a eliminar el discrimen contra la mujer empleada.
8. Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, es la Ley Contra el Acecho en Puerto Rico; define acecho como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”. La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud. Si los actos de violencia implican violencia física o amenazas pueden presentarse querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal.
9. Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados o empleadas o visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados/as 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/a que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.

10. Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado y Enmendar la Ley Núm. 45 del 1998; Ley Núm. 184 del 2004; Ley Núm. 115 del 1965; Ley Núm. 81 del 1991 y Ley Núm. 100 del 1959.
11. Ley Núm. 23-2013, para enmendar los Artículos 1.2,1.3,2.1,3.1,3.2,3.3,3.4,3.5,3.6,3.10,4.3 y 5.3 de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, a fin de brindar la protección que ésta ofrece a todas las personas sin importar estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio, y para enmendar la Ley 284-1999, según enmendada, conocida como “Ley contra el Acecho”, en su Artículo cuatro (4), añadiendo un inciso ocho (8), y su Artículo cinco (5), añadiendo un inciso cinco (5) para extender las protecciones de dicha ley a todas las personas que sostengan una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la que no exista una relación de pareja.
12. Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias y dependencias del gobierno.
13. La Ley Número 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, ante, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego, así como como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en vigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de

suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

14. Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la Ley ara La Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los/as empleados/as. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.
15. Ley 404 de 11 de septiembre de 2000, según enmendada conocida como Ley de Armas de Puerto Rico. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18, U.S.C. 922(g) (8); 18 U.S.C. 922(g) (9).
16. Ley 282 del año 2011, par añadir un nuevo inciso (i), (j), (k) y (l) del Artículo 4, y añadir un nuevo inciso (n) y reenumerar el subsiguiente como inciso (o) del Artículo 10 de la Ley 177 del 1995; Ley de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio.
17. La Ley Núm. 20 del 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa.

18. Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, requiere la implantación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo o empleo, sea público o privado.
19. *Clery Act (Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act)* obliga a la institución a divulgar anualmente toda información sobre actos delictivos en y en áreas aledañas. Incluye el tener que diseminar la información pertinente a leyes y regulaciones para asegurarle, tanto a un prospecto, a su familia así como a los estudiantes el tener acceso a información relativa a actos delictivos que se lleven a cabo en la institución y conlleva la prevención y seguridad institucional. Requiere a las escuelas públicas y privadas y a las universidades que reciben fondos federales informar a la comunidad universitaria sobre incidentes de conducta criminal ocurrida en el campus.
20. *VAWA'S SaVE ACT (Violence Against Women Reauthorization Act of 2013)*, está incluido bajo el *Clery Act*. Añade e informa nuevas estadísticas reportadas bajo el *Clery Act*: Violencia Doméstica, Violencia que se dé en una relación sentimental y el acoso. Reconoce que la "violencia en contra de las mujeres es un crimen con consecuencias extensas y dañinas a las familias, los niños y la sociedad". Reconoce, además, el "dating violence", el cual definen como "violencia cometida por una persona que está o ha estado en una relación social romántica o de naturaleza íntima con la víctima".
21. *Annual Security Report (ASR)* está incluido bajo el *Clery Act*. Incluye las estadísticas por ofensas criminales, crímenes de odio, arrestos, acoso, acoso cibernético, ataques sexuales, caricias no deseadas, violencia doméstica, actos delictivos así como los de intención de cometer tal acto. Los datos estadísticos tienen que incluir 3 años calendario.
22. Política Institucional para Prohibir el Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como Víctima

de Violencia Doméstica, Agresión Sexual o Asecho se basa en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada. La política del CUSJ incluye la prohibición del discrimen por orientación sexual y/o identidad de género.

23. Incluye la Ley 212 de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, para los/as empleados/as del Municipio Autónomo de San Juan.
24. Ley Buckley (conocida como la Enmienda Buckley, antes FERPA, *Family Educational Rights and Privacy Act 1974*), garantiza a los/las estudiantes ciertos derechos con respecto a sus expedientes académicos.
25. Título IX, reglamentación del Departamento de Educación Federal de 1972, según enmendada, que es una ley federal de derechos civiles que prohíbe la discriminación por razones de sexo. Incluye el hostigamiento o acoso sexual así como el acoso cibernético.
26. Ley HIPPA de 1996, *Health Insurance Portability and Accountability Act.*, establece los estándares de privacidad y confidencialidad de los individuos sobre su información de salud, incluyendo la privacidad y confidencialidad en el intercambio de expedientes por medios electrónicos y documento escrito y oral.
27. Orden Ejecutiva Núm. MSJ-165, Serie 2013-2014, para adoptar el nuevo plan de acción comunitario para la prevención e intervención en situaciones de violencia doméstica que ocurran dentro de la jurisdicción del Municipio de San Juan.

## V. Definiciones

Para fines de uniformidad en este Protocolo, el significado de los términos son los siguientes:

1. Abuso físico – constituye la amenaza contra la víctima mediante tirarle objetos, destruir objetos, impedir que la persona salga del hogar, sujetar y amenazar con un arma.
2. Abuso emocional – el abusador hace cosas para que la víctima sienta temor e insegura. Insulta, culpa, ofende, critica, humilla, acusa de infidelidad, controla todo, incluyendo el dinero, da instrucciones constantes.
3. Abuso sexual – tocar sin que la persona lo desee, hacer comentarios sexuales, obligar a la persona a tener relaciones sexuales sin consentimiento, utilizar palabras despectivas, tales como prostituta, frígida, y otras.
4. Acecho – Mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente, o en el vehículo en el cual se encuentre la persona de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona.
5. Agresión sexual – todo acto de índole sexual que se realice sin que medie el consentimiento efectivo de una de las personas involucradas en el mismo. La agresión sexual no es una relación sexual y puede incluir la penetración vaginal, anal, digital, orogenital, con objetos o actos similares. Son elementos esenciales de la agresión sexual: ejercer conducta verbal o física de naturaleza sexual, sin el consentimiento efectivo de la persona que lo recibe.
6. Cohabitar – significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
7. Comunidad Universitaria – incluye empleados/as, personal docente, personal de apoyo y estudiantes.

8. Confidencialidad – la no divulgación de la información expresada por o relacionada con la víctima de violencia doméstica.
9. Empleado/a – toda persona que desempeña un cargo, trabajo o servicio a cualquier persona, sociedad o corporación y que a cambio de ello reciba una paga o salario. En este caso es al Municipio Autónomo de San Juan y al Colegio Universitario de San Juan.
10. Estudiante – toda persona matriculada oficialmente en un programa de estudios de certificado, grados asociados o bachilleratos, bien sea para la obtención de créditos académicos, grados académicos o como oyente en el CUSJ.
11. Facultad – personal docente que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza educativa. El concepto puede referirse como sinónimo de maestro/a o profesor/a.
12. Género – es el estado social y legal que nos identifica como hombre o mujer.
13. Gerente de Recursos Humanos – oficial del Municipio de San Juan asignado/a al CUSJ, quien es responsable de la sana administración de los recursos humanos y las aplicaciones reglamentarias municipales y estatales.
14. Grave daño emocional – significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimiento de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desamparo, aislamiento, auto estima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
15. Grillete – supervisión electrónica utilizada por la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio que provee una herramienta útil para disuadir al agresor de acercarse a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica. Grilletes electrónicos con tecnología de Sistema de Posicionamiento Global (“GPS”, por sus siglas en inglés).

16. Identidad de Género – es cómo nos sentimos acerca de nuestro género y cómo lo manifestamos; es la percepción subjetiva que un individuo tiene sobre si mismo en cuanto a sentirse hombre o mujer; es más general e incluye aspectos no estrictamente biológicos. (Wikipedia)
17. Intimidación – significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
18. Lugar de trabajo/estudios – significa cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado/a y/o académico como estudiante, y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física, incluye los espacios circundantes, como los jardines, patios y estacionamientos.
19. Municipio - Municipio de San Juan (MSJ)
20. Orden de Protección - orden o mandato expedido por escrito bajo el sello de un Tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
21. Consejero/a Profesional – profesional a cargo de la orientación a estudiantes en diversas áreas.
22. Participante – toda persona que participe de alguna propuesta y/o cursos cortos.
23. Patrono – toda persona natural o jurídica que emplee uno o varios empleados o empleadas, obreros u obreras, trabajadores o trabajadoras, y al jefe o jefa, funcionario o funcionaria, gerente, oficial, gestor o gestora, administrador o administradora, superintendente, capataz, mayordomo o mayordoma, agente o representante de dicha persona natural o jurídica.
24. Persecución – significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia,

escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona.

25. Persona que incurre en actos de violencia doméstica – significa la persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
26. Querrela – es la alegación escrita y firmada, radicada ante las autoridades.
27. Relación de Pareja – la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación sentimental íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas de sexo opuesto y personas del mismo sexo.
28. Institución – Colegio Universitario de San Juan (CUSJ).
29. Víctima/sobreviviente – cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
30. Violencia Doméstica – significa el empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o ex pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional. Es un comportamiento violento o controlador dirigido hacia una persona.
31. Violencia Psicológica – significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos preciados por la persona.

## VI. Plan para la Prevención

Cada semestre o trimestre académico, la oficina del/de la Decano/a de Asuntos Estudiantiles así como la Oficina de Recursos Humanos tienen la responsabilidad de iniciar una campaña para prevenir situaciones de violencia doméstica dentro de la comunidad universitaria. Las medidas de prevención son la manera más efectiva, segura y económica de crear un ambiente organizacional seguro. No debe esperarse a que ocurra algún incidente para entonces tomar las medidas de seguridad.

El Plan para la Prevención desarrollará las siguientes actividades a los fines de desarrollar un ambiente académico y laboral que proteja a todos/as:

- a. Charlas y conversatorios ofrecidos por profesionales especialistas en el manejo de violencia doméstica, incluyendo la Oficina de Violencia Doméstica de la Policía Municipal de San Juan
- b. Proveer talleres educativos a los/las estudiantes sobre la prevención de la violencia por razón de género y equidad en las relaciones de pareja, basado en la metodología de la educación de pares.
- c. A través de afiches y opúsculos promocionales.
- d. Orientar e informar a los/las estudiantes y empleados/as de las diferentes alternativas gubernamentales que existen para tratar casos, tales como: amenazas, acoso, acoso cibernético y cualquier otra conducta o acción constitutiva de violencia doméstica.
- e. Preparar personal en cada decanato, incluyendo el área de seguridad, para poder prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica.
- f. Establecer controles en todas las instalaciones universitarias.
- g. Asegurarse que el personal a cargo de seguridad, en este caso, los/as guardias asignados/as a las entradas identifiquen y pongan por escrito en una bitácora, la persona que entra (que no sea estudiante y/o empleado/a). Debe solicitar: nombre, dirección, número de licencia de guiar, a quién va a ver, en qué decanato y establecer el propósito de la visita.

- h. Mantener un programa constante de educación y de sensibilización hacia la violencia doméstica.
- i. Divulgar la política de no tolerancia a la violencia doméstica.
- j. Enfatizar el aspecto de mantener confidencialidad en este proceso.
- k. Utilizar como recursos la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIN) del Municipio de San Juan, la Oficina de La Procuradora de las Mujeres y la Oficina de Manejo de Violencia Doméstica y Grilletes adscrita a la Policía Municipal y de Seguridad de San Juan así como otros recursos profesionales especialistas en el área.

## **VII. Personal Responsable de este Plan**

- Oficina de Orientación Institucional, adscrita al Decanato de Asuntos Estudiantiles, la cual atenderá la población estudiantil.
- Oficina de Recursos Humanos, adscrita a la Oficina de Rectoría, la cual es responsable de todo el personal que labore en el CUSJ.
- La Facultad, por ser las personas de primera mano que pueden ver los cambios en sus estudiantes. En estos casos, deben ser referidos a la Orientador/a Profesional.
- Si la violencia se da entre pares dentro del ámbito laboral, se refieren al/ a la Gerente de Recursos Humanos del CUSJ.

## **VIII. Responsabilidades de cumplimiento reglamentario**

- Cuando se realicen las diferentes actividades, se recogerá la firma de los/as participantes y se archivará correctamente como evidencia de cumplimiento.
- Se archivará el material de divulgación que sea utilizado y repartido.
- Es de suma importancia asegurar que al inicio de cada semestre/trimestre así como cuando se contrate nuevo personal, se les entregue copia de este Protocolo. Esto incluye la población diurna como nocturna y sabatina.

- Los afiches sobre la declaración de este Protocolo y de Violencia Doméstica se ubicarán a través de toda la institución, en lugares visibles para todos/as los/as estudiantes y personal.
- El/La Decano/a de Asuntos Estudiantiles, la/el Orientador/a Profesional y el/la Gerente de Recursos Humanos del CUSJ se asegurarán que este Protocolo esté debidamente divulgado, incluyendo la divulgación por medios electrónicos.

## **IX. Señales de Violencia Doméstica**

La/el Orientador/a Profesional, el personal docente, el/la Gerente de Recursos Humanos (si es empleado/a), la facultad o algún otro personal de la comunidad universitaria deben estar alertas ante cualquier “bandera roja” que indique alguna señal de violencia doméstica.

Entre estas señales podemos destacar:

1. Solicitud de cambio de área de trabajo si es empleado/a o de programa de clases, si es estudiante.
2. Se observan moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus los mismos.
3. Se distrae o tiene problemas para concentrarse.
4. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o ponen a la persona nerviosa.
5. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes bien sea a sus clases o al trabajo.
6. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración, depresión, inquietud a su alrededor.
7. La calidad del trabajo tanto académico como laboral baja.
8. No le gusta comunicarse con otras personas.
9. Permanece aislado/a y/o no participa de actividades, bien sea en el ámbito académico, laboral o social.
10. Se puede observar un deterioro físico o cambio en la apariencia personal.
11. Se observa que utiliza maquillaje como camuflaje para que no se note algún tipo de golpe/s.
12. Se observa que usa vestimenta y accesorios inadecuados, tales como: gafas dentro del

salón, oficinas o camisas encubridoras, aún haciendo calor.

13. Se observa que sus acciones indican que tiene problemas económicos.

14. Se observa que padece de ataques de pánico e indica que utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.

15. Se observan visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan ansiedad, miedo e intranquilidad cuando se le acerca.

## **X. Plan de Intervención**

Una vez identificado/a la víctima, se trabajará hacia el manejo o intervención de la situación por el personal previamente indicado y capacitado. Es importante que la/s persona/s que esté/n a cargo de esta intervención sea una/s que entienda/n el problema de la violencia doméstica, que tenga las destrezas adecuadas para poder manejar la situación con seguridad, libre de prejuicios y sobre todo, con extrema confidencialidad.

1. Se procederá con una entrevista inicial para conocer el caso e identificar los/as personas involucradas.
2. Identificar si el caso es de violencia doméstica, acoso, acoso cibernético y/o identidad de género.
3. Los/as personas que reciben al/ a la estudiante y/o al/ a la empleada de manera preliminar en estos casos, orientará a los/las mismas sobre los pasos a seguir y lo/la orientará sobre cómo va a preparar un plan de seguridad.
4. Luego de la orientación y la entrevista personal, se procederá a indicarle sobre la alternativa que provee la Ley 54 para la obtención de una orden de protección o de acoso.
5. De ser estudiante, el manejo inicial comenzará en la Oficina de Orientación Profesional; de ser un/a empleado/a, el manejo inicial comenzará en la Oficina de el/la Gerente Recursos Humanos de la Institución.
6. Una vez la persona tenga la Orden de Protección, la entregará a la persona con la que inició el proceso.
7. Se mantendrá informado/a al Rector/a, al/ a la Decano/a de Asuntos Estudiantiles y al/ a la Decano/a de Asuntos Académicos sobre la situación, bien sea estudiante o

empleado. Se incluye al/ a la Supervisor/a Nocturno y al/ a la Supervisor/a Sabatino así como a la guardia universitaria.

## **XI Plan de acción**

Una vez los/las funcionarios/as de la Institución tengan conocimiento de la orden de protección de el/la estudiante o de el/la empleado/a se activará el Plan de Seguridad Interno. El mismo se desarrollará como se indica:

1. Solicitar a la víctima copia de la orden de protección o acecho expedida por el Tribunal.
2. Proceder a una entrevista con la Orientadora Profesional, el/la Decano/a de Asuntos Estudiantiles o el/la Gerente de Recursos Humanos, según corresponda.
3. Explorar la situación, incluyendo nivel de peligrosidad, redes de apoyo, situación familiar y necesidades especiales de la víctima dentro y fuera de la Institución.
4. Proceder a sacar copia de la orden de protección y copia de la foto de agresor/a.
5. Solicitar a el/la estudiante o empleado/a autorización por escrito o consentimiento para divulgar información del caso a los funcionarios asignados para canalizar la acción correspondiente (identificación del/ de la agresor/a).
6. Distribuir copia de la orden y de la foto del/de la agresor/a, mediante memorando confidencial a: profesores, guardias de seguridad, biblioteca, complejo deportivo, Rector/a, Decanos/as y a la cafetería.
7. Proveer servicios de intervención en crisis, orientación y consejería sobre recursos de ayuda y referidos disponibles.
8. Evaluar situación de violencia para desarrollar un plan de seguridad dentro del campus y los alrededores.
9. Proveer a la víctima información sobre sus derechos y sobre los servicios gubernamentales y privados disponibles para las víctimas de violencia doméstica.
10. Solicitar a la víctima la descripción del automóvil y número de tablilla del automóvil para alertar a la guardia universitaria encargada de la seguridad dentro de la

Institución y el estacionamiento. (Esta información es si está disponible.)

11. El/La Decano/a de Estudiantes y el/la Consejera Profesional o el/la Gerente de Recursos Humanos entregarán a la víctima una guía de números de los teléfonos para manejo de emergencias.
12. Ofrecer seguimiento a la víctima periódicamente para conocer su estatus legal, emocional y disposición final del caso.
13. De existir un peligro inminente, los oficiales de seguridad del CUSJ podrán intervenir en la situación y proceder a comunicarse con el 911 o con la Policía Municipal o Estatal para reportar el caso y salvaguardar la vida de la víctima y la seguridad de toda la comunidad universitaria.
14. Los/as funcionarios/as que intervengan en el manejo de la emergencia deberán de inmediatamente preparar y someter al/ a la Decano/a de Asuntos Estudiantiles, Decano/a de Asuntos Administrativos, Decano/a de Asuntos Académicos y al/la Oficial de Seguridad un informe detallado sobre la incidencia. Si tienen algún tipo de evidencia, la acompañarán con el informe.

## **XII. Plan de Seguridad Individual**

En adición a lo anterior presentado y con el fin de maximizar todos los recursos institucionales posibles, se complementará el Plan de Acción con un Plan de Seguridad Individual. Este Plan se elaborará con la persona que está siendo afectada. Para preparar el Plan de Seguridad no se requiere que la víctima/sobreviviente tenga la orden de protección. El/La /a Profesional o el/la Gerente de Recursos Humanos son las personas responsables de preparar en un término que no exceda las 72 horas desde que advino en conocimiento de la situación. Se procederá de la siguiente manera:

1. Identificar el Coordinador de la Oficina de Seguridad, que incluye los guardias de seguridad, e informárselo a la víctima/sobreviviente.
2. Identificar lugares seguros dentro y fuera de la Institución para la víctima y rutas de salida de emergencia.

3. Manejo de la fotografía del/de la agresor/a y descripción del automóvil (Oficina de Seguridad).
4. Realizar arreglos de estacionamiento y posibles cambios en horario de clase, si es estudiante; acomodar al/la empleado/a de oficina, si es empleado/a.
5. Entregar a la víctima teléfonos de emergencia y grabarlos en su celular, de ser necesario.
6. Identificar cambios en el horario de clases, de ser estudiante o de ajustes en el trabajo, de ser empleado/a.
7. Revisar la ruta de la víctima para buscar la mejor alternativa de seguridad: trabajo, institución, hogar.
8. Identificar de antemano persona (preferiblemente un familiar o amigo/a cercano y de confianza) a contactar en caso de emergencia de la víctima.
9. Preparar desalojo del personal, facultad y estudiantes en caso de una emergencia, siguiendo el Plan de Emergencia y Manual de Seguridad del CUSJ.
10. Identificar y asegurar el área donde ocurrió el incidente y proteger a la víctima.
11. En caso de una emergencia, el/la oficial a cargo se comunicará inmediatamente con la Policía Municipal, Policía Estatal y con la Oficina de Emergencias Médicas del MSJ.

### **XIII. Disposiciones Generales**

#### **A. Autorización y Divulgación de Información**

Se solicitará por escrito a la persona afectada autorización para divulgar información. Esto se hará con el propósito de contactar redes de apoyo y de seguridad.

En el caso de los/las estudiantes, llenarán el **Formulario de Autorización para Divulgar Información** con igual propósito. El/La estudiante deberá indicar específicamente a quién o a quiénes autoriza a que se le ofrezca la información. Ésta es privilegiada y confidencial.

### **B. Confidencialidad**

Se mantendrá estricta confidencialidad de los casos atendidos en asuntos relacionados con violencia doméstica, Orden de Protección (Ley 54), acecho y acecho cibernético.

Las únicas excepciones mediante las cuales esta confidencialidad no se guardará entre las partes serán las siguientes:

- a. Si hay peligro inminente o amenaza de daño contra la persona afectada por la situación, contra la persona o personas que intervienen en la situación, o para otras terceras personas.
- b. Cuando exista un indicador de abuso o maltrato.
- c. Por una Orden del Tribunal.

### **XIV. Sistema de Referidos de Emergencia**

El Colegio Universitario de San Juan establecerá un enlace o acuerdos para poder referir víctimas del crimen y de violencia doméstica a diversas oficinas, tales como:

- Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM)
- Oficina de la Procuradora de Mujeres
- Oficinas de Servicios Sicológicos
- Oficinas de Servicios Legales
- Centro de Víctimas de Violación y otros

La Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer del MSJ cuenta, además, con la Línea de Orientación para Víctimas y Sobrevivientes de Violencia Doméstica. A través de esta línea se brindan, confidencialmente, servicios de orientación las 24 horas, los 7 días de la semana. El número de teléfono es el (787) 724-1596.

### **Teléfonos de Emergencia Colegio Universitario de San Juan**

<b>Oficina/Funcionario</b>	<b>Teléfonos</b>
Decanato de Asuntos Estudiantiles Dr. Melvin Vega, Decano	(787) 480-2396, (787) 480-2397 (787) 480-2404
Orientación Profesional Sra. Mara Malavé Lasso Consejera Profesional	(787) 480-2376 (787) 480-2474 (787) 480-2430
Sra. Jailyn Miranda Consejera Profesional – COT	(787) 480-2402
Sr. Willie Andrade Consejero en Rehabilitación - COT	(787) 480-2402

<b>Oficina/Funcionario</b>	<b>Teléfonos</b>
Sra. Isabel Lozada Gerente de Recursos Humanos	(787) 480-2448 (787) 480-2459 (787) 480-2375

<b>Oficina</b>	<b>Teléfonos</b>
Oficiales de Seguridad (caseta) Supervisor Diurno	(787) 480-2462, (787) 480-2463 (787) 480-2440

Coordinador Nocturno	(787) 480-2429
Coordinador Sabatino	(787) 480-2429
Emergencias	911
Policía Municipal de San Juan	(787) 751-2233
Policía Estatal	(787) 343-2020

### DIRECTORIO TELÉFONOS EMERGENCIA

Servicios de Emergencia Policía, Bomberos, Defensa Civil, Emergencias Médicas	Código 911
Policía Municipal de San Juan	(787) 296-1126
Cuerpo de Bomberos	(787) 343-2330
Policía de Puerto Rico	(787) 343-2020
Guardia Universitaria del Colegio	(787) 480-2463
Víctimas de Violación	(787) 765-2285
Manejo de Emergencias y Desastres San Juan	(787) 480-2222 (787) 480-2030
Maltrato de Menores	(787) 749-1313
Hospital Municipal San Juan	(787) 480-2700
Casa Protegida Julia de Burgos	(787) 723-3500 (787) 722-7222
Programa (PAS) Primera Ayuda Psicosocial Suicidio	(787) 765-1010 1-800-981-0023
Oficina Asuntos de la Mujer Municipio de San Juan	(787) 480-5370
Oficina de la Procuradora de la Mujer	(787) 721-7676
Línea de Orientación y Emergencias Procuradora de la Mujer	(787) 722-2977
Línea de Orientación y Apoyo Familiar, Depto. de la Familia (Consulta con Trabajadora Social 24 hrs.	(787) 977-8022, 8221
Adm. de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA)	(787) 763-7575
Unidad de Emergencias y Desintoxicación de Alcoholismo	(787) 763-5305