

PROTOCOLO INSTITUCIONAL SOBRE VIOLENCIA DOMESTICA

Introducción

Columbia Central University (CCU) promueve un ambiente universitario seguro en donde se enfoquen positivamente el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante y las relaciones laborales. Entendemos que tanto el estudiantado como el personal tienen derecho a estudiar y trabajar en un ambiente que se promueva la armonía y la seguridad.

A tales efectos, la universidad ha adoptado el siguiente Protocolo institucional sobre violencia doméstica.

Alcance

Este protocolo aplica a empleados y estudiantes de la universidad.

Trasfondo

Anualmente se reportan en Puerto Rico actos de violencia doméstica que afectan y atentan contra la seguridad y la productividad de la víctima y de las personas en general. Según estadísticas de la Oficina de la Procuradora de la Mujer, del 1990 hasta el 2016 se reportaron 623 mujeres asesinadas en incidentes de violencia doméstica.

Por otra parte, la violencia doméstica puede trascender de la privacidad del hogar hasta el trabajo o centro de estudios. Según estadísticas de la Oficina de la Procuradora de la Mujer, el 74% de las víctimas son física o emocionalmente maltratadas en el trabajo por sus parejas. Dichos actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan o estudian en el mismo espacio. Además, la persona que es objeto de violencia doméstica se encuentra en una situación de tensión y angustia que puede traducirse en baja productividad, ausentismo, baja calidad del trabajo y pobre desempeño en el salón de clases.

La universidad tiene una responsabilidad legal y moral en educar al personal y a los estudiantes sobre las medidas preventivas para manejar situaciones de violencia doméstica. Por lo antes expuesto, la universidad ha establecido este protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica ofreciendo orientación y apoyo a las víctimas.

Objetivo

El propósito del protocolo es proveer uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado o un estudiante es víctima de violencia doméstica.

En términos del empleado o estudiante que se considere ser víctima de violencia doméstica, se le orientará sobre sus derechos y recursos disponibles para manejar efectivamente dicha situación.

Los empleados y los estudiantes deben de conocer que las prácticas consideradas como violencia doméstica están prohibidas, por lo cual se tomará acción contra aquellas personas que atenten contra la seguridad de otros.

Responsabilidad institucional

CCU comprometido con el bienestar de sus empleados y estudiantes, reafirma a través de este protocolo:

- apoyar y tomar acción en contra de actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo y educativo por constituir un acto criminal contra los empleados y estudiantes y que la violencia doméstica es una manifestación del discrimen por razón de género.
- establecer guías para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
- ofrecer orientación al personal y a los estudiantes sobre ejemplos de actos de violencia doméstica y adiestramientos sobre este particular.
- comprometerse a tomar medidas para proveer un lugar de trabajo y estudio seguro.
- ofrecer ayuda y apoyo a la víctima de violencia doméstica orientándolo sobre recursos disponibles en la comunidad, recursos legales y licencias disponibles.
- motivar a los/as empleados o empleadas y estudiantes para que reporten cualquier situación o incidente sucedido a la mayor brevedad posible.

Base legal y aplicabilidad

La ley que fundamenta la creación de este documento y que obliga a los patronos a redactar este protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo es la **Ley 217 del 29 de septiembre de 2006**. Si bien es cierto que se crea esta Ley para el manejo de esta problemática en el área laboral en Puerto Rico, existen leyes previas que establecen los derechos de las víctimas de violencia doméstica.

El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del ELA, 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 género, entre otras.

El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del ELA, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.

La Ley Núm. 20 de 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 ELA 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 o correctiva.

La Ley para la Prevención e intervención con la violencia doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de

los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Además, reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los géneros 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.

La Ley de seguridad y salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de género, entre otras razones.

La Ley Núm. 69 del 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 género.

El Título VII de la Ley federal de derechos civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de género, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.

El “Occupational safety and health act of 1970” (OSHA), dispone que todo patrono es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.

La Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

La Ley contra el acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, 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 realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a 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. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados/as, 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 su intención de solicitar la orden de protección al

empleado que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54.

La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, 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 le 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 la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun 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.

El “Violence Against Women Act” (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por “uso oficial” a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor. En marzo de 2013 se enmendó para incluir los derechos de las víctimas de violencia doméstica, violación sexual, acoso y violencia en citas dentro de las instituciones educativas.

Ley Núm. 271 del 17 de diciembre de 2006 es una ley que prohíbe el discrimen en el lugar de trabajo por motivo de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

El Jeanne Clery Act establece que toda institución universitaria que recibe fondos federales tiene que reportar y divulgar la información sobre delincuencia y actos violentos dentro del campus y en las áreas cercanas a este.

Definiciones según la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989:

- a. **Violencia doméstica-** Es el empleo de la fuerza, violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona con quien sostiene una relación de pareja para causarle daño físico. Puede manifestarse mediante agresión física y/o verbal, amenazas, agresión sexual y privación de libertad.
- b. **Relación de pareja-** Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual 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 del género opuesto y personas del mismo género.
- c. **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- d. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.

- e. **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
- f. **Centro educativo** - Establecimiento destinado a la enseñanza.
- g. **Persecución o perseguir** – 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 promedio.
- h. **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, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
- i. **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.
- j. **Orden de protección** – Significa todo 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.
- k. **Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- l. **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.

Responsabilidad de los empleados y estudiantes

Los empleados/estudiantes de la universidad que entiendan que son víctimas de violencia doméstica o que tenga información de que algún empleado/estudiante es víctima o victimario deben de informarlo a su supervisor o personal designado para poner en vigor el protocolo.

Designación de personal a cargo de asuntos de violencia doméstica

Conforme a lo establecido en el protocolo, la universidad ha designado como oficiales a cargo de manejar los asuntos de violencia doméstica a los Rectores, Consejeros y Director de Recursos

Humanos. El empleado/estudiante que necesite orientarse sobre el protocolo deberá comunicarse con este personal de designado.

El Director de Recursos Humanos ofrecerá orientación sobre el manejo de los casos de violencia doméstica al personal.

Todo personal que supervise o personal designado del área de servicios al estudiante, tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas a su cargo o estudiantes. Este personal informará e orientará al empleado/ estudiante sobre comunicar la situación al personal designado para manejar casos de violencia doméstica.

Procedimientos y medidas uniformes para el manejo de casos de violencia doméstica

a. Identificar víctima de violencia doméstica:

El empleado/estudiante informa que es víctima de violencia doméstica en el área laboral o centro de estudios. Otro empleado/ estudiante identifica que un compañero/a es víctima de violencia doméstica.

b. Observar señales de violencia doméstica:

El personal de supervisión/ personal de servicios al estudiante o facultad es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal al observar posibles señales de violencia doméstica deberá de dialogar con la posible víctima y referirla al personal designado (Rector, Director Recursos Humanos o Consejero).

Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado/estudiante puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:

- a. Solicitud de cambio de área de trabajo o sesión de clases.
- b. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
- c. Parece distraída o distraído, o tiene problemas al concentrarse.
- d. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa/o.
- e. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
- f. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
- g. La calidad del desempeño del empleado o estudiante disminuye sin razón aparente.
- h. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
- i. Refleja una tendencia a permanecer aislada/o de sus compañeros y compañeras de trabajo o estudios, se muestra renuente a participar en eventos sociales.
- j. Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
- k. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
- l. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.

- m. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
- n. Visitas abruptas, de su ex pareja o pareja actual, que provocan intranquilidad.

Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora:

- a. Llamar o visitar el lugar de trabajo o estudios de la víctima sin autorización.
- b. La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
- c. La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.
- d. La persona trata de burlar la seguridad para acceder el lugar de trabajo o estudios por entradas que no sean las principales o autorizadas al público en general o trata de entrar en horas fuera del horario de servicio.
- e. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros o compañeras de trabajo o de estudios.
- f. La persona pregunta a otros empleados/as compañeros/ras de estudios información relacionada a los horarios de la víctima.

c. Procedimiento a seguir una vez se identifica a la víctima de violencia doméstica

Entrevistar y ofrecer orientación a la víctima de violencia doméstica:

El personal designado, entrevistará a la víctima y la orientará sobre el apoyo que le puede ofrecer la universidad. Se le ofrecerá información a la víctima sobre la ley de violencia doméstica, sus derechos para solicitar una orden de protección, agencias estatales y gubernamentales que ofrecen apoyo para el manejo de estas situaciones, licencias a la que tiene derecho (desempleo). Se reafirmará que el empleado puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente. En relación a los estudiantes, se les orientará sobre medidas y alternativas para no afectar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Se le informará a la víctima que se manejará la información compartida de forma confidencial.

En la entrevista, la persona a cargo le preguntará al empleado/estudiante lo siguiente:

- Si el empleado/estudiante ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, se deberá de orientar para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra licencia que pueda utilizar para recibir ayuda médica. En el caso de los estudiantes, se referirán a la Rectora y a la Consejera.
- Si dichas agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo o sesión de estudios.
- Si el victimario posee armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, ya sea dirigido a ella, a sus hijas o hijos, o a otros familiares; si la persona que le arremete usa alcohol o drogas; si le manifiesta celos; si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si lo

abandonan; si es desafiante a las autoridades como la Policía o los tribunales; si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otro tipo de agresiones.

- En relación a las órdenes de protección, se le solicitará información al empleado/estudiante sobre si tiene una orden vigente. Si no la tiene, explorar si necesita una y ayudarlo a solicitarla. Los empleados se referirán a la Oficina de Recursos Humanos para dicha gestión y los estudiantes a la Consejera.
- Si la víctima vive con el supuesto agresor.

Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el supervisor o la Consejera deberá ser sensible y formular preguntas directas pero que no le resulten amenazantes al empleado/ estudiante. Puede abordar el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el empleo de la persona o en la calidad del desempeño en el trabajo o en el salón de clases que son fuera de lo común, por lo que deduce que puede estar pasando por alguna situación personal delicada. Asegurarle que su responsabilidad es velar por su seguridad en el área de trabajo o centro de estudio que no se van a tomar medidas que vayan en su perjuicio.

Si el empleado/estudiante, luego de recibir la orientación sobre la protocolo, se niega a recibir los servicios que le fueron ofrecidos, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si ésta se ha manifestado en el lugar de trabajo o estudios, la universidad procederá a informarle que solicitará una orden de protección según se dispone en la Ley Núm. 538 del 30 de septiembre de 2004.

Al finalizar la entrevista, el personal designado redactará informe de la situación planteada por la víctima quién lo leerá y firmará aprobando su contenido.

d. Plan de acción

El Rector en conjunto con el Consejero o el Director de Recursos Humanos, establecerán un plan de acción individual para proteger la seguridad de la víctima el cual le será informado de forma verbal y por escrito. Podrán incluirse en dicho plan las siguientes medidas:

- Proveer compañía y apoyo a la víctima.
- Contactar a las agencias gubernamentales y privadas pertinentes. (policía, 911, hospitales, salas de tribunales, psicólogos, otros)
- Determinar controles internos de seguridad para evitar que el supuesto victimario logre acceso al empleado o estudiante. Identificar otro lugar que provea seguridad para la víctima, arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de la víctima en el área laboral o de estudios interponiendo barreras, de modo que se impidan o se haga difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia, entre otros.
- Solicitar información de victimario: nombre, descripción física, foto, descripción vehículos, armas. Informar al área de recepción sobre los datos.
- Entregar información y fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, al personal de seguridad y al área de recepción.
- Orientar a la víctima sobre el proceso de solicitud de una orden de protección.
- Orientar a la víctima sobre salir de la casa y ubicarse en un albergue o casa de un familiar.
- Orientar a la víctima sobre solicitud de pensión alimentaria.

- De ser necesario, se realizarán cambios en el horario de trabajo del empleado u horarios de estudios del estudiante.
- Orientar a la víctima sobre viajar al trabajo o centro de estudios acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje al trabajo o área de estudios.
- En caso de los empleados, el supervisor, con el consentimiento de la víctima, puede considerar alertar y orientar al personal a cargo de contestar el cuadro telefónico sobre si se reciben llamadas del victimario no se transfiera las mismas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. Con relación al correo electrónico, debe indicársele a la víctima que no borrar los mensajes, para mantenerlo como evidencia.

Definición de órdenes de protección y como obtenerlas:

Ley de Prevención e Intervención contra la Violencia Doméstica- Ley Núm. 54 de 1989; Artículo 2.6 define la orden de protección como “una orden judicial para prohibirle a la parte agresora acercarse a la víctima de cualquier forma. Una orden de protección también puede contener medidas provisionales en relación a la custodia de sus hijos(as), pensión alimenticia, relaciones filiales y ayuda económica, entre otras cosas”. Pretende lograr la protección de la víctima o sobreviviente de violencia doméstica, así como la protección de sus hijos(as), familiares y bienes. Puede ordenarle que deje de amenazar, acosar, seguirle los pasos o molestarle a usted y a sus hijos(as) y prohibir el acoso personal, por teléfono o por correo. La orden puede también desalojar a esa persona de su casa, de su lugar de trabajo, de la escuela o lugar de cuidado de sus niños(as). Si tienen niños(as) en común también puede prohibirle que tenga contacto alguno con sus hijos(as) o fijar un horario de visitas para llevar a cabo las relaciones filiales.

Cualquier persona que haya sido víctima de actos de violencia doméstica puede obtenerla por sí misma o mediante un agente del orden público. También, puede obtenerla cualquier persona a favor de una víctima de violencia doméstica, cuando ésta se encuentre incapacitada física o mentalmente, medie alguna emergencia o la persona se encuentre impedida de solicitarla por sí misma. El patrono, si lo estima necesario, podrá solicitar orden de protección para la universidad y no requiere de autorización de la víctima.

Link órdenes de protección ley 54: <http://www.ramajudicial.pr/formularios/Formulario-de-orden-de-proteccion.pdf>

Procedimiento para solicitar una orden de protección:

Se debe acudir ante cualquier sala del Tribunal de Primera Instancia y presentar una petición verbal o escrita, sin que sea necesaria la presentación de cargos criminales contra la persona agresora. El mismo día que usted solicita una orden de protección tiene que comparecer ante el juez o la jueza. Se celebrará una vista donde se narran los hechos de violencia. Luego de escuchar los hechos, el juez emitirá una determinación. Si se requiere la orden inmediatamente, el juez puede conceder la orden de protección sin que esté presente la parte agresora. Esto se conoce como órdenes de protección ex-parte.

Manejo de las órdenes de protección en la universidad:

- El oficial designado para atender los casos con órdenes de protección es el Consejero o el Rector o el Director Recursos Humanos.

- El estudiante o empleado deberá entregar una copia de la orden de protección. Adicional, deberá de proveer una foto de la persona del supuesto victimario. También se le requerirá la información del vehículo que conduce, así como cualquier información pertinente, de manera que se pueda identificar si la persona intenta entrar a la universidad.
- Una copia de la orden de protección, con la foto, será entregada al personal de seguridad para tenerlo bajo llave en la caseta del guardia. Esto ayudará a tener la información disponible de inmediato, en caso de ser necesario.
- Si la persona que tiene la restricción intenta entrar a la universidad, será detenida por el guardia de seguridad y se le pedirá que se retire de inmediato. Si la persona se niega a retirarse, el guardia de seguridad le notificará a la persona que se procederá a llamar a la Policía para notificar la situación.
- El estudiante que posee la orden de protección deberá registrarse en la caseta del guardia al entrar y salir de la universidad. Este proceso permitirá que se pueda identificar si se encuentra en la universidad, en caso de ser necesario localizarle.
- Una vez expire la orden de protección, el Consejero o el Directora de Recursos Humanos retirará la copia entregada al personal de seguridad, comunicándoles que la orden ha expirado.

Confidencialidad

Es importante destacar que todo personal que interactúe con la víctima, deberá tomar en cuenta los criterios éticos para realizar las intervenciones y resaltar la importancia de la confidencialidad y el respeto a la intimidad.

En el caso de la confidencialidad, la persona encargada de atender a la víctima de violencia doméstica tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por esta. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ella, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona o cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. La víctima podrá tener acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierne.

Plan de divulgación

Se adiestrará a todo el personal una vez al año a través de talleres, conferencias, materiales educativos como boletines, opúsculos y páginas en el internet, entre otros. El protocolo estará incluido en las siguientes publicaciones: Manual del Empleado, Manual de Facultad y Manual de Políticas Institucionales.

Recursos disponibles para víctimas de violencia doméstica

1. Línea de Emergencias- 9-1-1
2. Oficina de la Procuradora de las Mujeres -Teléfonos: 787-722-2977 o 1-800-981-7676
3. Casa Protegida Julia de Burgos - Teléfonos: 787-723-3500, 787-723-2814 (San Juan), 787-284-4303 (Ponce)
4. Hogar Nueva Mujer Santa María de la Merced (Cayey) - Teléfonos: 787- 263-6473, 787- 263-8980

5. La Casa de Todos (Juncos)- Teléfonos: 787-734-3132, 787-734-5511
6. Proyecto de ayuda a sobrevivientes de violencia sexual y doméstica orientado a la salud (PASOS) de las mujeres. (San Juan)- Teléfonos: 787- 758-2525 x 2814, x 2813, 787-764-3707
7. Clínica de Salud Mental de la Comunidad, Programa de Violencia Doméstica- Universidad Carlos Albizu- Teléfonos: 787-6500 ext. 107 y 117
8. Municipio de Autónomo de Caguas Departamento de Servicios a Familia - Teléfonos: 787-653-8833
9. Municipio Autónomo de Caguas Departamento Servicios al Ciudadano Programa de Servicio el Desarrollo Integrar de la Mujer - Teléfonos: 787 704-2020 o 704-2022
10. Coordinadora Paz para la Mujer- Teléfonos: 787-281-7579
11. Centro de Ayuda a Víctimas de Violación-
Teléfonos:
San Juan 787- 756-0910 o 0920 o 0930 (787) 765-2412
Caguas 787- 745-0808 o 0809
Arecibo 787- 817-3464 y 3054
Mayagüez 787- 832-5053 ext. 123
Ponce 787- 844-1101
Fajardo 787- 863-4946
12. Centro Mujer y Nueva Familia (Barranquitas)- Teléfonos: 787-857-4685
13. Oficina de Orientación y Apoyo a Mujeres en Casos de Violencia Doméstica
Centro Judicial de Caguas: 787-548-0709
Centro Judicial de Carolina: 787- 768-5755
Centro Judicial de Ponce: 787 -548-0414
Centro Judicial de Aguadilla: 787-548-0417
Centro Judicial de Bayamón: 787-939-645-6993
Centro Judicial San Juan: 787-764-0524
14. Policía de Puerto Rico, Unidad de Delitos Sexuales- Teléfonos: 787-744-7251/787-744-7253 ext. 4116/4117/4044/4045
15. C.A.V.V. (Centro de Ayuda a Víctimas de Violación) – Teléfonos: 787-765-2285 / 1-800-981-5721.
16. IDDIFCO –Violencia Doméstica- Teléfonos: 787-821-0546 (Guánica)
17. Hogar Clara Lair (Hormigueros) – Teléfonos: 787-849-3075
18. Centro de Ayudas a Víctimas de Violación- Teléfonos: 787-832-5053 (Mayagüez) 787-844-1101 (Ponce)
19. INSPIRA Ponce- Teléfonos: 787-709-4130
20. APS – Teléfono: 1-888-694-5416 (Yauco)
21. Proyecto Matria – Teléfono: 787-633-0657 (Mayagüez)

Información y recursos en línea relacionados a la violencia doméstica:

A. Directorio de Agencias:

<http://www2.pr.gov/agencias/secretariado/Directorio/Pages/DirectorioViolenciaDom%C3%A9s.aspx>

B. Coordinadora Paz para Mujer

<http://www.pazparalamujer.org/index.php/ayuda/violencia-domestica>

COLUMBIA CENTRAL UNIVERSITY
POLÍTICAS INSTITUCIONALES

C. Directorio de Servicios a Víctimas de Violencia

<http://entreparedes.pr.gov/Pages/Directorio%20de%20Servicios%20a%20V%C3%ADctimas%20de%20Violencia%20.pdf>

D. Oficina de la Procuradora de las Mujeres

<http://www.mujer.pr.gov/>

E. Ayuda Psicológica y Emocional

<http://www.nuevaisla.com/ayudapsicolineasemerg.html>

F. El deber de la policía en casos de violencia doméstica

<https://ayudalegalpr.org/resource/el-deber-de-la-polica-en-casos-de-violencia-d?ref=j5PfU>

G. Servicios Legales

<http://www.servicioslegales.org/Data/DocumentLibrary/Documents/1098893890.89/Violencia%20Domestica.html>

H. American Psychological Association (APA)

<http://www.apa.org/topics/violence/violencia-pareja.aspx>

I. PR Osha

http://www.trabajo.pr.gov/prosha/download/PROSHA_030_Violencia_Domestica.pdf



Preparado y revisado por: Elsie M. Torres, M.S.
Directora RH
Fecha: 8/14/17



Aprobado por: Daritza Mulero Méndez, MBA
Presidenta
Fecha: 8/14/17