



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO

INFORME ANUAL DE SEGURIDAD

1 de enero de 2026



Tu seguridad es nuestra responsabilidad.

Tabla de Contenido

- I. Introducción de *Jeanne Clery Act (Crime Awareness & Campus Security Act)*
- II. *Campus Security Authorithies*
- III. Protocolo de seguridad
 - A. Política Institucional de Seguridad en el Campus
 - B. Política Institucional sobre Alcohol y otras Drogas
 - C. Entre otros
- IV. Manual de Prevención de Seguridad en el Campus
 - A. Medida de Seguridad
 - B. Procedimiento de Radicación de Querella
 - C. Procedimiento a Seguir en Caso de un Asalto Sexual
 - D. Directorio telefónico de emergencia
 - E. Entre otros
- V. Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Domestica y de Acecho en el Lugar de Trabajo y Estudio
 - A. Asignación de Responsabilidades
 - B. Implantación y Fase de Manejo de Casos
 - C. Entro otro
- VI. Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Violencia Sexual en la Universidad de Puerto Rico
- VII. Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico
- VIII. Declaración de Política Publica Institucional para Manejo de Respuestas a Emergencias y Procedimiento de Desalojo
- IX. Incidencia de Delitos Tipo I Año 2024
- X. Registro de Ofensores Sexuales
- XI. *Campus Safety and Security Survey 2025*

I. *Jeanne Clery Act (Crime Awareness & Campus Security Act)*

Jeanne Clery
1966 - 1986



En el año 1990 el Departamento de Educación Federal, aprueba una reglamentación federal conocida como el “*Crime Awareness & Campus Security Act*”.

Posteriormente en el 1998 la ley recibe el nombre de “*Jeanne Clery Act*”, en memoria de una joven Universitaria de 19 años quien fue violada y asesinada en la residencia de la universidad donde estudiaba (*Lehigh University*) el 5 de abril de 1986.

Enmiendas a la Ley

La Ley de *Jeanne Clery Act* ha realizado las siguientes enmiendas a través de los años:

- 1992- Se incluyen derechos a estudiantes víctimas de agresión sexual, tales como: derecho a conocer las acciones disciplinarias impuestas al victimario e información sobre servicios de conserjería, entre otros.
- 2003- El requerimiento de que toda institución de educación superior que recibe fondos de Título IV, debe proveer información sobre el Registro de Ofensores Sexuales (Ley Megan). Portal: <http://sijc.gobierno.pr/CJISPortal/SexualOffenders/Disclaimer.aspx> con el fin de identificar a un ofensor sexual en los predios de su residencia o recinto universitario al que asiste. La misma se encuentra accesible a través de la página de Internet www.upra.edu.
- 2008 - Cumplimiento de los siguientes requisitos:
 1. Recopilación de estadísticas de Crímenes de Odio (agresión simple, robo, intimidación y destrucción de la propiedad).
 2. Reporte de incendios en las residencias en el campus.
 3. Notificación de estudiantes desaparecidos (desarrollar política y procedimiento).
 4. Notificación de emergencia en el campus (desarrollar política y procedimiento).

➤ 2013 – Añadir a la categoría de crímenes de odio: Ley VAWA (*Violence Against Women Act*)

1. Violencia doméstica
2. Violencia de género o entre parejas
3. Acecho
4. Agresión Sexual

Para cumplir con la Ley de “*Jeanne Clery Act*” requiere que toda institución de educación superior (pública o privada) que participe de fondos de asistencia económica federales (Título IV), está obligada a seguir estos procesos:

1. Redactar y publicar un INFORME ANUAL DE SEGURIDAD el cual debe enviarse no más tarde del 1 de octubre que incluya:

- a. Estadísticas de los últimos tres años calendario (ver Tabla de Incidencia Criminal).
- b. Políticas Institucionales.
- c. Directorio de las oficinas que prestan servicios y sirven de apoyo al estudiante.
- d. Consejos de seguridad para protegerse.
- e. Información sobre Registro de Ofensores Sexuales

2. Boletines de Alerta (*Timely Warning*)

Estas comunicaciones o boletines se emiten inmediatamente (en menos de 48 horas) para avisar o alertar sobre algún incidente en el campus, que represente una amenaza inminente a cualquier miembro de la comunidad universitaria. Se emiten a través de correos electrónicos, mensajes de textos a teléfonos celulares, páginas electrónicas, mensaje de voz, redes sociales y otros.

3. *Campus Security Survey*

Informe o encuesta requerida por el Departamento de Educación Federal y se completa a través del internet, con el propósito de informar las estadísticas de incidencia delictiva reportadas de los últimos tres años calendario.

En resumen, el cumplimiento con el Estado de Derecho requiere que la Universidad de Puerto Rico en Arecibo recopile y retenga los datos delictivos reportados a la Oficina de Seguridad. Esta oficina tiene la encomienda de establecer esfuerzos de buena fe para obtener las estadísticas delictivas de otras autoridades de seguridad externas, tales como la Policía de Puerto Rico como la Municipal. Las estadísticas se incluyen en el Informe Anual de Seguridad, (*Campus Crime Security Report*) que se envía al Departamento de Educación Federal en forma electrónica. Además, la Oficina de Seguridad deberá mantener un Informe Diario de Incidentes Criminales (*Crime Log*) que deberá estar accesible al público

Por último, el *Clery Act* les impone a las instituciones de educación superior otras responsabilidades, tales como:

- Identificar las autoridades universitarias responsables de la implantación de los protocolos de seguridad.
- Designar el personal responsable de identificar y corregir áreas de riesgo en la Institución.
- Identificar al personal responsable de recopilar la información sobre los incidentes delictivos ocurridos en el Recinto.
- Identificar las autoridades universitarias con responsabilidad de la seguridad hacia los estudiantes y sus actividades.
- Informar a la comunidad universitaria dónde obtener información relacionada con el registro de ofensores sexuales.

Teléfonos de Emergencias

Oficina de Seguridad (Guardia Universitaria)

Línea directa: (787) 878-4595

Cuadro telefónico: (787) 815-0000

Ext. 5911 y 5912

Oficinas	Teléfonos y Extensiones
Servicios Médicos UPRA	Ext. 4802, 4803
Consejería UPRA	Ext. 3650, 3655, 3654
Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional	Ext. 3630
Emergencia Estatal	9-1-1
Policía de Puerto Rico	(787) 878-4000
FBI	(787) 754-6000
Emergencias Médicas	(787) 879-1844
Centro de Control de Envenenamiento	1 (800) 222-1222
CDT Villa Los Santos	(787) 878-1585
Hospital Dr. Cayetano Col y Toste	(787) 878-7272
Hospital Dr. Susoni	(787) 878-1010
Hospital Metropolitano	(787) 650-0020

Centro de Ayuda a Víctimas de Violación

Secretaria Auxiliar Salud Familiar y Servicios Integrados (SASFSI)

PO Box 140370 Arecibo, P.R. 00614

Tel. (787) 880-5709, Cel. (787) 504-2647, Fax (787) 817-3414

www.salud.gov.pr

II. *CAMPUS SECURITY AUTHORITIES*

- Rector de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo
 - ✓ Decano(a) de Asuntos Administrativos
 - ✓ Decano(a) de Asuntos Estudiantiles
 - ✓ Ayudante del Rector
 - ✓ Director de la Oficina de Seguridad
 - ✓ Oficial de Prensa y Relaciones Públicas
 - ✓ Programa de Calidad de Vida
 - ✓ Director(a) de Servicios Médicos o su Representante

III. PROTOCOLO DE SEGURIDAD (Revisado septiembre 2014)

- Política Institucional de Seguridad en el Campus
- Política Institucional sobre Alcohol y otras Drogas
- Entre otros

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO

Protocolo de Seguridad



Revisado

Septiembre 2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	7
COMITÉ DE SEGURIDAD	7
CAPÍTULO II	9
ESTADÍSTICAS DE INCIDENCIA DELICTIVA	9
A. Recopilación de estadísticas de la incidencia criminal	9
B. Estadística de la Policía de Puerto Rico	10
C. Boletín de Seguridad	10
D. Divulgación de la Estadística	11
E. “Campus Safety and Security”	12
F. Actualización de la Estadística	13
G. Avisos de Alerta	13
CAPÍTULO III	15
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD EN EL CAMPUS	15
A. Política Institucional de Seguridad en el Campus	15
B. Normas y Procedimientos de la Oficina de Seguridad	16
C. Política concerniente al Acceso y el Uso de las Instalaciones de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo	17
D. Política Institucional sobre Personas Desaparecidas	19
CAPÍTULO IV	20
POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS	20
Artículo 3 Prohibición de Sustancias Controladas	20
Artículo 4 Prohibición de Bebidas Alcohólicas a Menores	20
Artículo 5 Posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas dentro de los predios de la Universidad	21
Excepciones	21
Artículo 6 Posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas en actividades oficiales fuera de los predios de la Universidad.	22
Artículo 8 Prohibición de la promoción de bebidas alcohólicas.....	22
CAPÍTULO V	23
PROGRAMAS PARA LA PREVENCIÓN DE OFENSAS SEXUALES Y LOS PROCEDIMIENTOS A SEGUIR DE SUSCITARSE UNA OFENSA SEXUAL	23
A. Descripción de Programas Educativos Relevantes	23
B. Manejo de Delitos Sexuales	24

C. Tipificación de Delitos	24
D. Procedimientos a Seguir en Caso de un Asalto Sexual	28
E. Declaración sobre Política Pública en relación con el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico	32
CAPÍTULO VI	42
PROGRAMAS DE PREVENCIÓN	42
CAPITULO VII	44
ADIESTRAMIENTO PARA EL PERSONAL DE SEGURIDAD	44
CAPITULO VIII	45
MAPA DESCRIPTIVO DEL CAMPUS	45
CONCLUSIÓN	47
REFERENCIAS	48
DEFINICIONES	49
ANEJOS	
Anejo 1: Política Institucional sobre la Seguridad en la Universidad de Puerto Rico	
Anejo 2: Mapa de UPRA con las áreas geográficas designadas según " <i>Jeanne Clery Act</i> "	

INTRODUCCIÓN

La seguridad es vital para la convivencia pacífica dentro de la sociedad. La Universidad de Puerto Rico en Arecibo (UPRA) propicia un ambiente seguro de estudio y trabajo para todos los miembros de la comunidad universitaria y sus visitantes. Además, promueve que cada individuo asuma un rol más activo en la protección de su vida y la seguridad de los demás miembros de la comunidad para prevenir y minimizar los actos delictivos dentro de los predios del campus.

Toda la comunidad universitaria y los visitantes tienen derecho a conocer cuán segura es la Institución en la que estudian, labora o visitan, al amparo de las leyes y reglamentos federales contenidas en el “Higher Education Act” de 1965, según enmendada en 1998, y en el “Right to Know Act” de 1990. Por consiguiente, UPRA, para salvaguardar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y los visitantes, está obligada a recopilar, mantener y divulgar las estadísticas sobre la actividad delictiva dentro del campus y en las áreas aledañas al mismo. La ley federal, conocida anteriormente como “Crime Awareness and Security Act”, le requiere a la Institución la recopilación y divulgación de la información relacionada con la seguridad en las universidades. Esta ley aplica a todas las universidades públicas y privadas que participan del programa de ayudas económicas federales (Título IV) del Departamento Federal de Educación. Desde el 1990, esta ley se conoce como el “Jeanne Clery Act”. La ley lleva el nombre de Jeanne Clery en memoria de una estudiante de la Universidad de Lehigh (Pennsylvania), quien fuera violada y asesinada en el dormitorio de la universidad en 1986.

Históricamente, la Universidad de Puerto Rico en Arecibo ha llevado a cabo una variedad de esfuerzos para prevenir la incidencia criminal, garantizar la seguridad de la comunidad universitaria y recopilar la información requerida por ley sobre la incidencia criminal dentro y fuera del campus. Estos esfuerzos han recaído principalmente en iniciativas de la Oficina de

Seguridad, el Decanato de Estudiantes, la Oficina de Calidad de Vida y la Oficina de Planificación y Estudios Institucionales.

Sin embargo, para que dichos esfuerzos sean efectivos, se hace necesario la coordinación y coherencia entre ellos, la diseminación de los procedimientos para manejar adecuadamente las incidencias delictivas y la divulgación de los alcances de todas las iniciativas dirigidas a lograr una mayor seguridad en el campus. La seguridad es responsabilidad de todos. Por lo tanto, esta no puede limitarse al esfuerzo de varias dependencias universitarias; requiere el concurso de la voluntad de todos sus miembros. Si cada uno de los miembros de la comunidad, desde su circunstancia particular, está debidamente orientado sobre qué hacer y cómo afrontar cualquier incidente que amenace su seguridad y la de otros, los procedimientos fluyen con mayor agilidad, se minimizan los errores y los riesgos para las partes afectadas y para la comunidad.

Este Protocolo de Seguridad en el Campus surge de la necesidad de plasmar en un documento oficial toda la información que la comunidad universitaria debe conocer sobre la seguridad en el campus, incluyendo las estadísticas sobre las incidencias criminales, las leyes y políticas aplicables, normas y procedimientos para el manejo de situaciones que puedan surgir, que afecten la seguridad de sus miembros y la de nuestros visitantes, e iniciativas y programas de prevención. Este protocolo es un guía que recoge las leyes y políticas de seguridad y los pasos a seguir en caso de una emergencia, facilitando la aplicación de la reglamentación y los procedimientos, para garantizar un ambiente seguro y confortable dentro de los predios de la Institución.

Cada integrante de UPRA deberá conocer las normas y procedimientos establecidos en este Protocolo para que prevalezca la seguridad y la armonía en el campus. Copia del mismo debe mantenerse de forma permanente en la Rectoría, en el Decanato de Asuntos Académicos, en el Decanato de Asuntos Administrativos, en el Decanato de Asuntos Estudiantiles, en la Biblioteca, en la Oficina de Seguridad, en todas las oficinas de servicio directo al estudiante y en

la página de Internet, <http://www.upra.edu>. Además, la comunidad universitaria deberá estar atenta al Boletín de Seguridad y a los Avisos de Alerta emitidos por las autoridades universitarias.

“JEANNE CLERY DISCLOSURE OF CAMPUS SECURITY POLICY AND CAMPUS CRIME STATISTICS ACT”

La legislación del gobierno de Estados Unidos referente a la seguridad en los campus universitarios se formaliza a partir de la última década del siglo XX. En el año 1990, el Congreso de Estados Unidos aprobó el “Crime Awareness and Campus Security Act” (Title II of Public Law 101-542), en adelante “la Ley”. La Ley fue denominada “Jeanne Clery Act”, en memoria de una estudiante de 19 años, asesinada en su dormitorio de la residencia universitaria de la Universidad de Lehigh el 5 de abril de 1986. Igualmente, la Ley requiere que toda institución de educación superior que participa de fondos de asistencia económica (Título IV), divulgue las estadísticas de incidencia delictiva y provea información sobre seguridad y prevención dentro de las facilidades de la universidad, fuera del campus y en propiedad aledaña a la universidad. En 1992, la Ley fue enmendada para establecer los procedimientos para el manejo de estudiantes víctimas de ataques sexuales. En 1998, la Ley establece requisitos más estrictos para la preparación de los informes requeridos y se le cambia oficialmente el nombre a “Jeanne Clery Act”. A partir del año 2000, se hacen otras enmiendas y se le denomina como “Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Statistics Act”.

Desde esa fecha, el “Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act”, en lo sucesivo Clery Act, establece que toda institución universitaria debe contar con un Protocolo de Seguridad. El mismo debe contener información clara sobre cómo informar los incidentes delictivos y otras emergencias que ocurran en el campus, información sobre seguridad y acceso a las instalaciones universitarias y el cumplimiento de las leyes y las medidas de seguridad internas. También requiere informar anualmente las estadísticas sobre actos delictivos registrados en los campus universitarios, entre otras.

En el 2003, el “Clery Act” incorpora los requisitos de informar a la comunidad universitaria sobre el registro de ofensores sexuales en cumplimiento con la Ley Megan de 1996 del gobierno de los Estados Unidos.

En primer término, se les exige a las instituciones que divulguen anualmente el contenido del “Clery Act”, así como el cumplimiento con esta. Esto incluye notificar a toda la comunidad universitaria mediante un informe sobre la seguridad y las estadísticas delictivas de los últimos tres años en o antes del primero de octubre de cada año y los procedimientos para notificar los incidentes delictivos y otras emergencias ocurridas en el campus. De igual forma, informar a la comunidad las normas de acceso a las instalaciones del campus y las medidas de seguridad establecidas en estas.

El 14 de agosto de 2008, la legislación denominada “Higher Education Opportunity Act” (Public Law 110-315) en adelante “HEOA” reautorizó y expandió el “Higher Education Act of 1965”, según enmendada. La HEOA enmendó el “Clery Act” y creó mayores requisitos de seguridad y protección aplicables a instituciones de educación superior. Entre otras, añadió:

- Nuevas categorías de delitos denominados crímenes de odio que las instituciones deben divulgar;
- Nuevos criterios de divulgación referente a la relación entre el personal de seguridad universitario con agencias de seguridad y protección estatales y municipales;
- La implementación y divulgación de notificaciones de emergencia y procedimientos de desalojo coordinados por las autoridades institucionales responsables de residencias en el campus;
- Normativa en torno a medidas de seguridad para prevenir incendios en residencias universitarias;
- Un “Program Participation Agreement” (PPA, por sus siglas en inglés) estableciendo requisitos relacionados a la divulgación a víctimas de un crimen de violencia o de un delito de índole sexual en el que no medie violencia, de resultados de acciones disciplinarias relacionadas a dichos incidentes.

En resumen, el cumplimiento con el Estado de Derecho requiere que la Universidad de Puerto Rico en Arecibo recopile y retenga los datos delictivos reportados a la Oficina de Seguridad. Esta Oficina tiene la encomienda de establecer esfuerzos de buena fe para obtener

las estadísticas delictivas de otras autoridades de seguridad externas, tales como la Policía de Puerto Rico como la Municipal. Las estadísticas se incluyen en el Informe Anual de Seguridad, (Campus Crime Security Report) que se envía al Departamento de Educación Federal en forma electrónica. Estos datos deben ser retenidos por un período de siete (7) años. Además, la Oficina de Seguridad deberá mantener un Informe Diario de Incidentes Criminales (“Crime Log”) que deberá estar accesible al público. El método de recopilación de la información contenida en dichos informes, así como los medios de divulgación, se detallan en el Capítulo II de este Protocolo.

Por último, el “Clery Act” les impone a las instituciones de educación superior otras responsabilidades, tales como:

- Identificar las autoridades universitarias responsables de la implantación de los protocolos de seguridad;
- Designar el personal responsable de identificar y corregir áreas de riesgo en la institución;
- Identificar al personal responsable de recopilar la información sobre los incidentes delictivos ocurridos en el Recinto;
- Identificar las autoridades universitarias con responsabilidad de la seguridad hacia los estudiantes y sus actividades;
- Informar a la comunidad universitaria dónde obtener información relacionada con el registro de ofensores sexuales.

BASE LEGAL

Este Protocolo se crea al amparo del ordenamiento jurídico vigente con el propósito de dar cumplimiento a las exigencias de la Higher Education Opportunity Act (Public Law 110-315) en adelante, “HEOA” que reautorizó y expandió el Higher Education Act de 1965, según enmendado y enmendó el Jeanne Cleary Act para crear nuevos requerimientos y políticas de seguridad en instituciones de educación superior; del “Campus Sex Crime Prevention Act” de 2000, la “Violence Against Women Act” del 1999, el “Megan Act” de 1996, la “Student Right to Know and Campus Security Act” del año 1990; de la Ley Núm. 1, del 20 de enero de 1966, conocida como la Ley de la Universidad de Puerto Rico; del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y de la reglamentación federal aplicable.

CAPÍTULO I

COMITÉ DE SEGURIDAD

Cada unidad del Sistema UPR debe contar con un Comité de Seguridad¹ (“Campus Security Authorities”) constituido por personal designado por el/la rector(a) y relacionado con la seguridad de la comunidad universitaria. Este es un comité institucional que asesora al /a la rector(a) en materias de seguridad. En UPRA el comité está conformado por, el/la Decano(a) de Asuntos Administrativos (quien lo preside), el/la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles, el/la Ayudante del Rector, el/la Director de la Oficina de Seguridad, el/la Oficial de Prensa y Relaciones Públicas, el/la Coordinador(a) del Programa de Calidad de Vida, el/la Director(a) de Servicios Médicos o su representante, un representante de los Programas de Prevención de Violencia contra la Mujer y el/la Presidente(a) del Consejo de Estudiantes. Este comité tiene como misión principal velar que se cumpla con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las políticas institucionales y las normas establecidas para garantizar la seguridad de la comunidad universitaria.

Además, entre sus responsabilidades y funciones está diseñar y redactar el Protocolo de Seguridad a tono con las leyes federales, estatales y las necesidades particulares de la Institución. Dicho Protocolo deberá someterse a la Junta Administrativa para su aprobación, y copia del mismo deberá enviarse a la Vicepresidencia de Asuntos Estudiantiles. El comité estará a cargo de revisar el Protocolo cada dos (2) años para su actualización. Cualquier cambio que se incorpore al Protocolo deberá notificarse por escrito a la Junta Administrativa, a la Vicepresidencia de Asuntos Estudiantiles y a toda la comunidad universitaria. El Comité de Seguridad asesorará al/la rector/a cuando surja una situación que amenace la seguridad en el campus y le aconsejará en materias relacionadas con planes de contención e intervención y con la emisión de los avisos de alerta. Dichos avisos podrán emitirse por iniciativa del/de la rector(a), previa consulta con el Comité de Seguridad, o por la expresa recomendación de dicho comité al/la rector/a, luego de un análisis ponderado de los actos criminales.

El Comité de Seguridad podrá ser convocado por el/la rector(a) en cualquier momento que él/ella entienda necesario para atender algún asunto que represente una amenaza o peligro inminente para la comunidad universitaria. De ordinario, el comité deberá reunirse por lo menos una vez al semestre para evaluar los datos estadísticos recopilados y trazar planes de acción sobre la criminalidad en el campus. Este será convocado por el/la Decano(a) de Asuntos Administrativos, o en su defecto, por el/la Ayudante Especial del Rector. Deberá guardarse evidencia de la convocatoria, la asistencia y las actas de dichas reuniones.

CAPÍTULO II

ESTADÍSTICAS DE INCIDENCIA DELICTIVA

A. Recopilación de estadísticas de la incidencia criminal

La Oficina de Seguridad recopilará diariamente la información sobre las actividades delictivas en el campus en el **Registro Diario de Incidencia Criminal**² (“Crime Log”), en el cual se desglosan pormenores tales como: la índole del acto, el día, la hora y si se radicó una querrela a través de la Policía Estatal. El director de la Oficina de Seguridad o el oficial designado por este, será el responsable de transcribir la información recopilada en la Registro Diario de Incidencia Criminal a la tabla denominada **Tabla de Incidencia Criminal**³, de acuerdo con el formato, categorías de los actos delictivos y la clasificación de áreas geográficas donde ocurrieron los hechos (en el campus, fuera del campus, y en propiedad pública), establecidas por la reglamentación federal y la Ley “Jeanne Clery” (Anejo 1).

Los oficiales de seguridad, al recopilar la información sobre actos delictivos, tienen la responsabilidad de salvaguardar la privacidad de los informantes y los afectados en cualquier hecho criminal. Sin embargo, la información contenida, tanto en el Registro Diario de Incidencias como en el informe, es pública y deberá estar disponible, en un periodo de dos (2) días laborables luego de solicitada, en la Oficina de Seguridad, para cualquier persona que la requiera. La información estadística de los últimos tres (3) años calendario deberá registrarse y divulgarse a toda la comunidad universitaria al 1^{ro} de octubre de cada año, a través del Boletín de Seguridad de la Oficina de Calidad de Vida, la página de Internet de UPRA (<http://www.upra.edu>) o cualquier otro medio de divulgación masiva. La **Tabla de Incidencia Criminal** y el **Registro Diario de Incidencia Criminal** deberán archivararse por espacio de siete (7) años. La Oficina de Planificación y Estudios Institucionales (OPEI) tiene un rol sumamente importante en el proceso de recopilación de los datos estadísticos, puesto que tiene la responsabilidad de procesar los datos provistos por la Oficina de Seguridad y redactar los informes para el Departamento Federal de Educación.

B. Estadística de la Policía de Puerto Rico

El Director de la Oficina de Seguridad, por conducto de el/la Decano(a) de Asuntos Administrativos, le solicitará a la Policía de Puerto Rico, Centro de Mando Área de Arecibo, un informe sobre los delitos Tipo I en los barrios aledaños a la Institución. El mismo debe cubrir por lo menos un período de seis (6) meses y debe abarcar los siguientes delitos: asesinato, homicidio, homicidio involuntario, delitos de violencia sexual (agresión sexual, incesto y actos lascivos), acoso sexual, exposición obscena, proposición obscena, robo, escalamiento, apropiación ilegal (simple y agravada), ratería, incendio malicioso, daños, agresión (simple y agravada), robo vehicular, manejar bajo los efectos de bebidas embriagantes, violación a la Ley de Sustancias Controladas y violación a la Ley de Armas. El Director de la Oficina de Seguridad procesará e incorporará esta información a la **Tabla de Incidencia Criminal**. Además, le enviará copia del informe sobre delitos Tipo I a la Oficina de Calidad de Vida y a OPEI para que se incluyan en el Boletín de Seguridad y en el Informe Anual sobre la incidencia criminal. De no poder obtener las estadísticas sobre los delitos Tipo I en los barrios aledaños a UPRA, el Director de la Oficina de Seguridad deberá guardar evidencia de todas las gestiones que se han llevado a cabo para obtener las mismas ⁴.

C. Boletín de Seguridad

El Boletín de Seguridad es un documento informativo de lectura fácil, que incluye la política de seguridad en el campus, la política del uso y abuso del alcohol y otras drogas, otras políticas relacionadas con el hostigamiento y las agresiones sexuales, y los procedimientos para atender las agresiones sexuales (Anejo 2). Además, deberá contener las estadísticas de los últimos tres (3) años calendario en áreas geográficas designadas. Este documento deberá incluir un directorio de las oficinas que ofrecen servicio directo a los estudiantes en caso de emergencia; el directorio de la Policía de Puerto Rico, Comandancia de Arecibo, donde se puede obtener información sobre los ofensores sexuales y las direcciones electrónicas que posibilitan el acceso a la información.

La persona responsable de coordinar el trabajo de redacción y su eventual distribución es el Coordinador del Programa de Calidad de Vida. La redacción del boletín es una colaboración entre las oficinas de Consejería y Servicios Psicológicos, la Oficina de Seguridad y el Comité de Seguridad designado por el Rector. El boletín deberá estar disponible en papel para todo aquel que lo solicite en oficinas de servicio directo al estudiante, como por ejemplo, las oficinas de Admisiones, Asistencia Económica, Registraduría, Recaudaciones, Consejería y Servicios Psicológicos, Decanato de Asuntos Estudiantiles y Servicios Médicos. Además, deberá estar accesible por Internet, siempre y cuando se emita una notificación a toda la comunidad universitaria sobre la dirección electrónica exacta donde se puede acceder la información y no debe ser en la página principal de la Institución.

D. Divulgación de la Estadística

La reglamentación federal requiere que, además de recopilar la estadística de la incidencia delictiva por los últimos tres años, la Institución anualmente divulgue la misma ⁵. Es responsabilidad de la Oficina del Rector, de la Oficina de Calidad de Vida y la Oficina de Seguridad y Vigilancia, divulgar los datos obtenidos sobre actos delictivos en tableros de edictos, en oficinas, dependencias, informes anuales, manuales del estudiante, catálogos, folletos, hojas sueltas, circulares y la Internet. La fecha límite para publicar los datos estadísticos es el 1ro de octubre de cada año.

La Oficina de Calidad de Vida, con la colaboración del Decanato de Asuntos Estudiantiles, deberá diseñar un plan de divulgación masiva que incluya la distribución de los boletines de seguridad a los estudiantes, al personal activo y a nuevos prospectos. Pautar cápsulas informativas sobre la seguridad en el campus para ser difundidas a través del Cartero El Lobo y colocar en la página de Internet de UPRA (<http://www.upra.edu>) la Tabla de Incidencia Criminal bajo el renglón **Seguridad en el campus**. Además, deben incluirse en la página de Internet varios enlaces que le permitan al estudiante tener acceso a la mayor cantidad de información posible sobre su seguridad y bienestar como por ejemplo la siguiente dirección electrónica:

<http://plaza.upra.edu/mod/resource>.

E. “Campus Safety and Security”

La reglamentación federal exige que se recopile, se divulgue, se publique y se distribuyan las mismas. Este informe lo solicita anualmente el Departamento Federal de Educación y se completa en formato electrónico ⁶. El/la *key holder* será designado por el/la Rector(a). El/la *key holder* es la persona responsable, utilizando una clave asignada a la Institución, de entrar los datos recopilados por la Oficina de Seguridad en relación con los actos delictivos ocurridos en el campus en los últimos tres (3) años calendario. Esta información debe ser fiel y exacta a los datos suministrados por la Oficina de Seguridad en la **Tabla de Incidencia Criminal**.

Copia de este informe debe enviarse al Comité de Seguridad con el propósito de diseñar un Plan Anual de Acción para mejorar la seguridad en el campus, a la luz de las estadísticas recopiladas. Estos datos deberán estar disponibles en formato electrónico y deberán incluirse en el Boletín de Seguridad de la Institución y en cualquier otra publicación de distribución masiva en la Institución. Si se divulga el informe electrónicamente, el Decanato de Asuntos Estudiantiles es el responsable de notificar a toda la comunidad universitaria el lugar específico donde se puede acceder a la información.

Copia de este documento se deberá mantener en los archivos de la Oficina de Seguridad por un periodo de siete (7) años. Copia del documento se deberá enviar también al Archivo General y al Archivo Histórico de la Institución.

F. Actualización de la Estadística

Los datos de incidencia delictiva deben actualizarse cada semestre con el propósito de evaluar la seguridad del campus. El/la *key holder* emitirá un informe semestral que será enviado a Rectoría y al Comité Institucional de Seguridad.

G. Avisos de Alerta

Estos avisos “timely warnings”⁷ se emiten al surgir actos delictivos continuos que amenacen la propiedad o las personas, y que muestran un cierto patrón operacional, o en

aquellas circunstancias en las que, por la atrocidad de los hechos, se consideren un peligro inminente para toda la comunidad. Los avisos podrán ser emitidos por iniciativa del / de la rector(a), previo a consulta con el Comité de Seguridad o por la recomendación expresa del Comité de Seguridad al/ a la rector(a), luego de un análisis ponderado de los actos criminales. El/La Oficial de Prensa y Relaciones Públicas, adscrita a Rectoría, será la persona responsable de redactar y emitir el aviso de alerta, con el aval del/ de la rector(a).

Los avisos de alerta contienen información que debe ser transmitida de inmediato a toda la comunidad universitaria. Esto implica que para emitir el aviso no se debe esperar por los resultados de una investigación exhaustiva que lleve a cabo la oficina de Seguridad. Estos avisos siempre deben corresponder a la urgencia con la que se debe notificar a la comunidad universitaria sobre ciertos actos delictivos que de alguna forma representan una amenaza para los miembros de la comunidad universitaria. Estos avisos deberán ser lo más sencillos posible y contener información como, por ejemplo, breve descripción de la situación, señas personales de los posibles sospechosos, si estas están disponibles, personas contacto para recibir u ofrecer mayor información sobre los hechos y descripción de aquellas medidas de seguridad que sirvan para mitigar la situación.

Los avisos de alerta se colocarán en todos los tableros de anuncios de todas las oficinas administrativas, académicas y de servicio a los estudiantes. Además, se enviarán copia de los avisos de alerta por correo electrónico a toda la comunidad universitaria y se pautarán cápsulas noticiosas en un Sistema de Mensajes de Emergencias. De ser necesario se notificará a los medios regionales de comunicación.

CAPÍTULO III

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD EN EL CAMPUS

A. Política Institucional de Seguridad en el Campus

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo tiene como política institucional promover un ambiente seguro de estudio y trabajo para todos los miembros de la comunidad universitaria y sus visitantes, de acuerdo con la Carta Circular Núm. 92-01 del 28 de mayo de 1992, del Dr. José M. Saldaña, el entonces Presidente de la Universidad, en la cual se establece la *Política Institucional sobre Seguridad en la Universidad de Puerto Rico*, a tenor con la *Ley Pública 101-542*, conocida como “Student’s Right to Know Act and Campus Security Act” (Anejo 3).

Mediante la aplicación de esta política, se pretende promover y mantener un ambiente de estudio y trabajo libre de riesgos, de actos de violencia y de peligros que atenten contra la seguridad de la propiedad y de las personas. Además, se reconoce el derecho de los estudiantes y empleados, de posibles estudiantes y empleados, y de la comunidad en general a ser informados sobre los actos delictivos ocurridos dentro de los terrenos de la universidad y áreas aledañas al campus. La UPRA recopilará, divulgará y mantendrá informada a la comunidad sobre los incidentes criminales en los terrenos del campus, fuera del campus y en la propiedad pública cercana al campus.

Es responsabilidad de los decanos de Asuntos Administrativos, Asuntos Estudiantiles y Asuntos Académicos divulgar los datos obtenidos sobre la criminalidad. De la misma manera, el Comité de Seguridad velará por que se cumpla con las reglamentaciones federales, con las políticas institucionales y las normas establecidas para garantizar la seguridad de la comunidad universitaria.

B. Normas y Procedimientos de la Oficina de Seguridad

Cuando cualquier persona, dentro de la Institución o en áreas aledañas, haya presenciado o haya sido víctima de un crimen, deberá llamar inmediatamente desde el teléfono más cercano

en los predios universitarios (teléfonos de cualquiera de las oficinas o departamentos) o de su teléfono personal, a la Oficina de Seguridad y/o a cualquier teléfono de emergencia que considere pertinente, para relatar lo acontecido. Además de los oficiales de seguridad o los teléfonos de emergencia, las personas podrán comunicarse con unos funcionarios designados por el/la rector(a) quienes dentro de la más estricta confidencialidad podrán recibir confidencias o información sobre actos delictivos en la Institución. Estos encausarán las confidencias o la información recibida a las autoridades pertinentes.

Una vez la información sobre un acto delictivo llegue a la oficina de Seguridad, el Director de la Oficina de Seguridad, si lo estima necesario, solicitará la intervención de la Policía Estatal para hacer una querrela formal. El Director antes de solicitar la intervención de la Policía Estatal en cualquier asunto dentro de los predios de la Institución deberá informar al/ a la rector (a) y al/ a la Decano(a) Asuntos Administrativos.

El procedimiento a seguir para notificar un delito a las autoridades es el siguiente:

1. Reportará el delito ante un Oficial de Seguridad de la Institución.
 2. De forma clara y precisa, detallará al Oficial de Seguridad, por escrito, los hechos ocurridos.
 3. El Oficial escribirá la información en una hoja de Notificación de Querellas.
 4. El querellante proveerá toda la información solicitada por el Oficial de Seguridad.
 5. Luego de redactado el informe, se entregará el mismo al querellante para verificar que la información que este ha provisto es lo que está contenida en el documento.
 6. Luego de radicada la querella por el Oficial asignado, este hará una investigación preliminar de cómo entiende pudieron ocurrir los hechos.
 7. El querellante será orientado sobre el proceso que deberá seguir si interesa continuar con la querella y se llamará a las autoridades pertinentes, de ser necesario.
- Tras radicar una querella, las personas implicadas deberán entregar una copia de la misma a la Oficina de Seguridad.

8. Serán anejados al informe de querrela los documentos que formen parte de la investigación llevada a cabo por la Oficina de Seguridad.
9. En caso de daños, escalamiento, personas lesionadas, colisión de autos, daños a muebles e inmuebles por causas naturales, se llevará a cabo el mismo procedimiento, además de tomar fotos, de ser necesario.

C. Política concerniente al Acceso y el Uso de las Instalaciones de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo

La comunidad tiene acceso al campus por tres áreas diferentes: la entrada principal, la entrada de la subestación eléctrica y por el portón de la urbanización "University Gardens". En la entrada principal está ubicada la Oficina de Seguridad y una caseta de la guardia universitaria por donde se puede acceder a la Institución los siete días a la semana las 24 horas del día. En la entrada de la subestación eléctrica está ubicado un portón para el control de acceso. La entrada y salida por esa área está limitada a un horario de lunes a viernes en el siguiente horario:

6:30-9:00 am, 11:30 - 1:30 pm y 3:00 -5:30 pm. En el portón de "University Gardens" está ubicada otra caseta de vigilancia. Este se mantiene abierto de lunes a sábado según el horario de clases, de exámenes u otras actividades extracurriculares debidamente autorizadas. Durante los periodos de disminución de tareas administrativas, fines de semana, días feriados o situaciones de emergencia, el Director de la Oficina de Seguridad, con la autorización del / de la Decano(a) de Asuntos Administrativos, podrá variar los horarios en que permanecen abiertos los portones de "University Gardens" y de la subestación.

La Institución cuenta con vigilancia y protección 24 horas al día, los siete días de la semana. Este servicio es responsabilidad compartida entre los oficiales de la guardia universitaria adscrita al Decanato de Asuntos Administrativos y los oficiales de una firma privada de guardias de seguridad. Desde el 2006, la Institución contrató dicha compañía de seguridad para brindar servicios de vigilancia. Actualmente, la compañía contratada ofrece sus servicios las 24 horas en tres turnos, los siete días de la semana.

Los oficiales de seguridad llevan un Registro de Visitantes en el cual se anota el nombre de la persona, destino, día, hora y tabllilla del vehículo. A los visitantes se les designa un área de estacionamiento, según sea el motivo de su visita. El Reglamento de Tránsito⁸ establece que solamente podrán entrar al campus aquellos vehículos que están autorizados para así hacerlo. A los miembros de la comunidad universitaria se les requiere colocar un sello de permiso de estacionamiento en el cristal delantero, lado derecho inferior. La Oficina de Seguridad es quien autoriza este permiso de estacionamiento a los estudiantes y al personal de la UPRA.

La Institución, por ser una universidad pública, no puede negarle acceso a alguna persona que venga a solicitar algún servicio u orientación o a utilizar las facilidades para una actividad legítima debidamente autorizada⁹. Sin embargo, toda persona que entre a los predios de la universidad tendrá que identificarse e informar a los Oficiales de Seguridad qué asunto le trae al campus. Si la persona no se identificara o no quisiera identificarse, o no pudiera establecer cuál es el asunto que viene a tratar a la universidad, se le solicitará que abandone los predios y será escoltada fuera del campus. Si la persona se resistiera a abandonar los predios, se intervendrá según sea la situación.

D. Política Institucional sobre Personas Desaparecidas

En caso de que un miembro de la comunidad universitaria tenga razones para creer que un estudiante está desaparecido, este debe notificar inmediatamente a la Oficina de Seguridad o a la Policía de Puerto Rico. En caso de que notifique a la Oficina de Seguridad, su Director habrá de generar un informe de persona desaparecida, investigará el caso y de ser necesario notificará a las autoridades.

Luego de investigar el caso y el personal de la Oficina de Seguridad de la Universidad sospechar que, en efecto, está desaparecida, la Universidad notificará a la Policía de Puerto Rico y a los contactos de emergencia del estudiante. Si el estudiante desaparecido es menor de edad no emancipado, la Universidad notificará a sus padres, tutores o representantes legales.

CAPÍTULO IV

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS

La Certificación Número 032-1999-2000 de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, enmendada a 2005-2006, establece la Política de la Universidad de Puerto Rico sobre el Uso Ilícito de Drogas, Sustancias Controladas y Abuso de Alcohol. Por otro lado, la Certificación Número 033-1999-2000 de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico establece el Reglamento de la política:

Artículo 3 - Prohibición de Sustancias Controladas

La manufactura, posesión, consumo, venta o distribución de sustancias controladas en los predios de la Universidad de Puerto Rico o en actividades oficiales de esta, dentro o fuera de sus predios, constituye una violación grave de este Reglamento, que conllevará sanciones separadas y distintas a cualquier otra penalidad que pueda imponerse bajo cualquier ley aplicable a Puerto Rico.

Artículo 4 - Prohibición de Bebidas Alcohólicas a Menores

La posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas por o a menores de dieciocho (18) años en los predios de la Universidad de Puerto Rico o en actividades oficiales de esta, dentro o fuera de sus predios, constituye una violación grave de este Reglamento, que conllevará sanciones separadas y distintas a cualquier otra penalidad que pueda imponerse bajo cualquier ley aplicable a Puerto Rico.

Artículo 5 - Posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas dentro de los predios de la Universidad

Se prohíbe la posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas dentro de los predios de la Universidad. Esto incluye la introducción de bebidas alcohólicas dentro de los salones de clase, aulas de conferencia, centro de estudiantes, residencias de estudiantes, facilidades deportivas, bailes, conciertos u otras actividades deportivas o culturales.

Excepciones

Esta prohibición se exceptuará para actividades oficiales o de alguna entidad ajena a la Universidad bajo las siguientes circunstancias:

- a. En una actividad oficial organizada por estudiantes o por otras entidades de la Universidad y autorizada previamente por la Junta de Síndicos, el Presidente de la Universidad, o por un Rector, en la que se cumplan las siguientes normas: se sirvan alimentos y bebidas no alcohólicas en igual o mayor prominencia. La Junta de Síndicos, el Presidente de la Universidad, o el Rector que organice o autorice la actividad se asegurará de que en todo momento esté presente en la actividad un funcionario de su designación, quien velará por el cumplimiento riguroso de este Artículo y se cerciorará de que haya control y uso responsable en el suministro de bebidas alcohólicas.
- b. En una actividad de entidad ajena a la Universidad, celebrada con la autorización de la Junta de Síndicos, el Presidente de la Universidad, o un Rector, a quienes se les divulgará que se contempla el uso de bebidas

alcohólicas. Se le requerirá a dicha entidad el cumplimiento estricto de las normas establecidas para el consumo o suministro de bebidas alcohólicas, según descritas en los Artículos 4 y 5 de este Reglamento.

En ambos casos cumplirán con el proceso de solicitud de autorización, prescrito por el Artículo 7.

Artículo 6 - Posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas en actividades oficiales fuera de los predios de la Universidad.

Se prohíbe la posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas en actividades oficiales de la Universidad a celebrarse fuera de sus predios, a menos que se solicite y se conceda la previa autorización de la Junta de Síndicos, del Presidente de la Universidad, o un Rector, a tenor con el Artículo 7 del Reglamento. Si se concediere tal autorización, se observará el Artículo 4 del Reglamento.

Artículo 8 - Prohibición de la promoción de bebidas alcohólicas

Se prohíben los anuncios de bebidas alcohólicas dentro de los predios de la Universidad.

CAPÍTULO V

PROGRAMAS PARA LA PREVENCIÓN DE OFENSAS SEXUALES Y LOS PROCEDIMIENTOS A SEGUIR DE SUSCITARSE UNA OFENSA SEXUAL

A. Descripción de Programas Educativos Relevantes

Las ofensas y/o agresiones sexuales son conductas inapropiadas que quebrantan los cánones éticos y morales que humillan, degradan y violan la dignidad humana. La Universidad de Puerto Rico en Arecibo auspicia distintos proyectos de la Comunidad Universitaria para adelantar los siguientes objetivos:

- Ayudar a enfrentar las consecuencias de la violencia doméstica, asalto sexual y acecho, a través del fortalecimiento de los servicios a las víctimas, la garantía de una respuesta coordinada por parte de la comunidad universitaria ante dichos crímenes y la capacitación del personal para intervenir efectivamente con las víctimas de los crímenes contra la mujer.
- Crear una respuesta con múltiples enfoques coordinados que involucre la comunidad universitaria interna y externa.
- Fortalecer la capacidad del personal universitario para enfrentar efectivamente los actos violentos y propiciar la prevención de estos mediante el establecimiento de políticas y procedimientos. Proveerá el ofrecimiento de adiestramientos a los Oficiales de Seguridad, al personal de Servicios Médicos, a la Junta de Disciplina, al personal No Docente y la Facultad.
- Implantar un programa compulsorio de prevención y educación sobre violencia doméstica, violencia en parejas, agresión sexual y acecho para los estudiantes de nuevo ingreso.
- Organizar grupos de intercesores y educadores pares.
- Revisar, imprimir y distribuir materiales educativos.

Además, cualquier miembro de la comunidad universitaria que necesite apoyo adicional a los que ofrecen los proyectos, podrá consultar al Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (CAVV) al número de teléfono 1-800-981-5721 o al (787) 765-2285, línea de ayuda que está disponible las 24 horas del día, los siete días a la semana.

B. Manejo de Delitos Sexuales

Los oficiales de Seguridad y los funcionarios de apoyo, por la naturaleza de sus funciones en nuestra Institución, desempeñan un rol importante en el manejo de los casos de las víctimas de delitos sexuales. Los delitos sexuales están tipificados en el Código Penal de Puerto Rico como delitos graves y constituyen, además, seria violación a las leyes federales. Por tal razón, la Universidad de Puerto Rico en Arecibo es enérgica en la prevención y procesamiento de las personas que cometan estos delitos en sus predios.

C. Tipificación de Delitos

De acuerdo con nuestro Código Penal, estos delitos se tipifican como delitos contra la honestidad de la siguiente manera:

Asesinato: Es dar muerte a un ser humano con intención de causársela.

Homicidio: Toda muerte intencional causada como resultado de súbita pendencia o arrebató de cólera.

Homicidio Negligente: Toda muerte ocasionada mediando por negligencia, igualmente ocurre cuando la muerte se ocasione al conducir un vehículo de motor con claro menosprecio de la seguridad de los demás, incluyendo conducir un vehículo de motor bajo los efectos de sustancias controladas o bebidas embriagantes, según dispone la *Ley de Vehículos y Tránsito*.

Agresión sexual: Se comete cuando una persona lleve a cabo, o provoque que otra persona lleve a cabo, un acto orogenital o una penetración sexual vaginal o anal ya sea esta genital, digital, o instrumental, en cualquiera de las circunstancias que se exponen a continuación:

- a. Si la víctima al momento del hecho no ha cumplido dieciséis (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 a 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 acusado.
- f. Si la víctima se somete al acto mediante engaño, treta, simulación u ocultación en relación con la identidad del acusado.
- 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.

Incesto: Se da cuando 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.

Actos lascivos: Lo comete toda persona que, sin intentar consumar el delito de agresión sexual, someta a otra persona a un acto que tienda a despertar, excitar o satisfacer la pasión o deseos sexuales del imputado.

Acoso sexual: Lo comete una persona que, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, y sujete las condiciones de trabajo, docencia o servicios a su cumplimiento, o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima.

Exposición obscena: Se configura cuando una persona expone cualquier parte íntima de su cuerpo en cualquier sitio en que esté presente una o varias personas, incluyendo funcionarios del orden público, a quien tal exposición pueda ofender o molestar.

Proposición obscena: Se configura cuando una persona en un lugar público o abierto al público haga proposiciones obscenas de una manera ofensiva al pudor público.

Apropiación ilegal: Cuando una persona se apropie apropiamente, sin violencia ni intimidación, de bienes muebles pertenecientes a otra persona.

Apropiación ilegal: Cuando una persona se apropie ilegalmente, sin violencia ni intimidación, de propiedad o fondos públicos, o de bienes cuyo valor sea de diez mil dólares (\$10,000).

Robo: Cuando una persona se apropie ilegalmente de bienes muebles pertenecientes a otra, sustrayéndolos de la persona en su inmediata presencia y contra su voluntad, por medio de violencia o intimidación, o inmediatamente después de cometido el hecho emplee violencia o intimidación sobre una persona para retener la cosa apropiada.

Escalamiento: Cuando una persona penetre en una casa, edificio u otra construcción o estructura, o sus dependencias o anexos, con el propósito de cometer cualquier delito de apropiación ilegal o cualquier delito grave.

Daño: Cuando una persona destruya, inutilice, altere, desaparezca o cause deterioro a un bien mueble o un bien inmueble ajeno, total o parcialmente.

Incendio: Cuando maliciosamente pegare fuego a un edificio, inmaterialmente que el mismo quede destruido.

Agresión: Cuando una persona que ilegalmente, por cualquier medio o forma, cause a otra una lesión a su integridad corporal.

Agresión agravada: Cuando una persona ocasiona ilegalmente a otra una lesión que requiera hospitalización, o tratamiento prolongado.

Violación a la Política Institucional sobre uso de Alcohol: Conforme a la Política Institucional de la Universidad de Puerto Rico sobre el uso ilícito de drogas, sustancias controladas y abuso del alcohol, se prohíbe la posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas dentro de los predios de la Universidad.

Violación a la Política Institucional por uso de Drogas: Según la Política Institucional de la Universidad de Puerto Rico sobre uso ilícito de drogas, sustancias controladas y abuso de alcohol, se prohíbe la manufactura, posesión, consumo, venta o distribución de sustancias controladas dentro de los predios de la Universidad.

Violación a la Ley de Armas: Quebrantamiento de leyes u ordenanzas que prohíben la fabricación, venta, compra, transporte, posesión, ocultación o uso de armas de fuego, instrumentos que cortan, explosivos, dispositivos incendiarios u otras armas mortíferas.

D. Procedimientos a Seguir en Caso de un Asalto Sexual

1. Notificación de los casos

En el caso en que se notifique a un funcionario universitario, este debe contar con el consentimiento de la víctima para proceder a notificar el delito a la Oficina de Seguridad, respetando en ello el principio de confidencialidad.

Una vez se notifique a la Oficina de Seguridad sobre cualquier delito sexual cometido dentro de los predios universitarios, el oficial asignado iniciará la investigación y trámite correspondiente bajo la más estricta confidencialidad. El Director(a) o persona a cargo de la seguridad informará a la mayor brevedad posible de la situación al Decano(a) de Administración, Decano(a) de Estudiantes o funcionario que corresponda. Además, se comunicará inmediatamente con la Policía Estatal en el cuartel de su jurisdicción, y en caso de violación, con el consentimiento de la víctima, al Centro de Ayuda a Víctimas de Violación.

2. Entrevista con la víctima

Los delitos sexuales causan daños emocionales y físicos a la víctima. Por lo general, los emocionales son aún mayores que los físicos y el comportamiento de la víctima puede afectarse significativamente.

La entrevista deberá ser corta y, si posible, llevada a cabo por una persona del mismo sexo que la víctima. Cuando sea posible, se llevará a la víctima a un lugar privado y seguro, apartado del lugar de los hechos.

Se le brindará a la víctima garantías de confidencialidad. No se formularán preguntas explícitas sobre el sexo. Se le podrá preguntar a la víctima si ha visto con anterioridad o conoce al atacante. Podría ser posible que conozca quién fue el atacante o dónde se le puede localizar. Se le preguntará qué ocurrió y donde. No se insistirá en los detalles. Se le preguntará si es mayor de edad. Cuando la respuesta sea negativa, deberá ser consciente de que se está atendiendo el caso de una persona menor y se deberá notificar a sus padres, encargado o tutor.

Si la víctima es mayor de edad, esta asumirá la responsabilidad. Se le informará que el caso ha sido notificado a la Policía Estatal. En los casos de violación, se le informará que fue notificado también al Centro de Ayuda a Víctimas de Violación.

3. Forma de manejar el caso

Los Oficiales de Seguridad, por la naturaleza de sus funciones en nuestra Institución, desempeñan un rol importante en el manejo de los casos de las víctimas de delitos sexuales. La víctima de un delito sexual deberá ser tratada con toda la comprensión, tacto y sensibilidad que se le pueda ofrecer. Las personas que intervengan con estos casos deben actuar rápidamente, para asegurar el bienestar físico y emocional de la víctima. Se deberá verificar la condición física y procurar que se le suministre la primera ayuda que pueda ser requerida. Si la vida de la víctima está en peligro, no se deberá perder tiempo, suminístrele los primeros auxilios o busque quién pueda proveer los mismos lo antes posible.

4. Lugar de los hechos

Los Oficiales de Seguridad deberán asegurarse de que el lugar donde ocurrieron los hechos se mantenga inalterado. No debe permitirse que nadie acuda al lugar hasta que la policía lleve a cabo las investigaciones correspondientes. La excepción a esto serían los casos en que la víctima requiera atención inmediata, en cuyo caso se procederá a brindar la primera ayuda. Notifique de lo ocurrido al Director de Seguridad o persona a cargo.

5. Orientación a la víctima

Debe estar claro que la víctima tiene derecho a ser informada de los servicios que se le ofrecerán y se requerirá su consentimiento para cada uno de estos. No se deberá hacer nada en contra de su voluntad. Se le deberá informar de todo lo que se propone hacer y el por qué se está haciendo. Se le deberá indicar que la recolección de toda la evidencia es importante. Se le sugerirá que no destruya o elimine cualquier evidencia. Se le recomendará que no se bañe, asee, lave las manos o el cuerpo, no se cambie de ropa ni use medicamentos, ni trate de orinar o defecar hasta que se le practique un

examen médico completo. Se darán instrucciones para lograr complacer los deseos de la víctima. Si accede a que se le transporte a la sala de emergencia del hospital más cercano, se hará lo más privadamente posible.

En caso de tener que transportar a la víctima a un hospital, infórmele el nombre y dirección del mismo. Se solicitará el consentimiento de la víctima para notificar a la Unidad de Delitos Sexuales de la Policía de Puerto Rico. En caso de ser menor de edad se requerirá el consentimiento de los padres antes de proceder. Se le indicará que se hará cualquier arreglo que interese para lograr que se le lleve ropa limpia lo antes posible a las facilidades médicas donde será conducida.

De no ser necesario transportar a la víctima a un hospital, se le recomendará que visite un médico para un examen completo. Se sugerirá que se levante toda la evidencia médico-legal durante el examen, de forma tal que se pueda radicar un caso contra su atacante, si luego decide hacerlo.

El Decanato de Asuntos Estudiantiles o el Decanato de Asuntos Administrativos harán las gestiones para ofrecerle cualquier servicio médico que la persona interese en el campus o en la comunidad externa. Se le informará, además, de cualquier servicio que pueda ofrecérsele a la persona que interese un cambio en su situación académica o personal luego de haber sido víctima de algún delito de naturaleza sexual.

6. Escolta de la víctima

Cuando se encuentre en las facilidades médicas, se solicitará que se hagan las gestiones correspondientes para que la víctima sea conducida a un salón de espera, lo más privado posible, y se eviten mayores daños y traumas. Se solicitará un examen médico adecuado (prevención y tratamiento de enfermedades venéreas, infección, embarazo y trauma físico). No se deberá dejar sola a la víctima hasta tanto un familiar haya llegado a las facilidades médicas, o la persona haya sido dada de alta y la policía haya realizado la investigación correspondiente. A estos efectos, se designará una escolta que podrá ser la enfermera de la Oficina de Servicios Médicos o una de las

Oficiales de Seguridad de la Institución. En los casos en que ningún familiar se presente al momento de esta ser dada de alta, la afectada será transportada a donde esta solicite.

Se solicitará el número del caso a la persona que lo atienda en las facilidades médicas y el número de querella a la Policía, en caso de haber sido radicada. Por lo general, el personal médico conservará parte de la ropa y otros artículos que puedan servir o contener evidencia.

7. Informe del caso

El Oficial de Seguridad rendirá el informe del caso lo más detalladamente posible, con los datos que haya logrado recoger del mismo. Es posible que mucha de la información que se necesite para redactar el informe surja en las mismas facilidades médicas.

Se le informará el caso inmediatamente al/ a la Rector(a), al/a la Decano(a) de Asuntos Administrativos y al/a la Decano(a) de Asuntos Estudiantiles. Luego del estudio e investigación de rigor, este funcionario someterá al Rector un informe completo de los hechos. Además, solicitará la imposición de las sanciones o acciones, de conformidad con la reglamentación y leyes aplicables.

E. Declaración sobre Política Pública en relación con el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico

La *Carta Circular Número 95-03* del 16 de agosto de 1994 del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, establece la Política en Relación con el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico, y la *Carta Circular 95-06* del 12 de septiembre de 1995 establece las enmiendas al Procedimiento para tomar acción informal o formal sobre querellas de hostigamiento sexual o discrimen por razón de sexo. La Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico reitera el compromiso en contra del discrimen, mediante la Certificación Número 58-2004-2005, en la cual se establece que:

La Universidad de Puerto Rico prohíbe todo discrimen en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones de raza, color, sexo,

nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, preferencia sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las Fuerzas Armadas o incapacidad física.

Notificar a los estudiantes y al personal universitario sobre los servicios para las víctimas de ofensores sexuales dentro y fuera del campus.

El estudiante o personal universitario que resulte víctima de un ofensor sexual puede recurrir a los servicios que ofrece el Departamento de Consejería y Servicios Psicológicos. Además, puede ser referido, de así desearlo, a otras agencias que se especialicen en víctimas de abuso sexual.

Notificar que la Institución asistirá a las víctimas con cambios de vida y/o académicos si es su deseo y están disponibles

A petición de el/la estudiante, los funcionarios de la Institución colaborarán para cambiar su programa académico o reubicarla en cualquier otra unidad del Sistema Universitario después de un alegado incidente de asalto sexual, si estos cambios son razonables.

Procedimientos de Acción Disciplinaria para Alegados Ofensores Sexuales

El Reglamento de Estudiantes de la Administración de Colegios Regionales, *Certificación Número 130-1979-80*, del Consejo de Educación Superior, en su Parte IV establece las Normas Disciplinarias y Procedimientos a seguir cuando la conducta estudiantil esté sujeta a sanciones disciplinarias. Los procedimientos de acción disciplinaria para los alegados ofensores sexuales incluyen una declaración clara de que:

- a. El acusado y el acusador deberán tener las mismas oportunidades de hacer que otros estén presentes durante un procedimiento disciplinario.

Según el Artículo XIII, Procedimientos de Disciplina, Inciso B: en los casos de infracciones al Reglamento que puedan ocasionar separación definitiva, suspensión de un semestre o más u otra penalidad de carácter grave, el

estudiante acusado recibirá notificación oportuna y anticipada de los cargos en su contra, con una relación específica de las disposiciones reglamentarias supuestamente violadas y del término de tiempo de que dispone para responder. Dicho estudiante tendrá, además, la oportunidad de una vista administrativa a la cual podrá asistir acompañado del consejero o asesor que él elija y de la cual se llevará un récord adecuado. Se le dará oportunidad al estudiante de testificar, presentar evidencia y contra interrogar a los testigos del cargo.

b. El acusado y el acusador serán informados de los resultados de los procesos disciplinarios relacionados con una ofensa sexual.

Según el Artículo XIV, de las Juntas de Disciplina, Inciso A: En cada colegio se creará una Junta de Disciplina que entenderá en los casos de disciplina previstos en el Artículo XIII B. Dicha junta rendirá al rector, o al funcionario correspondiente que él asigne, un informe con las recomendaciones pertinentes. El rector o el funcionario correspondiente, estudiado el informe y las recomendaciones, tomará su decisión, la cual notificará al estudiante denunciado y a la Junta de Disciplina.

c. Las sanciones que la Institución puede imponer como una determinación final a un procedimiento disciplinario de la ofensa sexual.

Según el Artículo XI, De la Conducta Estudiantil Sujeta a Sanciones Disciplinarias, Inciso A, Números 11 y 12, se expone que la comisión de cualquier acto obsceno, impúdico o lascivo, el empleo de la fuerza o la violencia contra cualquier persona en las facilidades del colegio con la intención de causarle daño o de impedir el cumplimiento de sus responsabilidades, cualesquiera que sean los medios que se emplearen, constituye un delito y acarrea sanciones disciplinarias. El Artículo XII, de las violaciones a las Reglas, establece las sanciones disciplinarias. Entre estas, se encuentran:

- Amonestación.
- Probatoria por tiempo definido, durante el cual otra violación a cualquier norma tendrá consecuencias de suspensión o separación.
- Suspensión del colegio por un tiempo definido. La violación de los términos de la suspensión conllevará un aumento del período de suspensión o la separación definitiva del colegio.
- Separación definitiva del colegio.
- Los actos que constituyen violaciones al Reglamento y que ocasionen daños a la propiedad podrán conllevar como sanción compensar al colegio los gastos que Este incurra para reparar dichos daños.

El registro de ofensores sexuales

La Comunidad Universitaria tiene acceso al enlace

<http://sijc.gobierno.pr/CJISPortal/SexualOffenders/Disclaimer.aspx> con el fin de identificar a un ofensor sexual en los predios de su residencia o recinto universitario al que asiste. La misma se encuentra accesible a través de la página de Internet www.upra.edu y en el Manual *Tu Bienestar y Seguridad son importantes*, que se distribuye anualmente entre la Comunidad Universitaria.

Las secciones del Reglamento de la Universidad de Puerto Rico que aplican a los ofensores sexuales y de otros tipos:

Respecto a las sanciones disciplinarias contra un presunto ofensor sexual, el Artículo 35 (Acciones Disciplinarias) del **Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico** incluye la convicción por delitos graves (e.g. la violación) y los actos obscenos, impúdicos o lascivos como sujetos a acciones disciplinarias. Tales sanciones van desde la amonestación oral hasta la destitución del empleado. **Artículo 35 - Acciones Disciplinarias**

Sección 35.1 – Disposiciones generales

Sección 35.1.1 – Metas en las relaciones de personal

Las autoridades nominadoras y los funcionarios supervisores en todos los niveles de la jerarquía universitaria en todas las clasificaciones se desenvuelvan dentro de un clima institucional de armonía, respeto y confraternidad.

Sección 35.1.2 – Procedimiento para ventilar querellas

El Presidente, en las normas que por este Reglamento se le encomienda establecer, delineará los procedimientos y recursos para atender debidamente las querellas que se puedan suscitar contra los miembros del personal universitario. Además, establecerá el procedimiento para la rehabilitación de cualquier empleado destituido.

Sección 35.1.3 – Propósito fundamental de la acción disciplinaria

En todo caso en que una autoridad nominadora considere imponer medidas disciplinarias a algún miembro del personal universitario, deberá tener en cuenta que el propósito fundamental de los procesos disciplinarios es, hasta donde sea posible, correctivo, en armonía con los mejores intereses institucionales.

Sección 35.1.4 – *Rapidez y firmeza de las acciones disciplinarias*

Cualquier actuación que resulte en el quebrantamiento del orden institucional, del buen proceder administrativo, o del buen nombre de la Universidad, deberá ser objeto de acción disciplinaria con rapidez y firmeza, luego del procedimiento correspondiente.

Sección 35.1.6 – *Debido proceso de ley*

En todo caso en que pueda producirse alguna sanción disciplinaria que afecte adversamente la situación económica o la reputación de un miembro del personal universitario, deberá cumplirse con las siguientes garantías mínimas de debido proceso de ley: presentación detallada de un pliego de los cargos; oportunidad de ser oído y de confrontar la evidencia en su contra; oportunidad de presentar evidencia a su favor y determinación de los hechos probados en un informe escrito del cual el empleado recibirá copia. En los casos cubiertos por la Sección 35.2.11 de este Reglamento, aplicará lo dispuesto en el Artículo 208 del Código Político de Puerto Rico (3 L. P. R. A. § 556).

Sección 35.2 – *Conducta sujeta a acciones disciplinarias*

Las autoridades nominadoras podrán tomar acción disciplinaria contra los miembros del personal universitario por cualquiera de las siguientes causas:

Sección 35.2.1 – Incompetencia profesional o incumplimiento de los deberes del cargo o puesto, incluyendo la reducción deliberada de la productividad o del ritmo de trabajo.

Sección 35.2.2 – Ausencia o abandono injustificado de sus labores.

Sección 35.2.3 – Falta de integridad intelectual, manifestada en forma de plagio o fraude.

Sección 35.2.4 – Pintar, imprimir, mutilar o causar daño a las paredes, columnas, pisos, techos, ventanas, puertas o escaleras de los edificios o estructuras de la Universidad de Puerto Rico mediante rótulos, pasquines, leyendas, avisos, manchas, rasgaduras u otras

marcas, dibujos o escritos. Lo dispuesto en la expresión anterior será igualmente aplicable a estatuas, pedestales, bancos, verjas y otras estructuras dentro de la Universidad de Puerto Rico.

Sección 35.2.5 – Interrupción, obstaculización o perturbación de las tareas y funciones regulares de la Universidad o de actividades legítimas de la institución que ocurran dentro o fuera de los terrenos universitarios.

Sección 35.2.6 – Actos de acometimiento o agresión física perpetrados contra miembros de la comunidad universitaria.

Sección 35.2.7 – Insubordinación o indisciplina.

Sección 35.2.8 – Actos que bajo los cánones de responsabilidad moral prevalecientes en la comunidad constituyen conducta inmoral.

Sección 35.2.9 – Actos maliciosos que ocasionen daño o destrucción a la propiedad institucional o dependencia de la Universidad en actos que requieran notificación previa para su celebración y que no han sido autorizados por los funcionarios universitarios correspondientes, según lo dispuesto en el Artículo 36 de este Reglamento.

Sección 35.2.11 – Convicción por delito grave

Sección 35.2.12 – La alteración maliciosa o falsificación de calificaciones, expedientes, tarjetas y otros documentos oficiales de la Universidad de Puerto Rico, de otra Universidad o del gobierno, con el propósito de pasarlos como genuinos y verdaderos, a los fines de obtener beneficio en alguna dependencia universitaria o de lograr algún propósito ilegal. Estará igualmente sujeto a sanción disciplinaria todo acto de pasar o circular como genuino y verdadero cualquier documento, sabiendo que el mismo es falso o está alterado.

Sección 35.2.13 – La publicación o difusión de material libeloso o pornográfico o cuyo contenido no cumpla con los cánones de expresión y responsabilidad propios del nivel universitario.

Sección 35.2.14 – La comisión de cualquier acto obsceno, impúdico o lascivo.

Sección 35.2.15 – El uso en las facilidades y terrenos universitarios de lenguaje obsceno, impúdico o agresivo que, dado el carácter y temperamento puertorriqueño, usualmente constituye provocación suficiente para el ciudadano común y que ordinariamente produce la violencia o la alteración del orden.

Sección 35.2.16 – Formulación de querellas a base de cargos que se saben falsos, con ánimo de perjudicar al querellado.

Sección 35.2.17 – La sustracción y la ocupación ilegal de bienes pertenecientes a la Universidad de Puerto Rico, o de bienes ajenos que se encuentren dentro de los predios universitarios en que rige este Reglamento.

Sección 35.2.18 – Conducta que constituya delito bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sea perjudicial al buen nombre de la Universidad.

Sección 35.2.19 – Violaciones a la Ley de la Universidad, a las disposiciones de este Reglamento y demás reglamentos universitarios.

Sección 35.3- Sanciones Disciplinarias

Las sanciones disciplinarias que se aplicarán y constarán en el expediente oficial de los empleados afectados serán las siguientes:

Sección 35.3.1- La amonestación oral.

Sección 35.3.2- La amonestación escrita.

Sección 35.3.3- La suspensión de empleo y sueldo, por un término definido que no excederá seis (6) meses.

Sección 35.3.4- La destitución, con la consiguiente inhabilitación para servir a la Universidad, a menos que se determine formalmente la rehabilitación, a tenor con las normas que al efecto se establezca.

Violencia doméstica en el campus

Cuando la Oficina de Seguridad reciba una querrela o aviso sobre esta situación, informará a la persona intercesora para que pueda darle apoyo a la persona sobreviviente y evaluar las circunstancias. La oficina de Servicios Médicos atenderá como emergencia los casos de violencia, acoso, agresión y acecho. Todo el personal involucrado, directa o indirectamente, mantendrá estricta confidencialidad. Se determinará qué otras oficinas, incluyendo la Rectoría, intervendrán en el proceso. En Servicios Médicos, se decidirá si es necesario transportar la víctima a un hospital y el vehículo que se empleará (ambulancia o vehículo oficial).

Conforme a la disponibilidad, la Universidad suministrará opciones para proteger a la persona sobreviviente (ej. gestionar albergue, facilitar el traslado a otra universidad, un intercesor o acompañarle al tribunal).

Los acusados de violencia doméstica están sujetos a las sanciones que impone el Reglamento de la Universidad de Puerto Rico y/o a la sentencia de los tribunales. Los casos de infracciones al Reglamento de la Universidad de Puerto Rico que puedan resultar en la imposición de penalidades inferiores a la suspensión serán atendidos por las autoridades universitarias correspondientes. Estas emplearán un procedimiento informal, siempre y cuando se le informe de antemano al imputado sobre su falta y se le brinde la oportunidad adecuada de esclarecimiento y defensa. Las constantes violaciones por parte de una persona que conlleven repetidas amonestaciones tendrán como consecuencia la imposición de medidas más serias.

Dichas infracciones pueden ocasionar la separación definitiva, la suspensión por un semestre (o por más tiempo) u otra penalidad más seria. El estudiante o el empleado acusado serán notificados con anticipación de los cargos en su contra, conforme a las disposiciones reglamentarias. Tendrá la opción de ir a la vista acompañado del consejero o asesor de su preferencia. Puede testificar, presentar evidencia y contra interrogar a los testigos del cargo.

Durante el proceso administrativo, podrán establecerse medidas para garantizar la seguridad de las partes involucradas. Si después de un escrutinio cuidadoso no cabe duda sobre la infracción, se podrán tomar las siguientes medidas contra la persona:

- La amonestación.
- La probatoria por tiempo indefinido, la cual tendrá como consecuencia suspensión o separación.
- La suspensión de la Universidad por tiempo definido.

CAPÍTULO VI

PROGRAMA DE PREVENCIÓN

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo cuenta con la **Oficina de Calidad de Vida**, instituida para promover estilos de vida saludables que permitan el desarrollo de la comunidad universitaria, motivando a la población a unirse al esfuerzo en pro de un mejor ambiente. A continuación, se detallan las metas y objetivos de la Oficina:

Metas

- Ofrecer a los estudiantes un ambiente óptimo para el aprendizaje y la enseñanza, mediante el fortalecimiento de los servicios auxiliares a la docencia.
- Promover y desarrollar actividades de servicio a la comunidad que tengan un efecto formativo en la vida del estudiante.

Objetivos

- Orientar sobre los diversos aspectos que impacten positivamente los pensamientos, sentimientos y conductas del ser humano.
- Lograr el fortalecimiento de diferentes destrezas y talentos entre los participantes para que sirvan como medio de transmisión del mensaje de prevención.
- Fomentar la prevención del uso y abuso de alcohol y otras drogas.
- Ofrecer a los estudiantes la oportunidad de pertenecer a un grupo de estudiantes en el que se promueva el mensaje “Disfruta de la vida al máximo... pero, al natural”.

Los componentes principales de la Oficina son:

- La seguridad en el campus - Vigila por la seguridad y bienestar de la comunidad universitaria, divulgando las estadísticas anuales de incidencias criminales en nuestra Institución y cómo prevenir dichos incidentes. (“Jeanne Clery Act / Campus Crime and Security Survey”).
- El hostigamiento sexual - La Universidad de Puerto Rico prohíbe el hostigamiento sexual entre la comunidad universitaria y la comunidad en general. El término hostigamiento sexual se refiere a cualquier acercamiento sexual no deseado, requerimientos sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.
- La prevención del uso de drogas y alcohol - La Universidad de Puerto Rico provee un ambiente saludable, libre de drogas ilícitas y de abuso de alcohol, reconociendo la amenaza significativa que Estas ocasionan a la salud y al bienestar físico, psicológico y social de la comunidad universitaria.
- El bienestar pleno - Hace hincapié en la salud física, emocional y social, con el propósito de obtener una vida saludable integral.

La Oficina de Calidad de Vida coordina y desarrolla actividades dirigidas al cumplimiento de las políticas institucionales y federales, siendo su objetivo primordial motivar a la comunidad universitaria a unirse en la gestión de fomentar estilos de vida más saludables. Entre Estas, se pueden mencionar adiestramientos, talleres de capacitación, conferencias, clínicas de salud y actividades recreativas, entre otras. Además, cuenta con un grupo de estudiantes voluntarios que colaboran en esta gestión.

CAPITULO VII

ADIESTRAMIENTO PARA EL PERSONAL DE SEGURIDAD

El Director de la Oficina de Seguridad, en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos, preparará un plan anual de adiestramiento para la Oficina de Seguridad. Dicho plan deberá incluir un itinerario de adiestramientos que incluya título o tema del mismo, fecha, lugar y el conferenciante que lo ofrecerá. El itinerario de adiestramiento se deberá entregar a los Oficiales de Seguridad durante el mes de agosto de cada año y deberá incluir aquellas actividades programadas hasta junio del próximo año. Se deberán ofrecer al menos cinco (5) adiestramientos por año calendario. Se recomienda que los adiestramientos cubran áreas tales como: Intervención en casos de violencia doméstica, acecho, acoso sexual y violaciones; Arresto civil, Derechos Civiles, Primeros Auxilio, Desarrollo de destrezas investigativas y Documentación de Casos, Manejo de Situaciones de Emergencia y Desastres, Defensa Personal, etc.

Los temas a desarrollarse en cada adiestramiento serán seleccionados por el Director de la Oficina de Seguridad, de acuerdo con las necesidades de capacitación expresadas por los Oficiales de Seguridad. Dichos temas deberán ser pertinentes a sus funciones de vigilancia y protección. El Director de Seguridad coordinará con la Oficina de Recursos Humanos, la Coordinadora de Calidad de Vida y la Coordinadora del Programa de Prevención de Violencia Contra la Mujer la selección de los recursos idóneos para ofrecer los talleres y adiestramientos.

CAPITULO VIII

MAPA DESCRIPTIVO DEL CAMPUS

El mapa actualizado de las instalaciones físicas de UPRA define la clasificación establecida por el “Jeanne Clery Act”, que categoriza las áreas geográficas de la Institución en tres clases: *en el campus*; *fuera del campus* (no campus) y *propiedad pública*. La Oficina de Seguridad recopilará diariamente la información sobre las actividades delictivas por las categorías de los actos delictivos y por la clasificación de áreas geográficas donde ocurrieron los hechos. Por lo tanto, se hace imperativo establecer y definir cada categoría e indicar en el mapa de la Institución cada área geográfica.

Lo que se denomina como *en el campus* incluye aquellas propiedades que le pertenecen a la Institución frecuentemente utilizadas por los estudiantes. En el caso de UPRA, las facilidades físicas de la Institución caen principalmente dentro de esta categoría.

Aquellas propiedades que no son parte del campus principal pero no se consideran un campus aparte y están controladas por la Institución se denominan como *fuera del campus* (no campus). Algunos ejemplos de facilidades fuera del campus son las facilidades de investigación, los hospitales pertenecientes a la universidad y las residencias fuera del campus perteneciente o controlado por la universidad.

Por otro lado, la categoría de *propiedad pública* incluye las calles, las aceras, los estacionamientos públicos en el campus o accesible a este, las aceras al cruzar las calles desde el campus y los parques públicos adyacentes o accesibles desde el campus. Las aceras que se encuentran frente a los predios de la Institución y al cruzar la carretera 653 caen en esta categoría. De la misma forma, cae en esta categoría la acera que conecta al campus con la urbanización “University Gardens”. Para propósitos del Clery Act, no se considera como *propiedad pública* las residencias privadas o negocios circundantes a propiedades fuera del campus y aquellas propiedades separadas del campus por verjas o barreras.

CONCLUSIÓN

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo, consciente de su obligación por mantener un ambiente sano que propicie el bienestar óptimo de la comunidad universitaria, ha establecido un Protocolo de Seguridad que contiene las políticas institucionales, los procedimientos y las normas que garanticen un ambiente seguro y confortable dentro de los predios de la Institución. El Protocolo es un guía que recoge leyes, políticas y procedimientos en caso de una situación que amenace la seguridad de cualquiera de los miembros de la comunidad universitaria o cualquier otra persona que se encuentre de visita en UPRA, facilitando así, la aplicación de la reglamentación y los procedimientos. El mismo debe ser de amplia divulgación para el beneficio de todos.

Los funcionarios que aparecen mencionados en este Protocolo tendrá la obligación y el compromiso moral de velar por el fiel cumplimiento de lo promulgado en el Ley Jeanne Clery (1990). De igual forma, todos los miembros de la comunidad universitaria, una vez se divulgue el Protocolo de Seguridad, deberán preocuparse por conocer el contenido de este documento y sus alcances.

Si todos colaboramos se podrá mantener un campus más seguro. Debemos estar atentos a cualquier situación que perturbe la tranquilidad de la comunidad universitaria, en caso de cualquier eventualidad, se deberá informar con premura a las autoridades universitarias y/o estatales. De cierta forma, dejar de hacerlo es otorgar “carta blanca” a los presuntos delincuentes para que sigan cometiendo fechorías. La Universidad busca el apoyo de todos, y seguir este protocolo es crucial para la protección de vida y propiedad en el campus.

REFERENCIAS

1. Handbook of Campus Crime Reporting, Cap. 4, p. 49-50, 2005
2. Code of Federal Regulations: 34CFR 668.46(c) y Handbook of Campus Crime Reporting, Cap. 6, p.67-71, 2005
3. Code of Federal Regulations: 34CFR 668.41(e) y 46(b)
4. Handbook of Campus Crime Reporting, Cap. 4, p. 54-57, 2005
5. Code of Federal Regulations: 34CFR 668.41(e) y Handbook of Campus Crime Reporting, Cap. 10, p.111-114, 2005
6. Code of Federal Regulations: 34CFR 668.41(e); Handbook of Campus Crime Reporting, Cap. 6, p.68 y Cap. 11, p.115-132, 2005
7. Handbook of Campus Crime Reporting, Cap.5, p. 60-65, 2005
8. Certificación de la Junta Administrativa UPRA 2005-2006-12 sobre Reglamento de Tránsito y Estacionamiento de la UPR en Arecibo
9. Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Art. 32, Sec. 32.2

DEFINICIONES

(Conforme con las definiciones de las políticas institucionales, del Código Penal de Puerto Rico y de la Ley “Jeanne Clery”)

- **Agresión simple** - Toda persona que emplee la fuerza o violencia contra otra para causarle daño.
- **Agresión agravada** - Es el ataque criminal sobre una persona con intención de causarle fuerte daño corporal. Puede emplear armas de fuego, objetos punzantes, armas dañinas, manos, pies, etc.
- **Agresión sexual** - Es cualquier acto sexual contra otra persona a la fuerza y/o contra el consentimiento de la persona, en el cual la víctima es incapaz de dar su consentimiento.
- **Alteración a la paz** - Persona que perturbase la paz o tranquilidad de algún individuo o vecindario, con fuertes e inusitados gritos, conducta tumultuosa u ofensiva y amenazas, vituperios, riñas, desafíos o provocaciones. Hiciere uso de lenguaje grosero, profano o indecoroso en presencia o al alcance del oído de mujeres y niños, en forma estrepitosa o inconveniente.
- **Apropiación ilegal** - Toda persona que ilegalmente se apropiare sin violencia ni intimidación de bienes inmuebles pertenencias a otra persona.
- **Asesinato** - Dar muerte con malicia a un ser humano.
- **Crimen de Odio** - Uso de violencia o amenaza fuerte, causando daño físico o emocional a una persona o a su propiedad. Incidentes que demuestran evidencia de que la víctima fue seleccionada intencionalmente por el perpetrador con una fijación en contra de su raza, color, religión, ascendencia u origen, incapacidad, sexo u orientación sexual.

- **En el campus** - Cualquier edificio o propiedad que pertenezca o sea controlada por la Universidad en el mismo perímetro o inmediaciones contiguas al edificio principal, que se utilice para propósitos educativos, incluyendo las residencias de estudiantes. Cualquier edificio en el mismo perímetro de la Universidad, de su propiedad, pero controlado por otra persona externa, que no apoye los propósitos de la misma y a la vez se utilice frecuentemente por estudiantes (ej. concesionarios de comida, librerías, edificios con oficinas administrativas, tales como Asistencia Económica y Admisiones).
- **Escalamiento** - Es la entrada ilegal a una estructura para cometer un delito o hurto (ej. entrada forzada, entrada ilegal no forzada e intento de entrada a la fuerza).
- **Exposiciones deshonestas** - Este delito se comete cuando una persona voluntariamente expusiera sus partes pudendas o cualquier otra parte íntima de su cuerpo, en cualquier lugar que se encontrase presente otra persona y Esta se ofenda o moleste.
- **Fuego Intencional** - Dañar o intentar dañar, ilícita e intencionalmente, cualquier bien inmueble o mueble mediante el incendio o un dispositivo incendiario. Sólo incendios que se determinen mediante la investigación que han sido iniciados ilícita e intencionalmente son clasificados como incendio. Se debe anotar un incidente para cada operación de incendio distinta que origine dentro de la jurisdicción que informa. Si un acto de incendio se perpetra en una localidad y se extiende a otra, sería informado por la jurisdicción en que se originó el incendio.
- **Fuera del campus** - Cualquier edificio o propiedad pública fuera del edificio principal que sea propiedad o esté controlada por una organización estudiantil conocida. Cualquier edificio controlado o propiedad de la Universidad fuera del edificio que no constituya un campus aparte (ej. facilidades de investigación, laboratorios y hospitales pertenecientes a la Universidad).

- **Homicidio Involuntario** - La muerte de la otra persona debido a la negligencia.
- **Hurto de auto** - Apropiarse ilegalmente de un vehículo de motor. Se entiende por vehículo de motor cada uno de los siguientes: automóvil, motocicleta y todos aquellos vehículos que se muevan sobre una superficie que no sean rieles.
- **Ofensa sexual forzada** - Incluye la violación a la fuerza, la sodomía, la agresión sexual con objetos y la manipulación a la fuerza.
- **Ofensa sexual no forzada** - Incluye las ofensas ilegales o el coito no forzado, el incesto y la violación reglamentaria "Statutory rape".
- **Proposiciones obscenas** - Este delito ocurre cuando una persona, en un lugar público o abierto, hiciera exposiciones deshonestas de una manera escandalosa u ofensiva al pudor público.
- **Propiedad pública** - Todas aquellas propiedades públicas, tales como calles, aceras, caminos principales, estacionamientos que estén adentro o en áreas adyacentes a la Universidad, no pertenecientes o controlados por la misma, pero accesibles desde el edificio principal.
- **Robo** - Tomar o intentar llevarse cualquier cosa de valor que esté bajo la custodia o control de una persona mediante el uso de la fuerza o la violencia para crear temor (ej. armas de fuego, instrumentos punzantes, armas dañinas y fuerza armada).
- **Vandalismo** - Destruir, dañar, afear o de otra forma causarle perjuicio a bienes inmuebles o muebles intencional o maliciosamente sin el consentimiento del propietario o la persona que tenga custodia o control de los mismos.
- **Violencia doméstica** - 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.

- **Violación** - Tener acceso carnal con una mujer que no fuera la propia. Si la mujer ha sido compelida al acto mediante el empleo de la fuerza física e irresistible, o amenaza de grave e inmediato daño corporal, acompañada de la aptitud para realizarla o anulando o disminuyendo sustancialmente, sin su consentimiento, su capacidad de resistencia a través de medios hipnóticos, narcóticos, drogas hipnóticas, somníferos o estimulantes o sustancias o medios similares. Se cuenta un delito por cada mujer violada o que se ha intentado violar por la fuerza. No incluye violaciones con el consentimiento, aun cuando la víctima fuere menor de edad. No incluye ningún otro delito sexual, ya que se consideraría delito Tipo II. En el caso en el que más de un individuo viole a la misma mujer, se contará un delito de violación. No se contará el número de individuos que cometieron el delito.

Anejo 1: Política Institucional sobre la Seguridad en la Universidad de Puerto Rico

28 de mayo de 1992

CARTA CIRCULAR NUM. 92-01

A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



José M. Saldaña
José M. Saldaña, DMD, MPH
Presidente

**POLITICA INSTITUCIONAL SOBRE SEGURIDAD EN LA UNIVERSIDAD
DE PUERTO RICO**

Introducción

El derecho estatal y federal vigente le impone a las instituciones educativas la responsabilidad de ofrecer protección y seguridad a los miembros que componen la comunidad universitaria. La Universidad de Puerto Rico, consciente del problema de la alta incidencia criminal, reconoce como interés institucional legítimo el facilitar la protección a la vida y seguridad de los miembros de la comunidad universitaria y de prevenir la ocurrencia de actos delictivos en las instalaciones físicas de su sistema educativo. A los fines de informar a toda la comunidad universitaria de la política vigente en nuestra institución con relación a este asunto, se promulgan las siguientes directrices.

Base Legal

La presente declaración de política pública se promulga a tenor con la Ley Pública 101-542 conocida como "Student Right to Know and Campus Security Act", así como las demás leyes federales y estatales que requieren la adopción de normas institucionales claras, a fin de promover un ambiente que facilite la prevención de actos delictivos y la atención a la seguridad personal de la comunidad universitaria.

PO Box 364984
San Juan, Puerto Rico
00936-4984
(809) 250-0000
Fax (809) 759-6917

Política Institucional

La Universidad de Puerto Rico siempre ha tenido como uno de sus objetivos principales el vigilar por la seguridad y bienestar de la comunidad universitaria.

Mediante esta política se pretende promover y mantener un ambiente de estudios y trabajo seguro, libre de riesgos, actos de violencia y peligro. Se reconoce como interés institucional legítimo, la protección a la vida y seguridad de los miembros de la comunidad interna y externa que hace uso de sus servicios e instalaciones físicas y la prevención de ocurrencia de actos delictivos dentro de su jurisdicción. Además, se reconoce el derecho de los estudiantes, posibles estudiantes y comunidad en general a ser informados sobre cualquier acto delictivo ocurrido dentro de los terrenos universitarios y áreas adyacentes.

Asimismo, la Universidad de Puerto Rico recopilará datos, divulgará y mantendrá informada a la comunidad sobre los incidentes criminales en las diferentes unidades que la componen.

Cualquier persona que, por sus actos de comisión u omisión, viole cualquier estatuto estatal o federal, estará sujeto a las medidas disciplinarias establecidas en los reglamentos universitarios o procesados civil o criminalmente mediante las leyes estatales que le apliquen.

Aplicabilidad

Para propiciar un ambiente de estudio y trabajo seguro, libre de todo riesgos, actos de violencia y peligro, se requiere el apoyo y cooperación de todos los sectores universitarios, así como de los ciudadanos particulares. Por ello, lo enunciado en este documento aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria y ciudadanos particulares que hagan uso de los servicios e instalaciones físicas universitarias.

Administración

La implantación de esta política estará a cargo de la Administración Central representada en estas funciones por la División de Asistencia Económica y la Oficina de

Carta Circular Núm: 92-01
28 de mayo de 1992
Página 3

Asuntos Académicos, éstas en coordinación con los decanatos de administración y asuntos académicos, las oficinas de seguridad y/o cualquier otra unidad administrativa que corresponda en cada unidad del sistema. Estas oficinas tendrán la responsabilidad de desarrollar normas y procedimientos específicos necesarios para la implantación de esta política. Corresponderá a la División de Asistencia Económica de la Administración Central el proveer, de acuerdo a la información suministrada por cada unidad académica, la evidencia del cumplimiento institucional con los requisitos establecidos por la reglamentación federal pertinente.

Es responsabilidad de los Decanos de Administración, de Estudiantes y Asuntos Académicos en cada unidad, divulgar los datos obtenidos sobre criminalidad, tanto en los predios de la unidad como en las áreas inmediatas a sus instalaciones físicas.

Vigencia

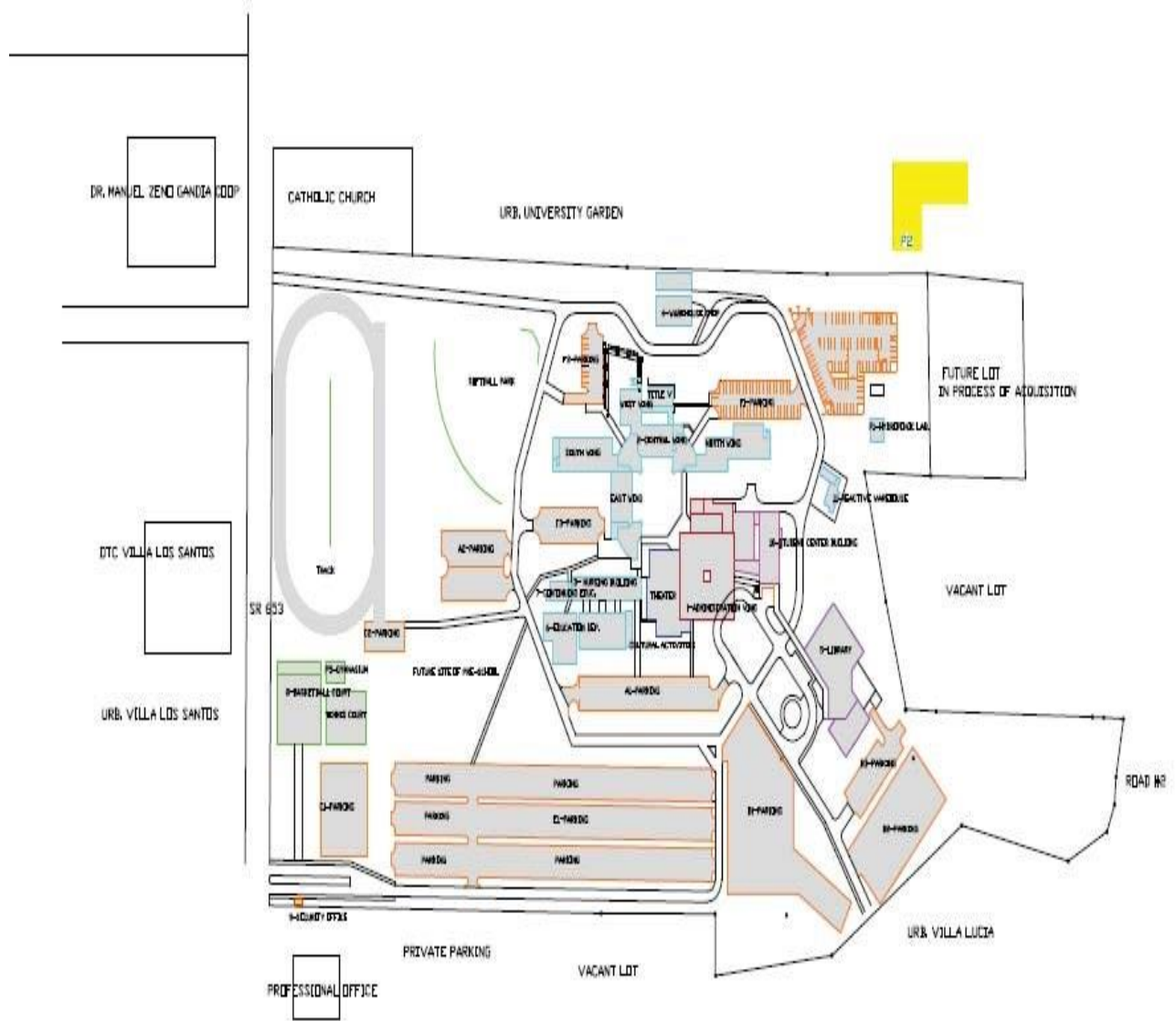
Las disposiciones de esta política institucional tienen vigencia inmediata. Copia de la misma deberá ser colocada en los tableros de edictos o lugares prominentes en todas las oficinas y dependencias de nuestra institución.

Anejo 2: Mapa de UPRA con las áreas geográficas designadas según “Jeanne Clery Act”

PRIMA PADILLA HIGH SCHOOL

NOTES:

- | | | |
|---|--|---|
| ADMINISTRATION OFFICES | SPORTS | P2-CHILD CARE |
| STUDENT UNION | LIBRARY | PARKING |
| ACADEMIC OFFICES, LABS, CLASSROOMS | MAINTENANCE | IN CAMPUS |
| THEATER | SECURITY | OUT CAMPUS |
| | | PRIVATE PROPERTY |



University of Puerto Rico, Arecibo Campus

V. MANUAL DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD EN EL CAMPUS

- Medida de Seguridad
- Procedimiento Radicación de Querellas
- Procedimiento a Seguir en Caso de un Asalto Sexual
- Directorio Telefónico de Emergencia
- Entre otros

Manual Prevención Seguridad en el campus

Tel. Guardia: (787) 878-4595

Cuadro: (787) 815-0000

PO BOX 4010

Arecibo, PR 00614-4010

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
Política Institucional.....	2
Política Institucional sobre alcohol y otras drogas	3
Comité de seguridad y Medidas de Seguridad	4
¿Cómo tramitar una querella?	6
Procedimientos a seguir en caso de un asalto sexual	8
Mapa descriptivo del campus	13
Directorio telefónico de emergencias	15
Para más información	16

INTRODUCCIÓN

La seguridad es vital para la convivencia pacífica dentro de la sociedad. La Universidad de Puerto Rico en Arecibo (UPRA) propicia un ambiente seguro de estudio y trabajo para todos los miembros de la comunidad universitaria y sus visitantes. Además, promueve que cada individuo asuma un rol más activo en la protección de su vida y la seguridad de los demás miembros de la comunidad para prevenir y minimizar los actos delictivos dentro de los predios del campus.

Toda la comunidad universitaria y los visitantes tienen derecho a conocer cuán segura es la Institución en la que estudian, laboran o visitan. Por consiguiente, UPRA, para salvaguardar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y los visitantes, está obligada a recopilar, mantener y divulgar las estadísticas sobre la actividad delictiva dentro del campus y en las áreas aledañas al mismo que se actualizan anualmente. Para más información, puede entrar al siguiente enlace: <http://seguridad.upra.edu/>.

POLÍTICA INSTITUCIONAL

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo tiene como política institucional promover un ambiente seguro de estudio y trabajo para todos los miembros de la comunidad universitaria y sus visitantes, de acuerdo con la Carta Circular Núm. 92-01 del 28 de mayo de 1992, del Dr. José M. Saldaña, el entonces Presidente de la Universidad, en la cual se establece la Política Institucional sobre Seguridad en la Universidad de Puerto Rico, a tenor con la Ley Pública 101-542, conocida como “Student’s Right to Know Act and Campus Security Act”. Mediante la aplicación de esta política, se pretende promover y mantener un ambiente de estudio y trabajo libre de riesgos, de actos de violencia y de peligros que atenten contra la seguridad de la propiedad y de las personas. Además, se reconoce el derecho de los estudiantes y empleados, de posibles estudiantes y empleados, y de la comunidad en general a ser informados sobre los actos delictivos ocurridos dentro de los terrenos de la universidad y áreas aledañas al campus. La UPRA recopilará, divulgará y mantendrá informada a la comunidad sobre los incidentes criminales en los terrenos del campus, fuera del campus y en la propiedad pública cercana al campus.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS

La Universidad de Puerto Rico está consciente de los efectos que provoca el uso y abuso del alcohol y otras drogas ilícitas. Es su responsabilidad como institución fomentar y propiciar un ambiente de trabajo y estudio seguro, libre de riesgos contra su salud y su seguridad.

Esta promueve una mejor calidad y bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria.

La Universidad de Puerto Rico fomenta y propicia un ambiente de trabajo y estudio de respeto al ser humano y a sus libertades personales, seguro de riesgos contra la salud, su seguridad y el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Por tal razón, la Certificación Número 032.1999-2000 de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, enmendada el 2005-2006, establece la Política de la Universidad de Puerto Rico sobre el Uso Ilícito de Drogas, Sustancias Controladas y Abuso de Alcohol. Por otro lado, la Certificación Número 033-1999-2000 de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico establece el Reglamento de la política: Artículo 3 Prohibición de Sustancias Controladas, Artículo 4 Prohibición de Bebidas Alcohólicas a Menores, Artículo 5 Posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas dentro de los predios de la Universidad, Artículo 6 Posesión, consumo, venta o distribución de bebidas alcohólicas en actividades oficiales fuera de los predios de la Universidad y Artículo 8 Prohibición de la promoción de bebidas alcohólicas. Para más información puede acceder al siguiente enlace: <http://seguridad.upra.edu/>.

La Oficina de Calidad de Vida realiza actividades educativas durante el año con el fin de orientar e informar a la comunidad universitaria sobre el peligro que representa el uso y

abuso del alcohol y otras drogas ilícitas en el bienestar físico, psicológica y social de la comunidad universitaria. En la Universidad se ofrecen servicios de orientación y consejería dirigidos a personas que estén involucradas con el uso del alcohol y otras drogas ilícitas. Se garantiza la más estricta confidencialidad en este servicio. El mismo puede solicitarse en el Decanato de Estudiantes, en la Oficina de Calidad de Vida, Procurador Estudiantil, Oficina de Consejería y Servicios Psicológicos, Departamento de Servicios Médicos y en la Oficina de Enlace con el Personal, quienes coordinaran el referido y seguimiento apropiado para viabilizar la recuperación del individuo.

COMITÉ DE SEGURIDAD

El Comité de Seguridad tiene como responsabilidad prevenir, orientar y proteger a la comunidad universitaria y sus visitantes dentro de los predios del Colegio, así como a los terrenos y propiedades institucionales. De igual manera, notificar a la Policía de Puerto Rico cualquier acto delictivo que se registre dentro de la institución.

MEDIDAS DE SEGURIDAD

En Estacionamientos:

- _ Cierra con seguro todas las puertas y ventanas cuando dejes tu automóvil, ya sea por minutos o por horas.
- _ Guarda los objetos de valor en el baúl o donde no se vean cuando el auto esté en el estacionamiento.
- _ Estaciónate en áreas iluminadas y trata de no caminar solo(a) durante la noche.
- _ Ten las llaves listas al acercarte al automóvil. Asegúrate de que no hay nadie escondido dentro o debajo del mismo.
- _ Cierra la puerta inmediatamente después de montarte en tu auto.

Al Manejar:

- _ Siempre mantén tu tanque de gasolina a medio llenar.
- _ Evita los atajos por áreas aisladas o solitarias.

_ Si tu auto se descompone en un área aislada, llama a la Policía o a un conocido que pueda ayudarte.

_ Nunca subas al auto de un desconocido que ofrece llevarte a tu casa.

En Campus:

_ Evita las áreas aisladas después de horas de clase. Si debes ir a este lugar.

En Oficinas, Casas u Hospedajes:

_ No dejes objetos valiosos a la vista.

_ Cierra con seguro tus puertas y ventanas, aún si sólo vas a salir a comer.

_ No guardes grandes cantidades de dinero en habitación u oficina.

_ Reporta cualquier ventana rota o luces defectuosas al personal de mantenimiento y de seguridad.

_ En más de la mitad de los casos reportados de violación, las víctimas conocían a los atacantes. Evita llevar conocidos casuales a tu habitación.

_ Ten cuidado con tus llaves. No des a nadie la oportunidad de duplicarlas. Nunca escribas tu nombre en tu llavero.

En Llamadas Telefónicas:

_ Ofrece sólo tu primera inicial y apellido en el directorio telefónico.

_ Desconfía de encuestas, llamadas con el número equivocado y no des nombre y dirección.

_ Nunca digas que estas solo(a) en casa/hospedaje.

_ Cuelga inmediatamente al recibir una llamada obscena.

Si tratan de asaltar:

_ Mantén la calma cuando sea posible. No pongas resistencias si el atacante tiene un arma.

_ Trata de obtener una descripción exacta del asaltante sin ponerte en riesgo.

_ Si te roban, amenazan o te velan llama a un servicio de víctimas o a una línea de ayuda para recibir asistencia por el trauman causado o por cualquier otro asalto.

¿CÓMO TRAMITA UNA QUERELLA?

- _ El querellante reporta el delito ante un Oficial de Seguridad de nuestro Colegio.
- _ El perjudicado(a) deberá en forma clara y precisa detallar los hechos al Oficial de Seguridad. Además, proveer toda información requerida por la Guardia Universitaria.
- _ El Oficial transcribe la Información en una hoja de Notificación de Querellas.
- _ El querellante es orientado sobre todo el proceso que debe seguir para continuar con la querella en el foro que estime necesario.
- _ Del interés del perjudicado(a) se procederá a dar parte a las autoridades policíacas. Se seguirá el mismo procedimiento con propiedad privada, así como propiedad institucional.
- _ Luego de tomada las querellas por el oficial asignado, éste realizará una investigación preliminar de los hechos.
- _ Una vez redactado el informe, se entrega al querellante para que verifique la información, firme el documento.
- _ Serán incluidos al Informe de Querella, los documentos que formen parte de la investigación administrativa realizada por la agencia tales como: informe de delito por parte de la Policía de Puerto Rico. Una copia de cada informe es referida a la unidad correspondiente para su trámite.
- _ En caso de daños, escalamiento, personas lesionadas, colisión de autos, daños a muebles e inmuebles por causas naturales, se realiza el mismo procedimiento además, se toman fotos de ser necesario.

PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN CASO DE UN ASALTO SEXUAL

_ Notificación de los casos

Una vez se notifique a la Oficina d Seguridad sobre cualquier delito sexual cometido dentro de los predios universitarios, el oficial asignado iniciará la investigación y trámite correspondiente bajo la más estricta confidencialidad.

_ Entrevista con la víctima

La entrevista deberá ser corta y, si posible, llevada a cabo por una persona del mismo sexo que la víctima.

_ Forma de manejar el caso

La víctima de un delito sexual deberá ser tratada con toda la comprensión, tacto y sensibilidad que se le pueda ofrecer. Las personas que intervengan con estos casos deben actuar rápidamente, para asegurar el bienestar físico y emocional de la víctima.

_ Lugar de los hechos

Los Oficiales de Seguridad deberán asegurarse de que el lugar donde ocurrieron los hechos se mantenga inalterado. No debe permitirse que nadie acuda al lugar hasta que la policía lleve a cabo las investigaciones correspondientes.

_Orientación a la víctima

Se le sugerirá que no destruya o elimine cualquier evidencia. Se le recomendará que no se bañe, asee, lave las manos o el cuerpo, no se cambie de ropa ni use medicamentos, ni trate de orinar o defecar hasta que se le practique un examen médico completo.

_ Escolta de la víctima

Se solicitará un examen médico adecuado (prevención y tratamiento de enfermedades venéreas, infección, embarazo y trauma físico). No se deberá dejar sola a la víctima hasta tanto un familiar haya llegado a las facilidades médicas, o la persona haya sido dada de alta y la policía haya realizado la investigación correspondiente.

_ Informe del Caso

El Oficial de Seguridad rendirá el informe del caso lo más detalladamente posible, con los datos que haya logrado recoger del mismo.

MAPA DESCRIPTIVO DEL CAMPUS

El mapa actualizado de las instalaciones físicas de UPRA define la clasificación establecida por el *Jeanne Clery Act*, que categoriza las áreas geográficas de la Institución en tres clases; en el campus, fuera del campus (no campus) y propiedad pública.

Lo que se denomina como en el campus incluye aquellas propiedades que le pertenecen a la Institución frecuentemente utilizadas por los estudiantes. En el caso de UPRA, las facilidades físicas de la Institución caen principalmente dentro de esta categoría. Aquellas propiedades que no son parte del campus principal pero no se consideran un campus aparte y están controladas por la Institución se denominan como fuera del campus (no campus). Algunos ejemplos de facilidades fuera del campus son las facilidades de investigación, los hospitales pertenecientes a la universidad y las residencias fuera del campus perteneciente o controlado por la universidad. En UPRA se identifica dentro de esta categoría a la Oficina de Seguridad y a las instalaciones del Pre-escolar, que se encuentra ubicadas en la calle Filipinas (final) de la urbanización

University Garden.

Por otro lado, la categoría de propiedad pública incluye las calles, las aceras, los estacionamientos públicos en el campus o accesible a éste, las aceras al cruzar las calles desde el campus y los parques públicos adyacentes o accesibles desde el campus. Las aceras que se encuentran frente a los predios de la Institución y al cruzar la carretera 653 caen en esta categoría. De la misma forma, cae en esta categoría la acera que conecta al campus con la urbanización University Garden. Para propósitos del Clery Act, no se considera como propiedad pública las residencias privadas o negocios circundantes a propiedades fuera del campus y aquellas propiedades separadas del campus por verjas o barreras.

DIRECTORIO TELEFÓNICO DE EMERGENCIAS

Guardia Universitaria 787-878-4595

Cuadro UPRA 787-815-0000

Servicios Médicos 4800, 4802

Oficina de Salud y

Seguridad Ocupacional 3630, 3856 **Agencias**

EMERGENCIAS 9-1-1

Departamento de Bomberos 787-878-2330

Policía de Puerto Rico 787-878-4000

Emergencias Médicas 787-879-1844

Policía – División de Explosivos 787-880-2002

FBI 787-754-6000

Manejo de Emergencias 787-879-5053

Control de Envenenamiento 1-800-222-1222

Junta Calidad Ambiental 787-879-5784 Helicóptero
Ambulancia

Aeromed 1-877-AEROMED

Aviane 787-977-1585 / 1586

Centros de Salud

CDT Villa los Santos 787-879-1585

Hospital Dr. Cayetano Coll y Toste 787-878-7272

Hospital Dr. Susoni 787-878-1010

Hospital Industrial 787-754-2525

PARA MÁS INFORMACIÓN PUEDES VISITAR:

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo brinda información a sus estudiantes y empleados actuales, conforme a lo establecido en las secciones 668.41 a 668.48 del Código de Reglas Federales (34 CFR §§ 668.41—668.48). Puedes encontrar esta información a través del siguiente enlace:

<http://seguridad.upra.edu/>

Allí encontrarás:

Protocolo de Seguridad

Estadísticas sobre la Incidencia Criminal en el campus universitario y

Políticas Adoptadas.

_ Política Institucional sobre Actos Delictivos

_ Recopilación de la Información acerca de Actos Delictivos

_ Procesamiento y Divulgación de los Datos

Estadísticos acerca de Actos Delictivos

_ Manejo de Delitos Sexuales

_ Informe de Actos Delictivos

Para tener acceso al Registro de Personas Convictas por Delitos Sexuales y/o

Maltrato a Menores visita:

<http://www.gobierno.pr/SIJC/InteresPublico>

VI. PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE ACECHO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y ESTUDIO

- Asignación de Responsabilidades
- Implantación y Fases de Manejo de Casos
- Entre otros

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO
COMITE PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE TRABAJO Y ESTUDIO**

**PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES
DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE ACECHO EN EL
LUGAR DE TRABAJO Y ESTUDIO**

Revisado:
octubre 2013

Aprobado por la Junta Administrativa

Tabla de Contenido

Tema	Página
I. INTRODUCCION.....	1
II. PROPÓSITO.....	3
III. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA INSTITUCIONAL	4
IV. BASE LEGAL	5
V. DEFINICIONES	5
VI. DESIGNACIÓN DE COMITÉ	7
VII. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES	8
A. Rector de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo	8
B. Decanos	9
C. Administrador del Protocolo para empleados	10
D. Administrador del Protocolo para el estudiante	11
E. Director de la Oficina de Seguridad y Vigilancia	12
F. Supervisores y/o Directores Departamentos Académicos	13
VIII. IMPLANTACIÓN Y FASES DE MANEJO DE CASOS	14
Prevención	14
A. Publicación Política Pública	14
B. Plan de Seguridad de la Oficina de Seguridad y Vigilancia	14
Intervención	15
A. Orientación sobre apoyo a víctimas/ sobrevivientes de violencia doméstica y de acecho	15
B. Entrevista con el empleado(a) o estudiante víctima/sobreviviente	16
C. Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo o estudio	17
D. Cuando un(a) empleado(a) o un(a) estudiante comete los actos de violencia doméstica	18
Control	19
A. Plan de Seguridad Individual	19
Seguimiento.....	23
A. Lugares de ayuda para la víctima/sobreviviente	23
B. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente (solo para empleados)	23
IX. Confidencialidad	24
X. Educación Continua	24

ANEJO A: Lista de Agencias de Servicios y Programas de Apoyo

I. INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica y el acecho son problemas sociales de grandes proporciones que se encuentran presentes en muchas relaciones de pareja sin importar la edad y los niveles sociales, profesionales o económicos. Afectan a las víctimas en su vida íntima y familiar, y también las acompañan dondequiera que éstas van, incluso a su lugar de trabajo. Desgraciadamente estos no son problemas exclusivos de la población adulta. Muchos jóvenes tienen relaciones de noviazgo en las que son objeto de algún tipo de manifestación de violencia doméstica o de acecho. Estadísticas realizadas por diversas entidades públicas y privadas demuestran que una cantidad significativa de las víctimas se encuentran entre las edades de 12 a 24 años, lo que resulta muy alarmante.

La violencia doméstica y el acecho representan serios problemas en nuestro país. Anualmente miles de mujeres solicitan órdenes de protección y recurren a remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas o exparejas. Entre los años 2005 al 2010, se reportaron 92,612 incidentes de violencia doméstica y, entre los años 2005 y 2007, se expidieron 44,126 órdenes de protección. (Véase los datos de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico y la Oficina de Administración de Tribunales.) A esto hay que añadir que decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas. Esto convierte a la violencia doméstica en la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico. Los números de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico reflejan que entre los años 2005 y 2010, un total de 112 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas. El salto dramático de la violencia en Puerto Rico durante estos últimos tres años (2010-2013) ha conllevado un aumento alarmante en la violencia contra la mujer.

De otro lado, las manifestaciones y los efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio “doméstico” o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica o de acecho en otros espacios, como los del trabajo. De enero de 2002 a agosto de 2004, según los datos de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico, se reportaron 526 incidentes de violencia doméstica en el área de trabajo. Algunas estadísticas señalan que del total de mujeres que son maltratadas en el trabajo, el 74 por ciento son acosadas por sus esposos y novios.¹ Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir a la persona en los alrededores del área de trabajo, acecharla en lugares cercanos, o mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax,

¹ Jenny Rivera, *The Availability of Domestic Violence Services for Latinas in New York State: Phase II Investigation*, 21 BUFFALO PUBLIC INTEREST LAW JOURNAL 37, 48 (2002-2002) (cita un estudio del *United States Department of Labor Women's Bureau's Facts on Working Women Domestic Violence: A Workplace Issue*. Éste refleja que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser atacadas por su pareja o expareja en el centro de trabajo, que en los casos de asesinatos perpetrados en centros de trabajo, el 17 por ciento de los agresores eran la pareja o expareja de la víctima, señala que estas cifras aumentan cuando se trata de mujeres latinas en Estados Unidos).

correo electrónico o cartas, así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al trabajo. Este acoso ocasiona que el 56 por ciento de ellas tenga graves problemas de tardanzas y el 28 por ciento salga temprano del trabajo con mucha frecuencia.

En ocasiones, la persona que incurre en actos de violencia doméstica o de acecho busca impedir que su víctima trabaje, para así poder mantener más control sobre ella.² Los actos de violencia doméstica o de acecho pueden llegar a ser mortales³ y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en el mismo espacio. Además, la persona que es objeto de violencia doméstica o de acecho se encuentra en una situación de tensión y angustia que puede traducirse en baja productividad, ausentismo y baja calidad del trabajo.⁴

La violencia doméstica y el acecho en el centro de trabajo producen pérdidas económicas para los patronos. De acuerdo con el *Bureau of National Affairs*, la violencia doméstica les cuesta a los patronos en los Estados Unidos de 3 a 5 billones de dólares al año debido al ausentismo, la baja productividad, el aumento en el costo de cuidados de la salud y el reemplazo constante de trabajadores(as). Un estudio de la *United States General Accounting Office (GAO)* señala que entre una cuarta parte y la mitad de las mujeres que son víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica pierden su trabajo debido al maltrato.⁵

No existe una manera para impedir con absoluta certeza las situaciones de violencia doméstica o de acecho en el lugar de empleo. La mejor respuesta para los incidentes de este tipo, que puedan surgir o surjan, es un patrono educado y preparado que sabe tomar medidas preventivas y remediativas, sin penalizar a la víctima/sobreviviente. Las agencias y dependencias del gobierno tienen la responsabilidad de establecer los programas, las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplean, crear un ambiente de confianza para las víctimas/sobrevivientes de

² Darcelle White, et als., *Is Domestic Violence About to Spill into Your Client's Workplace?* 81 MICHIGAN BAR JOURNAL 28, October 2002, pág. 29.

³ Un estudio del *National Institute for Occupational Safety and Health* realizado en 1996, reflejó que el homicidio es la causa principal de muerte para las mujeres en el trabajo. Esther Vicente, *La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado*, Revista Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana, Vol. XXXVI, Número 1, septiembre-diciembre 2001, pág. 55.

⁴ Algunos estudios demuestran que el 96% de las víctimas de violencia doméstica tienen la experiencia de que su habilidad para realizar su trabajo descende debido al maltrato que reciben de su pareja. En Estados Unidos entre el 35% y el 56% de las mujeres víctimas de violencia doméstica son hostigadas en el trabajo por la persona que la maltrata; entre el 55% y el 85% tuvieron ausencias en sus trabajos y entre el 24% al 52% perdieron su empleo debido al maltrato. Rebecca Smith, Richard W. McHugh, Robin R. Runge, *Unemployment Insurance and Domestic Violence: Learning From Our Experiences*, SEATTLE JOURNAL FOR SOCIAL JUSTICE, Fall/Winter 2002, pág. 505.

⁵ María Amelia Calaf, *Breaking the Cycle: Title VII, Domestic Violence and Workplace Discrimination*, 21 LAW AND INEQUALITY 167, winter 2003, pág. 171.

violencia doméstica o de acecho y tomar medidas dentro del centro de trabajo para minimizar el impacto negativo de estos comportamientos, tanto para la persona empleada como para la agencia.

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 gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica. El Artículo 1 de dicha ley dispone:

“El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. En el desarrollo de la política pública sobre este asunto, debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan particularmente a mujeres y menores para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Como política pública, el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general”.

Esta política pública refleja la responsabilidad que tiene el gobierno como patrono de velar por el bienestar de sus empleados y empleadas especialmente, por el personal que es objeto de violencia doméstica o de acecho. Al enfrentar este serio problema, el Gobierno se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica y el acecho.

II. PROPÓSITO

Este Protocolo cumple con el propósito de establecer como Política Institucional que la Universidad de Puerto Rico en Arecibo no tolerará actos de violencia doméstica y de acecho en los lugares de trabajo y estudio. Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un(a) empleado(a) o un(a) estudiante sea víctima de violencia doméstica o de acecho dentro o fuera de los predios de la Universidad.

Las disposiciones de este Protocolo regirán independientemente de que un tribunal haya emitido una orden de protección a favor de la víctima/sobreviviente de violencia doméstica al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, antes citada. La Universidad, como todas las agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, tendrá el deber de comunicar a sus empleados(as) las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo. Además, hará extensivo las comunicaciones

sobre dichos procedimientos, términos y remedios a todos los estudiantes, según establecido en las leyes y reglamentos federales aplicables.

Con el propósito de velar por la seguridad e integridad física y emocional de los miembros de la comunidad universitaria y de proveer un ambiente en el que se disfrute de una sana convivencia, se implanta este PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE ACECHO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y ESTUDIOS EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO.

III. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA INSTITUCIONAL PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE ACECHO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y ESTUDIO

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo está comprometida con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en no tolerar la violencia, incluyendo la violencia en las relaciones de pareja. De conformidad con esta política pública, y en cumplimiento con la **Ley 217 del 29 de septiembre de 2006**, la Universidad de Puerto Rico en Arecibo adoptará su Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en sus predios. Afirmamos el más enérgico repudio a actos de violencia, incluyendo la violencia doméstica y el acecho en el lugar de trabajo o estudio. La Universidad reconoce la importancia de garantizar un ambiente en el que se respete la seguridad y la dignidad humana, y no tolerará que conductas constitutivas de violencia doméstica y de acecho, prohibidas por las políticas institucionales y públicas, afecten a los estudiantes, el personal docente y el no-docente.

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo se compromete a tomar las medidas adecuadas para prevenir, corregir y educar con relación a estos tipos de conducta que violan nuestro estado de Derecho y las políticas institucionales. Se tendrán en consideración los criterios éticos necesarios para realizar las intervenciones asegurando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima. Es el compromiso de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo velar por la seguridad de la víctima/sobreviviente. La Universidad apoyará y ofrecerá ayuda para identificar los recursos y remedios que pueda necesitar cualquier persona que sea objeto de violencia doméstica o de acecho, con el propósito de que ésta pueda trabajar tranquilamente o disfrutar su vida de estudiante y culminar adecuadamente su carrera universitaria.

IV. BASE LEGAL

Este Protocolo se crea al amparo del ordenamiento jurídico vigente con el propósito de dar cumplimiento a las exigencias de la Ley Núm. 217, del 29 de septiembre de 2006, conocida como Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo; de la Ley Núm. 284, del 24 de agosto de 1999, según enmendada, conocida como Ley contra el Acecho en Puerto Rico; de la Ley Núm. 1, del 20 de enero de 1966, conocida como la Ley de la Universidad de Puerto Rico; Del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y de la reglamentación federal aplicable.

V. DEFINICIONES

Para los efectos de este Protocolo las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:⁶

1. **Acecho** - Conducta mediante la cual se ejerce vigilancia no solicitada ni aceptada sobre determinada persona; se le envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas; o se le hostiga repetidamente, mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia.
2. **Agresión** - Emplear fuerza o violencia contra otra persona para causarle daño.
3. **Cohabitar** - Sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
4. **Comunidad Universitaria** - comunidad integrada por los estudiantes matriculados, el personal docente e investigador y los empleados no docentes en una unidad del sistema universitario.
5. **Grave daño emocional** – Surge como resultado de la violencia doméstica. La persona que es objeto de esta condición 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.

⁶ Estas definiciones **no** necesariamente son iguales a aquellas contenidas en la Ley Núm. 54, *ante*.

6. **Intimidación** – Es 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.
7. **Lugar de trabajo o estudio** – Cualquier espacio en el que una persona realice funciones de trabajo o estudio y sus alrededores. Cuando se trate de una edificación o estructura física, incluye los espacios circundantes, tales como los estacionamientos y las áreas verdes.
8. **Maltrato económico** - Privar a la pareja de acceso a los bienes propios o comunes y ejercer control exclusivo sobre los mismos. También limitar su acceso a oportunidades educativas, de trabajo y desarrollo personal.
9. **Maltrato emocional** - Realizar conducta que tiene el efecto de desvalorizar y ridiculizar a la pareja, hacerla sentir mal consigo misma y empobrecer su autoestima.
10. **Maltrato físico** - Hacer uso de la fuerza para causar daño a la pareja o para obligarla a realizar algún acto que no desea.
11. **Maltrato mediante amenazas** - Ejercer presión sobre la pareja a través del uso de amenazas para causarle daño a su persona, a la persona de otros o a sus bienes.
12. **Maltrato mediante privación de la libertad** - Limitar la libertad de movimiento de la pareja, restringir su libertad alegando enfermedad mental o de otra manera.
13. **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.
14. **Persecución o perseguir** - Mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, universidad, 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.
15. **Orden de Protección** - Es todo mandato, expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en alegados actos de violencia doméstica o de lo que constituye acecho para que se abstenga de llevar a cabo las acciones enumerados en la misma.

16. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o agresión psicológica, intimidación, acecho o persecución contra su pareja o su expareja.
17. **Relación de pareja** - Una 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 sexo opuesto y personas del mismo sexo.
18. **Situación 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 querella no está autorizada a atender la situación o no tiene asignada como parte de sus funciones atender la misma.
19. **Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
20. **Violencia doméstica** – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o expareja con la intención de causarle daño físico o afectar sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
21. **Violencia psicológica** – Es un patrón de conducta constantemente ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio del valor personal de otro individuo. También incluye 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. DESIGNACIÓN DE COMITÉ

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo tiene establecido varios comités que trabajarán con diferentes aspectos o sectores de la comunidad universitaria. Las personas designadas en la Universidad de Puerto Rico en Arecibo que forman el *Grupo Directivo Para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en el Lugar de Trabajo y Estudio* estarán a cargo de revisar, actualizar, mantener los documentos y el Protocolo disponibles para agencias reguladoras, entre otras. Las personas designadas son las siguientes:

PUESTO QUE OCUPAN	DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN	TELÉFONOS
Administrador(a) del Protocolo para Empleados	Director(a) de Recursos Humanos	815-0000 Ext. 5060, 5061 y 5070
Administrador(a) del Protocolo para Estudiantes	Director Depto. Consejería y Servicios Psicológicos	815-0000 Ext. 3650, 3660
Director(a)	Oficina de Seguridad y Vigilancia	878-4595
Director(a)	Servicios Médicos	815-0000 Ext. 4802, 4803
Decano(a) de Estudiantes	Decanato de Asuntos Estudiantiles	815-0000 Ext. 4000
Procurador(a) del Estudiante	Decanato de Asuntos Estudiantiles	815-0000 Ext. 4051, 4060
Presidente(a) Consejo de Estudiantes	Decanato de Asuntos Estudiantiles	815-0000 Ext. 4012
Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo	Oficina de Recursos Humanos	815-0000 Ext. 5060
Especialista en Salud, Seguridad Ocupacional y Ambiental	Oficina de Salud, Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental	815-0000 Ext. 3630, 3856

VII. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo, consciente y comprometida con la Política Pública sobre el manejo de los casos de violencia doméstica y de acecho en el lugar de trabajo y estudio, asigna las siguientes responsabilidades:

A. Rector(a) de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo

- Delinear políticas que repudien actos de violencia doméstica y de acecho en el lugar de trabajo y estudio.
- Ser el portavoz de la política institucional sobre violencia doméstica y acecho en el lugar de trabajo y estudio.
- Establecer la política pública de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo sobre la Ley 217 del 29 de septiembre de 2006, asegurando las condiciones para su implantación.
- Asegurar que se desarrollen mecanismos, procesos y protocolos para responder efectivamente a los actos de violencia doméstica y de acecho en los predios universitarios. El Rector deberá reunirse periódicamente con los funcionarios a cargo de implantar dicha respuesta y revisar los mecanismos, procesos y protocolos.
- Conocer sobre los factores de riesgos y las situaciones relacionadas con violencia doméstica y acecho que ocurren en los predios de la institución.
- Asegurar la participación de los/las Decanos(as), Directores(as) de Departamentos o dependencias y de los/las supervisores(as) y personal designado en la implantación y cumplimiento del Protocolo para manejar Situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en el Lugar de Trabajo y Estudio.
- Nombrar los/las administradores(as), integrantes de Comités y otro personal que estarán a cargo de hacer cumplir la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica y de acecho siguiendo este Protocolo.
- Realizar la asignación presupuestaria para que se implante el Protocolo, asegurándose que se realicen las funciones con la eficiencia que amerita la Ley 217 del 29 de septiembre de 2006.

B. Decanos

- Conocer la política pública de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo sobre la Ley 217 del 29 de septiembre de 2006.

- Asegurar la participación de los/las Directores(as) de Departamentos y los/las supervisores(as) en la implantación y cumplimiento del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en el Lugar de Trabajo y Estudio.
- Apoyar al Administrador(a) del Protocolo y facilitar los procedimientos y trámites relacionados con la intervención en el manejo de situaciones de violencia doméstica y de acecho.
- Conocer sobre los factores de riesgos y las situaciones relacionadas con actos de violencia doméstica y de acecho que ocurran en los predios de la Institución.
- Repudiar cualquier tipo de violencia doméstica y acecho en el lugar de trabajo y estudio.
- Mantener la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima/sobreviviente de violencia doméstica o de acecho en todo lo relacionado al manejo del caso.
- Velar porque se le dé fiel cumplimiento a toda orden de protección emitida por un tribunal a favor de un empleado o estudiante al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54, Supra, y la Ley contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284, supra.

C. Administrador(a) del Protocolo para empleados

- Asesorar al Rector(a) en lo relacionado con el cumplimiento de la Ley 217 del 29 de septiembre de 2006.
- Velar por el cumplimiento de la política pública de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo sobre Ley 217.
- Servir de apoyo a los(as) directores(as), supervisores(as) y personal designado para manejar situaciones de violencia doméstica y de acecho.
- Recibir y orientar a los empleados sobre aspectos relacionados con la violencia doméstica y el acecho en el lugar de trabajo y estudio.
- Atender empleados afectados por situaciones de violencia doméstica o de acecho que le sean referidos.
- Orientar y referir a los empleados afectados por situaciones de violencia doméstica o de acecho a las agencias o instituciones pertinentes.
- Mantener un expediente actualizado (entrevista y seguimiento) para cada caso. Desarrollar estrategias para la divulgación de la Política Pública y este Protocolo, tales como publicar la

Declaración de la Política Pública Institucional para Manejar situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en el Lugar de Trabajo o Estudio en los tabloneros de edictos y otras.

- Entregar copia de la Declaración de la Política sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en el Lugar de Trabajo y Estudio en la Universidad de Puerto Rico en Arecibo. Se enviará a todas las oficinas administrativas y departamentos académicos para que se coloque en un lugar visible y se publicará a través del correo electrónico (Cartero el Lobo) para que pueda leerla toda la comunidad universitaria. En caso de empleados nuevos se le entregará copia de la declaración de la Política como parte de los documentos oficiales sobre políticas institucionales.
- Coordinar esfuerzos para la educación y adiestramientos dirigidos a decanos, directores, supervisores, personal docente y no docente sobre la violencia doméstica y acecho.
- Preparar un Plan de Seguridad Individual junto al supervisor(a) y al empleado(a) afectado(a) por la situación de violencia doméstica y acecho.
- Coordinar charlas y actividades para concienciar sobre la violencia doméstica y el acecho, cómo afectan a los empleados y la necesidad de dar apoyo a las víctimas/sobrevivientes.
- Ofrecer asesoría y orientación a toda la comunidad universitaria de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo que así lo soliciten.
- Orientar a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica o acecho sobre las opciones que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo.
- Mantener la confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima/ sobreviviente de violencia doméstica o de acecho en todo lo relacionado al manejo del caso.

D. Administrador del Protocolo para el estudiante

- Velar por el cumplimiento del Protocolo.
- Servir de apoyo a los estudiantes cuando se susciten situaciones de violencia doméstica o de acecho.
- Orientar a los estudiantes sobre aspectos de la violencia doméstica y el acecho en el lugar de estudio y trabajo.
- Atender a los estudiantes afectados por situaciones de violencia doméstica o de acecho que le sean referidos.

- Referir a los estudiantes afectados por situaciones de violencia doméstica o de acecho a las agencias o instituciones pertinentes.
- Referir a los estudiantes afectados al Departamento de Consejería y Servicios Psicológicos para que se mantenga un expediente actualizado (entrevista y seguimiento) en cada caso.
- Desarrollar estrategias para la divulgación de la política pública y de este Protocolo.
- Publicar la Declaración de la Política Pública Institucional para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en el Lugar de Trabajo o Estudio en los tabloneros de edictos y en la página electrónica de la Institución.
- Entregar a los estudiantes de nuevo ingreso copia de la declaración de la Política como parte de los documentos oficiales sobre políticas institucionales que se distribuyen durante el período de orientación.
- Coordinar la educación y el adiestramiento de los estudiantes sobre la violencia doméstica y el acecho.
- Preparar, junto al estudiante afectado por una situación de violencia doméstica o acecho, un Plan de Seguridad Individual.
- Coordinar charlas y actividades para concienciar al estudiantado en torno a la violencia doméstica y el acecho, cómo afectan a los estudiantes y de la necesidad de ofrecer apoyo a las víctimas/sobrevivientes.
- Orientar a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica o de acecho sobre las opciones que podría utilizar y los posibles arreglos en sus clases.
- Mantener la confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima/ sobreviviente de violencia doméstica o de acecho en todo lo relacionado al manejo del caso.

E. Director(a) de la Oficina de Seguridad y Vigilancia

- Asegurar que se cumple con el Plan de Seguridad Individual establecido para cada caso.
- Referir al empleado(a) o al estudiante afectado(a) por una situación de violencia doméstica o de acecho ante el (la) Administrador(a) del Protocolo para empleados o para estudiantes.
- Mantener la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima/sobreviviente de violencia doméstica o de acecho en todo lo relacionado al manejo del caso.

- Informar al personal de seguridad y coordinar con éste la vigilancia necesaria para poder cumplir con cualquier orden de protección, con el consentimiento de la víctima/sobreviviente de violencia doméstica y acecho.
- Coordinar los esfuerzos para llevar a cabo la investigación preliminar de los hechos y proteger la evidencia disponible y el lugar de la agresión hasta que las mismas sean entregadas a la Policía de Puerto Rico o a las autoridades universitarias.
- Ejecutar las recomendaciones y medidas contenidas en las órdenes de protección expedidas por un tribunal en virtud de lo dispuesto en este Protocolo.

F. Supervisores(as) y/o Directores de Departamentos Académicos

Los (las) supervisores(as) o directores de departamentos académicos colaborarán con el(la) Administrador(a) del Protocolo para empleados y estudiantes con el propósito de asegurar la efectividad del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en el Lugar de Trabajo y

Estudio. A tales efectos, las responsabilidades de estos funcionarios serán:

- Recibir la información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica o de acecho que enfrentan las personas de su área.
- Recibir adiestramiento sobre cómo atender a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica o de acecho.
- Trabajar en conjunto con el(la) Administrador(a) del Protocolo para empleados y estudiantes en el Plan de Seguridad Individual de la víctima/sobreviviente.
- Atender aquellos asuntos relacionados con la violencia doméstica y el acecho que le sean notificados por cualquier empleado(a) o estudiante, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
- Referir la persona afectada por una situación de violencia doméstica o de acecho ante el(la) Administrador(a) del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica y de Acecho en el Lugar de Trabajo y Estudio.
- Mantener la confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima/ sobreviviente de violencia doméstica o acecho en todo lo relacionado al manejo del caso.

Nota: Todos los funcionarios antes mencionados deberán cumplir con las responsabilidades establecidas en este Protocolo.

VIII. IMPLANTACIÓN Y FASES DE MANEJO DE CASOS

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo tomará todas las medidas necesarias para evitar o minimizar cualquier amenaza a la vida o daños a la propiedad que surja como consecuencia de una emergencia creada por situaciones de violencia doméstica o de acecho que puedan afectar a la comunidad universitaria. Este Protocolo establece las vías para atender las diferentes fases del manejo de casos de violencia doméstica y de acecho en el lugar de trabajo y estudio: ***prevención, intervención, control y seguimiento.***

PREVENCIÓN

Se realizarán actividades para prevenir y concienciar sobre la violencia doméstica y el acecho. Además se divulgarán servicios relacionados para atender estas conductas. Las campañas deben promover la igualdad de género, los derechos y la resolución de conflictos dentro de una cultura de mutua aceptación y autoestima para hombres y mujeres.

A. Publicación de Política Pública

La declaración de la Política Pública sobre la violencia doméstica y el acecho en el lugar de trabajo y estudio se divulgará en la Institución mediante su publicación en lugares visibles a toda la comunidad universitaria, en la página electrónica de la UPRA y en el correo electrónico (Cartero El Lobo). Además, se les entregará copia al personal y a los estudiantes nuevos, como parte de los documentos oficiales sobre políticas institucionales.

B. Plan de Seguridad de la Oficina de Seguridad y Vigilancia

La Oficina de Seguridad y Vigilancia de la UPRA ha desarrollado un Plan de Seguridad para la Institución que busca prevenir situaciones que puedan afectar adversamente a la comunidad universitaria.

1. El personal de la Oficina de Seguridad mantendrá en su Oficina un Registro de Visitantes que incluya a todas las personas ajenas a la Institución que deseen ingresar en la misma.
2. Se asignará personal de seguridad para mantener control de acceso en los portones principales de la Institución.
3. El personal de seguridad notificará al Decanato de Asuntos Administrativos sobre las luces o focos que deben ser reemplazados, de manera que se

cuenta con iluminación adecuada en estacionamientos, escaleras, patios interiores, pasillos, así como en otras áreas que se identifiquen que necesitan una mejor iluminación.

4. El personal de seguridad realizará rondas preventivas los edificios y las áreas que sean consideradas de mayor vulnerabilidad.
5. El personal de seguridad realizará patrullaje continuo por los predios de la Institución.
6. El personal de las oficinas administrativas y académicas será orientado anualmente sobre cómo manejar llamadas relacionadas con violencia doméstica y acecho.

INTERVENCIÓN

Una vez se identifica un caso de violencia doméstica o de acecho se activará el procedimiento a seguir en la prestación de servicios a la víctima/sobreviviente. El mismo incluirá las acciones que se detallan a continuación:

A. Orientación sobre apoyo a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica o de acecho

1. Se indicará al personal y a los estudiantes que pueden recurrir a un(a) director(a), supervisor(a) o personal designado para iniciar y recibir el apoyo que necesitan para manejar la situación de violencia doméstica o acecho. De esta forma, se minimiza el impacto que estos comportamientos puedan tener en el trabajo o en los estudios y se toman medidas de seguridad para su protección y la de sus compañeros(as). La persona a la que recurra la víctima/sobreviviente puede ser un(a) director(a) o un supervisor(a) de su área o de cualquier otra área. Este funcionario acudirá de inmediato al/la Administrador(a) del Protocolo.
2. Se conservará la información que se obtenga en la más completa confidencialidad. Las medidas de seguridad que se adopten se consultarán con la víctima/sobreviviente de violencia doméstica o acecho.
3. Las medidas que se implanten apoyarán a la persona afectada y buscarán ofrecer más seguridad para éste y sus compañeros(as). En el caso de los empleados, se le reafirmará que sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente y que puede permanecer en el trabajo si así lo desea. En el caso de los estudiantes, se le garantizará su programa de estudio.

Si el(la) director(a) o supervisor(a) observa que un(a) empleado(a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o de acoso, o si conoce que está sucediendo este tipo de situación, debe referir al empleado(a) al/la Administrador(a) del Protocolo, manteniendo la más completa confidencialidad.

B. Entrevista con el empleado(a) o estudiante víctima/sobreviviente

El(la) Administrador(a) del Protocolo debe promover un ambiente en el que la víctima/sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir su situación de violencia doméstica o acoso. La conversación debe darse en privado, sin la presencia de terceras personas, a menos que la víctima/sobreviviente exprese y autorice la presencia de otros. La víctima/ sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación y tristeza. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente sobre su situación, por lo que el (la) Administrador(a) del Protocolo debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la víctima/sobreviviente se sienta capaz de expresarse.

Si la persona ha expresado ser víctima de violencia doméstica o acoso, el(la) Administrador(a) del Protocolo debe hacer lo siguiente:

1. Respetar su necesidad de confidencialidad.
2. Escuchar a la persona sin juzgar. Debe hacérsele saber que nadie merece ser agredido(a), que todas las personas tienen derecho a vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarlo(a), incluyendo al supervisor(a).
3. Preguntar a la víctima/sobreviviente si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla(o) para que reciba la misma. Investigará en la Oficina de Recursos Humanos, con la persona de enlace para atender estos casos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra licencia que la víctima/sobreviviente pueda utilizar para recibir ayuda médica. En el caso de estudiantes, se le informará de las alternativas que pueda tener, como por ejemplo, si interesa un cambio en su situación académica o personal.
4. Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente que ameriten realizar algún acomodo en el trabajo o en el programa de estudios de la víctima/sobreviviente.

5. Explorar el nivel de riesgo preguntando: si existen 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 él (ella), a sus hijos(as), o a otros familiares; si la persona agresora 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(la) 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.
6. Conocer si la víctima/sobreviviente tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, explorar si necesita una y desea solicitarla. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para adquirirla.
7. Preguntar si la víctima/sobreviviente vive con su pareja. De ser así, debe referirse al enlace en la Oficina de Recursos Humanos o al Decanato de Asuntos Estudiantiles para que se coordine la asistencia necesaria, ya sea a través del Programa de Ayuda al Empleado o los medios que han sido identificados para los estudiantes.
8. Si la víctima/sobreviviente niega atravesar por una situación de violencia doméstica o de acecho, el/la directora(a), supervisor(a) o personal designado atenderá al empleado o al estudiante de una manera sensible y formulará preguntas que no le resulten amenazantes. Si la severidad de la violencia doméstica o del acecho se ha manifestado en el lugar de trabajo, el representante autorizado de la UPR en Arecibo podrá solicitar, aunque el empleado haya rechazado los servicios ofrecidos, una orden de protección según se dispone en la Ley Núm. 538.

C. Cuando el acto de violencia doméstica o de acecho ocurre en el área de trabajo o estudio

1. Informar de inmediato al/la director(a), supervisor(a) o personal designado a cargo del área. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima/sobreviviente y sus compañeros en el área de trabajo o estudio.
2. Llamar a la Policía a través del Sistema de Emergencias **911** para pedir servicios de apoyo.
3. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima/sobreviviente.
4. Proveer compañía y apoyo a la víctima/sobreviviente.
5. Asegurarse que la víctima/sobreviviente reciba la atención médica necesaria. Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

D. Cuando un(a) empleado(a) o un(a) estudiante comete actos de violencia doméstica o de acecho

Algunas personas que incurren en conductas constitutivas de violencia doméstica o acecho manifiestan este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo o estudio. Esto puede ocurrir cuando los actos se originan desde los predios de la universidad y están dirigidos a otra persona fuera de la Institución, -por cualquier medio de comunicación para acechar, intimidar o amenazar a su pareja que no trabaja o estudia en el mismo lugar-, o cuando la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica o acecho y su pareja trabajan o estudian en el mismo Recinto.

1. Si el(la) empleado(a)/estudiante comete los actos de violencia doméstica o de acecho desde la Universidad, pero su pareja no trabaja ni estudia en la Institución, se tomarán las acciones disciplinarias que correspondan. En el caso de empleados, se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres o víctimas potenciales. En el caso de los estudiantes, se referirá al Decanato de Asuntos Estudiantiles y a la Junta de Disciplina.
2. En los casos en que la pareja trabaja o estudia en la misma institución, el(la) director(a), supervisor(a) a cargo del área debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar a una de las partes de su área de trabajo o estudio. Se debe notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad y se evaluarán posibles medidas disciplinarias contra el agresor(a) cuando comete los incidentes en el área de trabajo o estudio. En el caso de estudiantes, el Decano de Asuntos Estudiantiles y el Administrador del Protocolo deberán tomar las medidas pertinentes para separar físicamente a las partes haciendo los ajustes necesarios en sus programas de estudio. Los estudiantes no podrán permanecer en un mismo salón tomando un curso o laboratorio, pero se coordinará con el profesor para asegurarse que ninguno pierda su clase.
3. Cuando un empleado utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o acecho, o para afectar negativamente a una víctima/ sobreviviente, se le aplicará el Reglamento General de la Universidad para imponerle las sanciones que correspondan. Lo mismo sucederá en el caso de estudiantes que están bajo las reglas del Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.

4. La política de la Universidad de Puerto Rico la no portación de armas en el lugar de trabajo o estudio. En los casos en que un empleado(a) o estudiante sea convicto(a) por violencia doméstica o acecho, y tenga autorización para portar armas de fuego, la Institución se percatará de que el empleado o estudiante no porte armas en el lugar de trabajo o estudio. De así hacerlo, se notificará inmediatamente a la policía y se le impondrán las medidas reglamentarias correspondientes. Se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y las normas que tengan la Universidad en su reglamento sobre las acciones disciplinarias.
5. En el caso de que un(a) estudiante sea el victimario, se le aplicarán las disposiciones reglamentarias y las sanciones contempladas en el Reglamento General de la UPR y en el Reglamento General de Estudiantes.

CONTROL

Es importante que los/las directores(as), supervisores(as), personal designado y administradores(as) del Protocolo, que trabajarán con la víctima/sobreviviente, desarrollen un Plan de Seguridad Individual específico a las circunstancias, ubicación y las condiciones del lugar de trabajo o estudio. Para poder lograr control durante la intervención se debe contemplar no ubicar a la víctima/sobreviviente en una posición de mayor vulnerabilidad.

A. Plan de Seguridad Individual

1. Cuando un(a) director(a), supervisor(a) o administrador(a) recibe información de que alguna persona bajo su responsabilidad es víctima/sobreviviente de violencia doméstica o acecho debe prepararse un plan de seguridad. El mismo es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que les provean protección. Si bien no existe ningún plan que pueda garantizar la protección absoluta ante el comportamiento de un agresor(a) que incurre en actos de violencia doméstica o acecho, elaborar un Plan de Seguridad Individual sirve para que la víctima/sobreviviente se sienta protegida, al mismo tiempo que puede reducir los riesgos que pueda sufrir ésta o los demás miembros de la comunidad universitaria.
2. El 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 la víctima/sobreviviente y por la institución.

3. El/La director(a), supervisor(a) o personal designado será el responsable de elaborar un Plan de Seguridad Individual. Esta tarea se hará en conjunto con el(la) Administrador(a) del Protocolo y la persona afectada por la situación. En el caso de empleados, la Oficina de Recursos Humanos debe tener la información del Plan de Seguridad Individual y será la responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el mismo. En el caso de los estudiantes, los Decanatos de Asuntos Académicos, Asuntos Estudiantiles y de Administración deberán tener copia del Plan y velar por su cumplimiento.

4. El/La director(a), supervisor(a) o personal designado será responsable de que el Plan se prepare en las siguientes 72 horas después de que se tiene conocimiento de la situación de violencia doméstica o acecho. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el Plan de Seguridad Individual.

5. En la confección del plan de acción deberá tomarse en consideración el grado de peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica o acecho.

6. La manera en que está dispuesto el espacio físico del lugar de trabajo o estudio puede hacer a la víctima más vulnerable a la violencia. Los planes de seguridad tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo al que esté expuesto(a) la víctima/sobreviviente y las posibilidades de acción de la Institución.

7. Se deben tomar en consideración las siguientes posibilidades de acción, entre otras:

- Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Éstas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que dé acceso a la calle.
- Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica o acecho.
- La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro, en un espacio de trabajo o estudio alternativo, si las facilidades lo permiten y la víctima/sobreviviente está de acuerdo.

- De considerarse necesario deben realizarse cambios en el horario de la víctima/sobreviviente. Los individuos que son acechados pueden necesitar que se cambie su rutina de modo que el acechante no pueda adelantar el lugar y la hora donde pueda conseguirlo. Las horas de entrada y salida del trabajo o estudio son una rutina conocida por la persona que incurre en actos de violencia doméstica o acecho, por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.

- De ser posible y necesario para la seguridad de la víctima/sobreviviente, se le trasladará a otra unidad del sistema UPR. Este traslado requerirá del consentimiento de la víctima/ sobreviviente.

- La Institución debe ayudar a la víctima/sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para los procedimientos legales.

- Considerar si la víctima/sobreviviente debe viajar a la Institución acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta al trabajo o lugar de estudio para la salida o entrada al campus.

- Ofrecer la opción de que el personal de seguridad acompañe a la víctima/ sobreviviente al estacionamiento y para entrar o salir del edificio y de la Institución.

- El Plan de Seguridad Individual debe incluir acciones que habrán tomarse si surgen complicaciones previsibles, como contactar las agencias pertinente, albergues o conocer la sala del tribunal a la que se debe acudir, etc.

- Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica o acecho para que sea identificado(a) por el personal de seguridad y por el(la) director(a), supervisor(a) o personal designado de las áreas donde se desempeña la víctima/sobreviviente.

- El/La director(a), supervisor(a) o personal designado, con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar el teléfono sobre las llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se les den paso. Si se trata de un documento enviado

por fax, debe retenerse el mismo. En caso de correos electrónicos, debe indicársele a la víctima/sobreviviente que no los borre, para mantenerlos como evidencia.

- Si la víctima/sobreviviente ha ofrecido copia de una orden de protección, ésta se debe guardar en un lugar confidencial que la Oficina de Recursos Humanos y el Decanato de Asuntos Estudiantiles tendrá para estos fines. Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente de violencia doméstica o acecho, se informará al personal de seguridad para que se asegure del cumplimiento de la orden.

- La orden de protección se incluirá en el Plan de Seguridad para que se cumpla con las medidas contenidas en la misma. Se entregará una copia de ésta al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de la víctima/sobreviviente de violencia doméstica o acecho. El personal de seguridad no permitirá la entrada a los predios de la Universidad a la persona que incurre en actos de violencia doméstica o acecho, si así lo prescribe la orden de protección. En casos de que se trate de una orden de protección provisional relacionada con un estudiante, el personal competente tomará las medidas necesarias para que la persona a quien va dirigida la orden de protección reciba en otro lugar los servicios que requiera, hasta tanto se emita una determinación de orden de protección permanente. Cuando se trata de la orden de protección solicitada por el patrono se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad. En ambos caso se notificará a la víctima/sobreviviente.

SEGUIMIENTO

A. Lugares de ayuda para la víctima/sobreviviente

Se incluirá una lista de recursos disponibles fuera de la Institución, como albergues, servicios de ayuda legal, servicios de ayuda emocional, programas de reeducación, etc., para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica o acecho. El Protocolo incluye una lista de estos lugares. (*Ver Anejo A*)

B. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente (solo para empleados)

1. Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse conforme al Reglamento General de la UPR. Cada una de estas licencias requieren ciertos

requisitos dispuestos en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público de Puerto Rico, el Reglamento de la Universidad de Puerto Rico y todas las leyes aplicables, por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado o empleada.

2. El empleado(a) puede acogerse a cualquiera de las siguientes licencias:

- Licencia por Enfermedad - utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
- Licencia por Vacaciones - puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
- Licencia para Servir como Testigo en casos Criminales - puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.
- Licencia sin Sueldo - en caso que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.
- Licencia para Víctimas de Violencia Doméstica, Artículo 40 del Convenio Colectivo 2007-2010 de la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico- El(la) querellante podrá utilizar hasta seis (6) horas laborables, no descontados de licencia alguna para gestiones en el Tribunal por causa o consecuencia de la violencia doméstica. Además, se crea una licencia de veinticinco (25) horas laborables, para ser utilizadas durante la vigencia del convenio por aquellos(as) empleados(as) que por ser víctimas de la violencia doméstica se encuentran en tratamiento médico, psicológico o por una estadía en un albergue.
- Licencia Médico Familiar – Esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el período de un año cuando el empleado(a) tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederla. Esta licencia es sin paga.

IX. CONFIDENCIALIDAD

Es importante destacar que todos los/las directores(as), supervisores(as) o personal designado que atienden a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica o acecho tomarán en cuenta los criterios éticos para realizar las intervenciones. Se debe destacar la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima/sobreviviente. Los/las directores(as), supervisores(as), personal designado y los administradores(as) del Protocolo tienen la responsabilidad de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por ésta.

La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima/sobreviviente no podrá ser compartida con terceras personas sin su consentimiento, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta, de algún menor o de cualquier otra persona. También cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima/sobreviviente tendrá acceso a los expedientes de la intervención y a todo documento incluido en éste que le concierna.

El respeto a la intimidad de la víctima/sobreviviente es otro criterio ético importante. Se refiere a que no se le obligará a expresar asuntos de su vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y al problema de violencia doméstica o acecho en el lugar de empleo o estudio.

X. EDUCACIÓN CONTINUA

El personal de supervisión, el (la) Administrador(a) de Protocolo y el personal de la Oficina de Recursos Humanos deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica o acecho. En el mismo se debe discutir si ha sido eficaz la aplicación de este Protocolo.

ANEJO A

Lista de Teléfonos de Servicio y Programas de Apoyo

Oficinas de servicios	Teléfonos
UPR—Arecibo (cuadro)	815-0000
Para Servicios Educativos	
Decanato de Asuntos Académicos, Decanato de Asuntos Estudiantiles.	787-815-0000
Para Servicios de Apoyo a Víctimas	
Tránsito y vigilancia	878-4545
Servicios Médicos	815-0000 ext. 4802, 4803
Oficina de Servicios a estudiantes	815-0000 ext. 4001
Agencias de servicios y emergencia	
Emergencias Sociales	911
Policía de Puerto Rico	343-2020
Delitos Sexuales	729-2099
Procuradora de las Mujeres	722-2977 697-2977

Albergue Colaborador Hogar Casa Ruth (Para víctimas de violencia doméstica)	883-1884 939-630-7806
---	--------------------------

Oficinas de servicios	Teléfonos
CENTRO DE SERVICIOS A LA INC.; LAZOS DE MUJER JUVENTUD, Teléfono: 787-878-6776	
COORDINADORA PAZ PARA LA MUJER E-mail: alcance@prtc.net E-mail: pazmujer@prtc.net HOGAR RUTH, INC. E-mail: hogarruth@hotmail.com	787-281-7579 Facsímil: 787-767-6843 Teléfonos: 787-883-1884 (Línea 24 horas) 787-792-6596 Facsímil: 787-883-1805 Tribunales: 939-645-6995 (Arecibo) 939-645-6993 (Bayamón) 939-645-6992 (Bayamón) 939-645-6991 (Utuado) 939-645-6994 (Albergue)
HOGAR SANTA MARÍA DE EUFRACIA Teléfonos: 787-878-5166	787-880-2632

OFICINA PARA LA PROMOCIÓN Y EL DESARROLLO HUMANO, INC. (OPDH) E-mail: opdh_inc@hotmail.com	Teléfono: 787-817-6951 Facsimil: 787-817-7597
---	--

Oficinas de servicios	Teléfonos
MUNICIPIO DE ARECIBO CASA PROTEGIDA LUISA CAPETILLO E-mail: cydespiauh@yahoo.com	Teléfono: 787-880-6944 787-878-1935 Facsimil: 787-880-7861 Albergue: 787-548-0351
CENTRO DE AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLACIÓN (CAVV) E-mail: wardrbcc@cs.com Oficinas Regionales: 787-817-3464 (Arecibo)	Teléfonos: 787-474-2028 (Línea de emergencia 24 horas) 787-765-2285 (San Juan) 787-765-2412 Facsimil: 787-765-7840
UNIDADES ESPECIALIZADAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Arecibo:	Teléfonos: 787-878-3650 787-878-0554 Utado: Teléfonos: 787-894-2164; 787-894-6237
POLICÍA DE PUERTO RICO Arecibo:	Teléfonos: 787-878-4000; exts. 4901, 4903, 4902 Directo: 787-878-7785 Facsimil: 787-878-7785 Celular: 787-548-0183

Oficinas de servicios	Teléfonos
DIVISIONES DE DELITOS SEXUALES Y MALTRATO A MENORES	Aguadilla: 787-548-0002 Aibonito: 787-548-0013 Arecibo: 787-548-0027 Bayamón: 787-548-0061 Caguas: 787-548-0064 Carolina: 787-548-0081 Fajardo: 787-548-0084 Guayama: 787-548-0113 Humacao: 787-548-0126 Mayagüez: 787-548-0127 Ponce: 787-548-0134 San Juan: 787-548-0157 Utuado: 787-548-0158 Vega Alta: 787-548-0811

Oficinas de servicios	Teléfonos
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES	Teléfonos: 787-721-7676 787-721-7663 787-722-2977 Facsímiles: 787-725-5921 (Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales) 787-721-0236 (Procuraduría Auxiliar de Educación y Servicios) LINEA DE ORIENTACIÓN 24 HORAS, 7 DIAS A LA SEMANA: 787-722-2977 787-697-2977 CUADRO: 787-721-7676; OPCIÓN #3 787-548-0005 787-548-0006 787-548-0007
Hospital Dr. Cayetano Coll y Toste (Regional)	650-7272
Centro de Ayuda a Víctimas de Violación Línea de Ayuda	765-2285 1-800-981-5721

VII. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA INSTITUCIONAL PARA MANEJO DE RESPUESTAS A EMERGENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE DESALOJO



Junta
Administrativa

Universidad de Puerto Rico en Arecibo

PO Box 4010
ARECIBO, PUERTO RICO 00614-4010



Tel. (787) 815-0000
Ext. 5014
Fax. (787) 880-2245

CERTIFICACIÓN NÚMERO 2014-2015-35

Yo, Jhoane Rivera Rivera, Secretaria de la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, **CERTIFICO QUE:**-----

La Junta Administrativa, en reunión extraordinaria celebrada el día 25 de septiembre de 2014, **aprobó la Declaración de Política Pública Institucional para el Manejo de Respuestas a Emergencias y Procedimientos de Desalojo de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo.**

La vigencia de esta Política será inmediata.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy treinta de septiembre de dos mil catorce.

Jhoane Rivera Rivera
Secretaria Administrativa V

jrr

Certifico correcto: Dr. Otilio González Cortés
Rector y Presidente de la Junta Administrativa



"Patrono con igual oportunidad de empleo"

Universidad de Puerto Rico en Arecibo

Declaración de Política Pública Institucional para Manejo de Respuestas a Emergencias y Procedimientos de Desalojo

La Universidad de Puerto Rico en Arecibo (UPRA), ha desarrollado un Plan Básico de Operaciones de Emergencias y Planes de Respuesta a Emergencias específicas. A través de estos planes presenta el compromiso institucional de *mitigar* las pérdidas y los daños causados por el hombre o por desastres naturales; *preparar* las medidas necesarias para salvar vidas, propiedad, proteger el ambiente y evitar daños; *responder* durante y después de las emergencias y establecer un sistema que permita a la Universidad *recuperarse* de las emergencias y volver a la normalidad en un tiempo razonable.

El Grupo Directivo para el Manejo de Emergencias (GDME) de UPRA es responsable de la dirección general y activación de los grupos operacionales para responder a los desastres o emergencias que puedan afectar el campus. Los planes comprensivos desarrollados establecen los pasos a seguir durante las diferentes fases de una emergencia. Los mismos están disponibles en el portal <http://www.upra.edu>, *Oficina de Salud, Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental*.

Para la Universidad de Puerto Rico en Arecibo es prioridad que la Comunidad Universitaria esté preparada ante una emergencia para la continuidad de los servicios esenciales y los planes de recuperación de las diferentes áreas. Los Decanos, Directores y Supervisores de Departamentos y Oficinas deben coordinar y revisar anualmente estos planes de recuperación con el GDME de la UPRA.

Los planes de emergencias se activarán bajo las siguientes circunstancias:

- ❖ Cuando el Presidente de la Universidad o persona designada proclama un estado de la emergencia que afecta a la Universidad.
- ❖ Cuando el Rector y el GDME estimen necesario declarar una emergencia local con el propósito de salvaguardar la vida y la propiedad de la Comunidad Universitaria o para mantener los servicios esenciales.
- ❖ Cuando las autoridades civiles proclaman un estado de emergencia que afecta localmente la Universidad, la ciudad, la región o a todo Puerto Rico.

La UPRA actuará sin demora y notificará a la Comunidad Universitaria, luego de confirmar que existe una emergencia o situación de peligro que amenaza la salud y seguridad.

La Institución ha desarrollado un Sistema de Mensajes de Emergencias que consiste en que la Comunidad Universitaria deberá registrar sus números de celulares; y en situaciones que representen un riesgo se enviará un mensaje de texto con alertas específicas. La Universidad ha desarrollado una variedad de mensajes pre establecidos para ser utilizados de acuerdo a diferentes situaciones de emergencia que puedan surgir. Para registrarse deberá acceder al enlace <http://www.upra.edu/emergencias/>, utilizando el correo electrónico de UPRA. Representantes autorizados de las siguientes oficinas: Rectoría, Salud, Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental y Seguridad y Vigilancia determinarán el contenido y activarán el sistema de notificación especificando que áreas pueden ser afectadas. De inmediato se emitirá el alerta, a menos que publicar la misma, de acuerdo al criterio profesional de las autoridades responsables, comprometan

los esfuerzos para ayudar a la víctima o a controlar la situación, de lo contrario se procederá a responder a la emergencia. En situaciones de emergencia que afecten la Institución, el GDME determinará la información apropiada para ser diseminada.

La UPRA está expuesta a situaciones de emergencia que pueden requerir el desalojo parcial o total de los edificios. En muchas situaciones de desastre y peligro la acción más efectiva o el único medio práctico para proteger a las personas es desalojar las áreas afectadas. Además, algunas emergencias o situaciones pueden imposibilitar la continuidad de los servicios que se ofrecen y podrán requerir el desalojo de las personas de los predios de la Institución. El Sistema de Mensajes de Emergencias será utilizado en caso de que se requiera el desalojo parcial o total de la Institución o sea necesaria una acción inmediata para proteger la vida. De ocurrir una situación de emergencia que requiera una respuesta inmediata se activará el sistema de alarma audible y visual de la Institución.

Se realizarán ejercicios de prueba y un seguimiento adecuado a través de actividades diseñadas para la evaluación de estos y de los planes de emergencia. De acuerdo con los requisitos de cumplimiento para la evaluación de los planes de emergencia se integrarán los siguientes criterios: serán programados, incluirán prácticas, ejercicios y actividades de seguimiento. Los ejercicios de prueba, se realizarán al menos una vez al año, serán anunciados sin ofrecer datos específicos y se documentará y notificarán los resultados a través del correo electrónico y la página de UPRA.

VIII. PROCEDIMIENTO SOBRE QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

(P. del S. 235)

LEY 3 4 DE ENERO DE 1998

Para prohibir el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza, por parte de directores, maestros y supervisores, personal docente o no docente, estudiantes y personas no empleadas por la institución e imponer responsabilidades civiles.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza igual que en el empleo, tiene un efecto detrimental sobre la dignidad del ser humano, coarta sus libertades fundamentales, proclamadas por el Artículo II de la Carta de Derecho, y limita el derecho a la educación protegido por nuestra Constitución. Es política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico velar porque los estudiantes de las escuelas públicas y privadas, ya sean vocacionales, técnicas o académicas, tengan el derecho de realizar sus estudios libres de la presión que constituye el hostigamiento sexual por parte de los directores, maestros, supervisores, estudiantes, personas no empleadas por la institución o de cualquier otro personal docente o no docente de las instituciones de enseñanza de Puerto Rico.

La aprobación de la Ley Núm. 17 de 2 de abril de 1988 que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, puso de manifiesto la existencia del mismo mal en las instituciones de enseñanza de Puerto Rico, sobre todo en la de educación superior, cuando el estudiante ya adolescente está cercano a hacer su transición de la academia al mundo profesional.

La magnitud del problema de hostigamiento en el contexto educativo ha sido objeto de estudios en Estados Unidos y en Puerto Rico. En estos estudios se ha concluido que la toma de conciencia en torno al problema va en aumento y que el hostigamiento se manifiesta principalmente en la relación profesorestudiante y mayormente contra mujeres. Se encontró además, que la conducta de hostigamiento es variada, incluyendo hostigamiento de tipo verbal, miradas lascivas, comentarios impropios, roce corporal, presiones e invitaciones con contenido sexual, demandas implícitas de favores sexuales y ataque físicos.

En Puerto Rico el discrimen por sexo está expresamente prohibido por el Artículo II, Sección 1 y Sección 8, de la Constitución del Estado Libre Asociado. Asimismo, el Título IX de la Ley de Educación Elemental y Secundaria de 1972 (20 U.S.C., Sec. 1681), según enmendada, prohibió el discrimen por sexo en las instituciones educativas financiadas por fondos federales. El desarrollo jurisprudencial de dicha Ley, ha dejado claro que el hostigamiento sexual es una forma de discrimen por sexo. (*Alexander v. Yale University*, 631 F. 2d. 178; *Moire v. Temple University*, 800 F.2d. 1136; *Rodríguez Meléndez v. Supermercado Amigo, Inc.*, 90 JTS 50; *Meritos Savings Bank v. Vinson*, 106 S.Ct. 2399). Dado que para aquellas instituciones educativas que no reciben fondos federales no están disponibles los remedios que provee el Título IX, existe en Puerto Rico un vacío de legislación en el área de hostigamiento sexual para las instituciones de enseñanza que estaría atendido por esta medida.

En esta medida se establece la responsabilidad civil de las instituciones de enseñanza por las actuaciones de su personal docente y no docente cuando éstos incurren en hostigamiento

sexual hacia los estudiantes de la misma, independientemente de si los actos específicos objeto de la controversia fueron o no prohibidos por ella o si sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

El Estado reconoce que el hostigamiento sexual es una actuación no deseada por la persona afectada por la conducta antijurídica. Se configura el mismo cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar o interferir de alguna forma con el ambiente, los estudios o con la toma de decisiones relacionadas con los estudios o la permanencia del estudiante en la institución. Cualquiera de estas circunstancias que se dé será suficiente para que la institución sea responsabilizada.

Al adjudicar responsabilidad en estos casos se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurren los hechos. La institución de enseñanza no se libera de responsabilidad por el hecho de establecer unos parámetros de conducta, para prohibir y prevenir el hostigamiento sexual.

El estudiante perjudicado tiene unos derechos y remedios en ley los cuales podrá ejercer por sí o por su representante legal o tutor, los cuales tienen el propósito de mitigar en lo posible el daño causado. A fin de iniciar los procedimientos judiciales, el perjudicado no tendrá que agotar los remedios administrativos. Sin embargo, y para salvaguardar la intención original de la presente pieza legislativa, dejamos claro que nada de lo aquí dispuesto, impedirá la imposición de responsabilidad a personas o estudiantes inescrupulosos que a sabiendas levanten planteamientos frívolos al amparo de la presente ley."

Decretase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.- Se prohíbe el hostigamiento sexual contra los estudiantes en las instituciones de enseñanza de Puerto Rico.

Artículo 2.- Política Pública.-

Es política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico velar porque los estudiantes de las escuelas públicas y privadas, ya sean vocacionales, técnicas o académicas, tengan el derecho de realizar sus estudios libres de la presión que constituye el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza de Puerto Rico.

Artículo 3.- Para los propósitos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa, excepto cuando el contexto claramente indique un significado diferente:

- a) "Estudiante" - toda persona que cursa estudios en una institución de enseñanza.
- b) "Institución de Enseñanza" - toda escuela elemental, secundaria o superior, universidad, instituto, escuela vocacional o técnica, privadas o públicas reconocidas o no por los organismos reguladores que ofrezcan programas de estudios o destrezas para niños, jóvenes o adultos en Puerto Rico.
- c) "Personal docente" - Directores, superintendentes de escuela, supervisores, agentes, maestros y personal docente que labore y esté directamente relacionado con la institución de enseñanza con o sin fines de lucro.
- d) "Personal no docente" - Empleados de mantenimiento, oficina, comedores escolares, administración u otros que, aunque no realizan labores relacionadas directamente con la enseñanza, ofrecen servicios de apoyo en la operación de la escuela o institución educativa.
- e) "Organismos Reguladores" - Departamento de Educación, el Consejo de Educación Superior, el Consejo General de Educación; organismos o juntas de escuelas públicas o privadas que regulen las instituciones de enseñanza.
- f) "Secretario" - Secretario de Educación.
- g) "Gobierno" - el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- h) "Persona" - significa persona natural o jurídica

Artículo 4.- El hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza consiste en cualquier tipo de conducta o acercamiento sexual explícito o implícito no deseado hacia cualquier estudiante de la institución en que incurra un director, superintendente de escuela, supervisor, agente, estudiante, persona no empleada por la institución, maestro o empleado del personal docente o no docente de la institución.

Se entenderá por hostigamiento sexual no deseado el requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta, explícita o implícita, verbal o física de naturaleza sexual hacia el estudiante cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando esa conducta o acercamiento indeseado tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar al estudiante, interferir de manera irrazonable con el desempeño de los estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de estudios intimidante, hostil u ofensivo.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta o acercamiento indeseado por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones con respecto a cualquier aspecto relacionado con los estudios de la persona.
- c) Cuando someterse a dicha conducta o acercamiento indeseado se convierte de forma implícita o explícita en una condición para permanecer en la institución de enseñanza.

Artículo 5.- Para determinar si la alegada conducta o acercamiento indeseado constituye hostigamiento sexual, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieren los hechos.

Artículo 6.- La institución de enseñanza será responsable por las actuaciones de personal docente y no docente que incurran en hostigamiento sexual hacia los estudiantes, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron o no prohibidos por la institución de enseñanza, e independientemente de si la institución y el personal docente y no docente de ésta sabía o debía estar enterada de la prohibición de dicha conducta.

Artículo 7. -La institución de enseñanza será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre estudiantes, en el lugar de estudios, si la institución y/o su personal docente o no docente sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que la institución pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 8. -La institución de enseñanza será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el lugar de estudios, por parte de personas no empleadas por ella, si la institución y/o su personal docente o no docente sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. A los fines de este Artículo se considerará el alcance del control que la institución pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por ella.

Artículo 9.- Toda institución de enseñanza tiene la obligación de mantener el centro de estudios libre de hostigamiento sexual e intimidación y expondrá claramente su política contra el hostigamiento sexual ante estudiantes, el personal docente y no docente. Garantizará que sus estudiantes puedan estudiar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone a la institución de enseñanza de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el centro de estudios, ésta deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a:

- a) Expresar claramente a los estudiantes, personal docente y no docente que la institución tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el centro de estudios.
- b) Preparar un reglamento que disponga las responsabilidades, procedimientos y penalidades que serán de aplicación en el centro de estudios para atender las querellas de hostigamiento sexual y aquellas que surjan a raíz de planteamientos frívolos por parte de personas o estudiantes inescrupulosos.
- c) Dar publicidad en la institución para que los estudiantes conozcan los derechos y protección que se les confiere y se les otorga por esta Ley.
- d) Diseñar y poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el centro de estudios.

Artículo 10.- Toda institución de enseñanza será responsable por los actos de hostigamiento sexual en que incurran estudiantes, personas no empleadas por ella, personal docente y no docente, según éstos se definen en esta Ley, y establecido el hecho, incurrirá en responsabilidad civil por una cantidad que nunca podrá ser menor de cinco mil (5,000) dólares, más todos los daños pecuniarios, costas, gastos y honorarios en que incurra el estudiante o su representante legal o tutor.

En las sentencias civiles o que se dicten por virtud de las disposiciones de esta Ley, el Tribunal de Primera Instancia ordenará a la institución de enseñanza que cese o desista de cualquier actuación que vaya en perjuicio del estudiante, lo reponga en sus estudios y apercibirá además a la misma, de que incurrirá en desacato criminal de no cumplir con su orden.

Artículo 11.- El estudiante perjudicado por los actos de hostigamiento sexual por parte de estudiantes, personas no empleadas por la institución, personal docente o no docente de la institución de enseñanza tendrá los siguientes derechos y remedios, pero sin limitarse a: a) ser resarcido por daños,

b) reponerlo en sus estudios,

c) presentar una querella ante la institución,

d) presentar una demanda civil en el Tribunal Superior y solicitar un interdicto de hacer o desistir,

A fin de iniciar los procedimientos judiciales provistos por esta Ley no será necesario agotar los remedios administrativos.

Artículo 12.- Nada de lo aquí dispuesto impedirá la imposición de responsabilidad a personas o estudiantes

inescrupulosos que a sabiendas levanten planteamientos frívolos al amparo de la presente ley.

Artículo 13.- Esta Ley comenzará a regir sesenta días después de su aprobación.



Oficina del
Presidente
Universidad de
Puerto Rico

12 de septiembre de 1995

CARTA CIRCULAR NUM. 95-06

A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

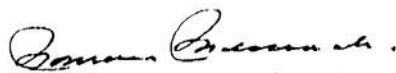


ENMIENDAS AL PROCEDIMIENTO PARA TOMAR ACCION INFORMAL O FORMAL SOBRE QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O DISCRIMEN POR RAZON DE SEXO (200-309)

El 27 de mayo de 1988 la Universidad de Puerto Rico emitió la Carta Circular Núm. 88-07, la cual establece la política pública de la Universidad prohibiendo el hostigamiento sexual. En Carta Circular Núm. 95-03, del 16 de agosto de 1994, se establece la política pública en relación con el hostigamiento sexual en la Universidad.

De la experiencia surgida en la aplicación de estos procedimientos a las situaciones presentadas, hemos identificado áreas que requieren ser modificadas. Además, se han recibido sugerencias y recomendaciones de parte de la comunidad universitaria.

Para atender los aspectos antes señalados, se promulga el Procedimiento Enmendado para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo, el cual tendrá vigencia inmediata y sustituye el promulgado el 16 de agosto de 1994.


Norman I. Maldonado, M.D.
Presidente

ORC/jsm/200-309

Anejo

PO Box 364504
San Juan, Puerto Rico
00936-4504
(809) 250-0000
Fax (809) 759-0917

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
OFICINA DEL PRESIDENTE**

Oficina del
Presidente
Universidad de
Puerto Rico

**PROCEDIMIENTO ENMENDADO PARA TOMAR ACCION
INFORMAL O FORMAL SOBRE
QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O
DISCRIMEN POR RAZON DE SEXO**

I. INTRODUCCION



La Carta Circular Núm. 95-03 del 16 de agosto de 1994 promulga la Política Pública en Relación con el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico. A su vez, entra en vigor el procedimiento para tomar acción informal o formal sobre querellas de hostigamiento sexual o discrimen por razón de sexo. En la aplicación del mismo, se han identificado varios aspectos que requieren ser modificados. Igualmente, la comunidad universitaria se ha expresado sobre diferentes aspectos mediante recomendaciones, cambios y modificaciones. Toda vez que las recomendaciones recibidas redundan en beneficio de la comunidad universitaria, éstas han sido incorporadas al procedimiento antes establecido. Este procedimiento enmendado sustituye el promulgado el 16 de agosto de 1994 y tendrá vigencia inmediata. Será de aplicación a toda querella que sea radicada y aquéllas que se encuentren pendiente de adjudicación.

PO Box 364984
San Juan, Puerto Rico
00936-4984
(809) 750 0000
Fax (809) 759 6917

II. BASE LEGAL

Este procedimiento se adopta y promulga de acuerdo con la Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos que dispone que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas y por el mandato legislativo que emana de la Ley Núm. 17, del 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo. Dicha Ley establece la responsabilidad afirmativa del patrono de prevenir, evitar y desalentar las prácticas de hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente académico. Se promulga, además, conforme al mandato de la Ley Núm. 69, del 6 de julio de 1985, Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo. Se aplica este procedimiento dentro de la autoridad y conforme a los objetivos que establece la Ley de la Universidad de Puerto Rico, el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y la Carta Circular Núm. 88-07 del Presidente de la Universidad de Puerto Rico, del 27 de mayo de 1988. En las situaciones en que se desarrollen procedimientos informales, aplicarán los principios generales y uniformes establecidos por la Ley Núm. 170, del 12 de agosto de 1988, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme. En los procedimientos formales, aplicará lo pertinente de esa misma Ley y la Certificación Núm. 44,

3

Serie 84-85, del Consejo de Educación Superior--Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afecten al Personal Universitario--; el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 14, Serie 1974-75, del 9 de agosto de 1974, según enmendado; y la Certificación Núm. 138, Serie 1981-82, del Consejo de Educación Superior conocida como Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico, según enmendada.

III. PROPOSITO

Este procedimiento se utilizará para someter, investigar y tomar acción informal o formal ante querellas por alegados actos de hostigamiento o discrimen sexual contra miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Puerto Rico.

Se interpretará de acuerdo con las disposiciones y propósitos de leyes, normas y reglas que confieren autoridad, según citadas en el Apartado I, anterior. Se adoptará de modo que facilite una solución justa y rápida de la querella, en armonía con el interés del(de la) perjudicado(a) y las garantías que en derecho aplican al(la) querellado(a).

IV. POLITICA INSTITUCIONAL

El hostigamiento o discrimen sexual en el empleo y en el ambiente académico es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses institucionales, la cual no habrá de ser permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna incurra en conducta que directa o indirectamente configure un ambiente laboral, administrativo o académico en que estén presentes aspectos de hostigamiento o discrimen sexual en cualquiera de sus modalidades. En la aplicación de la política institucional se deberá tener presente que:

- A. El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos.
- B. Ninguna persona en esta institución está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseada.
- C. Según definido por ley, el hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- 1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición del empleo o ambiente de estudios de una persona.

5

2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o de evaluación académica estudiantil.

3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o labor académica de esa persona o cuando crea un ambiente de estudio o trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

- D. Según definido por las leyes pertinentes será práctica ilegal suspender, no emplear, despedir, negar, no otorgar o aprobar exámenes, notas, trabajos escritos o de cualquier otra manera afectar negativamente a una persona por razón de su sexo y/o condiciones o circunstancias inherentes o relativas a su sexo.
- E. Ante quejas por alegados actos de hostigamiento realizados en la Universidad por personas que no son miembros de la comunidad universitaria, la institución tiene la obligación de investigar y de tomar la acción que proceda, dentro del alcance de control con el(la) querellado(a). Además, se tomará cualquier otra acción legal que la Universidad pueda tener con respecto al(la) querellado(a).

V. DISPOSICIONES GENERALES

La Universidad de Puerto Rico desea que todos los componentes en la comunidad universitaria laboren y estudien en condiciones de seguridad y dignidad. Para lograr este objetivo, es necesario el esfuerzo conjunto

6

y la cooperación de todos, por lo que la Universidad de Puerto Rico:

- A. Tomará medidas afirmativas dirigidas a garantizar un clima institucional de armonía, respeto y confraternización.
- B. Garantizará al máximo, dentro de los recursos disponibles, la confidencialidad en el curso del proceso de investigación de querellas. Además, tomará medidas encaminadas a evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen este procedimiento para querellarse.
- C. Siempre que resulte posible y no retrase el inicio de los procedimientos formales, se nombrará un(a) Oficial Examinador, preferiblemente con conocimiento sobre los aspectos sociales y psicológicos que puedan estar presentes en las querellas de hostigamiento sexual o de discrimen por razón de sexo.
- D. En el curso del proceso, tanto informal como formal, se considerará el aspecto educativo y correctivo sobre el aspecto punitivo del mismo. También tendrán prioridad los aspectos relativos a la dinámica y principios académicos, de resultar éstos aplicables a la situación.

1. Procedimiento Informal

Toda persona que entienda que ha sido objeto de perjuicio por actuaciones constitutivas de

7

hostigamiento sexual o discrimen en la Universidad de Puerto Rico por razón de sexo--realizadas por un empleado, estudiante o persona ajena a la comunidad universitaria--, podrá querellarse y solicitar que mediante procesos informales de resolución de conflictos se investigue y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias.

Si es empleado(a), debe dirigirse preferiblemente a su supervisor, decano o director de la unidad a la cual está adscrito. Estos(as) funcionarios(as) deben referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos. No obstante, puede recurrir inicialmente al(a la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos. También podrá referirse a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de la unidad, si existiera alguna.

Si el(la) querellante fuera estudiante, para intentar resolución informal, el asunto deberá referirse a la Oficina del(de la) Procurador(a) Estudiantil y en ausencia de esta Oficina al Decanato de Estudiantes o a la Oficina de Asuntos Académicos.

Si el(la) querellado(a) no fuera parte de la comunidad universitaria, deberá canalizar la

8

situación a través de la Oficina del Asesor Legal del Rector o del Presidente de la Universidad de Puerto Rico.

La querella podrá ser inicialmente formulada de manera verbal o por escrito, según lo prefiera el(la) querellante. La querella deberá contener el nombre del(de la) querellante, dirección residencial y postal, teléfono, nombre de testigos y del(de la) querellado(a), una relación sucinta de los hechos y la fecha en que ocurrieron. (Véase Anejo 1 - Formulario para Radicación de Querella.) En el curso del proceso informal se orientará al (a la) querellante de su derecho a solicitar y de recurrir en cualquier momento a foros administrativos externos o judiciales.

Los procesos informales serán estrictamente confidenciales, dentro de los recursos disponibles de la Universidad de Puerto Rico. Se atenderán prioritariamente los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por el(la) querellante. El(la) funcionario(a) responsable de intervenir escuchará y evaluará la evidencia que suministre el(la) querellante. Con el propósito de proteger al querellante y siempre con el consentimiento de éste(a), se podrán establecer medidas provisionales, tales como reubicación temporera del lugar de

9

trabajo o estudio. De establecerse estas medidas, las mismas se implantarán inmediatamente culmine la investigación, se someta informe a la autoridad nominadora con recomendaciones de remedios permanentes y se tomen decisiones finales, tales como traslado definitivo del lugar de trabajo o estudio. Las medidas provisionales no deben entenderse como una sanción contra el(la) querellado(a). La investigación debe contar como mínimo de declaraciones firmadas por el querellante y, de ser posible, también del querellado y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito de la investigación. Toda persona a la que se tome declaración o que de alguna manera colabore en la investigación debe ser informada de sus derechos bajo la Ley y Reglamento. Además, se debe proveer para que cualquiera de las partes soliciten, siempre que aduzcan y evidencien causa justificada, la inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un(a) nuevo(a) investigador(a). Por ejemplo, podrá solicitarse la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación

10

por la que se considere que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. Se le dará amplia oportunidad al(la) querellado(a) para exponer su posición y defensas. Se considerará toda la evidencia que éste provea. Se escuchará a los testigos o personas que a solicitud de las partes puedan aportar información para esclarecer lo ocurrido. Si el(la) querellante no participa de la investigación o decide retirar la querella por sentirse insatisfecho con el proceso u otra razón, se continuará el proceso investigativo tomando en consideración este hecho y toda la evidencia existente.

En un plazo que no excederá quince (15) días laborables, la unidad a cargo de la situación--entiéndase Oficina de Recursos Humanos, Oficina del Procurador Estudiantil, Decanato de Asuntos Académicos, Decanato de Estudiantes y Oficina del Asesor Legal--producirá un informe a la autoridad nominadora. En éste ofrecerán sus conclusiones y, de ser necesario, recomendaciones de accionar o no procedimientos disciplinarios y la solución del conflicto, incluyendo remedios tales como reubicación o traslado, de así solicitarlo el querellante. Copia de este informe será entregado

11

a las partes. Si se determina que procede la formulación de cargos para imponer sanciones disciplinarias, se procederá con el procedimiento formal.

2. Procedimiento Formal

El procedimiento formal deberá desarrollarse en armonía con las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, antes citada; las disposiciones de la Certificación Núm. 44, Serie 1984-85, del Consejo de Educación Superior; y la Certificación Núm. 14, Serie 1974-75, conocida como Reglamento General de Estudiantes. Solamente se configurarán variantes a esas disposiciones ante la necesidad de armonizarlas con las legislaciones especiales sobre hostigamiento sexual o discrimen por razón de sexo. El(La) Presidente(a) o Rector(a) someterá la querella a un(a) Oficial Examinador(a) con instrucciones de que proceda de inmediato a dirimir la querella.

a. Oficial Examinador(a)

Toda persona a la que se tome declaración o de alguna manera colabore en la investigación debe ser advertida de sus derechos bajo la Ley y Reglamento. Además, se debe proveer para que cualquiera de las partes solicite--siempre que aduzca y evidencie causa justificada--la

12

inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un(a) nuevo(a) investigador(a). Se podrá solicitar la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se considere que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

1) Abrirá un expediente del caso, le asignará un número y adoptará las medidas necesarias y razonables para garantizar la seguridad y confidencialidad del expediente.

2) Señalará una vista administrativa y citará al(la) querellado(a) y al(a la) querellante.

3) Orientará al(a la) querellante y al(la) querellado(a) de su derecho a tener representación en todo el proceso, garantizando así el debido proceso de ley.

4) Citará por escrito a los testigos, de haberlos, para recibir la versión de los hechos. Las partes podrán informar sus testigos y solicitar que sean citados, según los procedimientos administrativos o judiciales que resultaren convenientes.

b. Vista Administrativa

1) Las vistas administrativas se extenderán por un término no mayor de sesenta (60) días calendario.

2) Todas las notificaciones se expedirán por facsímil, correo certificado con acuse de recibo o vía telefónica con por lo menos cinco (5) días de antelación a la fecha de la vista administrativa.

13

3) La vista administrativa será privada si así lo desea cualquiera de las partes y/o si a juicio del(de la) Oficial Examinador(a) la presencia de público afectaría la presentación de la evidencia testifical, o conllevaría mayores perjuicios que beneficios al proceso.

c. Prórrogas y Suspensiones

Solicitudes de prórroga, suspensión y otras comunicaciones de naturaleza análoga deberán radicarse por escrito con cinco (5) días calendario, previo a la vista administrativa. Estas solicitudes se concederán únicamente cuando medien razones justificadas y que no afecten la rápida solución de la querella. De no concederse la prórroga, se le notificará a ambas partes por teléfono o facsímil y se citarán nuevamente en un término no mayor de cinco (5) días laborables.

d. Derechos y Deberes del Querellante y del Querrellado

Conforme la política pública establecida y a la legislación aplicable, el peso de la prueba recae en la autoridad nominadora, que tendrá que probar que se violó la política institucional en contra de discrimen por razón de sexo y hostigamiento sexual.

e. Informe del(de la) Oficial Examinador(a)

El(La) Oficial Examinador(a) escuchará y analizará todas las alegaciones y pruebas y

14

rendirá un informe a la autoridad nominadora. Este incluirá determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y recomendación dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborables después de la vista administrativa.

f. Autoridad Nominadora

La autoridad nominadora emitirá su decisión final, la cual será notificada por escrito a la parte que presentó la querella de hostigamiento sexual y al(a la) querellado(a). Se les instruirá de los procedimientos apelativos administrativos.

1) Si se determina que hubo hostigamiento sexual, se aplicará la sanción correspondiente.

2) Si se determina que no hubo hostigamiento sexual, se desestimará la querella.

g. Desestimación sin Procedimiento Evidenciario

Si el(la) querellante no asiste a vista sin que medie notificación y causa justificada, se entenderá que ha desistido de su querella y se procederá a archivar la misma. Se continuará con el procedimiento en los casos en que existan testigos corroborativos con evidencia independiente. Si el(la) querellado(a) no asiste a la vista sin que medie notificación y causa justificada, se entenderá que ha

15

renunciado a su defensa y se continuarán los procedimientos en rebeldía.

h. Confidencialidad de Información

1) Como regla general no se divulgará información, documento u otra evidencia suministrada por las partes o los testigos, durante el procedimiento adjudicativo.

2) A petición de la parte, y luego de considerar alegaciones en oposición, si existieran se relevará en todo o en parte del manto de confidencialidad que protege la información, documentación y otra evidencia acopiada en el proceso.

3) A petición de un testigo, y luego de evaluar alegaciones en oposición, si ocurrieran, el(la) Oficial Examinador(a) podrá recomendar al(a la) Rector(a) que se mantenga estricta confidencialidad respecto a alguna de la evidencia producida durante el proceso.

i. Situaciones No Previstas

Toda situación no contemplada por este procedimiento deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presentes en la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el discrimen por razón de sexo. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés universitario en el orden institucional, y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible se deberá propender un trámite rápido del procedimiento. En todo aquello no

contemplado en los
la ley especial, ap
de la Universidad
Certificaciones
Educación Superior,
Serie 1974-75, segú

En San Juan, Puerto
de 1995.

jsm/200-309



JUNTA DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE PUERTO
RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 130
2014-2015

Yo, Ana Matanzo Vicens, Secretaria de la Junta de Gobierno de la
Universidad de

Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 13 de abril de
2015, habiendo considerado las recomendaciones de su Comité de Apelaciones y
Ley y Reglamento acordó:

Por Cuanto: El 8 de enero de 2015, mediante la Certificación
Núm. 45 (2014-2015), la Junta de Gobierno propuso la
aprobación de una *Política Institucional contra el
Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto
Rico*, cuyo propósito es establecer la política de la
Universidad en torno al hostigamiento sexual, definir las
distintas modalidades de hostigamiento sexual y los
procedimientos a seguir para manejar quejas de este
tipo y establecer la política de protección contra la
represalia por denunciar alegados actos de
hostigamiento sexual o participar en los procedimientos
relacionados, entre otros; disponiéndose además, que
en la fecha de efectividad de la nueva política quedarán
sin efecto la Carta Circular Número 95-06 del 12 de
septiembre de 1995, la Carta Circular Número 88-07
del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la
Certificación Núm. 45 (2008-
2009) de la Junta de Síndicos y cualquier certificación,
carta circular, reglamento u otra normativa
incompatible.

Por Cuanto: De conformidad con la Ley de
Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado
Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 170 de 12 de
agosto de 1988, según enmendada, la Junta publicó el
12 de enero de 2015 un aviso en Internet y en un
periódico de circulación general de Puerto Rico sobre
la acción propuesta. Se dio oportunidad por un término
de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de

publicación del anuncio, para someter comentarios por escrito o solicitud fundamentada de vista pública;

Por Cuanto: La Junta de Gobierno, dentro de dicho término y antes de hacer una determinación definitiva sobre la adopción del referido Reglamento propuesto, recibió un comentario que

fue analizado con la asistencia de funcionarios de la Administración Central de la UPR;

Por Cuanto: La Junta de Gobierno, evaluó y tomó en consideración el comentario recibido y aceptó incorporar varias recomendaciones que mejoraron la política propuesta; además, utilizó su experiencia, competencia técnica, conocimiento especializado, discreción y juicio, al hacer su determinación respecto a las disposiciones definitivas de la política; y

Por Tanto: En virtud de lo expresado anteriormente, la Junta de Gobierno resolvió:

1. Aprobar la nueva *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico* para establecer la política de la Universidad en torno al hostigamiento sexual, definir las distintas modalidades de hostigamiento sexual y los procedimientos a seguir para manejar quejas de este tipo y establecer la política de protección contra represalias por denunciar alegados actos de hostigamiento sexual o participar en los procedimientos relacionados;
2. Determinar que esta nueva *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico* se presente para su radicación en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con la referida Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme;
3. Disponer que esta nueva política entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado.
4. Dejar sin efecto la Carta Circular Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995, la Carta Circular Número 88-07 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la Certificación Núm. 45 (2008-2009) de la Junta de Síndicos, y toda otra reglamentación incompatible con dicha política.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 15 de abril de 2015.



Ana Matanzo
Vicens
Secretari
a

Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico

Certificación Núm. 130 (2014-
2015)

*Radicado en el Departamento de Estado de Puerto Rico con el
Núm. 8581, el 30 de abril de 2015.*

Tabla de Contenido

Artículo I – Título	1
Artículo II – Base Legal	1
Artículo III – Propósito	1
Artículo IV – Definiciones	1
Artículo V - Política Institucional y Objetivos	3
Artículo VI – Interpretación	4
Artículo VII – Confidencialidad	4
Artículo VIII - Hostigamiento Sexual y sus Modalidades	4
Artículo IX – Procedimiento Informal	5
Artículo X – Disposiciones Generales	7
Artículo XI – Procedimiento Formal	9
Artículo XII – Oficial Examinador	10
Artículo XIII– Vista Administrativa	10
Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador	10
Artículo XV – Autoridad Nominadora	11
Artículo XVI – Situaciones No Previstas	11
Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos	11
Artículo XVIII- Proceso de Suspensión Sumaria	11
Artículo XIX– Política en Contra de Actos de Represalia	12
Artículo XX– Separabilidad	12
Artículo XXI – Disposiciones Transitorias	13
Artículo XXI – Vigencia	13

Artículo I – Título

Este documento se conocerá como “**POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**”.

Artículo II – Base Legal

Esta Política Institucional se adopta y promulga en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 3, de la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, 18 L.P.R.A. § 602 y ss, según enmendada, conocida como "Ley de la Universidad de Puerto Rico", y de conformidad con las disposiciones del Artículo II, Sección I, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y en armonía con las siguientes leyes:

- ☐ Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 según enmendada, la cual establece la responsabilidad del patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual y adoptar como parte de las medidas una política sobre hostigamiento sexual y un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.
- ☐ Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza”, Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, 3 L.P.R.A § 149a - 149k, según enmendada, enmendada por la Ley Núm. 38 de 24 de enero de 2006, aplicable a las instituciones de educación superior según reconocido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso Universidad de Puerto Rico en Aguadilla vs. Lorenzo Hernández, 184 DPR 1001(2012).

Artículo III – Propósito

Esta Política tiene el propósito de regir la presentación, investigación y adjudicación de quejas y querellas por alegados actos de hostigamiento sexual y represalias llevados a cabo por miembros de la comunidad universitaria o visitantes contra estudiantes, empleados, personal docente, contratistas o personas que acuden a la Universidad de Puerto Rico para recibir servicios u orientación.

Artículo IV –
Definiciones

Para propósito de esta Política, se definen los siguientes términos:

- A. Autoridad Nominadora – Rector o Rectora de la unidad académica en donde surjan los hechos. De surgir los hechos en la Administración Central de la Universidad de Puerto Rico o alguna unidad institucional adscrita a ésta, se referirá entonces al Presidente.
- B. Contratista – Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para la Universidad de Puerto Rico.
- C. Empleado o Funcionario – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración como empleado de carrera, de confianza, a tiempo parcial, temporero, por jornal o cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad de Puerto Rico o todo aspirante a empleo.
- D. Estudiante – Toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en cualquiera de las unidades académicas de la Universidad de Puerto Rico. Las personas que se dan de baja de la Institución luego de alegadamente incurrir en conducta en contravención de las disposiciones de esta Política Institucional, o que no están matriculados oficialmente durante un periodo lectivo en particular, pero mantienen una relación de continuidad con la Institución, o a quienes se les ha notificado que han sido admitidos a la Universidad, también serán considerados “estudiantes”. Se consideran estudiantes, además, las personas que viven en las residencias estudiantiles de la Universidad, aunque no estén matriculadas.
- E. Hostigamiento Sexual – Conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos de connotación sexual no deseada o rechazada por la persona contra la cual se dirige dicha conducta y que afecta la dignidad de la persona, según definido en la Ley Núm. 17 de 2008, según enmendada.
- F. Investigador – Persona designada por el Director de la Oficina de Recursos Humanos o el Director de Asuntos Legales para que realice la investigación inicial de una queja sobre alegado hostigamiento sexual o represalia.

- G. Oficial Examinador – Persona designada por el Presidente o un Rector de la Universidad de Puerto Rico para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querella por hostigamiento sexual y formulación de cargos a esos efectos.
- H. Profesor – Miembro del personal docente, según definido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
- I. Queja – Solicitud o reclamación verbal o escrita de un funcionario, estudiante, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante de la Universidad de Puerto Rico, en la cual alega que fue o es objeto de hostigamiento sexual por un empleado, estudiante, visitante o contratista de la Universidad de Puerto Rico o de represalia.
- J. Reclamante – Persona que presenta una queja mediante la cual reclama ser objeto o que presencié dicho acto contra otra persona, con derecho a presentar una querella de acuerdo con la Política establecida de hostigamiento sexual o represalia.
- K. Querella – Formulación de cargos presentados por la autoridad nominadora contra el querellado, luego de realizada una investigación de los hechos alegados en una queja, y de entender que deben formularse cargos contra éste o ésta.
- L. Querellante – Autoridad nominadora o representante autorizado de la Universidad de Puerto Rico que presenta Querella en caso de hostigamiento sexual o represalia.
- M. Querellado – Persona a quien se le imputa hostigar sexualmente a otra persona o tomar represalias en contra de alguien.
- N. Represalia – Cuando el patrono o empleado toma una decisión adversa sobre los términos y condiciones del empleo, estudio o servicios del reclamante porque éste se haya quejado o haya prestado testimonio en alguna querella, reclamación o procedimiento administrativo instado por motivo de haberse presentado una queja por hostigamiento sexual.
- O. Supervisor – Persona que ejerce algún grado de control, dirija, evalúe o cuya recomendación sea tomada en consideración para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo, sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar el empleado.

- P. Visitante – Persona que acude a la Universidad de Puerto Rico, pero que no es empleado, funcionario o contratista de la misma.

Artículo V - Política Institucional y Objetivos

El hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente de estudio es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses de la Universidad de Puerto Rico. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo o de estudio caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades y manifestaciones.

En el fiel cumplimiento de esta responsabilidad se divulgará la presente Política Institucional a todos los empleados y estudiantes, se les orientará sobre la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y ambiente de estudio. Todo funcionario y estudiante será responsable de notificar inmediatamente cualquier queja o acto de hostigamiento sexual conocido.

Artículo VI – Interpretación

Esta Política será interpretada de acuerdo con las disposiciones de ley y reglamentos que confieren autoridad, de modo que garanticen a las partes promoventes y a los funcionarios, empleados, profesores, estudiantes, contratistas y visitantes la pronta consideración de quejas por hostigamiento sexual, el debido proceso de ley y la justa y rápida disposición de todo asunto presentado.

Artículo VII – Confidencialidad

Los procesos investigativos y los expedientes, tanto de la queja como de la querella, serán de carácter confidencial.

Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado para ello en la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina del Asesor Legal, el Decanato de Estudiantes o la Junta Disciplinaria de cada unidad, según corresponda. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de éstos a ninguna oficina de la Universidad, salvo en casos que se requiera la elevación del expediente como parte de un proceso apelativo.

Una vez se notifique la determinación de la Autoridad Nominadora imponiendo la medida disciplinaria, el expediente y el informe de investigación no serán confidenciales y estarán sujetos a inspección, por cualquiera de las partes, previo solicitud escrita.

No se podrá ofrecer información sobre querellas por hostigamiento sexual presentadas que estuvieran en la etapa de investigación o que hubiesen sido desestimadas o archivadas en cualquier etapa del procedimiento.

Artículo VIII - Hostigamiento Sexual y sus Modalidades

- A. El hostigamiento sexual en el empleo, ambiente de estudios o prestación de servicios consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales, o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducido utilizando algún medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, el uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico o cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
 - 1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo, estudios o servicios de una persona.
 - 2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones respecto a cualquier aspecto relacionado en el empleo o los estudios que afectan a esa persona.
 - 3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo.
- B. El hostigamiento sexual aplica a situaciones, en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos. Existen dos (2) modalidades:
 - 1. *Quid pro Quo* - Hostigamiento que envuelve favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios en el empleo o en el estudio o servicio. Este tipo de hostigamiento se manifiesta cuando la sumisión o aceptación de esta conducta se convierte, de forma explícita o implícita, en uno de los términos o condiciones de empleo o estudios de una persona, o bien cuando la sumisión, aceptación o rechazo de la conducta prohibida se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o estudios que afectan a esa persona.

2. Ambiente hostil u ofensivo de trabajo o estudio - Hostigamiento sexual que, aunque no tenga un impacto económico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo o en el ambiente de estudio. Así, pues, constituye hostigamiento sexual someter a la persona a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o estudio o le cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y/u ofensivo, incluyendo el uso de los recursos de la tecnología de la información de la Universidad de Puerto Rico o medios electrónicos privados para causar un ambiente de trabajo o estudios hostil.

Artículo IX – Procedimiento Informal

- A. Toda persona que entienda ha sido objeto de actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico podrá quejarse para que se investigue, de ser necesario, y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias. Esto aplica a la relación personal docente-estudiante, estudiante-estudiante, empleado-estudiante, empleado-empleado y supervisor-empleado o viceversa, miembros de la comunidad, aspirantes a empleo o admisión a la Universidad. También, incluye a contratistas y visitantes en situaciones análogas a las mencionadas.
- B. Si quien reclama fuera un empleado o funcionario de la Universidad, deberá dirigirse a su supervisor, decano o director de la oficina a la cual esté adscrito. Dicho funcionario deberá referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. En cualquier caso, quien reclama podrá recurrir inicialmente al Director de la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. También, puede referirse a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo de la unidad para orientación y posterior referido a la Oficina de Recursos Humanos.
- C. Si quien reclama fuera estudiante, deberá referir su queja a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decanato de Estudiantes.
- D. Si quien reclama fuera contratista o visitante, deberá referir su queja a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional donde surgieron los hechos objeto de la queja.
- E. La queja escrita o el informe inicial sobre la queja verbal deberá contener la siguiente información:
 1. Nombre de la parte reclamante.
 2. Información de contacto.

3. Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos.
 4. Una relación sucinta de los hechos.
 5. Nombre de testigos y de la persona contra quien se presenta la **queja** por hostigamiento.
- F. Los procesos informales serán confidenciales y no se divulgará información alguna a terceros ajenos a la situación. Se atenderá prioritariamente, en la medida que sea posible, los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por la persona reclamante.
- G. Con el propósito de proteger al reclamante y con la mayor prontitud, se podrán establecer medidas provisionales que sean posibles y convenientes, tales como:
1. Procurar que la parte reclamante se reporte a otro supervisor y las comunicaciones entre la parte querellada y su supervisor se hagan a través de este otro supervisor, en casos en que sea el supervisor la parte querellada.
 2. Procurar que la relación de trabajo sea en presencia de otras personas, de manera que la parte reclamante no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada en el curso de su trabajo.
 3. Cualquier otra medida que bajo las circunstancias particulares del caso resulte necesaria.
- Estas medidas provisionales podrán ser tomadas *motu proprio* por los Rectores o Presidente o su representante autorizado, según sea el caso, o podrán solicitarse por las partes inmediatamente después de presentada la queja o querella y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querella. Para la adopción de estas medidas se tomara en cuenta el interés de la persona reclamante. Estas medidas no constituirán una sanción disciplinaria contra la parte a la cual se le apliquen.
- H. La investigación contará con declaraciones juradas por la persona reclamante y por la persona contra la que se presenta la queja y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la persona reclamante ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito de la investigación. La forma en que la persona reclamante vista es un asunto ajeno a la controversia, por lo que no debe traerse a consideración en el proceso investigativo.

- I. Se le dará oportunidad a la persona contra quien se presenta una queja a ser informado sobre las alegaciones en su contra, exponer su posición y defensas. Disponiéndose, sin embargo, que en esta etapa de los procedimientos no se tendrá derecho a las garantías del debido proceso de ley reconocidas en los procedimientos formales. No obstante, podrá asistir a la reunión acompañada de abogado.
- J. Si la persona reclamante no participa de la investigación o decide retirar la queja, se continuará el proceso investigativo, en consideración a este hecho y toda la evidencia disponible.
- K. La investigación deberá iniciarse en un plazo de tiempo razonable, el cual no debe ser mayor de siete (7) días laborables para asegurar la pronta solución de la queja. En un plazo razonable, no mayor de quince (15) días laborables, salvo en circunstancias excepcionales, la oficina a cargo de la situación, según sea el caso, le rendirá un informe a la autoridad nominadora con el resultado de la investigación y sus recomendaciones.
- L. Si se determina que procede la formulación de cargos se iniciará con el procedimiento formal. En cualquier instancia, se le notificará a las partes la determinación de la autoridad nominadora.

Artículo X – Disposiciones Generales

- A. Todo supervisor o empleado que conozca de un acto de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente la información a la oficina correspondiente, según lo dispuesto en el Artículo IX - Procedimiento Informal.
- B. Cualquier empleado que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente dicha situación a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional. Cualquier estudiante que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual deberá notificar inmediatamente dicha situación a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decano de Estudiantes. El no informar prontamente estos actos o conductas se entenderá como una violación a la Política aquí esbozada y acarreará la acción disciplinaria correspondiente.
- C. Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores a empleados y/o a terceros, como por ejemplo visitantes, de empleado a empleado, de docentes a estudiantes, de estudiantes a estudiantes y de empleados a estudiantes, o viceversa, para todos los casos. Toda queja,

información o notificación sobre alegados actos de hostigamiento sexual que se reciba será motivo de una pronta y minuciosa investigación y, luego de determinarse la veracidad de lo alegado, se tomará la acción o medida correctiva que corresponda para la solución del problema. En caso de que los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceros no empleados de la Universidad, se tomarán aquellas medidas correctivas necesarias que estén razonablemente en alcance de la Universidad y que procedan en derecho para el cese inmediato de esa conducta. La anterior relación de posibles escenarios no debe considerarse taxativa.

- D. No será investigada aquella queja que sea anónima.
- E. Previo a que todo empleado o contratista comience a prestar servicios, en la Universidad de Puerto Rico, deberá certificar que recibió copia de esta Política por parte de la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional correspondiente.
- F. No constituirá impedimento para llevar a cabo la correspondiente investigación alegaciones dirigidas a establecer que la persona reclamante haya accedido a las insinuaciones e invitaciones o haya sostenido una relación previa con el alegado hostigador.
- G. No se tomarán represalias contra la persona reclamante por motivo de haber presentado la queja por hostigamiento sexual. Sin embargo, nada de lo aquí dispuesto impedirá la imposición de responsabilidad a personas, empleados o estudiantes que a sabiendas levanten planteamientos frívolos al amparo de esta Política.
- H. En cualquier momento, la persona reclamante podrá retirar por escrito su queja.
- I. Toda persona a quien se le requiera prestar testimonio o algún tipo de evidencia por el investigador asignado al caso, tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo ésta.
- J. El cese de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual no será causa suficiente para no proceder con la investigación.
- K. Toda parte que participe en un proceso para dirimir una queja o querrela de hostigamiento sexual o represalia será informado por la persona que lleve a cabo la investigación de sus derechos bajo las leyes y reglamentos aplicables.

Artículo XI – Procedimiento Formal

- A. El procedimiento formal comenzará con la formulación de una querella escrita por la autoridad nominadora correspondiente de aquella unidad institucional en que **la** persona contra quien se presenta la querella preste servicios o curse estudios. Esto con miras a la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de acuerdo al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o del Reglamento General de Estudiantes, según aplique.
- B. La querella deberá contener:
1. Relación concisa de la conducta que alegadamente observó la persona querellada.
 2. Una relación específica de las disposiciones legales y reglamentarias alegadamente violentadas y las sanciones disciplinarias propuestas.
 3. Advertirá a la persona querellada de su derecho a representación por abogado.
 4. Advertirá, además, a la persona querellada que, de no formular una contestación a la querella incoada en el término de quince (15) días laborables contados desde su notificación, el Oficial Examinador procederá a señalar y celebrar la vista administrativa del caso en rebeldía. En el caso de que la persona querellada sea estudiante, el término que dispone para responder no excederá de treinta (30) días calendario, conforme establece el Reglamento General de Estudiantes.
- C. La querella será notificada a la persona querellada en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios computados desde el momento en que la misma se formule.

Artículo XII – Oficial Examinador

Concurrentemente con la formulación de la querella correspondiente, la autoridad nominadora de la dependencia institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie, designará un Oficial Examinador, a los fines de entender en el trámite de la querella y recibir la prueba correspondiente.

El Oficial Examinador notificará por escrito a la parte querellante y querellada la fecha, hora y lugar en que habrá de celebrarse una vista administrativa, a los fines de recibir toda la prueba que sometan las partes respecto de los hechos que se imputan en la

querella y les apercibirá que todo planteamiento de derecho deberá ser sometido no más tarde de cinco (5) días laborables antes de la fecha de la vista.

**Artículo XIII– Vista
Administrativa**

- A. La vista administrativa será pública, a menos que una parte someta una solicitud por escrito y debidamente fundamentada para que la vista sea privada y así lo autorice el Oficial Examinador que presida la vista, si entiende que puede ocasionar daño irreparable a la parte peticionaria. Cada parte por sí, o por conducto de su representante, podrá presentar aquella prueba material o testifical pertinente. Durante el procedimiento no regirán las reglas formales de evidencia, salvo que el Oficial Examinador entienda que estas reglas o algunas de ellas sean necesarias para la tramitación ordenada del proceso administrativo. En todo caso, la admisión de prueba durante el proceso se regirá por unas normas amplias sobre pertinencia, materialidad y relevancia que la prueba que se pretende ofrecer pudiera tener en torno a la controversia objeto del procedimiento.
- B. Durante la vista administrativa, cada parte tendrá el derecho de ser oído, confrontar la evidencia en su contra y contrainterrogar los testigos que presente la parte contraria.

Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador

Luego de concluir la vista, el Oficial Examinador designado rendirá un informe escrito a la autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie. Dicho informe contendrá:

1. Relación de los hechos probados.
2. Relación de las conclusiones de derecho formuladas.

levanten planteamientos frívolos al amparo de esta Política.

- H. En cualquier momento, la persona reclamante podrá retirar por escrito su queja.
- I. Toda persona a quien se le requiera prestar testimonio o algún tipo de evidencia por el investigador asignado al caso, tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo ésta.
- J. El cese de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual no será causa suficiente para no proceder con la investigación.
- K. Toda parte que participe en un proceso para dirimir una queja o querella de hostigamiento sexual o represalia será informado por la persona que lleve a cabo la investigación de sus derechos bajo las leyes y reglamentos aplicables.

Artículo XI – Procedimiento Formal

- A. El procedimiento formal comenzará con la formulación de una querella escrita por la autoridad nominadora correspondiente de aquella unidad institucional en que **la** persona contra quien se presenta la querella preste servicios o curse estudios. Esto con miras a la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de acuerdo al Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o del Reglamento General de Estudiantes, según aplique.
- B. La querella deberá contener:
 - 1. Relación concisa de la conducta que alegadamente observó la persona querellada.
 - 2. Una relación específica de las disposiciones legales y reglamentarias alegadamente violentadas y las sanciones disciplinarias propuestas.
 - 3. Advertirá a la persona querellada de su derecho a representación por abogado.
 - 4. Advertirá, además, a la persona querellada que, de no formular una contestación a la querella incoada en el término de quince (15) días laborables contados desde su notificación, el Oficial Examinador procederá a señalar y celebrar la vista administrativa del caso en rebeldía. En el caso de que la persona querellada sea estudiante, el término que dispone para responder no excederá de treinta (30) días calendario, conforme establece el Reglamento General de Estudiantes.

C. La querella será notificada a la persona querellada en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios computados desde el momento en que la misma se formule.

**Artículo XII – Oficial
Examinador**

Concurrentemente con la formulación de la querella correspondiente, la autoridad nominadora de la dependencia institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie, designará un Oficial Examinador, a los fines de entender en el trámite de la querella y recibir la prueba correspondiente.

El Oficial Examinador notificará por escrito a la parte querellante y querellada la fecha, hora y lugar en que habrá de celebrarse una vista administrativa, a los fines de recibir toda la prueba que sometan las partes respecto de los hechos que se imputan en la querella y les apercibirá que todo planteamiento de derecho deberá ser sometido no más tarde de cinco (5) días laborables antes de la fecha de la vista.

**Artículo XIII– Vista
Administrativa**

- A. La vista administrativa será pública, a menos que una parte someta una solicitud por escrito y debidamente fundamentada para que la vista sea privada y así lo autorice el Oficial Examinador que presida la vista, si entiende que puede ocasionar daño irreparable a la parte peticionaria. Cada parte por sí, o por conducto de su representante, podrá presentar aquella prueba material o testifical pertinente. Durante el procedimiento no regirán las reglas formales de evidencia, salvo que el Oficial Examinador entienda que estas reglas o algunas de ellas sean necesarias para la tramitación ordenada del proceso administrativo. En todo caso, la admisión de prueba durante el proceso se regirá por unas normas amplias sobre pertinencia, materialidad y relevancia que la prueba que se pretende ofrecer pudiera tener en torno a la controversia objeto del procedimiento.
- B. Durante la vista administrativa, cada parte tendrá el derecho de ser oído, confrontar la evidencia en su contra y contrainterrogar los testigos que presente la parte contraria.

Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador

Luego de concluir la vista, el Oficial Examinador designado rendirá un informe escrito a la autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie. Dicho informe contendrá:

1. Relación de los hechos probados.
2. Relación de las conclusiones de derecho formuladas.
3. Recomendación en torno a la disposición del caso. Salvo justa causa, el informe deberá ser rendido en un término no mayor de treinta (30) días calendario, contados desde que el caso quede sometido para su resolución.

Artículo XV – Autoridad Nominadora

La autoridad nominadora de la unidad institucional en que la persona querellada preste servicios o estudie decidirá el caso luego de evaluar el informe del Oficial Examinador e impondrá la sanción disciplinaria, si alguna, que corresponda, según dispuesto en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o el Reglamento General de Estudiantes. Notificará su decisión a la persona querellada por escrito y por correo certificado con acuse de recibo y le advertirá de su derecho a apelar la decisión ante el foro y dentro del término señalado por la reglamentación universitaria sobre procedimientos apelativos. La autoridad nominadora informará el resultado final a la alegada víctima por escrito, por correo certificado con acuse de recibo.

Artículo XVI – Situaciones No Previstas

Toda situación no contemplada por esta Política deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presente en la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el derecho aplicable. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés público, el interés universitario en el orden institucional y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible, se deberá propender un trámite rápido del procedimiento. La querella deberá ser resuelta dentro de un término de seis (6) meses desde su radicación, salvo en circunstancias excepcionales. En todo aquello no contemplado en este Reglamento, aplicarán las disposiciones reglamentarias de la Universidad de Puerto Rico contenidas en el Reglamento General de Estudiantes y en las Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afecten al

Personal Universitario, Certificación Núm. 44, 1984-1985, del entonces Consejo de Educación Superior, según enmendada por la Certificación Núm. 94, 1989-1990, del Consejo de Educación Superior.

Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos

La presentación de una querella bajo esta Política no impide la utilización por la parte que presentó la queja de otros remedios legales disponibles, incluyendo recurrir ante las agencias estatales o federales pertinentes o recurrir ante los foros pertinentes. En cualquier caso, la presentación de una queja o querella bajo esta Política no interrumpe cualquier término prescriptivo aplicable bajo otra legislación o reglamentación administrativa.

Artículo XVIII- Proceso de Suspensión Sumaria

Las disposiciones de esta Política no alteran la facultad de la autoridad nominadora para activar los procedimientos de suspensión sumaria de algún miembro de la comunidad universitaria, conforme a la reglamentación aplicable.

Artículo XIX- Política en Contra de Actos de Represalia

- A. La Universidad de Puerto Rico mantendrá un ambiente de trabajo o estudios libre de represalias como consecuencia de iniciar o participar en procedimientos investigativos o adjudicativos. En ningún caso se podrá despedir, suspender, amenazar o discriminar contra una persona con relación a los términos, condiciones, ubicación, beneficios o privilegios de empleo o estudios por ofrecer o intentar ofrecer, verbal o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, investigativo o judicial sobre alegados actos de hostigamiento sexual.
- B. El patrono y todo supervisor deberá velar que no se incurra en actos de represalias en su área por parte de cualquier empleado, supervisor, docentes, estudiante o persona que brinde servicios por contrato profesional o tercera persona relacionada con la Institución.
- C. El empleado que sienta que ha sido o es víctima de represalia en el empleo deberá presentar una queja ante su supervisor, decano o director de la oficina a la cual está adscrito. Estos funcionarios deberán referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos o a la Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo correspondiente. No obstante, el empleado puede recurrir inicialmente al Director de Recursos Humanos de la unidad

correspondiente. Disponiéndose, que esta disposición de la Política aplica exclusivamente a los empleados de la Universidad de Puerto Rico.

- D. El estudiante que sienta que ha sido o es víctima de represalia en los estudios o en la prestación de servicios deberá presentar una queja ante la Oficina del Procurador Estudiantil de su unidad institucional. Este funcionario deberá referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, en caso de que el alegado hostigamiento sexual provenga de un empleado. Se dispone que este inciso de la Política Institucional aplica exclusivamente a los estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.
- E. Toda queja sobre alegados actos de represalia que se reciba será motivo de una investigación.
- F. La investigación, procedimiento informal o formal que resultare de la misma, se llevarán a cabo según lo dispuesto en el Artículo IX y XI de esta Política Institucional.

Artículo XX– Separabilidad

Si cualquier artículo o segmento de esta Política Institucional fuese declarado inconstitucional, inválido o nulo por un tribunal de justicia o autoridad con jurisdicción para ello, tal determinación no afectará, menoscabará ni invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Política, sino que su efecto se limitará al artículo o segmento así declarado inconstitucional o nulo.

Artículo XXI – Disposiciones Transitorias

Esta Política deja sin efecto la Certificación Núm. 45, 2008-2009, de la anterior Junta de Síndicos; la Carta Circular Número 95-06 de 12 de septiembre de 1995, y toda certificación, carta circular, reglamento, procedimiento o parte del mismo que esté en conflicto con estas disposiciones. Los procedimientos aquí establecidos tendrán precedencia sobre cualquier otro que resulte incompatible.

Toda queja o querella que esté bajo investigación al momento de entrar en vigor esta Política, continuará hasta su resolución final bajo el procedimiento vigente a la fecha de la presentación de la queja o querella. Los derechos procesales establecidos para la parte reclamante y para la parte querellada, les serán de aplicación a partir de la fecha de vigencia de esta Política.

Artículo **XXI** **–**
Vigencia

Esta Política Institucional estará vigente transcurridos treinta (30) días a partir de su radicación en el Departamento de Estado.

IX. INCIDENCIA DE DELITOS TIPO 1 AÑO 2024



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN AINCEBO
DECANATO DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA



TOTAL, DE ACTOS DELICTIVOS
REPORTADOS DURANTE EL AÑO NATURAL 2024

1 de enero del 2024 al 31 de diciembre de 2024

TIPO DE DELITO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL	%
Asesinato/Homicidio no negligente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Homicidio negligente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Ofensas sexuales, forzada/no forzada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Robo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Agresión agravada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Escalamiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Hurto de vehículo de motor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Incendio intencional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Violencia en citas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Violencia Doméstica (Ley 54)	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	3%
Acecho	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1%
Arrestos y referidos por leyes de drogas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Arrestos y referidos por leyes de licores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Arrestos y referidos por leyes de armas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Crímenes de odio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Total Clery														
Acoso escolar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Acoso sexual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Agresión	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Agresión sexual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Actos lascivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Alteración a la paz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Amenaza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Amenaza de explosivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Apropiación ilegal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Daños a la propiedad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Exposiciones obscenas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Incendio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Intento suicida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Maltrato institucional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Intrusión a la tranquilidad personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Secuestro/Cracking	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Violación a políticas institucionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Violación a comunicaciones personales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Discriminación ilegal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Total	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	4%

CAMPUS: 0

NO CAMPUS: 4

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO
DECANATO DE ADMINISTRACION
OFICINA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

JEANNE CLERY ACT 2024

TABLA DE INCIDENCIA CRIMINAL (años 2022,2023,2024)

Categorías	En Campus				Residencias de Estudiantes				Propiedades No en Campus				Propiedad Publica				Total				%
	2022	2023	2024		2022	2023	2024		2022	2023	2024		2022	2023	2024		2022	2023	2024		
-Asesinato/Homicidio	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0%
-Homicidio Involuntario	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Violencia por la Fuerza	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Violencia por Inducción	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Robo	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Agresión Agravada	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Escalamiento	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Hurto de Auto	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Fuego Intencional	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Crímenes de odio:																					
-Robo	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Agresión Simple	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Intimidación	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Vandalismo , Destrucción o Dado a la Propiedad	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
Sancciones y/o Arrestos:																					
-Posesión Ilegal de Armas	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Uso de Drogas	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Uso de Alcohol	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
Violencia **																					
-Violencia domestica (Violencia de Pareja)	0	0	0		N/A	N/A	N/A		4	2	3		0	0	0		4	0	0		0%
-Violencia en citas	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Acecho	0	1	0		N/A	N/A	N/A		0	1	1		0	0	0		0	3	4		4%
-Agresión Sexual	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Actos lascivos	0	0	0		N/A	N/A	N/A		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0
-Total	0	1	0		N/A	N/A	N/A		4	3	4		0	0	0		4	3	4		4%

CAMPUS: 0

FUERA DE CAMPUS: 4



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Negociado de la Policía de Puerto Rico

Incidencia Criminal Informada
Precinto ARECIBO
Periodo del 01/01/2024 al 12/31/2024

SECTORES	ASESINATO	VIOLACIÓN	TRATA HUMANA	ROBO	AGRESIÓN AGRAVADA	ESCALAMIENTOS	APROPIACIÓN ILEGAL	VEHICULO HURTADO	TOTAL
TOTALES	8	6	0	19	78	51	78	17	257
2014	0	0	0	4	8	12	22	1	47
2015	2	3	0	7	16	10	13	8	59
2016	4	2	0	4	24	17	18	6	75
2017	0	0	0	1	3	2	4	0	10
2018	2	1	0	1	12	4	14	2	36
2019	0	0	0	2	15	6	7	0	30



USO OFICIAL EXCLUSIVAMENTE

USO OFICIAL EXCLUSIVAMENTE

USO OFICIAL EXCLUSIVAMENTE

Unidad de Delitos Sexuales
y Maltrato de Menores
Area de Arecibo

ACUMULADO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2024

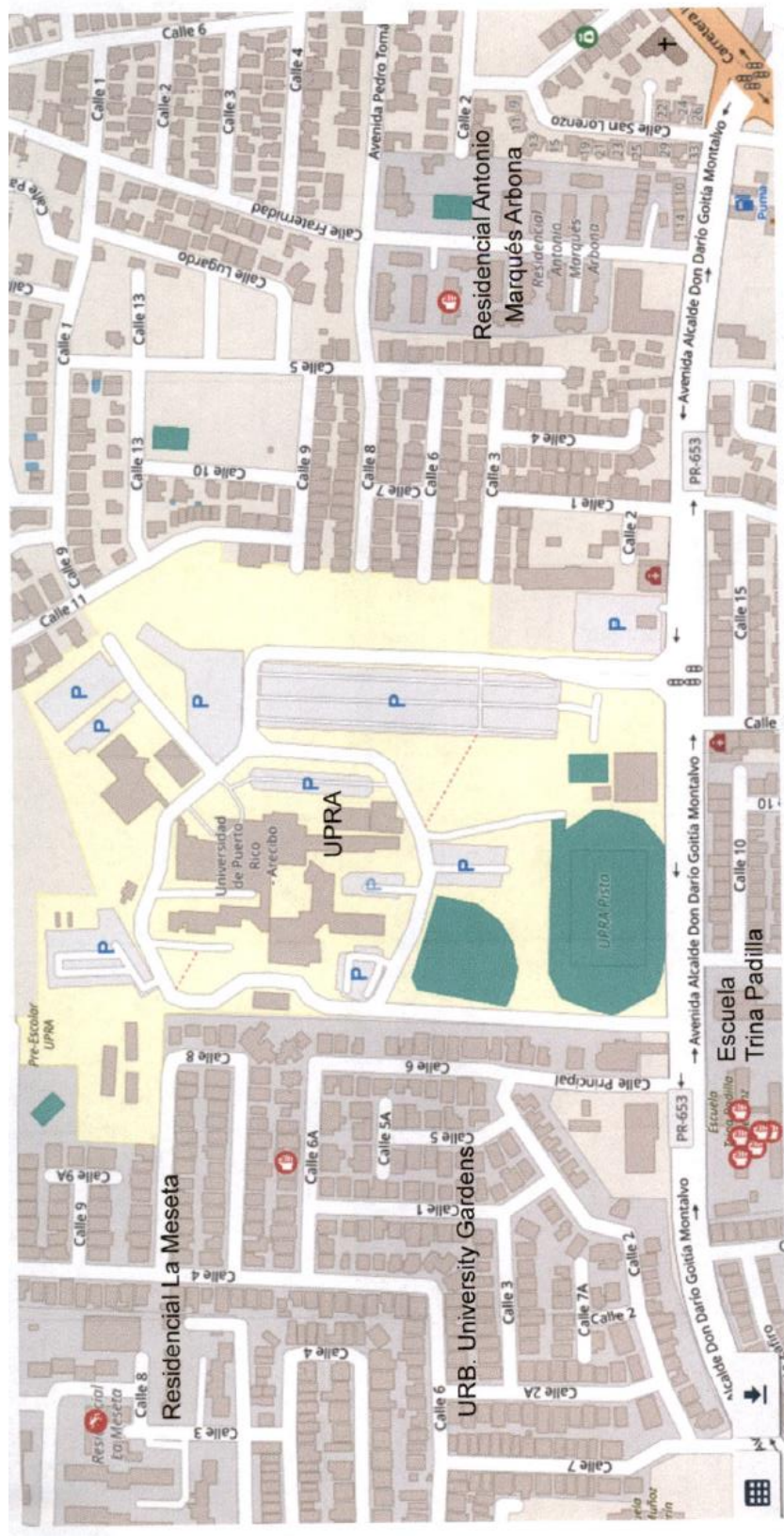
Edades Agrupadas	Victima	
	Masc.	Fem.
Total	32	104
5 años o menor	8	8
6 a 10	11	14
11 a 15	9	50
16 a 17	2	18
18 a 20	1	3
21 a 24	0	2
25 a 29	0	0
30 a 34	1	1
35 a 39	0	3
40 a 44	0	0
45 a 49	0	0
50 a 54	0	0
55 a 59	0	1
60 a 64	0	0
65 y mayores	0	4
se desconoce	0	0

Edades Agrupadas	Ofensor	
	Masc.	Fem.
Total	123	12
10 años o menor	2	0
11 a 15	8	0
16 a 17	4	0
18 a 20	10	0
21 a 24	8	0
25 a 29	10	1
30 a 34	17	2
35 a 39	8	5
40 a 44	9	0
45 a 49	9	3
50 a 54	7	1
55 a 59	4	0
60 a 64	5	0
65 y mayores	8	0
se desconoce	14	0

Relación Ofensor/Victima	
Total (A+B)	135
Familiar (A)	78
Conyuge	0
Consensual	0
Padre	28
Hermano(a)	4
Hijo(a)	0
Abuelo(a)	5
Nieto(a)	0
Pariente Politico	0
Padrastro/madrastra	22
Hijastro(a)	1
Hermanastro(a)	0
Otro Familiar	18
No Familiar (B)	57
Conocido	32
Maestro	5
Amigo(a)	2
Vecino(a)	3
Novio(a)	3
Desconocido	8
Ninguna relación	4



Delitos	M	F
Total	29	106
Violación	1	23
Sodomía	1	5
Actos Lasivos	13	52
Incesto	0	0
Violación Técnica	0	0
Ley 54 (3.5)	0	0
Agresión Sexual	1	8
Maltrato	8	10
Pornografía Infantil	2	3
Maltrato Institucional	1	2
Agresión	2	3



MAPA DE INCIDENCIA CRIMINAL

Recuperado de: <https://incidenciacriminal.policia.pr.gov/publica/>

X. REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores

LISTA DE OFENSORES SEXUALES ÁREA DE ARECIBO

FOTO	NOMBRE/ALIAS	DIRECCIÓN
	JOSE MANUEL LOPEZ DE JESUS Alias: PAPO	CENTRO GERIATRICO DULCAMAG BO. BAJADERO
	ALEXIS TORRES PEREZ Alias: EL BIZCO	BO. BAJADERO
	ELIASIB CRUZ ACEVEDO Alias: LEE	BO. DOMINGUITO CUATRO CALLES SEC. GUAYABOTA
	RAMON TORRES TORRES Alias: JUNIOR	BO. SANTANA, SECT. SERCADILLO
	LUIS ANIBAL MOYA VALENTIN Alias: LUISITO	VILLA LOS SANTOS 1 CALLE 20 CC- 8

Recuperado de: <https://sor.cjis.pr.gov/#/search>



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores

	EDUARDO ROBLES CRUZ	SECTOR VIVORA BO. ISLOTE
	ERIC NIELS VELEZ HERNANDEZ	BO. SANTANA
	CARLOS O CRUZ TERRON	SECTOR MONTAÑAS BO SABANA HOYOS
	HERIBERTO GONZALEZ JR CINTRON Alias: NUNO	URB. JARDINES DE ARECIBO
	ELI ABDRIEL SANCHEZ ROA Alias: ABDIEL	URB. VILLA SERRENA
	ERQUIADES LLANOS ROMERO Alias: CAYO	BO. JAREALITO



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores

	JUAN ALBERTO VALENTIN YAMBO	BO. COLLORAL
	PATRICK JEFFERY CRUSE	VICTOR ROJAS
	HECTOR LUIS DIAZ MELENDEZ Alias: CHINO	BO. HATO ABAJOHOGAR CREA INC.
	ONIX JUVENCIO GONZALEZ RIVERA Alias: PIPO	URB. SAN FELIPE CALLE 7
	EDWIN MOLINA CANDELARIA Alias: PITO	BO. HATO VIEJO SECTOR SAN PEDRO
	RAUL ANTONIO MERCADO GARCIA	SAN PEDRO HATO VIEJO



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores

	RICARDO TORRES CRUZ Alias: RICHY	FACTOR I
	HECTOR MANUEL CRUZ CRUZ	BO FACTOR II SECTOR LA PARA
	ROBERTO ARGUELLES SERRANO Alias: BERTO	BO. JAGUAR SECTOR CONSEJO CARR. 123 KM 75.1 DEBAJO DEL PUENTE DEAMBULANTE
	DAVID ESCOBALES MALDONADO	BO. CANDELARIA PARCELAS MOREDA CASA 138 B
	LUIS XAVIER DIAZ KUILAM	BO. TANAMA
	JOSE ROMAN RIVAS Alias: CHINO	BO. HATO VIEJO SECTOR CALICHOZA KM. 4.0



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores



FELIX ANTONIO LOPEZ
FERNANDEZ
Alias: ANTONIO, TONICHE

CALLE A #11 PARCELAS NAVAS



RAMON MERCADO OLIVERO
Alias: JIMMY

URB. VILLA ANGELA 10



LOUIS DE RIOS HOW

LOS LLANOS SANTANA



SAMUEL COLON PELLOT

VICTOR ROJAS II CALLE 2



ELIAS AGUSTIN LAUREANO
CEBOLLERO

URB. VILLA FORTUNA # 9 BARRIO
CANDELARIA



WILFREDO MARTINEZ ARCE

URB. PASEOS REALES F 22 CALLE
EL BARON SANTANA



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores



JOSE RAMON SANTIAGO NIEVES
Alias: CHEO

BO. HATO VIEJO SECTOR JAGUAR



SAMUEL MUÑOZ GUADALUPE

SECTOR TANAMA BARRIO
SANTANA



ISMAEL TORRES TORRES
Alias: GUAYAO

BO. ARROZAL LOS MUERTOS
SABANA HOYOS



ANGEL MIGUEL MARRERO
HERNANDEZ
Alias: GUELY

URB MARISOL CALLE 4 NUM C-28



EDGARDO MIGUEL SOSA GUZMAN
Alias: TONY

BO. MIRAFLORES



LUIS ANGEL MARTINEZ COLON

CALLE 16BO. MIRAFLORES #275
PALO BLANCO

Recuperado de: <https://sor.cjis.pr.gov/#/search>



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores



RAFAEL HERNANDEZ TORRES

BO. HATO ARRIBA SECTOR MARCO
SOTO CASA 99041



VICTOR GUALDARRAMA CORTES
Alias: VITIN

BO. OBRERO CALLE CRUZ ROJA #
1036



JACK EDMOND HARRIS JR

CALLE 3 # 7 URB. RADIOVILLE



ANGEL ANTONIO JR CENTENO

BO. CARRERA



LUIS ALBERTO RODRIGUEZ VIDOT
Alias: TAINO

CALLE GENERAL DEL VALLE # 670
BDA SAN JOSE



POMPILIO VEGA JR RIVERA
Alias: POMPILIO VEGA JR

AVE DE DIEGO 206 APT 4104

Recuperado de: <https://sor.cjis.pr.gov/#/search>



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores



CARLOS JESUS HEREDIA
VAZQUEZ

BO. DOMINGUITO SECTOR MATA
DE PLATANO



RUBEN SOTO
Alias: FLACO

SIN HOGAR EN EL PUEBLO DE
ARECIBO



AXEL ANTONIO VARGAS
MONTAÑEZ

CALLE 8 CASA D-5 REPARTO
MARQUEZ



LUIS ENRIQUE GONZALEZ CRUZ
Alias: EL VIEJO

EDF 4 APT 137 RESIDENCIAL ZENO
GANDIA



KEVIN JOEL MEJIAS NATA
Alias: JOEL

BO. MIRAFLORES, PARC. PALO
BLANCO, CALLE 5, # 168



JOAQUIN SANTIAGO SARATE
Alias: KIN

CALLE BALSA # 150 FACTOR I



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores

	ISMAEL CORTES GONZALEZ Alias: EL BRO	ESPERANZA SECTOR MILIAN ESPERANZA
	ROLAND RODRIGUEZ Alias: ROLAND J. RODRIGUEZ, ROLAND JR	No disponible
	JOSE ERNESTO MUÑIZ RAMIREZ	URB. HACIENDA TOLEDO C
	RAFAEL DOMENA VELEZ	BO. HATO VIEJO SECTOR LA PICA
	JOHNNTTAN LOPEZ HERNANDEZ Alias: JONATHAN	VICTOR ROJAS II CALLE 10 NUM 71
Prófugo		



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores

	LUIS OMAR VELEZ ESPINOSA	BO. SABANA HOYOS SECTOR RIACHUELO
	JOSE ANTONIO ALVAREZ ARBELO	BO. HATO ARRIBA
	ALEX JOEL GONZALEZ RIVERA Alias: ALE	BO. JUNCOS
	MOISES RAMOS ROMAN	SECTOR JUNCOS BO. HATO ARRIBA
	JUAN MIGUEL OTERO	No disponible
Prófugo		

Recuperado de: <https://sor.cjis.pr.gov/#/search>



REGISTRO DE OFENSORES SEXUALES DE PUERTO RICO

Personas Convictas por Delitos Sexuales y Abuso contra Menores



MIGUEL ANGEL NIEVES
Alias: GUELO

BO. FACTOR I



WILLIAM JAVIER RODRIGUEZ
Alias: PITIRRE

CENTRO DE REHABILITACIÓN Y
NUEVAS OPORTUNIDADES CALLE
FRATERNIDAD

Campus Safety and Security Survey Completion Certificate

The Campus Safety and Security data for
University of Puerto Rico-Arecibo
(243115)
were completed and locked on **October 14, 2025**.

Thank you for your participation in the data collection.

This certificate was prepared on **October 14, 2025**