

## Incidentes de Violencia Sexual: Conocer las Opciones de Confidencialidad

EDP University of Puerto Rico, Inc. alienta a las víctimas de violencia sexual para que hablen con alguien sobre lo que pasó – de manera tal que las víctimas puedan tener el apoyo que necesitan. Además, para que la Institución pueda responder de manera apropiada cumpliendo así con la Sec. 304(a)(8)(C) del Campus Sexual Violence Elimination Act (SaVEACT)<sup>1</sup>.

El personal de la Institución dependiendo su posición administrativa tendrá diferentes niveles de responsabilidad en términos de mantener la confidencialidad de la víctima.

- Primer nivel: Se le requiere a determinado personal mantener una completa confidencialidad al hablar con las personas afectadas. Esto representa una comunicación privilegiada.
- Segundo Nivel: A otros empleados o personal se les requiere hablar con la víctima en confidencialidad y generalmente sólo informar a la Institución que el incidente ocurrió sin revelar información personal detallada que permita la identificación de la víctima. La información revelada a estos empleados o personal no desatará una investigación de la Institución sobre el incidente, en contra de los deseos de la víctima.
- Tercer Nivel: En tercer lugar, se le requiere a otros empleados informar todos los detalles del incidente (incluyendo las identidades de ambos, la víctima y alegado perpetrador) al Coordinador del Título IX. Un informe de esos empleados constituye uno a la Institución y generalmente obliga a la misma a investigar el incidente y tomar los pasos apropiados para manejar la situación.

Esta Política tiene como objetivo informar a los estudiantes de los diversos informes y opciones de divulgación confidencial disponibles para ellos. De esta forma, podrán tomar decisiones informadas sobre dónde acudir en caso de ser víctima de violencia sexual. EDP University alienta a las víctimas a hablar con alguien identificado en uno o más de estos grupos.

---

<sup>1</sup> A **student or employee** who reports to an institution of higher education that the student or employee has been a victim of domestic violence, dating violence, sexual assault, or stalking, whether the offense occurred on or off campus, **shall be provided with a written explanation of the student or employee's rights and options...**

## Las Opciones

### A. Comunicaciones Privilegiadas y Confidenciales

- **Consejeros Profesionales, Psicólogos y Trabajadores Sociales. (Primer Nivel)**  
Consejeros Profesionales Licenciados, Psicólogos y Trabajadores Sociales que brindan orientación de salud mental y de asuntos académicos-sociales a los miembros de la comunidad académica (e incluyendo los que actúan en ese papel bajo la supervisión de un asesor profesional) no están obligados a informar un incidente al coordinador de Título IX, sin el permiso de la víctima.

Pag. | 2

A continuación, se presenta la información de contacto de estas personas:

- Dra. Yasmyr Manon, Psicóloga
    - Recinto de Hato Rey, Tel. 787 765-3560, ext. 2407
  - Marta Carballo, Consejera Profesional Licenciada
    - Recinto de Hato Rey, Tel. 787 765-3560, ext. 2361
  - Maria Edna Delgado, Consejera Profesional Licenciada
    - Recinto de San Sebastián, Tel. 787 896-2137, ext. 2252
  - Ana Gómez Fuster, Consejera Profesional Licenciada
    - Centro de Extensión de Humacao, Tel. 787 719-2236, ext. 5000
  - Sharon Ortiz, Consejera Profesional Licenciada
    - Centro de Extensión de Manatí, Tel. 787 621-3652, ext. 4003
- **Los Consejeros No Profesionales y Defensores (Segundo Nivel)**  
Los Coordinadores de los Centros de Salud y/o Hospital Simulado, profesores de la Escuela de Enfermería o personas que hacen voluntariado en la Institución incluyendo personal de recepción, pueden hablar en general, a una víctima sin revelar los propios datos personales acerca del incidente a la Institución. Una víctima puede solicitar la asistencia y el apoyo de estos individuos sin desencadenar una investigación de la universidad que podrían revelar la identidad de la víctima o que la víctima ha dado a conocer el incidente.

#### Acción:

Mientras se mantiene la confidencialidad de la víctima, estas personas o sus oficinas deben informar de la naturaleza, la fecha, hora y ubicación general de un incidente al Coordinador del Título IX. Este informe limitado - que no incluye información que pueda identificar directa o indirectamente a la víctima - ayuda a mantener al Coordinador del Título IX informado del alcance en general y la naturaleza de las incidencias de violencia sexual en y fuera de la Institución. Con tal información, el Coordinador podrá identificar patrones, evaluar el alcance del problema y formular respuestas de acción apropiadas para toda la Institución. Antes de informar cualquier incidencia al Coordinador del Título IX, los Consejeros No Profesionales consultarán con la víctima para asegurarse de

que no se esté compartiendo con el Coordinador del Título IX información personal detallada.

A continuación, se presenta la información de contacto de los Consejeros No-Profesionales y Defensores:

- Sr. Josué Morales, Coordinador Tecnológico del Hospital Simulado
  - Recinto de Hato Rey, Centro de Salud SCAHM, 787-765-3560, ext. 2368
- Sra. Silvia Mercado, Coordinadora del Hospital Simulado
  - Recinto de San Sebastián, Hospital Simulado, en el edificio de Piedras Blancas, 787 896-2137,

Expectativas:

Estos consejeros y defensores asistirán a la víctima en recibir toda la protección y apoyo necesario, tales como defensa de las víctimas, apoyo académico o alojamiento, discapacidad, servicio de salud o salud mental y de asuntos académicos-sociales, y los cambios en itinerario de su diario vivir, trabajo u horarios de clases. Una víctima que en primera instancia solicite confidencialidad puede decidir posteriormente presentar una querrela con la Institución o informar el incidente a la policía, y por lo tanto, investigar el incidente a fondo.

Una víctima que habla con un consejero profesional o no profesional; o un defensor profesional o no profesional debe entender que, si la víctima quiere mantener la confidencialidad, la Institución no será capaz de llevar a cabo una investigación sobre el incidente en particular o emprender acciones disciplinarias contra el presunto agresor.

**NOTA:** Si bien estos consejeros profesionales o no profesionales y defensores profesionales y no profesionales pueden mantener la confidencialidad de la víctima vis-à-vis con la Institución, bajo las leyes estatales deberán informar el caso.

**También tenga en cuenta:** Si la Institución determina que el presunto perpetrador(es) representa una amenaza grave e inmediata para la comunidad, la universidad estará obligada a emitir una advertencia oportuna a la comunidad. Esta advertencia no debe incluir ninguna información que identifique a la víctima.

## B. Informes a Personal o Empleados Responsables (Tercer Nivel)

### ¿Quién es un Empleado Responsable? :

Un "Empleado Responsable" es un empleado de la Universidad que tiene la autoridad para desagraviar la violencia sexual, que tiene el deber de informar

sobre incidentes de violencia sexual o de otra mala conducta del estudiante, o que un estudiante puede pensar razonablemente que tiene esta autoridad o cargo<sup>2</sup>.

Expectativa:

Cuando una víctima le dice a un empleado responsable de un incidente de violencia sexual, la víctima tiene el derecho de esperar que la Institución tome medidas inmediatas y apropiadas para investigar lo sucedido y para resolver el asunto con prontitud y de manera equitativa.

Pag. | 4

Acción:

Un Empleado Responsable debe informar al Coordinador del Título IX todos los detalles relevantes sobre la supuesta violencia sexual compartidos por la víctima. Con esa información la Institución tendrá que determinar lo que sucedió. Por lo tanto, la información recopilada debe incluir el/los nombre(s) de la víctima y el (los) presunto (s) perpetrador (es), los testigos y cualquier otro hecho relevante, incluyendo la fecha, la hora y el lugar específico del supuesto incidente.

En la medida en que sea posible, la información reportada a un Empleado Responsable será compartida sólo con las personas responsables de manejar la respuesta de la universidad al informe. Un Empleado Responsable no debe compartir información con las autoridades policiales sin el consentimiento de la víctima, al menos que la víctima también haya informado del incidente a la policía.

Los siguientes empleados (o categorías de personas) son los Empleados Responsables designados en la Institución:

- ❖ Recinto de Hato Rey, tel. 787 765-3560
  - Dra. Yadira Soto, ext. 2388
  - Sr. Josué Morales, ext. 2368
  - Sra. Marisela Sabino, ext. 1250
  - Sra. Helen Martinez, ext. 1248
  - Sra. Damaris Martinez, ext. 1349
  - Prof. Enid Cartagena, ext. 2247
  - Prof. Maritza Acevedo, ext. 2226
  
- ❖ Recinto de San Sebastián, tel. 787 896-2137
  - Prof. Ángel Rivera, ext. 3311
  - Dra. Yadira Santiago, ext. 3205
  - Consejera Delsy Hernández, ext. 3234
  - Prof. Ileana Ortiz, ext. 1409
  - Prof. José Arce, ext. 3226

---

<sup>2</sup> NOTA a la Universidad: aunque algunos de los consejeros y defensores no profesionales descritos anteriormente podrían tener responsabilidades que de otra manera harían ellos "empleados responsables" a los efectos del Título IX. Lo único que necesitan informar al Coordinador del Título IX, es la información general de identificación no personal y no los detalles del incidente. Ver Departamento de Educación de EE.UU., Oficina de Derechos Civiles, Preguntas y Respuestas sobre el Título IX y la violencia sexual (abril de 2014), E-3 (instando a las escuelas para designar a estas personas como fuentes confidenciales, y eximirlos de la obligación de reporte detallado).

- Prof. Angela Gaud, ext. 3205
  - Srta. Carmen Ríos, ext. 3233
  - Sr. Reinaldo Marín, ext. 3205
  - Sr. Félix Hernández, ext. 3205
- ❖ Centro de Extensión de Humacao, tel. 787 719-2236
- Consejera Ana Gómez Fuster, Consejera PL, ext. 5006
  - Prof. Silma García Algarín, ext. 5001
  - Prof. Eric García Martínez, ext. 3311
  - Sra. Chasidy López González, ext. 5000
  - Sr. Wilfredo Rivera, Chofer, 787-988- 4874
- ❖ Centro de Extensión de Manatí, tel. 787 621-3652
- Consejera Sharon Ortiz, ext. 4003
  - Prof. Lizzette A. Mestey, ext. 4001
  - Sra. Zeneida Febles, ext. 4006
  - Sr. Julio Dávila, Chofer, (787)630-1069
  - Sra. María Olmo, ext. 4000

#### Advertencia y Procedimientos Alternos:

- 1) Antes de que una víctima revele alguna información a un Empleado Responsable, el empleado debe asegurarse de que la víctima entiende las obligaciones que tiene el empleado de informar el incidente. Si la víctima quiere mantener la confidencialidad, el empleado debe dirigir a la víctima a los recursos confidenciales.
- 2) Si la víctima quiere informarle al Empleado Responsable de lo que sucedió, pero a su vez mantener la confidencialidad, el empleado debe decirle a la víctima que la Institución examinará la solicitud, pero no puede garantizar que sea capaz de mantenerla. Al informar los detalles del incidente al Coordinador del Título IX, el Empleado Responsable también informará al Coordinador de la solicitud de la víctima para la confidencialidad.
- 3) Los Empleados Responsables no presionarán a una víctima para solicitar la confidencialidad, pero van a honrar y apoyar los deseos de la víctima, incluso el que la Universidad investigue a fondo el incidente. De la misma manera, los Empleados Responsables no presionarán a la víctima a hacer un informe completo si la víctima no está en condiciones de hacerlo.

### C. Solicitando la confidencialidad de la Universidad: ¿Cómo la Universidad evaluará la petición y responderá?

Si la víctima describe un incidente a un Empleado Responsable, pero desea mantener la confidencialidad o solicita que no se desarrolle una investigación sobre un incidente en particular o que se lleve a cabo una acción disciplinaria, la Institución debe evaluar esa petición contra la obligación de la institución de

proveer un ambiente seguro y anti-discriminatorio para todos los estudiantes, incluyendo a la víctima.

Si la Institución honra la solicitud de confidencialidad, la víctima debe comprender que la capacidad de la Institución para investigar de manera significativa el incidente y llevar a cabo medidas disciplinarias contra el presunto autor (s) puede ser limitada.

Pag. | 6

Aunque es raro, hay ocasiones en que la Institución se verá obligada a no honrar la solicitud de la víctima con el fin de proporcionar un ambiente seguro, no discriminatorio para todos los estudiantes.

La Institución ha designado un Comité Especial para evaluar las solicitudes de confidencialidad una vez el Empleado Responsable es advertido de la supuesta violencia sexual. Las siguientes personas componen el Comité Especial:

- Directora del Centro de Apoyo Psicosocial al Estudiante
- Director Institucional de Recursos Humanos
- Coordinador Institucional de Cumplimiento y de Título IX.
- Rectores de ambos Recintos

Evaluación del Comité Especial:

Al evaluar la petición de una víctima para confidencialidad o para que no se investigue o se realice ninguna acción disciplinaria, el Comité Especial tendrá en cuenta una serie de factores, incluyendo los siguientes:

- El aumento del riesgo de que el presunto agresor cometa actos adicionales de violencia sexual o de otro tipo, tales como:
  - si ha habido otras denuncias de violencia sexual sobre el mismo presunto perpetrador;
  - si el presunto perpetrador tiene un historial de arrestos o registros previos de una Institución que indiquen un historial de violencia;
  - si el presunto perpetrador ha amenazado con ejecutar nuevos actos de violencia sexual o de otro tipo de violencia contra la víctima u otros;
  - si la violencia sexual fue cometida por varios perpetradores;
- Si la violencia sexual fue perpetrada con un arma;
- Si la víctima es menor de edad;
- Si la Institución posee otros medios para obtener evidencia relevante de la violencia sexual (por ejemplo, cámaras de seguridad o personal, la evidencia física);
- Si el informe de la víctima revela un patrón de perpetración (por ejemplo, mediante el uso ilícito de drogas o alcohol) en un lugar determinado o por un grupo en particular.

La presencia de uno o más de estos factores podría llevar a la Institución a investigar y, en su caso, iniciar una acción disciplinaria. Si ninguno de estos factores está presente, es probable que la Institución respete la petición de la víctima de confidencialidad.

**Si la Institución determina que no puede mantener la confidencialidad de la víctima**, se le informará a la víctima antes de iniciar una investigación y, en la medida posible, sólo se compartirá información con las personas responsables de la manipulación de la respuesta de la Universidad.

Pag. | 7

La Institución seguirá siendo siempre consciente del bienestar de la víctima, y tomará las medidas en curso para proteger a la víctima de posibles actos de venganza o represalia y trabajará con la víctima para crear un plan de seguridad. La venganza contra la víctima, ya sea por los estudiantes o empleados de la Institución, no será tolerada. La Institución también hará lo siguiente:

- Asistir a la víctima para que pueda acceder otros medios de defensa para las víctimas, apoyo académico, consejería, servicios de la salud o salud mental y asistencia legal tanto dentro como fuera de la Institución;
- Proveer otra garantía y apoyo, que podría incluir la emisión de una orden de no contacto, ayudar a organizar un cambio de residencia o de los horarios de sus cursos (incluyendo al presunto perpetrador quien estará en espera del resultado de la investigación) o ajustes para las tareas o exámenes; e
- Informar a la víctima del derecho de informar un crimen o al personal de seguridad de la Institución o a la Policía - y proveerle a la víctima la ayuda, si la víctima así lo desea.

La Institución no puede obligar a una víctima a participar en cualquier proceso investigativo o disciplinario, si esta no lo desea.

Debido a que la Institución está bajo la obligación constante de canalizar los asuntos de violencia sexual en todos sus recintos y/o centros, los informes de violencia sexual (incluyendo los informes anónimos) requerirán también que la Institución considere medidas correctivas más amplias tales como:

- ✓ el aumento de la vigilancia por monitoreo, supervisión o seguridad en lugares donde se produjo la violencia sexual denunciada;
- ✓ el aumento de los esfuerzos de educación y prevención, enfatizada en la población focal o de mayor riesgo;
- ✓ realizar evaluaciones sobre el entorno / encuestas de victimización; y / o visitar sus políticas y prácticas.

**Si la Institución determina que no puede respetar la petición de la confidencialidad de la víctima**, la Institución tomará la acción inmediata necesaria para proteger y asistir a la víctima.