

**OFICINA DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO**

**PROTOCOLO MANEJO DE INCIDENTE DE
VIOLENCIA DOMÉSTICA**

**PLAN DE ACCIÓN AFIRMATIVA DE GÉNERO
2005-2007**

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras**

**1 Revisión 11/2005
Enmendado 2005
2 Revisión 2/2006**

TABLA DE CONTENIDO

Propósito

Datos sobre la violencia en el trabajo.

Definiciones

Base Legal

Política Institucional

Tipos de Violencia

Factores de Riesgo

Ciclo de Violencia; "Violence Wheel"

Violencia Doméstica

Designación de Responsabilidades

Programas Educativos y Adiestramiento

Opciones Administrativas Disponibles

Represalias

Responsabilidad de reportar incidentes

Plan de Seguridad Individual PSI

Sugerencias para las víctimas.

Recursos en la Comunidad

Recursos Legales

PROPÓSITO

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, está comprometido en proveer un lugar de trabajo seguro para nuestros empleados, estudiantes y visitantes.

Conforme a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establecemos el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia en el Lugar de Trabajo. Con el mismo se persigue dar uniformidad a las medidas y al procedimiento para atender situaciones de violencia.

Se ha incluido el tópico de Violencia Doméstica dentro del Protocolo, ya que este acto forma parte de los tipos o clasificaciones de actos violentos. El mismo formará parte de los adiestramientos al personal y de los programas educativos a en desarrollo.

DATOS SOBRE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Tradicionalmente las universidades han provisto un ambiente seguro dónde los participantes de la vida universitaria intercambian sus ideas y exploran juntos sobre el aprendizaje. Sin embargo, para muchos de las personas que hacen uso de la Universidad, ésta representa un lugar seguro, tranquilo y de sana convivencia. Dentro de este grupo de personas están las víctimas de violencia, para quienes el lugar de trabajo representa ese santuario dónde pueden escapar de su realidad diaria. No obstante, los conflictos familiares y personales no se dejan en la casa, si no que pasan a formar parte de la realidad diaria en el ámbito de trabajo. Es inevitable que ocurra esto, como seres humanos, profesionales y trabajadores traemos a nuestra área de trabajo ese bagaje de experiencias vividas, personales y profesionales, que nos han moldeado nuestro carácter y personalidad. En muchas ocasiones, nuestros compañeros de trabajo pasan a formar un núcleo exclusivo y casi familiar, convivimos ocho horas de trabajo diario, compartimos nuestros problemas, alegrías, preocupaciones y nuestro entorno con esta familia. Entonces, no es extraño que las situaciones y conflictos de pareja lleguen al ámbito laboral y afecten negativamente las labores. Para el patrono esto representa un gran reto, no solo se afecta la productividad de esta persona sino que se afecta la unidad de trabajo teniendo un alto costo económico y humano. A nivel de la unidad se dan situaciones que alteran todo el clima de trabajo, Por ejemplo;

- Puede darse el caso que compañeros de trabajo se carguen de tareas ajenas, ya sea por poca productividad, ausentismo, problemas emocionales entre otros;
- Se crea resentimiento por que hay una persona recibiendo toda la atención de los compañeros y de los supervisores.
- Tratar de proteger a la víctima, recibiendo sus llamadas telefónicas y visitas.

- Sentimientos como el temer por su seguridad, frustración por no saber como ayudar, agotamiento mental y emocional por lidiar con una situación que no le pertenece.
- Confrontar comentarios infundados y rumores.

El alto costo de la violencia doméstica; Según el “Bureau of National Affairs”, la violencia doméstica le cuesta a los patronos de 3 a 5 billones de dólares al año debido al ausentismo, baja productividad y el reemplazo constante de empleados para cubrir esas áreas de trabajo. Las estadísticas^[1] nos revelan datos específicos al costo en el lugar de trabajo, compartimos algunos con ustedes;

- ♀ Una víctima pierde un total de 8 millones de días pagos de trabajo, lo que equivale a más de 32,000 empleados a tiempo completo.
- ♀ Se pierden 10 días de trabajo cada vez que una mujer es acechada por su pareja, y se pierden 7.2 días por asaltos físicos.
- ♀ El valor estimado llega a \$858.6 millones de dólares al año.
- ♀ En términos de salud, encontramos problemas de tensión, fatiga y problemas de salud mental.
- ♀ El Instituto de Violencia en el Trabajo ha estimado que cerca de 96% de mujeres maltratadas experimentan problemas en el trabajo debido al abuso físico y emocional. El 56% de estas mujeres confronta problemas de tardanzas y 28% se va temprano del trabajo. Más aún el 50% termina sin hogar y sin trabajo.
- ♀ Un informe del “Employers Against Domestic Violence” revela como la violencia afecta el lugar de trabajo, y encontró que se pierden días en productividad si el patrono no responde con estrategias adecuadas.

Estos datos nos hacen reaccionar y establecer medidas de protección para nuestros empleados que se vean afectados por este acto criminal. Cónsono con nuestra responsabilidad ministerial de educar a nuestros jóvenes, debemos enfrentar este reto y aportar a nuestra sociedad mediante la

^[1] National Violence Against Women Survey 2002, NVAWS

educación y prevención. Ser consistentes en llevar el mensaje de que no se tolera la violencia en contra de las personas, particularmente de las mujeres. Crear un ambiente seguro y con estructuras de apoyo es una obligación y un reto para la comunidad universitaria de hoy día.

En respuesta a estadísticas recopiladas^[2] en Puerto Rico, que indican que entre enero del 2002 y agosto del 2004 se produjeron 526 incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo de las víctimas, se crea este plan de acción para las víctimas de violencia. Sin embargo, el desarrollo de intervenciones para atenderla no es suficiente, por lo que estamos integrando el componente educativo y de prevención. Se espera que con el tiempo podamos ver un cambio en las normas, actitudes y creencias sobre la violencia contra la mujer. Así mismo, seremos enérgicos en las consecuencias que tiene el participar de esta conducta, una ofensa seria contra la dignidad del ser humano.

DEFINICIONES

- ♀ **Violencia en el trabajo**- Incluye pero no está limitado a; intimidación, amenazas, ataques físicos, violencia doméstica, daño a la propiedad e incluye cualquier acto de violencia en contra de empleados, estudiantes y visitantes del Recinto Universitario de Río Piedras.
- ♀ **Persona que incurre en actos de violencia**- persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- ♀ **Lugar de trabajo**- cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado y los alrededores de este espacio. Cuando se trate de edificación o estructura física incluye los espacios circundantes como jardines y estacionamientos.

^[2] División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico.

- ♀ **Persecución**- mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al lugar de residencia, de trabajo o escuela.
- ♀ **Intimidación**- toda acción o palabra manifestada en forma recurrente que tiene el efecto de ejercer presión moral y psicológica sobre el ánimo de la persona. Incluye el aseo, inducir u obligar a realizar actos en contra de su voluntad
- ♀ **Orden de protección**- mandato expedido por escrito bajo el sello del Tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de llevar a cabo las mismas.
- ♀ **Víctima**- cualquier persona que hay sido objeto de violencia doméstica.
- ♀ **Violencia doméstica**- el uso de conducta violenta y abusiva, incluyendo las amenazas e intimidación entre dos personas que tienen o han tenido una relación íntima. El empleo de la fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño a sus bienes o a terceras personas para causarle daño emocional.
- ♀ **Violencia psicológica**- patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor humano, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso, amenazas de privar la custodia de los hijos y destrucción de objetos preciados de la persona, entre otros.
- ♀ **Ataque físico**- contacto hostil, no deseado como pegar, empujar, tirar objetos en contra de una persona.

BASE LEGAL

- ♀ **Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Domestica**, establece la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica.
- ♀ **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Núm. 16 de 5 de agosto de 1975**. Dispone que los patronos deban proveer, a cada empleado, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
- ♀ **El Acta de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, de 1970**, dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con toda probabilidad causen daño físico o la muerte.
- ♀ **Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, Ley Contra el Acecho en Puerto Rico**. Define acecho y provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, ante.
- ♀ **Ley 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54**. Provee para que el patrono pueda solicitar una orden de protección a favor de sus empleados, visitantes si es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley Núm. 54 y los actos constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. El patrono debe notificarle al empleado su intención de solicitar esta orden.
- ♀ **"Violence Against Women Act of 1994."** Legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas.
- ♀ **"Federal Safety Campus Act"**- provee para el desarrollo de sistemas de data relacionados a actos de violencia y asalto sexual en los recintos universitarios recipients de fondos federales.
- ♀ **Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Artículo 35- Acciones Disciplinarias; sección 35.2.6- Actos de**

acometimiento o agresión física perpetrados contra miembros de la comunidad universitaria.

- ♀ **Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Artículo 35-** 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.

POLÍTICA INSTITUCIONAL

Se reafirma el compromiso del Recinto de Río Piedras para con sus empleados, estudiantes y visitantes de mantener un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, en todas sus formas. Se prohíbe el uso de equipo propiedad de la Universidad de Puerto Rico tales como; vehículos de motor, teléfonos, correos electrónicos y otros, para intimidar, amenazar, asechar u hostigar a otra persona. Cualquier empleado que entienda es objeto de conductas agresivas, intimidantes y que puedan generar en violencia, debe notificarlo de inmediato al Supervisor para la acción correspondiente. Así mismo cualquier persona que sea testigo de actos similares, debe cooperar y denunciar el mismo. Repudiamos cualquier acto de violencia y de violencia doméstica; los mismos no serán tolerados por ser actos criminales y que atentan contra la dignidad del ser humano.

TIPOS DE VIOLENCIA

TIPO I – Acto Criminal. Este tipo de conducta envuelve amenazas verbales, conducta amenazante o asalto físico, perpetrado por alguien que no tiene relación alguna con el recinto universitario. Esta persona entra al Recinto de Río Piedras a cometer actos delictivos como asalto, hurto, escalamiento u otro acto criminal.

Tipo II - Visitantes. Esta persona causa actos de violencia al recibir servicios de la Institución. Pueden ser antiguos empleados, estudiantes y otros visitantes. Típicamente el empleado víctima, esta proveyendo algún tipo de servicio al sujeto. El tipo de violencia incluye amenazas, conducta amenazante y violenta o asalto físico.

Tipo III – Relaciones de Empleados- el sujeto tiene algún tipo de relación con el empleado. Puede estar relacionado al trabajo; si esta persona tiene coraje por una situación que ocurrió y se vio afectado. La persona busca que le escuchen, trata de explicar su frustración y exige cambios a su favor. También puede ocurrir por acciones disciplinarias, despidos o amonestaciones de parte del personal supervisor. De no estar relacionado al trabajo- esta persona sostiene o sostuvo una relación con el empleado. La acción más común es la violencia doméstica; se busca confrontar a la víctima con quien ha tenido o tiene una relación.

DETERMINANDO LOS FACTORES DE RIESGO^[3] -

Un factor de riesgo es una condición o circunstancia que aumenta la probabilidad de que ocurra un evento violento. No existe un solo factor de riesgo o combinación de estos que ayude a predecir si un evento criminal ocurrirá. Sin embargo, la presencia de los factores de riesgo indica que las probabilidades de que ocurra el evento aumentan.

- ♀ Tiene contacto con el público
- ♀ Existe intercambio de dinero
- ♀ La naturaleza del servicio
- ♀ Hay exposición a sustancias inflamables y explosivos
- ♀ Hay exposición a personas inestables emocionalmente o que padezcan de condiciones mentales
- ♀ Esta solo el empleado o trabajan en grupos.
- ♀ Esta hasta tarde en la noche

[3] Instituto Nacional para la Salud Ocupacional y la Seguridad, NIOSH, Factores de riesgo para homicidios en el trabajo (CDC/NIOSH Alert, 1993)

- ♀ El empleado de alguna manera tiene poder decisional sobre aspectos del futuro del sujeto; beneficios, salario

Ciclo de la Violencia



¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DOMÉSTICA?

Se define la violencia doméstica como un patrón de conducta violenta, mediante el cual, una persona intenta obtener y mantener el control sobre otra, utilizando violencia física, violencia sexual, abuso físico y emocional. La violencia doméstica ocurre cuando una de los integrantes de la pareja usa el patrón mencionado anteriormente, para intimidar y/o herir a la pareja logrando el control y el poder sobre la pareja. Existen varias formas de mantener el control sobre otra persona. No se tiene que hacer uso de

violencia física, hay una diversidad de métodos tales como; el uso de violencia emocional y psicológica (insultos, aislamiento de amigos y familiares), controlar el dinero que recibe la persona, la chequera, abuso sexual y emocional entre otros.

La Violencia Doméstica es ilegal. El uso de violencia en una pareja es un delito tipificado en el Código Penal de PR. La **Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica**, establece la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica.

La Violencia doméstica es cíclica. Cada situación es diferente. Lo que tienen en común es el deseo de controlar y obtener poder. También vemos con frecuencia que luego de cometer el acto de violencia, viene la fase de arrepentimiento, en esta piden perdón, prometen que no lo vuelven a hacer. Pueden parecer personas cariñosas, amorosas, encantadores y al minuto se tornan abusivos. La víctima puede confundirse con estos cambios tan dramáticos que experimenta su pareja. En ocasiones se les llama el síndrome de personalidad Jekyll/Hyde. Este tipo de conducta es realizada con la intención de manipular a la víctima, provocar sentimientos de culpa y de responsabilidad por la conducta violenta. (Ver Ciclo de la Violencia)

¿Quién es la víctima? La violencia ocurre en todas las estratas socio-económicas, cultura, religiones. Para muchos el estar atado económicamente a su agresor le hace difícil romper con este círculo vicioso. También ocurre entre parejas del mismo sexo y sigue siendo violencia doméstica. **Las razones que tienen la víctimas para no alejarse de la situación son múltiples y varían de persona en persona. Por esto es importante que al ofrecer apoyo a las víctimas no formulemos juicios sobre sus acciones.**

Mujeres y Hombres: Las mujeres representan el número más alto de víctimas, sin embargo le ocurre a hombres tanto en relaciones heterosexuales como homosexuales.

Adolescentes: 1/3 y ¼ de jóvenes han sido víctimas de “date rape” o violaciones en la primera cita. También hemos visto un aumento en los casos de violencia entre jóvenes.

Niños: En hogares donde existe el abuso físico y emocional, hay un alto riesgo de que esa conducta sea aprendida y modelada por los menores. De hecho los estudios realizados sobre el tema nos dicen que en su gran mayoría los hombres y mujeres agresores fueron víctimas de violencia y de abuso cuando niños, ya sea por que lo vivieron o por que fueron testigos de estos actos.

DESIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

El Recinto de Río Piedras ha estado trabajando en la creación de un equipo multidisciplinario de respuesta a la violencia. El objetivo principal es ofrecer servicios directos y educativos a víctimas de violencia. Este cuenta con un Plan Estratégico que involucra a la comunidad universitaria. Se ha integrado el Protocolo de Violencia Doméstica al mismo. Estos tienen la responsabilidad de responder ante situaciones de violencia en el campus universitario. Entre las situaciones que se trabajan están la violencia doméstica, hostigamiento sexual, agresiones sexuales y acecho. Las siguientes personas forman parte del equipo;

Srta. Judith Díaz-Porto – Oficial de Cumplimiento y Coordinador General

Sr. Neftalí Negrón- Director de la División de Seguridad y Manejo de Riesgo

Sr. Hernán Rosado Carpena- Procurador Estudiantil

Sra. Ileana Rivera- Asistente del Procurador Estudiantil

Sr. Nathanael Luciano- Oficial de Enlace en la Oficina de Recursos Humanos.

Sr. Jorge Ramos-Director de Oficina de Protección y Seguridad Ocupacional

DESIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD- COORDINADOR

Srta. Judith Díaz-Porto

- ♀ El Coordinador y el equipo designado deberán ser adiestrado en los siguientes temas;
 - Dinámica psicológica y social de la violencia doméstica
 - Reconocer señales de violencia y maltrato
 - Manera apropiada de acercarse a la víctima y al agresor
 - Evaluación de situaciones de riesgo
- ♀ El Coordinador tendrá a su cargo la implementación del Plan de Seguridad junto a los recursos identificados. Coordinará una serie de adiestramientos tanto para el personal nombrado como para los Oficiales de Seguridad. Será el personal enlace entre el Recinto de Río Piedras y el resto de las Agencias de Gobierno.

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Una vez comience la Implementación del Protocolo, el mismo será distribuido por la Oficina de Recursos Humanos a cada empleado y este firmará una hoja como evidencia que recibió el mismo.

- ♀ Nombrará un empleado enlace, **Sr. Nathanael Luciano**, que tramitará las licencias, de ser el caso, junto al supervisor de la víctima y del agresor, orientará al supervisor sobre los pasos a seguir. Este oficial enlace mantendrá en absoluta confidencialidad los trámites hechos a partir de la intervención. Deberá ser una persona que pueda tomar decisiones para así evitar la divulgación innecesaria a terceras personas.
- ♀ Se ofrecerá dos orientaciones al año sobre el Protocolo. Al personal recién reclutado se orientará sobre el Protocolo y la Política Institucional.
- ♀ La división de Adiestramiento coordinará bajo la supervisión del Coordinador, una serie de adiestramientos para el siguiente personal;

Decanos, Directores de Unidades, Oficiales de Seguridad y personal de supervisión.

- ♀ Publicará en un lugar visible la política institucional sobre la violencia doméstica.
- ♀ El Director de la Oficina de Recursos Humanos coordinará una serie de reuniones informativas sobre el Protocolo a las distintas organizaciones sindicales, durante el mes de noviembre de 2005. El rol de las organizaciones y de sus delegados es importante, no obstante deben ser adiestrados en el manejo de situaciones de violencia y de aspectos éticos cómo la confidencialidad.

PROGRAMAS EDUCATIVOS Y DE ADIESTRAMIENTO

Se creará un programa educativo para el manejo adecuado de situaciones violentas en el trabajo. El plan educativo se dividirá en dos fases; una preventiva y una de manejo de situaciones. Estará a cargo de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. El objetivo será:

- **Proveer adiestramiento para reconocer señales de abuso físico y emocional.**
- **Proveer educación para entender el ciclo de la violencia desde varias perspectivas y su impacto en el trabajo.**
- **Proveer talleres sobre la solución de conflictos, comunicación efectiva y manejo de crisis post-incidente.**
- **Ofrecer talleres especializados para el Comité designado y los Oficiales de Seguridad para el manejo adecuado de situaciones violentas y como evitar que situaciones controlables escalen a situaciones violentas. Manejo de Incidente Crítico. (Critical Incident Stress Managenent y la Policía de PR).**
- **Desarrollo de campaña educativa utilizando los medios electrónicos y escritos, disponibles en el Recinto para divulgar el mensaje de prevención.**

- **Cursos interactivos en la pizarra virtual o blackboard del Recinto de Río Piedras, <http://virtual.uprrp.edu>. Aquí se podrá encontrar información y recursos relacionados a la violencia en el trabajo y violencia doméstica.**

PERSONAL DE SUPERVISIÓN; DECANOS, DIRECTORES DE ÁREA Y SUPERVISORES.

- ♀ El personal de supervisión tendrá la responsabilidad del manejo inicial de las posibles situaciones. Es vital recalcar que se incluye la responsabilidad de mantener y asegurar la CONFIDENCIALIDAD del proceso. Se les pide que estén alertas a los indicadores de violencia. No estamos hablando de realizar un diagnóstico, sino de estar atento a su personal y junto con el adiestramiento que se les proveerá, poder identificar posibles señales que ameriten la intervención.
- ♀ Para que esto pueda ocurrir se proveerá adiestramiento en el manejo de estas situaciones y del Protocolo. **El mismo será de carácter compulsorio.**
- ♀ Estará a cargo de orientar al empleado, realizar un análisis de necesidades (ajustes en el horario, licencias, traslados de área) y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado. Usted contará con el apoyo del Coordinador General a cargo de asuntos de violencia doméstica.
- ♀ Se ofrecerá poyo y se coordinará el servicio de ayuda que sea necesario, en nuestro caso contamos con el Programa de Trabajo Social y Servicios Médicos. El tipo de servicio a solicitar de forma prioritaria dependerá de la situación en ese momento y del buen juicio del supervisor.
- ♀ Se indicará al personal que puede acudir, en cada área, para iniciar el proceso de ayuda. Esta persona será el supervisor o Director a cargo de la Unidad.
- ♀ El supervisor contactará a la persona nombrada Coordinador General de Inmediato. Con esta comunicación se prepara un listado de personal

designado por Facultad, área de trabajo y los nombres de las personas contactos en la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Seguridad, Trabajo Social Ocupacional y Servicios Médicos.

- ♀ Se mantendrán las conversaciones en estricta confidencialidad.
- ♀ Se utilizará el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, el cual establece los pasos a seguir.
- ♀ De surgir la necesidad de dialogar con el empleado sobre la situación deberá buscar, si no lo tiene accesible, adecuado y seguro. No deben haber terceras personas ajenas a la situación durante esta conversación. La víctima de violencia esta experimentado sentimientos de coraje, humillación, frustración y quizás no se sienta en la confianza de hablar ante terceras personas. Debe mantener una actitud de respeto ante las decisiones que tome la víctima.
- ♀ En caso de pertenecer a organizaciones sindicales, se mantendrá vigente el derecho a la confidencialidad. Es importante destacar que esta situación es una delicada y que dependerá de la víctima si se involucra en esta conversación al delegado. El PSI tendrá un área designada para que la víctima acepte la intervención del delegado, relevando así de responsabilidad sobre la confidencialidad al Supervisor y al Recinto de Río Piedras. Una vez entren terceras personas al proceso no podemos garantizar la confidencialidad del proceso.
- ♀ Al hablar de la situación, enfatice en la confidencialidad, describa sus observaciones, sin emitir juicios. Este preparado para los referidos a servicios.
- ♀ Comuníquese y evalúe a su personal de supervisión, es muy posible que existan diferentes estilos de supervisión que ameriten su atención. Puede ser que necesiten educarse y en algunos casos modificar estilos de supervisión, de comunicación entre otros. El apoyo que reciba la victima es vital para que tome acción. Usted puede evaluar a su personal de supervisión para conocer sus ideas, actitudes y el nivel de

conocimiento sobre la violencia doméstica. Esto le ayudara a usted y al Recinto a desarrollar estrategias dirigidas al personal de su área.

OPCIONES ADMINISTRATIVAS DISPONIBLES POR LEY EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

El Recinto realizará esfuerzos para proteger a sus empleados, víctimas de violencia doméstica, en el lugar de trabajo y ofrecer el apoyo requerido a través de los servicios de la Oficina de Recursos Humanos, el Programa de Trabajo Social Ocupacional, el Asesor Legal y cualquier otro que se estime necesario. Este esfuerzo incluye aquellos ajustes que pueda hacer la víctima para que esta protección sea mayor. Se tomarán medidas administrativas para evaluar las solicitudes de licencias con prontitud, cuando se apropiado y posible, dentro de los recursos universitarios. Se trabajará en coordinación con las unidades para asegurar que se cumplan con los requisitos de ley.

Las siguientes opciones se consideraran:

1. **Horario de trabajo flexible** – puede utilizarse en situaciones de acecho y persecución. El mismo es temporero.
2. **Licencias Ordinaria** – puede utilizarse para atender situaciones personales
3. **Licencia de Enfermedad** – recibir tratamiento médico relacionado a la violencia doméstica
4. **Licencia Médico - Familiar** - provee hasta 12 semanas en un año cuando el empleado tiene una condición de salud seria que le impide realizar sus funciones o para el cuido de un familiar que sufra de una condición de salud seria.
5. **Licencia sin sueldo**- en caso de que agote todas las licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora, una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses.
6. Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se

encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual y discrimen por género.

Nota: Estos remedios administrativos han sido identificados cómo las medidas a tomar de parte del Patrono, según el mandato de la Orden Ejecutiva.

REPRESALIAS

“Whistleblower Protection” Protección por Represalias. Esta política prohíbe las represalias contra algún empleado que en buena fe, informe de violaciones o irregularidades a esta política. Se tomarán todas las provisiones para proteger la identidad y seguridad de cualquier empleado que cumpla con su obligación de informar alguna irregularidad. De ser necesario se utilizará la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo para radicar estas denuncias, las mismas están bajo protección federal y estatal.

RESPONSABILIDAD DE REPORTAR INCIDENTES

Concientes del ambiente que nos rodea, la prisa en que vivimos y el aislamiento social del que caemos presos durante nuestra rutina diaria, no debemos pasar por alto la responsabilidad cívica y moral que tenemos cuando somos testigos de situaciones que atentan contra la vida y la moral.

Se exhorta a todos los empleados a estar alertas a actos de posible violencia en las unidades de trabajo. Se debe considerar como máxima prioridad la seguridad en nuestros centros de trabajo. Todo acto de violencia y de amenaza debe ser tomado en serio y reportado de inmediato al supervisor del área. Por lo general los actos de violencia en el trabajo se pueden prevenir, pero es vital la cooperación de todos los miembros de la comunidad universitaria. No podemos predecir cuando un ser humano vaya a cometer actos criminales pero si podemos trabajar juntos para reducir las posibilidades y reducir el daño.

Es importante que se genere una discusión sobre estos temas en las áreas de trabajo y en los salones de clase. Todos debemos aportar a que Puerto Rico y las generaciones venideras disfruten de una mejor calidad de vida.

PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL PSI-72 Y PSI-P

Se diseñará un Plan de Seguridad y Manejo de Casos según las circunstancias individuales. Este paso se trabaja en equipo con el Coordinador General o el resto del equipo de respuesta.

El PSI se realiza individual, cada persona presenta una situación distinta, los indicadores de violencia y de riesgo son distintos. Por lo que se debe auscultar con la persona cuales son sus necesidades inmediatas sobre su seguridad en el trabajo. Tomando en cuenta los recursos disponibles, se diseña un plan dentro de las próximas 72 horas luego de reportar el incidente. Algunas sugerencias son; Medidas a corto plazo

1. Ofrecer seguridad hacia el estacionamiento del lugar de trabajo o proveerle un lugar cerca del oficial de seguridad de forma temporera.
2. Ubicación a un lugar mas seguro dentro del área de trabajo; no estar cerca de la puerta, de la ventana, imponer barreras físicas que hagan difícil el acceso a la víctima.
3. Considerar el "car pool" de manera que ésta no viaje sola desde y hacia su casa. Ofrecerle orientación sobre vías alternas a seguir u hospedajes.
4. Incluir a que agencias se deben contactar; Policía de Puerto Rico, Tribunales, albergues etc.
5. Obtener una fotografía del agresor para que forme parte del PSI y para que el personal de la Oficina de Seguridad pueda identificar a esta persona.
6. Se puede orientar y alertar a las personas a cargo de las llamadas telefónicas y de recepción de que existe un (a) compañero(a) de trabajo atravesando una situación que requiere que estemos alertas a llamadas y visitas para este empleado.

7. Se debe retener cómo evidencia facsímiles, correos electrónicos y cartas enviadas a la víctima si se trata de amenazas.

Si existe una orden de protección; se debe guardar copia en el expediente de personal de la Oficina de Recursos Humanos, que se elabore para estos fines. Esta copia debe ser provista a la Oficina de Seguridad.

PSI-P: para situaciones en las cuales no exista evidencia escrita, como ordenes de protección o cuando la víctima este considerando romper el ciclo de la violencia, usted puede desarrollar un PSI Preventivo. En el mismo se le ofrecerán las alternativas disponibles y se referirá a recursos para mayor orientación. De está forma, el supervisor cumple con su obligación y está debidamente documentado los pasos que realizo.

SI LA VIOLENCIA LLEGA AL TRABAJO

- ♀ informar de inmediato al supervisor o Director de Área; Coordinador y a la Oficina de Seguridad,
- ♀ tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y sus compañeros de trabajo. Limite la información que se ofrece sobre el horario de trabajo, lugar exacto de trabajo entre otros.
- ♀ llamar a la Policía o al 911 para pedir servicios de apoyo
- ♀ identificar un lugar seguro para la víctima
- ♀ proveer apoyo y compañía
- ♀ proveer atención médica; es importante para la documentación y evidencia procesal.
- ♀ cooperar con la Policía de PR
- ♀ contactar al personal enlace de la Oficina de Recursos Humanos para los asuntos administrativos, de ser necesario.
- ♀ informar a la Oficina del Asesor Legal y proveer copia y el informe escrito para estos fines y guarde copia de todos los documentos originados durante la intervención.

SI EL AGRESOR ES EMPLEADO

Algunas personas que incurrir en actos de violencia manifiestan esta conducta en el lugar de trabajo. Puede ocurrir que el empleado utilice equipo del Recinto de Río Piedras para intimidar, hostigar y asechar a la víctima. Se debe tomar acción disciplinaria contra este empleado aunque la víctima no labore en el mismo centro de trabajo.

En caso de que la víctima labore en el mismo lugar, el supervisor deberá tomar medidas correctivas inmediatas. Por ejemplo podemos reubicar a una de las partes, en este caso a la persona agresora. Se le debe notificar al personal de supervisión de ambos empleados para que tome las medidas pertinentes.

Establecer procedimientos para que el supervisor pueda tomar acción inmediatamente; entre las alternativas sugerimos las siguientes; (a) traslado del empleado (b) licencia con paga, de esta forma no puede alegar que ha sido castigado.

Tomar medidas de acciones disciplinarias, según el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Para cada ofensa, enumerar la acción disciplinaria

- a. si se trata incidentes en el trabajo; se debe evaluar la posibilidad de que constituya un delito por violación a la Ley Núm. 54.
- b. pudiera tratarse de hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en el centro de trabajo.
- c. se deben tomar acciones disciplinarias cuando un empleado utilice su autoridad para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica. Se debe utilizar el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

ÓRDENES DE PROTECCIÓN (OP)

- ♀ Si el Tribunal ha emitido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad las medidas a seguir, de ocurrir una violación a la orden.
- ♀ Se entregará copia de la orden al personal de la Oficina de Seguridad, Oficina del Asesor Legal, al Coordinador y a la Oficina de Recursos Humanos.

Entre las medidas que se pueden tomar adicionales están;

- ♀ Llamar al cuartel de Policía más cercano y notificar de la Orden.
- ♀ Notificar al Coordinador General para que este notifique al resto del equipo: Oficina de Seguridad, la Oficina de Recursos Humanos y a la Oficina del Asesor Legal
- ♀ Preparar al personal de seguridad para que pueda identificar y manejar al agresor, fotografía del agresor.
- ♀ Tomar medidas necesarias si la persona requiere servicios en el Recinto de Río Piedras.
- ♀ Mover a la víctima, de ser necesario
- ♀ Si la orden fue solicitada por el patrono- se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad y se notificará a la víctima.

SUGERENCIAS PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

EN CASOS DE EMERGENCIA: Si esta en su casa y esta siendo amenazada o atacada:

- Manténgase alejada de la cocina (el agresor puede encontrar armas allí como cuchillos)
- Manténgase lejos de baños, armarios o áreas pequeñas donde el agresor la pueda atrapar
- Vaya a una habitación que tenga una puerta o ventana por donde escapar
- Vaya a una habitación que tenga teléfono para poder llamar y pedir ayuda, si puede cierre la puerta para dejar afuera al agresor.

- Llame al 911 (o al número de emergencia local) lo más rápido posible, pida el nombre de la persona que conteste la llamada.
- Piense a cual vecina o amistad le puede pedir ayuda
- Si, viene la policía, díglele lo que paso; tome el nombre y número de la insignia o placa.
- Si esta golpeada consiga ayuda médica
- Tómese fotos de las heridas o lesiones que tenga
- Llame a un programa de violencia doméstica o albergue de mujeres; pida que le ayuden a preparar un plan de seguridad

COMO PROTEGERSE EN SU HOGAR

- Aprenda a que lugar en su área puede ir para conseguir ayuda, memorice los números de teléfonos de emergencia
- Mantenga un teléfono en una habitación que pueda ser cerrada por adentro, si puede obtenga un teléfono celular y manténlo con usted todo el tiempo
- Si el agresor se ha mudado, cambie las cerraduras de las puertas y ponga cerradura a las ventanas
- Planifique una ruta para escapar de su casa, enseñe esta a sus hijo/as
- Piense a donde va a ir si tiene que escapar
- Pida a sus vecinos que llamen a la policía si ven al agresor por su casa; mantenga una señal clave con los vecinos para que llamen a la policía, por ejemplo, si el teléfono suena dos veces, la cortina esta cerrada o hay una luz encendida
- Haga un bolso o maleta con cosas importantes que quizás necesite si tiene que salir rápidamente, guárdela en un lugar seguro o déjela con alguna amistad o familiar de confianza
- Incluya dinero en efectivo, llaves del auto, documentos importantes como, papeles del Tribunal, Pasaporte, certificados de nacimiento, expediente médico, medicina y papeles de inmigración
- Cambie su número de teléfono a uno que no este registrado como público.

- Ponga un bloqueador de identificación de números de teléfonos
- Use la máquina contestadora de teléfono y revise las llamadas antes de contestar
- Tome un curso en defensa propia

COMO HACER QUE SUS HIJOS/AS ESTÉN MAS SEGUROS

- Enséñele a no meterse en medio de una pelea
- Enséñele a ponerse a salvo, a llamar al 911, a dar su dirección y número telefónico a la policía
- Dígale como y a quien pueden llamar para conseguir ayuda
- Enséñele a permanecer fuera de la cocina
- Darle a la principal de la escuela o del centro de cuidado diurno una copia de la orden del tribunal y dígale que no pueden dejar ir a sus hijo/as con persona alguna sin antes conversar con usted, coordine una palabra clave con ellos para que se puedan asegurar que usted es la persona en el teléfono, deje foto del abusador en la escuela
- Asegúrese que los niño/as sepan a quien informar si ven al agresor en la escuela
- Asegúrese que el personal de la escuela sepa que no deben dar su dirección o número de teléfono a persona alguna

COMO PROTEGERSE FUERA DE LA CASA

- Cambie regularmente su rutina de viaje
- Trate de conseguir transportación con distintas personas
- Haga compras y sus transacciones bancarias en lugares distintos
- Cancele cualquier cuenta bancaria o tarjeta de crédito que tenga en conjunto con el agresor; abra cuentas nuevas en un banco distinto
- Mantenga su orden de protección y números telefónicos de emergencia con usted todo el tiempo
- Mantenga con usted un teléfono celular y que este programado al 911 (u otros números telefónicos de emergencia)

PARA ESTAR MÁS SEGURA EN SU LUGAR DE TRABAJO

- Mantenga una copia de su orden de protección en su lugar de empleo
- Provea copia de una foto del agresor al personal de seguridad y a amistades una foto del abusador
- Converse con su supervisor de empleo sobre su situación, ellos la pueden ayudar mediante un PSI.
- No vaya almorzar sola
- Pida que alguna persona de seguridad le acompañe a su auto o al transporte público
- Si el agresor le llama al trabajo guarde los mensajes y guarde cualquier mensaje electrónico.
- Su patrono puede asistir en conseguir recursos de ayuda en la comunidad

REFERENCIAS

1. Domestic Violence Curriculum. National Victim Assistance Academy, NVAA, Department of Justice
2. Partnering in Workplace Violence Prevention: Translating Research to Practice. National Institute for Occupational Safety and Health.
3. A Manager's Guide: Traumatic Incidents at the Workplace, Office of Personnel Management, OPM.
4. Women's Human Rights; A Manual for Education & Action on Domestic Violence and Sexual Assault.
5. Domestic Violence in the Workplace; A Manual. Multnomah County Domestic Violence Coordinator's Office, Portland Oregon, 2002.

PREPARADO POR LA OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO DEL RECINTO DE RIO PIEDRAS.

Judith Díaz-Porto, Oficial de Cumplimiento EEORRP

PROTOCOLO VIOLENCIA DOMÉSTICA
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
MANEJO DE CASO
CONFIDENCIAL

Fecha:

Núm. Control:

Núm. Querrela:

INFORMACION EMPLEADO(A) / ESTUDIANTE

Apellido

Nombre

Inicial

☐ Mr. ☐ Miss
☐ Mrs. ☐ Ms.

Estado Civil

Soltera / Casado / Divorciado /
 Separado / Otro

Discapacidad

ICD-9

Acomodo Razonable

Fecha de Nacimiento

Edad:

Género:

☐ Si

☐ No

Indique;

☐ SI ☐ NO

/ /

☐ M ☐ F

Dirección:

Seguro Social

Teléfono

()

P.O. box:

Ciudad:

Código Postal

Estudiante

☐ SI ☐ NO

Título Puesto

Facultad / Departamento

Extensión no.:

()

Escoja fuente de referido:

☐ Supervisor. ☐ Delegado

☐ DSMR

☐ OP

☐ Profesor

☐ Auto referido

☐ Procurador Estudiantil

☐ ORH

☐ EEO

☐ Otro

Fecha de referido;

INFORMACION ALEGADO AGRESOR

Nombre Agresor:

SS:

Dirección:

Teléfono:

/ /

()

Trabaja o Estudia en
 Universidad de Puerto Rico

☐ SI

☐ No

Supervisor

Horario

Puesto

Patrono:

Dirección :

Teléfono . Patrono.:

()

Orden de Protección

☐ SI

☐ No

Núm.

PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL

☐ PSI-72

☐ PSI-P

☐ PSI-E

Notificación

☐ Otro

Datos

Datos

Fecha Inicio

Hasta

Documentación
 Incluida

Inicial

/ /

Descripción del PSI;

TIPO DE INCIDENTE / INFORMACION DE DELITOS

Describe el tipo de incidente

Nombre Agente

Placa

Cuartel

()

()

Nombre

Fecha

Firma

Fecha

RELEVO DE INFORMACION

La información provista es verdadera. Autorizo a utilizar los datos provistos para que el Recinto de Río Piedras desarrolle junto a mí, el Plan de Seguridad Individual, me ofrezca servicios, licencias administrativas y cualquier ayuda que estimen necesario. La información formará parte de un expediente que estará en un lugar seguro y se divulgará información con previo consentimiento y autorización

Área para Notas y Comentarios

Acepta los servicios

Inicial

SI ()

NO ()

Nombre

Fecha

Firma

Firma Coordinador General

INFORMACION REFERIDOS

☐ Albergues

☐ Orientación Legal

☐ ORH

☐ Orientación Legal

☐ Trabajo Social Ocupacional

☐ Policía de PR

☐ Trabajo Social Ocupacional

☐ Otro

☐ Asesor Legal

☐ DSMR

☐ Hospital San Juan Capestrano

☐ DSMR

Describe necesidad de servicios e indique el nombre de la persona a quien refirió para servicios.

Para uso exclusivo del Oficial de Enlace de Recursos Humanos
Información de Licencias;

Licencia aprobada ☐ SI ☐ NO

Tipo de Licencia

Desde

Hasta



Comentarios;

Nombre supervisor/director

Fecha

Firma

Fecha



Plan para el Manejo de Incidentes de Violencia Doméstica en el Recinto de Río
Piedras

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Por la presente se acuerda entre _____ y _____
Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras y Empleado/a
lo siguiente:

1. La información provista por _____ se mantendrá
Empleado/a

en estricta confidencialidad en un lugar seguro bajo la custodia de la agencia.

2. La información provista por el/la empleado/a no será compartida con compañeros/as de trabajo, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal de supervisión, seguridad u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización de _____.
Empleado/a

3. El plan de seguridad y los servicios establecidos en conjunto con el _____ formarán parte de la información confidencial.
Empleado/a

4. _____ autoriza a que la persona designada en la agencia
Empleado/a

con quien ha compartido información pueda gestionar servicios con organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y cuando el/la empleado/a esté informado/a al respecto.

Nombre empleado/a Coordinador General

Puesto Puesto

Firma de empleado/a Firma del Coordinador

Fecha Fecha

ENTREVISTA INICIAL

I. Datos Socio-Demográficos

1. Nombre: _____
2. Puesto: _____ Área de Trabajo: _____
3. Supervisor/inmediato/a: _____
4. Dirección Postal: _____

5. Dirección Física: _____

6. Teléfono: _____ Celular: _____
7. Edad: _____
8. La/El empleada/o tiene menores bajo su custodia: () Sí () No Edades: _____
9. Condiciones especiales de el/la empleado/a:
() Impedimento físico
() Impedimento mental
() Embarazada
() Inmigrante
() Otra _____
10. Referido/a por:
() Supervisor/a
() Compañero/a de trabajo
() Iniciativa propia
() Fue citada
() Otra: _____

II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

A. Incidente ocurrido en la oficina o situación presentada por la/ el empleada/o:

Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubra el área de trabajo: () Sí (*Solicitar copia de la misma e incluir en el expediente*) () No ¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el/la empleado/a y la agencia? () Si () No – Si contestó sí, inclúyala.

B. Información sobre la persona agresora*:

1. Nombre completo: _____

2. Apodo si alguno: _____

3. Edad: _____

4. Ocupación: _____

5. Dirección donde reside actualmente: _____

6. Lugar de trabajo y horario: _____

7. Relación con victimario: _____

8. Posee arma(s) de fuego: () Sí () No

9. Tiene licencia para la posesión o portación de armas: _____

10. Automóvil que posee: marca/ año/ color /tablilla: _____

11. Delitos cometidos: _____

12. Órdenes de protección previas en su contra: _____

*Recuerde que se puede solicitar una foto del victimario/a.

Nombre del/ de la empleado/a Nombre de la persona designada

Puesto Puesto

Firma del/de la empleado/a Firma de la persona designada

Fecha Fecha

PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

Procedimiento

1. El supervisor o supervisora que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo hará un referido de la situación al Grupo de Trabajo para el Manejo de Situaciones de Violencia.
2. Una de las personas designadas al Grupo explorará la situación y citará a la persona involucrada.
3. La persona designada por el Grupo y el supervisor entrevistarán a la persona involucrada utilizando el formulario para Entrevista Inicial y establecerá un Acuerdo de Confidencialidad con la persona firmando ambas el formulario provisto para este fin.
4. La persona designada por el Grupo junto a la persona involucrada y su supervisor o supervisora preparará un ***plan de seguridad individual*** (ver Hoja Modelo para el Plan de Seguridad) que debe considerar los siguientes factores:
 - situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
 - peligrosidad de la persona agresora
 - exposición de menores a maltrato
 - necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos/as
 - amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
 - riesgos para los/as empleados/as o visitantes del centro de trabajo
5. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.
6. Se referirá a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos.)
8. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.

PLAN DE SEGURIDAD; PSI-72, PSI-P, PSI-E

A. Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre _____
Empleado/a

y _____ () Sí () No –(Si contestó sí, inclúyalo).

Agencia

B.

ACCIONES A TOMAR PERSONA RESPONSABLE

C. Coordinación de Servicios

¿Se firmó la Autorización para referidos? () Sí () No – (Si contestó sí, inclúyala).

¿Se acordó coordinar los siguientes servicios de apoyo?

☐ TIPO DE SERVICIOS INSTITUCIÓN

Orientación psi-cosocial

Orientación, asesoría legal

Solicitud de orden de protección

Otros

D. Notas de Seguimiento

Firma del/ de la empleado/a Nombre de la persona designada

Fecha Firma de la persona designada

AUTORIZACIÓN PARA REFERIDOS*

Yo, _____, de _____ años de edad,

Empleado/a

y vecina de _____, autorizo _____

Pueblo Funcionario/a

de _____ a compartir información con _____

Agencia

_____ de _____.

Profesional de Ayuda Agencia u Organización

He sido debidamente informado/a sobre las gestiones a realizarse y se me ha explicado la relevancia de dicha gestión con relación a mi situación.

Nombre empleado/a Nombre de la persona designada

Puesto Puesto

Firma empleado/a Firma de la persona designada

Fecha Fecha

*Se debe cumplimentar un formulario para cada referido.