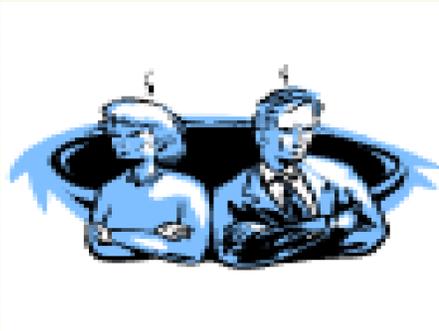




Universidad de Puerto Rico en Arecibo



IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE EL PROTOCOLO PARA EL MANEJO CON SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

*Oficina de Recursos Humanos / Oficina de Salud,
Seguridad Ocupacional y Protección Ambiental*

Implantación de la Política Sobre el Protocolo de Violencia Doméstica

- Plan de Seguridad de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo
- Plan de Orientación y Educación
- Plan de seguridad individual
- Orientación sobre apoyo a empleado o empleada víctimas / sobrevivientes de violencia doméstica
- Entrevista con el empleado (a) víctima/sobreviviente
- Prevención
- Publicación
- Lugares de ayuda para el empleado (a)
- Confidencialidad
- Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo
- Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente:
- Cuando el empleado (a) comete actos de violencia doméstica.
- Educación Continua.
- Remedios Legales disponibles





Orientación Sobre Apoyo a Empleado (a) Víctimas / Sobrevivientes de Violencia Doméstica

- Pueden recurrir a cualquier supervisor (a) para iniciar y recibir el apoyo y ayuda para manejar la situación de violencia doméstica.
 - W De esta forma se minimiza el impacto que pueda tener en el trabajo y se tomen medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y la seguridad de sus compañeros.
 - W La persona a la que recurra el empleado (a) puede ser a su supervisor (a) inmediato o cualquier otro supervisor (a).
 - W El supervisor (a) acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica.
- Se mantendrá la información que se obtenga en la más completa confidencialidad.
 - W Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el empleado (a) víctima/sobreviviente de violencia doméstica.





Orientación Sobre Apoyo a Empleado (a) Víctimas / Sobrevivientes de Violencia Doméstica

- Se orientará que es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros trabajo.
- W Se reafirmará que el empleado (a) puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.
- La Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002, dispone para que las agencias de Gobierno provean a su personal de un Programa de Ayuda al Empleado o Empleada.





Entrevista con el Empleado (a) Víctima/Sobreviviente

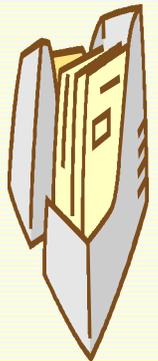
- Si el supervisor (a) observa que un (a) empleado (a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe referir al empleado (a) al (a la) Coordinador (a) del Protocolo para el Manejo de Violencia Doméstica de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo, manteniendo la más completa confidencialidad.
- El Coordinador (a) debe promover un ambiente en el que la persona sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica.
 - El ambiente donde se lleve a cabo la conversación debe ser privado sin la presencia de terceras personas a menos que la persona o víctima/sobreviviente exprese y autorice la presencia de un tercero.



Plan de Seguridad Individual, cont.

- **Acciones a considerar, cont.**

- Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado por el personal de seguridad y del área de recepción.
- El supervisor (a), con el consentimiento de la persona sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas sobre las llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se dé paso a este tipo de llamadas.
 - Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo.
 - Con relación al correo electrónico, debe indicársele que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.
- La copia de la orden de protección se guardará en un lugar confidencial en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos.
 - Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, se informará al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.



Entrevista con el Empleado (a) Víctima/Sobreviviente, cont.

- Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica el Coordinador (a) debe hacer lo siguiente:
 - Respetar su necesidad de confidencialidad.
 - Escuchar a la persona sin juzgar.
 - Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica.
 - De ser así, debe orientarla (o) para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra licencia que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
 - Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo del empleado o la empleada.





Entrevista con el Empleado (a) Víctima/sobreviviente, cont.

- Explorar el nivel de riesgo
- Conocer si el empleado (a) tiene una orden de protección vigente.
 - Si no la tiene, explorar si necesita una y si el empleado (a) desea solicitar una.
- Preguntar si el empleado (a) vive con su pareja. De ser así, es importante que sepa que debe actuar con cautela y debe referirse a alguna agencia de servicios. Ver lista Anejo I.
 - Debe referirse a la persona de enlace en Recursos Humanos para que se coordine la ayuda necesaria dirigida por el Programa de Ayuda al Empleado.
- Si el empleado (a), luego de recibir la orientación se niega a recibir los servicios que le fueron ofrecidos, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si ésta se ha manifestado en el lugar de trabajo, el representante autorizado de la UPR en Arecibo procederá a informarle que solicitará una orden de protección según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004.

Plan de Seguridad / Plan de Orientación y Educación

- **Medidas de Seguridad:**

- Registro de visitantes
- Control de todos los accesos de la Institución
- Instalación y reparación de iluminación en los predios
- Patrullaje continuo por los predios

- **Orientación y Educación:**

- Orientación al personal sobre normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- Adiestramiento al personal de seguridad para identificar situaciones de peligro.
- Adiestramiento al personal de supervisión sobre como manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- Orientación al personal designado sobre sus responsabilidades.
- Adiestramiento de aspectos psico-sociales y legales de violencia doméstica.

Plan de Seguridad Individual

- Cuando un supervisor (a) recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe prepararse un plan de seguridad.
 - Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad.
 - El plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora pero puede reducir los riesgos de ser objetos de otras agresiones de la persona sobreviviente y el resto del personal.
- El plan de seguridad se prepara de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente.
 - Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por la UPRA.



Plan de Seguridad Individual, cont.

- El supervisor (a) será la persona encargada de elaborar un plan de seguridad.
 - Se hará en conjunto con la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica y la persona afectada por la situación.
 - El coordinador (a) y la oficina de recursos humanos debe tener la información del plan de seguridad y será la responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el plan.
- El supervisor (a) será responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica.
 - No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad.



Plan de Seguridad Individual, cont.

- Se deben considerar 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 de 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.
 - La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, si las facilidades lo permiten y el empleado (a) está de acuerdo.



Plan de Seguridad Individual, cont.

- **Acciones a considerar, cont.**

- Si es necesario deben realizarse cambios en el horario de la persona.
 - Las personas que son acechadas pueden necesitar que se cambie su rutina de tiempo en tiempo de modo que la persona que la acecha no pueda adelantar el lugar y la hora donde puede conseguirla.
- Trasladar al empleado o empleada a otra región o pueblo de ser posible.
 - Este traslado requiere de consentimiento del empleado (a).
- El patrono debe ayudar a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
- Ofrecer la opción de que el personal de seguridad acompañe a la víctima/sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar al edificio.



Cuando el Acto de Violencia Doméstica Ocurre en el Área de Trabajo

- Informar de inmediato al supervisor (a).
 - Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados o empleadas en el área de trabajo.
- Llamar a la Policía o al sistema de Manejo de Emergencias (911) para pedir servicios de apoyo.
- Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
- Proveer compañía y apoyo a la víctima.
- Debe asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.
- Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.



Cuando el Empleado (a) Comete Actos de Violencia Doméstica

- Puede ocurrir cuando se originan actos desde el centro de trabajo dirigido a otra persona fuera del centro de trabajo:
 - El uso del fax, teléfono o correo electrónico del trabajo para acechar, intimidar o amenazar a su pareja que no trabaja en el mismo centro de trabajo.
 - Cuando tanto la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica como su pareja trabajan en el mismo centro de trabajo o para la misma agencia.



Cuando el Empleado (a) Comete Actos de Violencia Doméstica

- Cuando la pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo y un supervisor (a) conoce que el empleado (a) está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo:
 - Se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por estar cometiendo un delito además, que está utilizando los recursos del gobierno para cometerlo.
 - Se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos.
 - Se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza:
 - Por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres o víctimas potenciales.



Cuando el Empleado (a) Comete Actos de Violencia Doméstica, cont.

- En los casos en que la pareja trabaja para la misma agencia, el supervisor (a) debe tomar acciones correctivas inmediatas.
 - Se puede reubicar del área de trabajo a una de las partes, en este caso a la persona que es la agresora.
 - Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad.
 - Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias si la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo.
 - Un empleado (a) debe ser denunciado cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente.
 - Se debe utilizar el reglamento existente en la UPRA para imponer las sanciones adversas que correspondan. Para tales efectos, el personal debe ser orientado sobre el particular.





Cuando el Empleado (a) Comete Actos de Violencia Doméstica, cont.

- Al empleado (a) convicto (a) por delitos menos grave, Art. 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para aportar armas de fuego, le debe ser retirada la misma.
 - La UPRA evaluará si el empleado (a) puede ser reubicado (a) o asignado (a) a otra área de trabajo de éste (a) ser convicto (a) por delitos contenidos en la Ley Núm. 54, ante. Se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y las normas en el reglamento de la Universidad sobre las acciones disciplinarias.





Licencias a las que Puede Acogerse la Víctima/Sobreviviente

- Cada licencias tiene ciertos requisitos dispuestos en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público y el Reglamento adoptado por la Agencia por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado o empleada.
- 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 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 concederlas. Esta licencia es sin paga.





Licencias a las que Puede Acogerse la Víctima/Sobreviviente, cont.

- **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.





Licencias a las que Puede Acogerse la Víctima/Sobreviviente, cont.

- **Licencia para Víctimas de Violencia Doméstica,** Artículo 36 del Convenio Colectivo 2004-2007 de la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico
 - El querellante podrá utilizar hasta cinco (5) horas laborables, no descontados de licencia alguna para gestiones en el Tribunal por causa o consecuencia de violencia doméstica.
 - Además, se crea una licencia de veintidós y media (22.5) horas laborables, para ser utilizadas durante la vigencia del convenio por aquellos empleados que por ser víctimas de violencia doméstica se encuentran en bajo tratamiento médico, psicológico o está en un albergue.



Prevención

- La Oficina de Seguridad mantiene en el portón principal un Registro de Visitantes.
- Se mantiene control de acceso en el portón principal de la Institución.
- Se realizará un inventario de las luces o focos que requieran ser reemplazados, de manera que se cuente con iluminación adecuada en estacionamientos, escaleras, patios interiores, pasillos, así como otras áreas que identifiquen que necesitan una mejor iluminación.
- El personal de seguridad realizará rondas preventivas a edificios y a las áreas que sean consideradas de mayor vulnerabilidad.
- El personal de seguridad realizará patrullaje continuo por todos los predios de la Institución.
- La Oficina de Recursos Humanos realizará orientaciones periódicas dirigidas a todo el personal.



Publicación y Lugares de Ayuda Para el Empleado (a)

- La declaración de la política pública sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo se ha publicado a través de la institución.
- Se ha colocado en el portal de “internet”. Además, se distribuirá en los departamentos y oficinas para que esté accesible para todo el personal.
- Se le informará al nuevo personal cuando se reclute.
- Recursos Humanos tendrá una lista de recursos disponibles fuera de la agencia:
 - Incluye albergues, servicios de ayuda legal, servicios de ayuda emocional, programas de reeducación, etc.,



Confidencialidad



- Todo personal debe tomar en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica.
- Se debe destacar la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.
- Mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima.
 - Toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ella, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad.
- La víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierne.



Implantación de la Política

- **Educación Continua**

- El personal de supervisión, el Coordinador de Protocolo y el personal de la Oficina de Recursos Humanos deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de la violencia doméstica.
- La Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo deberá coordinar en su plan anual de adiestramiento para su personal por lo menos un (1) adiestramiento sobre violencia doméstica y el uso de este Protocolo.



- **Remedios Legales disponibles**

- Se informará a los empleados (as) víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tiene disponibles.



Implantación de la Política

- **Acecho.**

- La Ley Núm. 54, *ante*, no aplica a todo tipo de parejas sino que deja fuera de su aplicación a parejas que no han sostenido relaciones sexuales. Tampoco aplica a la parejas de personas del mismo sexo. No existe cuestionamiento de que las parejas de personas del mismo sexo y entre personas que sostienen una relación de noviazgo, se manifiestan actos de violencia doméstica tal como se define en este Protocolo. Para las personas a las que no aplique la Ley Núm. 54, *ante* se podrían utilizar el delito de acecho y la orden de protección que dispone la Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999, según enmendada, así como otras disposiciones contempladas en el Código Penal de Puerto Rico.
- La Ley de Acecho, *ante*, provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.



PROTOCOLO PARA EL MANEJO CON SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO



Para mayor información
ver documento completo.