



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 2013-2014-12

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

La Junta Administrativa, en reunión ordinaria de continuación celebrada el día 31 de octubre de 2013, aprobó **EL PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE ACECHO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y ESTUDIO. El Protocolo aprobado forma parte de esta Certificación.**

Esta Certificación deroga la *Certificación Número 2012-13-20 Enmendada* de la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo.

**Y PARA QUE ASÍ CONSTE**, expido la presente Certificación en Arecibo, Puerto Rico, hoy cinco de noviembre de dos mil trece.

Jhoane Rivera Rivera  
Secretaria Administrativa V

jrr

Anejo

Certifico correcto: Dr. José J. Rodríguez Vázquez  
Rector Interino





**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN ARECIBO  
COMITÉ 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  
Certificación Número 2013-14-12

## 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 acoso 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 acoso. 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 acoso 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 acoso 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.<sup>1</sup> Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir a la persona en los alrededores del área

---

<sup>1</sup> 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

de trabajo, acecharla en lugares cercanos, o mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax, 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.<sup>2</sup> Los actos de violencia doméstica o de acecho pueden llegar a ser mortales<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

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 le 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.<sup>5</sup>

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

---

eran la pareja o expareja de la víctima, señala que estas cifras aumentan cuando se trata de mujeres latinas en Estados Unidos).

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Algunos estudios demuestran que el 96% de las víctimas de violencia doméstica tienen la experiencia de que su habilidad para realizar su trabajo desciende 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.

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

para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplean, crear un ambiente de confianza para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica o de acoso 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 acoso. Al enfrentar este serio problema, el Gobierno se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica y el acoso.

## **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 acoso 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 acoso 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

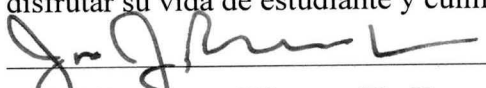
procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo. Además, hará extensivo las comunicaciones sobre dichos procedimientos, términos y remedios a todos los estudiantes, según establecido en las leyes y reglamentos federales aplicables.

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.

  
\_\_\_\_\_  
José J. Rodríguez Vázquez Ph. D.  
Rector Interino

\_\_\_\_\_  
31 de octubre de 2013

#### 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:<sup>6</sup>

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.

---

<sup>6</sup> 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, acoso 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 acoso 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 querrela 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 Acoso 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:

<b>PUESTO QUE OCUPAN</b>	<b>DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN</b>	<b>TELÉFONOS</b>
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 acoso 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 acoso en el lugar de trabajo y estudio.

- Ser el portavoz de la política institucional sobre violencia doméstica y acoso 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 acoso 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 acoso 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 Acoso 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 acoso 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 Acoso 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 acoso.

- Conocer sobre los factores de riesgos y las situaciones relacionadas con actos de violencia doméstica y de acoso que ocurran en los predios de la Institución.
- Repudiar cualquier tipo de violencia doméstica y acoso 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 acoso 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 Acoso 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 acoso.
- Recibir y orientar a los empleados sobre aspectos relacionados con la violencia doméstica y el acoso en el lugar de trabajo y estudio.
- Atender empleados afectados por situaciones de violencia doméstica o de acoso que le sean referidos.
- Orientar y referir a los empleados afectados por situaciones de violencia doméstica o de acoso 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 Acoso 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 Acoso 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 acoso.
- 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 Acoso 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 acoso que enfrentan las personas de su área.
- Recibir adiestramiento sobre cómo atender a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica o de acoso.
- 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 acoso 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 acoso ante el(la) Administrador(a) del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica y de Acoso en el Lugar de Trabajo y Estudio.
- Mantener la confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima/ sobreviviente de violencia doméstica o acoso 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 le 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 cuente 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.

4. 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 identificado 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.
6. 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 acoso**

Algunas personas que incurren en conductas constitutivas de violencia doméstica o acoso 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 acoso 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 acoso 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. Es 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 acoso 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 acoso, 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 acoso. 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 acoso.
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 acoso. 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
CENTRO DE SERVICIOS A LA JUVENTUD, INC.; LAZOS DE MUJER Teléfono: 787-878-6776	

Oficinas de servicios	Teléfonos
<p>COORDINADORA PAZ PARA LA MUJER E-mail: <a href="mailto:pazmujer@prtc.net">pazmujer@prtc.net</a>      <a href="mailto:alcance@prtc.net">alcance@prtc.net</a></p> <p>HOGAR RUTH, INC. E-mail: <a href="mailto:hogarruth@hotmail.com">hogarruth@hotmail.com</a></p>	<p>787-281-7579 Facsimil: 787-767-6843</p> <p>Teléfonos: 787-883-1884 (Línea 24 horas) 787-792-6596 Facsimil: 787-883-1805 Tribunales: 939-645-6995 (Arecibo) 939-645-6993 (Bayamón) 939-645-6992 (Bayamón) 939-645-6991 (Utuaado) 939-645-6994 (Albergue)</p>
<p>HOGAR SANTA MARÍA DE EUFRACIA Teléfonos: 787-878-5166      787-880-2632</p>	
<p>OFICINA PARA LA PROMOCIÓN Y EL DESARROLLO HUMANO, INC. (OPDH) E-mail: <a href="mailto:opdh_inc@hotmail.com">opdh_inc@hotmail.com</a></p>	<p>Teléfono: 787-817-6951 Facsimil: 787-817-7597</p>
<p>MUNICIPIO DE ARECIBO CASA PROTEGIDA LUISA CAPETILLO E-mail: <a href="mailto:cydespiau@yahoo.com">cydespiau@yahoo.com</a></p>	<p>Teléfono: 787-880-6944 787-878-1935 Facsimil: 787-880-7861 Albergue: 787-548-0351</p>
<p>CENTRO DE AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLACIÓN (CAVV) E-mail: <a href="mailto:wardrbcc@cs.com">wardrbcc@cs.com</a> Oficinas Regionales: 787-817-3464 (Arecibo)</p>	<p>Teléfonos: 787-474-2028 (línea de emergencia 24 horas) 787-765-2285(San Juan)787-765-2412 Facsimil: 787-765-7840</p>

Oficinas de servicios	Teléfonos
UNIDADES ESPECIALIZADAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Arecibo:	Teléfonos: 787-878-3650 787-878-0554 Utuado: Teléfonos: 787-894-2164; 787-894-6237
POLICÍA DE PUERTO RICO Arecibo:	Teléfonos: 787-878-4000; exts. 4901, 4903, 4902 Directo: 787-878-7785 Facsímil: 787-878-7785 Celular: 787-548-0183
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: 787-721-7676787-721-7663 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