

Universidad de Puerto Rico en Aguadilla  
Rectoría

## Protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo o estudios

Sometido por:

Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo o Estudios

Revisado por:

Prof. Edwin Ríos Cruz  
Ayudante Ejecutivo del Rector

julio de 2008

## Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
BASE LEGAL.....	2
DEFINICIONES.....	2
PROPÓSITO .....	4
POLÍTICA INSTITUCIONAL.....	4
DESIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES GENERALES .....	5
OPCIONES ADMINISTRATIVAS DISPONIBLES .....	6
PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES DE EMERGENCIA .....	8
PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL.....	10
CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO O ESTUDIO.....	13
CUANDO EL EMPLEADO O ESTUDIANTE COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.....	13
EDUCACIÓN CONTINUA .....	14
REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES .....	14
GARANTÍAS SOBRE CONFIDENCIALIDAD .....	17
DISPOSICIONES SOBRE APLICABILIDAD .....	18
AGENCIAS, ALBERGUES E INFORMACIÓN EXTERNA.....	19
 <b>ANEJOS</b>	
 ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD .....	23
ENTREVISTA INICIAL.....	24
PLAN DE MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES .....	26
PLAN DE SEGURIDAD .....	27
AUTORIZACIÓN PARA LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN .....	28
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD (ESTUDIANTE).....	29
ENTREVISTA INICIAL (ESTUDIANTE).....	30
PLAN DE MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES (ESTUDIANTE).....	32
PLAN DE SEGURIDAD .....	33
AUTORIZACIÓN PARA LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN.....	34
REFERIDOS PARA ORGANIZACIONES PROFESIONALES.....	35

# UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN AGUADILLA

## PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO O ESTUDIOS

### I. INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica constituye un problema social y de salud pública que afecta grandemente a la familia puertorriqueña. Muy a pesar de los avances alcanzados con la aprobación de legislación protectora de la mujer son muchos los casos, principalmente de mujeres, que acuden ante las autoridades gestionando órdenes de protección para responder al maltrato que reciben de sus respectivas parejas.

La Universidad de Puerto Rico desempeña una función educativa y social en la comunidad puertorriqueña por lo cual repudia todo acto de violencia provenga de donde provenga. A tenor con las disposiciones de ley establece este protocolo para salvaguardar la integridad física y emocional de la comunidad universitaria. No se tolerarán los actos de violencia entre los miembros de su comunidad universitaria o personas que visiten sus instalaciones.

### II. BASE LEGAL

En este documento se operacionaliza el cumplimiento 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 o Empleo.

### III. DEFINICIONES <sup>1</sup>

- ❖ **Relación de pareja** – Significa la 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.
- ❖ **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

---

<sup>1</sup> Estas definiciones fueron tomadas de "Protocolo para las Agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y Guías para la Implantación de Política Pública sobre Violencia Doméstica." Recuperado el 3 de julio de 2008, a través de <http://www.gobierno.pr/NR/rdonlyres/15F60084-4264-41B4-9187-03F54F61BB19/0/ProtocoloVDcentrosTrabajo.pdf>

- ❖ **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o agresión psicológica, intimidación, acecho o persecución contra su pareja.
- ❖ **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
- ❖ **Persecución o perseguir** – Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, 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.
- ❖ **Grave daño emocional**– Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta 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, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
- ❖ **Intimidación** – Significa 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.
- ❖ **Orden de Protección** – Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
- ❖ **Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- ❖ **Violencia doméstica** – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
- ❖ **Violencia psicológica** – Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, 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.

#### IV. PROPÓSITO

Este documento informará y orientará al personal universitario y al estudiantado sobre los pasos a seguir en una situación de violencia doméstica que ocurra en la comunidad universitaria. Además establece las reglas para la presentación, investigación y adjudicación de querellas por actos de violencia doméstica realizados contra o por integrantes de la comunidad universitaria.

#### V. POLÍTICA INSTITUCIONAL

La **Universidad de Puerto Rico en Aguadilla (UPRag)** no tolerará conducta identificada como violencia doméstica, según prohibidas por las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y por las políticas del Sistema Universitario de Puerto Rico; ocurran éstas entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo o entre estudiantes, miembros de la facultad o del personal administrativo.

La UPRag reconoce la importancia de promover un ambiente en el que se brinde seguridad, se respete la dignidad y el libre albedrío de todas las personas que interactúan en nuestra comunidad, sean estudiantes, miembros del personal docente, personal no docente, personal sub-contratado y visitantes. A tales efectos:

- ❖ Promoverá la aplicación efectiva de las políticas y procedimientos relacionados con la violencia doméstica.
- ❖ Brindará apoyo, consejería, e intervención protectora a las víctimas de violencia en la institución.
- ❖ Desarrollará procesos de recopilación y análisis de datos relacionados con situaciones de violencia doméstica en el colegio.
- ❖ Mantendrá medidas efectivas de seguridad en la Institución.

La Universidad se compromete a tomar acción adecuada para prevenir, corregir y disciplinar cualquier comportamiento en violación a las leyes estatales o federales, políticas y procedimientos universitarios. En esta tarea se brindará especial atención a las necesidades de las víctimas de la violencia, se garantizarán los derechos de las personas querelladas y los principios de confidencialidad dirigidos a proteger la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

Esta Política no incluye reglas y procedimientos en relación con el hostigamiento sexual, toda vez que la Universidad de Puerto Rico cuenta ya con una política particular para esos casos. En aquellas ocasiones en que la comisión de actos de violencia doméstica

incluya comportamiento constitutivo de hostigamiento sexual, se tramitará los asuntos de manera concurrente.

## **VI. DESIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES GENERALES**

### **RECTOR**

El Rector nombrará un Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo. Dará seguimiento a los trabajos del Comité y le asignará los recursos necesarios para que cumpla su encomienda, según descrita a continuación.

### **COMITÉ**

El Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica desarrollará un programa para prevenir y manejar los actos de violencia en el trabajo o áreas de estudio. El mismo incluirá adiestramientos para el personal gerencial, de supervisión y representantes de las organizaciones sindicales y orientaciones para los estudiantes.

El Comité tendrá a su cargo la preparación de un protocolo<sup>2</sup> para víctimas de violencia doméstica. Una vez aprobado el protocolo, la Oficina de Recursos Humanos distribuirá copia a cada empleado y éste firmará una hoja como evidencia de recibo del mismo.

### **DECANOS, DIRECTORES DE OFICINA O PROGRAMAS Y PERSONAL DE SUPERVISIÓN**

El personal gerencial y de supervisión tendrá la responsabilidad del manejo inicial de las situaciones que surjan; tomando precauciones para asegurar la protección de la posible víctima, en tanto sea posible. Deberán de estar alertas a los indicadores de violencia para responder proactivamente, es decir, sin necesidad de recibir querrela formal.

### **ACCIÓN PARA AYUDAR A EMPLEADO**

En el caso de un empleado o empleada que ha sido identificada como víctima de violencia doméstica o se sospecha que lo sea, el supervisor inmediato deberá orientar al empleado, realizar un análisis de necesidades (ajustes en el horario, licencias, traslados de área) y con su colaboración diseñará un Plan de Seguridad. El Plan debe incluir el apoyo del Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica y ajustarse al Protocolo vigente.

Al dialogar con el empleado sobre la situación, el supervisor o director deberá buscar un lugar adecuado y seguro. No debe haber personas ajenas a la situación durante esta conversación. La víctima de violencia está experimentando sentimientos de coraje,

---

<sup>2</sup> El Plan debe incluir el apoyo del Comité, el Departamento de Consejería y Orientación, el Psicólogo y la Guardia Universitaria.

humillación, frustración y quizás no se sienta en la confianza de hablar ante terceras personas. Debe mantenerse una actitud de respeto ante las decisiones que tome la víctima y en tanto sea posible, garantizar confidencialidad.

Si el empleado pertenece a una organización sindical, la presencia y participación del delegado será opción de la víctima, entendiéndose que una vez entren terceras personas al proceso no se podrá garantizar confidencialidad.

Al hablar de la situación, el supervisor o director debe enfatizar su compromiso de confidencialidad y hacer sus observaciones sin emitir juicios. De entenderlo necesario, deberá referir el caso a un nivel gerencial superior y referir a la víctima a otros centros de servicios, dentro o fuera del Colegio.

### **ACCIÓN PARA AYUDAR A ESTUDIANTE**

En el caso que la víctima sea un estudiante, el Director de Departamento o la Procuradora Estudiantil orientará al estudiante, realizará el análisis de necesidades (ajustes en el horario, acomodos y otras medidas) y diseñará un Plan de Seguridad. Todas las partes involucradas en el Plan de Seguridad deberán ser informadas con prontitud. El Decano de Estudiantes se cerciorará de que el Plan se implante efectivamente.

Al dialogar con el estudiante sobre la situación se debe buscar un lugar adecuado y seguro que garantice privacidad y confidencialidad. Debe mantenerse una actitud de respeto ante las decisiones que tome la víctima.

### **VII. OPCIONES ADMINISTRATIVAS DISPONIBLES**

El Colegio actuará para proteger a sus empleados y estudiantes, víctimas de violencia doméstica, y ofrecer el apoyo requerido a través de los servicios de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Seguridad, Servicios Médicos, la Procuradora Estudiantil y cualesquiera otros medios que se estimen necesarios.

#### **PERSONAL DE SERVICIOS**

Para cada víctima se preparará un Plan de Seguridad.

Las siguientes opciones se considerarán para los empleados:

- ❖ Ajuste de horario de trabajo para minimizar el peligro de acecho y persecución.
- ❖ Reubicar al empleado temporalmente a un lugar de menor exposición pública.

- ❖ Reajustar funciones si esto contribuye a minimizar posible exposición de la víctima con el victimario.
- ❖ Acompañar a la víctima cuando tuviese que trasladarse desde su automóvil en el estacionamiento hasta su lugar de trabajo y viceversa.
- ❖ Prohibir la presencia del victimario en los predios del Colegio, inclusive mediante orden de protección si fuese necesario.
- ❖ Asignarle un área de estacionamiento de menos peligro potencial.
- ❖ Licencias Ordinaria para permitir la ausencia al trabajo si fuese necesario.
- ❖ Licencia de Enfermedad para recibir tratamiento médico relacionado a la violencia doméstica.
- ❖ Licencia Médico-Familiar para permitir hasta doce (12) semanas de ausencia en un año cuando el empleado tiene una condición de salud seria que le impide realizar sus funciones.
- ❖ Licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de doce (12) meses.
- ❖ Licencia de corta duración que surge de la Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, mediante la cual se establecen 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.

Las siguientes opciones se proveerán para los estudiantes:

- ❖ Ajuste de horario de clases para minimizar el peligro de acecho y persecución.
- ❖ Reubicar al estudiante temporalmente a un lugar de menor exposición pública.
- ❖ Acompañar a la víctima cuando tuviese que trasladarse desde su automóvil en el estacionamiento hasta su lugar de trabajo y viceversa.
- ❖ Prohibir la presencia del victimario en los predios del Colegio, inclusive mediante orden de protección si fuese necesario.
- ❖ Asignarle un área de estacionamiento de menos peligro potencial.



- ❖ Referirlo para que reciba los servicios profesionales de Orientación y Consejería, Psicólogo o Servicios Médicos, según corresponde.

## VIII. PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES DE EMERGENCIA

Se consideran situaciones de emergencia aquellas ocasiones en que los actos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho ocurran públicamente, o cuando por su naturaleza se requiera algún tipo de intervención profesional u oficial, con prontitud.

La situación de emergencia se atenderá conforme el siguiente proceso:

1. De ser posible, cualquier persona que sea víctima o presenciare una situación de emergencia según definida en esta sección comunicará la misma a un oficial de la Guardia Universitaria.
2. Éste (a) realizará la intervención inicial, dirigida en primera instancia, a proteger a la víctima de cualquier agresión inmediata. Luego notificará al Director de Recursos Humanos o al Decano de Estudiantes, según corresponda, para la acción correspondiente. En ausencia del Director o Decano, notificará a la persona de mayor jerarquía disponible que corresponda. De ser necesario se comunicará también con el Decano de Asuntos Administrativos para dar conocimiento del incidente.
3. No se dejará a la víctima regresar a sus clases, al trabajo, al área de estacionamiento, o salir de los predios del Colegio si hay razonable sospecha de que el peligro de acecho, persecución, intimidación o ataque continúa.
4. Se proveerá a la víctima los medios para que se comunique con un familiar o una amistad para acompañarle fuera de los predios de Colegio o para llamar a la Policía Estatal en solicitud de protección, de entenderlo necesario.
5. El Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica se activará cuando el rector o cualquiera de los decanos lo estime necesario.
6. Si se tratase de una agresión física, también se llamará inmediatamente a la Oficina de Servicios Médicos.
7. En la medida de lo posible, todo el personal involucrado directa o indirectamente en la atención de situaciones de violencia hacia las personas mantendrá estricta confidencialidad sobre las mismas.
8. El Comité o el personal gerencial con injerencia en la situación determinará qué otras oficinas de la comunidad universitaria, incluyendo la Rectoría, o de la

- comunidad externa, intervendrán en el proceso. Los casos de alta peligrosidad serán notificados al Rector para su conocimiento y para que la Rectoría pueda facilitar las acciones pertinentes al caso. Cuando la víctima sea estudiante menor de edad, el Comité analizará y decidirá si es necesario comunicarse con el padre, la madre, tutor o tutora del estudiante para solicitar autorización para realizar la intervención.
9. En todos los casos se orientará a la víctima sobre los procedimientos y reglamentos de la UPRAG y sobre las leyes estatales aplicables a la situación.
  10. El personal de servicios médicos será responsable de determinar si es necesaria la transportación de la persona a un hospital, de ser necesario, determinará qué vehículo se utilizará, o si se solicitará servicio de ambulancia (911 o privado).
  11. Cuando la situación de emergencia ocurra fuera de horas laborables o durante fines de semana, la persona que identifique la situación notificará a la Oficina de Seguridad, donde se coordinarán las ayudas necesarias.
  12. La Oficina de Seguridad solicitará los servicios de ambulancia mediante llamadas al 911, o transportará a la víctima al hospital más cercano en un vehículo oficial de la UPRAG
  13. Si la víctima decide proceder con una querrela, ya sea dentro o fuera de la UPRAG, previa evaluación del caso, la persona que ella designe podrá acompañarla durante el proceso.
  14. La UPRAG ofrecerá, de acuerdo a la disponibilidad de sus recursos, opciones para proteger y brindar seguridad a la víctima. Entre otras, podrá gestionar albergue, facilitar traslados a otras universidades y acompañarla a gestiones relacionadas con el caso.

## **ATENCIÓN MÉDICA**

- ❖ La Oficina de Servicios Médicos dará prioridad a la atención de personas víctimas de agresiones sexuales, violencia doméstica y acecho.
- ❖ Al recibir notificación sobre incidentes, el personal de la Oficina de Seguridad o de otra dependencia de la Universidad se comunicará inmediatamente con la Oficina de Servicios Médicos para la evaluación de la persona.
- ❖ El personal de Servicios Médicos será responsable de determinar si es necesario transportar a la persona a un hospital, qué vehículo se utilizará o si se solicitarán servicios de ambulancia a través del 911 o de servicio privado, y se asegurará que los mismos se provean a la persona.

## **SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD**

La Oficina de Seguridad podrá ofrecer servicios de escolta, transporte, vigilancia preventiva, vigilancia en el área de estudios de la persona (pasillos, Biblioteca, estacionamiento), asignarle un espacio de estacionamiento que garantice la mayor seguridad posible.

## **SERVICIOS DE ORIENTACIÓN Y APOYO**

- ❖ De ser un estudiante, se ofrecerá a la víctima la opción de recibir los servicios que brinda la Oficina de Orientación y Consejería en el momento en que ella estime necesario.
- ❖ De ser un empleado, solicitará el servicio a través de la persona designada en la Oficina de Recursos Humanos.
- ❖ No se limitará el periodo de tiempo durante el cual podrá solicitar los servicios del programa.

## **IX. PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL**

Cuando un supervisor 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. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora que pueda tener la persona que incurre en actos de violencia doméstica, pero es una herramienta práctica de apoderamiento, y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima más segura.

Un plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima o estudiante. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado y por la UPR Aguadilla. Por ejemplo, si la persona necesita salir de la casa con sus hijos, necesitará buscar un lugar donde vivir, ya sea de una persona conocida o un albergue; que se fije una pensión alimentaria para los hijos, si los hay. Estas medidas afectarán el trabajo o los estudios ya que si necesita albergarse para protegerse no podrá trabajar o estudiar por un tiempo y habría que buscar alternativas de licencias o modificación de calendario de estudios. Si va a promover una petición de alimentos, tiene que invertir tiempo en ese proceso. Se debe orientar sobre el uso de licencias o emisión de notas “incompletas”.

El supervisor de un empleado será la persona encargada de elaborar un plan de seguridad. Esta tarea se hará en conjunto con la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica en la Oficina de Recursos Humanos y la persona afectada por la situación. La Oficina de Recursos Humanos debe tener la información del plan de seguridad y será responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el plan. Un ejemplo de lo anterior es que se informe al personal de seguridad, a la persona encargada del área de recepción o a cualquier persona que esté encargada de ofrecer información o que reciba al público en el lugar de trabajo.

En el caso de un estudiante, el Plan puede elaborarlo la Procuradora Estudiantil en coordinación con el Decano de Estudiantes. El plan de seguridad deberá prepararse dentro de 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 para que se prepare el plan de seguridad.

En todo plan de acción debe tomarse en consideración el grado de peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica.

La manera en que está dispuesto el espacio físico del lugar de trabajo o estudio puede hacer a la persona sobreviviente más vulnerable a la violencia. Los planes de seguridad tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo al que esté expuesto o expuesta el empleado o estudiante y las posibilidades de acción de la UPR Aguadilla.

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

1. Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Estas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que dé acceso a la calle.
2. Interponer barreras entre la víctima y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
3. La víctima puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, si las facilidades lo permiten y el empleado está de acuerdo.
4. 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. Las horas de entrada y salida del trabajo son una rutina conocida por la persona que incurre en actos de violencia doméstica por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.

5. Trasladar al empleado a otra región o pueblo de ser posible. Este traslado requiere de consentimiento del empleado o estudiante.
6. La UPR Aguadilla debe ayudar a la víctima en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
7. Considerar si la víctima debe viajar al Colegio acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje.
8. Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la víctima al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar al edificio.
9. Contactar las agencias pertinentes como albergues, conocer a qué sala del tribunal debe acudir, etc.
10. 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.
11. El supervisor, con el consentimiento de la persona 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 a la víctima que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.
12. Si la persona ha ofrecido copia de la orden de protección se debe guardar la misma en un lugar confidencial en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos que tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima, se informará al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.
13. En el caso de que el tribunal haya concedido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad las medidas a seguir, de ocurrir una violación a la misma. Se entregará copia de la orden al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de la víctima. Estas medidas pueden incluir llamar al cuartel de Policía más cercano, preparar al personal de seguridad para que identifique y maneje a la persona que incurre en actos de violencia doméstica de acuerdo a las circunstancias del caso, no permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica y tomar las medidas necesarias si se trata de un lugar en el que esa persona recibe o debe recibir servicios de modo que pueda recibirlos en otro lugar. Cuando se trata de la orden de protección solicitada por el patrono, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad se refiere. En este caso, se notificará a la víctima.

14. De ser necesario, la UPRAg puede solicitar una orden de protección institucional para impedir la entrada de cualquier persona que entienda es una amenaza a sus empleados o estudiantes.

## **X. CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO O ESTUDIO**

1. Informar de inmediato al supervisor o director de departamento. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados y estudiantes en el área de trabajo.
2. Llamar a la Policía (9-1-1) para pedir servicios de apoyo.
3. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
4. Proveer compañía y apoyo a la víctima.
5. Debe asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.
6. Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

## **XI. CUANDO EL EMPLEADO O ESTUDIANTE COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

Algunas personas que incurren en conducta constitutiva de violencia doméstica manifiestan este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo o estudio. Esto puede ocurrir cuando se originan actos desde el Colegio dirigido a otra persona fuera del centro de trabajo o estudios, como sería el uso del fax, teléfono o correo electrónico del Colegio para acechar, intimidar o amenazar a su pareja que no trabaja o estudia en la Institución; o cuando tanto la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica como su pareja trabajan o estudian en el mismo Colegio.

Cuando la pareja no trabaja en el mismo Colegio y un supervisor o director de departamento conoce que el empleado está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo o estudios, se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por estar cometiendo un delito, además de 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, como por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres o víctimas potenciales.

En los casos en que la pareja trabaja o estudia en el Colegio, el supervisor debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, 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 comete los incidentes en el Colegio. Además de constituir una violación a la Ley Núm. 54, *ante*, pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

Un empleado 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.

## **XII. EDUCACIÓN CONTINUA**

La Oficina de Recursos Humanos deberá coordinar en su plan anual de adiestramiento por lo menos un (1) adiestramiento sobre violencia doméstica y el uso de este Protocolo.

## **XIII. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES**

1. Se informará a los empleados víctimas de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tienen disponibles.
2. Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, *ante*. Ver Anejo II.

La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989 según enmendada, “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia” provee remedios civiles y criminales. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima en el tribunal municipal o sala de investigación del centro judicial del lugar donde resida. La Ley Núm. 54, *ante* contiene el procedimiento para solicitarlas. En los tribunales se cuenta con formularios para solicitarla. Entre los remedios puede prohibirse a la persona que incurre en actos de violencia doméstica acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. Debe orientarse al empleado o empleada para que solicite que el tribunal lo disponga así en la orden de protección. El patrono también podrá solicitar una orden de protección para garantizar la protección física y emocional de su personal. Esta solicitud se presentará cuando la víctima se negare a aceptar el hecho evidente de que es víctima de violencia doméstica y la seguridad del resto del personal está en riesgo.

La Ley Núm. 54, *ante*, incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. Se debe orientar al empleado sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la Policía si se ha configurado uno de los delitos incluidos en Ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja.

La Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.

Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante* y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno de sus empleados es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el empleado que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.

La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, *ante*, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g) (8); 18 U.S.C. § 922(g) (9).

El *Violence Against Women Act of 1994* (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por “uso oficial” a dichas prohibiciones. El



estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.

### 3. 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, esto último por interpretación judicial en el caso Pueblo v. Ruiz Martínez, 2003 TSPR 52. A pesar de esta interpretación, 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.

El delito de acecho se define como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”.

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.

Si los actos de violencia implican violencia física o amenazas pueden presentarse querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal.

4. La orientación puede incluir otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica. Si el empleado se separa de su pareja y existen menores puede solicitar pensión alimenticia para estos, así como la custodia. Si está casado puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea. Se puede referir al empleado a servicios de orientación legal para asesorarse sobre esos aspectos.

### 5. INFORMAR O PRESENTAR QUERELLAS EN LA UNIVERSIDAD

La Universidad reconoce que todas las personas víctimas de violencia ameritan atención seria y respeto a su dignidad. Por esta razón, se compromete a respetar la

decisión de la persona sobre si se presenta una querrela o se toma algún tipo de acción legal contra la persona que perpetra la violencia.

A pesar de lo dispuesto en el inciso anterior, en ocasiones, dependiendo de la seriedad de la ofensa y del estatus del perpetrador, la Universidad tendrá que tomar acción para proteger a la víctima de violencia doméstica y a otros miembros de la comunidad universitaria, como solicitar una Orden de Protección al Tribunal, a nombre de la persona afectada, aun cuando no medie consentimiento de ésta.

#### **XIV. GARANTÍAS SOBRE CONFIDENCIALIDAD**

La UPRAAG se compromete a respetar la decisión de la persona sobreviviente sobre si se presenta una querrela o se toma algún tipo de acción legal contra la persona que perpetra la violencia. Sin embargo, en ocasiones dependiendo de la seriedad de la ofensa y del estatus del perpetrador, la UPRAAG tendrá que tomar acción para proteger a la víctima de violencia doméstica y a otros miembros de la comunidad universitaria.

La UPRAAG tiene la obligación de notificar sobre el recibo de informes de incidentes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho, pero dicha notificación no requiere identificar a la persona. La víctima tiene el derecho a solicitar confidencialidad en torno a su nombre y otros datos personales que la identifiquen.

La política sobre confidencialidad de la UPRAAG está dirigida a establecer un balance entre las necesidades de confidencialidad de las personas y el derecho del público a conocer información sobre los incidentes de naturaleza criminal que ocurren en el campus universitario. Al establecer dicho balance, mantener la confidencialidad sobre la persona es el interés prioritario. Si existe peligro de que el perpetrador cometa una acción similar, la UPRAAG está en la obligación de alertar a otros miembros de la comunidad, pero siempre mantendrá la confidencialidad sobre la identidad de la víctima.

La información ofrecida por una víctima de violencia a los funcionarios universitarios, al Oficial Examinador será confidencial. Como regla general no se divulgará información, documentos u otra prueba suministrada por las partes o los testigos durante el procedimiento investigativo o adjudicativo.

A petición de la parte querellante, y luego de considerar alegaciones en oposición, podrá relevarse en todo o en parte del manto de confidencialidad que protege la información, documentación y la prueba acopiada durante el proceso investigativo o adjudicativo.

Estas reglas no aplicarán en las situaciones en que exista la obligación de informar sobre la existencia o la sospecha de maltrato o negligencia contra un menor ni a información

sobre la planificación o intención de cometer un delito que ponga en riesgo la integridad física de las personas involucradas en la querrela o terceras personas. Se orientará sobre este particular a la parte querellante al inicio de la intervención.

## **XV. DISPOSICIONES SOBRE APLICABILIDAD**

La UPRAG desea que todos los componentes de la comunidad universitaria laboren y estudien en condiciones de seguridad y dignidad, por lo tanto hace extensiva la aplicación de esta Política a:

### Aplicación al personal y estudiantes

- ❖ Actos constitutivos de violencia doméstica, agresión sexual y acoso ocurridos entre estudiantes, entre estudiantes y miembros del personal docente y del personal no-docente.
- ❖ Actos ocurridos entre empleados.
- ❖ Actos realizados por cualquiera de los anteriores hacia personas que no son miembros de la comunidad universitaria.
- ❖ Actos realizados por personas que no son miembros de la comunidad universitaria contra algún estudiante o miembro del personal docente o no docente.
- ❖ Ante quejas por actos constitutivos de violencia doméstica, agresión sexual y acoso ocurridos en la UPRAG, en los que tanto la víctima como la que perpetra la violencia no pertenecen a la comunidad universitaria, la UPRAG tiene la obligación de canalizar la situación a través de la Policía.

### Aplicación geográfica

En cuanto a la aplicación geográfica, la UPRAG tendrá autoridad para tramitar querrelas por actos ocurridos en los siguientes predios:

- ❖ La sede del campus universitario de la UPRAG
- ❖ La sede de centros de práctica de sus estudiantes.

- ❖ En los lugares en que se realizan actividades oficiales de la UPRAG, tales como actividades atléticas, viajes de estudio, adiestramientos o actividades de investigación.

## **XVI. AGENCIAS, ALBERGUES E INFORMACION EXTERNA**

- En caso de EMERGENCIA LLAME AL 911.
- Para obtener apoyo, llame al programa de violencia doméstica más cercano o a la Línea Nacional de Violencia Doméstica (National Domestic Violence Hotline) al: 800-799-SAFE (7233).
- Números de Teléfono de Ayuda para Casos de Violencia Doméstica o Asalto Sexual en Puerto Rico Centro de Ayuda a Víctimas de Violación, CAVV. 787-474-2028.
- Departamento de Justicia; Unidad Especializada en Violencia Doméstica 787-729-2099.
- Unidad de San Juan: 787-763-1985, ext. 260, Fiscal Carmen Ortiz Rodríguez.
- Unidad de Bayamón: 787-778-8383, Fiscal Wanda Vázquez Garced.
- Policía de Puerto Rico, Unidad de Violencia Doméstica y Hostigamiento Sexual: 787-793-1234, ext. 2050.
- Unidad de San Juan: 787-782-1050; 792-6734.
- Unidad de Bayamón: 787-269-2039.
- Oficina de la Procuradoría de la Mujer 787-721-7676.
- Línea de Orientación 24 horas 7 días a la semana 787-722-2977; 697-2977.

## **ALBERGUES**

- Casa de la Bondad, Inc., es una organización sin fines de lucro fundada en 1994 para servir a mujeres sobrevivientes de violencia doméstica sus hijas e hijos. Provee albergue, consejería, apoyo, intercesora legal, acompañamiento a las cortes a mujeres maltratadas y a sus hijas/os y servicios de referido.

Dirección: MSC 406 PO Box 890  
Humacao, PR 00792-0890  
Teléfono: (787) 852-7265 y (787) 852-2087  
Facsímil: (787) 852-2087

- Casa Protegida Julia de Burgos, Inc., es una organización sin fines de lucro. Fue fundada en 1979 y es el primer albergue en Puerto Rico para mujeres maltratadas. Provee servicios de albergue, intervención en crisis, consejería, intercesora legal y acompañamiento a las cortes a mujeres maltratadas y a sus hijos. Ofrece también, referidos a otros proveedores de servicios y asistencia legal.

Dirección: PO Box 362433  
San Juan, PR 00936-2433  
Teléfonos: Aguadilla (787) 997-0638  
Bayamón (787) 269-4413  
Ponce (787) 284-4363 ó (787) 842-1873  
San Juan (787) 723-3500 ó (787) 723-2814  
Facsimil: San Juan (787) 725-8580

- Casa Protegida Luisa Capetillo es una organización sin fines de lucro. Provee servicios de albergue, consejería, servicio ambulatorio, acompañamiento al tribunal y referidos.

Dirección: PO Box 390  
Arecibo, PR 00613  
Teléfono: (787) 880-6944  
Facsimil: (787) 880-7861

- Hogar Ruth es una organización sin fines de lucro. Fue fundado en 1985. Provee servicios de albergue, intervención en crisis, consejería legal, servicios legales y actividades de distracción social a mujeres maltratadas y a sus hijos. Además, desarrolla trabajos dirigidos a la educación de la comunidad.

Dirección: PO Box 538  
Vega Alta, PR 00692  
Teléfonos y facsímiles: (787) 883-1805, (787) 883-1884 ó (787) 792-6596

- Hogar Nueva Mujer Santa María de la Merced, Inc., es una organización sin fines de lucro al servicio de sobrevivientes de violencia. Fue fundado en 1992. Provee albergue, consejería, apoyo, intercesora lega y servicios de referidos.

Dirección: PO Box 37927  
Cayey, PR 00737  
Teléfonos: (787) 263-6473 y (787) 623-8980  
Facsimil: (787) 263-9305

- Hogar Clara Lair, Inc., es una organización sin fines de lucro fundada 1991. Ofrece servicios de albergue, consejería, apoyo, intercesora legal, escolta a tribunales, orientaciones telefónicas y servicios de referidos.

Dirección: PO Box 1653  
Hormigueros, PR 00660  
Teléfono y facsímil: (787) 849-3075


- Tribunal Municipal de Mayagüez: (787) 832-4045
- La Casa de Todos, es una organización sin fines de lucro fundada en 1981. Ofrece servicios de albergue, consejería individual, apoyo, intercesora legal, escolta a tribunales, orientaciones telefónicas y servicios de referidos.

Dirección: HC 01 Buzón 6128  
Juncos, PR 00777-9710  
Teléfonos: (787) 734-3132 y (787) 734-5511  
Facsímil: (787) 734-4565

- Proyecto de Ayuda a Sobrevivientes de Violencia Sexual y Doméstica Orientado a la Salud (PASOS) de las Mujeres, provee servicios especializados de evaluación médico-forense ambulatorios (más de 7 días del evento), cernimiento de necesidades de salud y sicosociales, seguimiento de evaluaciones de emergencia, asesoría, discusiones de casos, adiestramientos, entre otros.

Dirección: Centro Mujer y Salud  
Recinto de Ciencias Médicas  
Universidad de Puerto Rico  
P.O. Box 365067  
San Juan, PR 00936-5067  
Teléfonos: 787-758-2525 x 2814  
Para citas: 787-758-2525 x 2813 ó 787-764-3707  
Facsímil: 787-753-0090

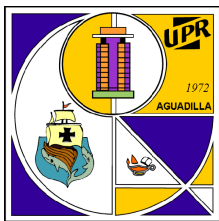
Las normas establecidas en este Protocolo entrarán en vigor tan pronto sean aprobados por el Rector. Éstas podrán ser evaluadas y modificadas ocasionalmente por la Junta Administrativa.

  
\_\_\_\_\_  
José L. Arbona  
Rector

4 de diciembre de 2008

Fecha

## ANEJOS



## ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Se acuerda entre \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_  
UPR Aguadilla 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 UPR Aguadilla.
2. La información provista por el empleado no será compartida con compañeros 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 \_\_\_\_\_.  
Empleado/a  
formarán parte de la información confidencial
4. \_\_\_\_\_ autoriza a que la persona designada en la UPR EN  
Empleado/a  
Aguadilla con quien ha compartido información pueda gestionar servicios con organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y cuando el empleado esté informado al respecto.

\_\_\_\_\_  
Nombre empleado

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Puesto

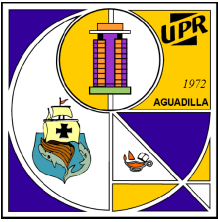
\_\_\_\_\_  
Firma de empleado

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha





## ENTREVISTA INICIAL

### I. Datos Sociodemográficos

1. Nombre: \_\_\_\_\_
2. Puesto: \_\_\_\_\_ Área de Trabajo: \_\_\_\_\_
3. Supervisor Inmediato: \_\_\_\_\_
4. Dirección Postal: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Dirección Física: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Teléfono: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_
7. Edad: \_\_\_\_\_
8. El empleado tiene menores bajo su custodia: ( ) Sí ( ) No Edades: \_\_\_\_\_
9. Condiciones especiales del empleado;  
( ) Impedimento físico  
( ) Impedimento mental  
( ) Embarazada  
( ) Inmigrante  
( ) Otra \_\_\_\_\_
10. Referido por:  
( ) Supervisor  
( ) Compañero de trabajo  
( ) Iniciativa propia  
( ) Fue citado  
( ) Otra: \_\_\_\_\_

### II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

#### A. Incidente ocurrido en la oficina o situación presentada por el empleado:

---

---

---

---

---

---

---

Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubra el área de trabajo:

( ) Sí (Solicitar copia de ésta e incluir en el expediente)

( ) No

¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el empleado y la UPR Aguadilla?

( ) Sí

( ) 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: ( ) Sí ( ) No
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

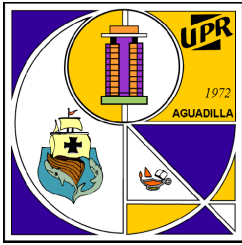
\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma del/de la empleado/a

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

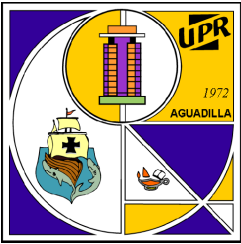
\_\_\_\_\_  
Fecha



## Plan para el manejo de casos individuales

### Procedimiento

1. El supervisor que identifique una situación de violencia doméstica que pudiera afectar el centro de trabajo hará un referido de la situación al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo.
2. Una de las personas designadas al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo examinará la situación y citará a la persona involucrada.
3. Para atender el caso, la persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo entrevistará 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 Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo, junto a la persona involucrada y su supervisor, preparará un **plan de seguridad individual** (ver Hoja para el Plan de Seguridad). Este 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
  - amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
  - riesgos para los empleados o visitantes del centro de trabajo
5. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.
6. De considerarse necesario se solicitará una orden de protección dentro de los predios universitarios.
7. Se referirá la víctima/sobreviviente a las UPR Aguadillas correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios. (Se completará la Hoja de Autorización para Divulgación de Información.)
8. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.



## PLAN DE SEGURIDAD

A. Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre \_\_\_\_\_

Empleado/a

Y \_\_\_\_\_ ( ) Sí ( ) No – (Si contestó sí, inclúyalo).

UPR Aguadilla

**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 psicosocial	
	Orientación, asesoría legal	
	Solicitud de orden de protección	
	Otros	

**D. Notas de Seguimiento**

\_\_\_\_\_

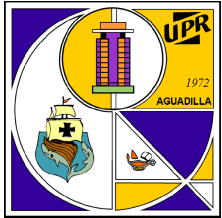
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada



## Autorización Para La Divulgación De Información\*

Yo, \_\_\_\_\_, mayor de edad, y vecino (a)  
Empleado/a

de \_\_\_\_\_, autorizo a \_\_\_\_\_  
Pueblo Funcionario/a

de \_\_\_\_\_ a compartir información con \_\_\_\_\_  
UPR Aguadilla

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
Profesional de Ayuda UPR Aguadilla u Organización

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

\_\_\_\_\_  
Nombre empleado/a

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Puesto

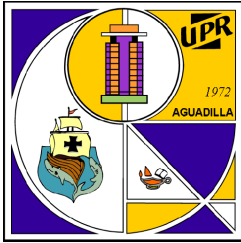
\_\_\_\_\_  
Firma empleado/a

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

**\*Se debe completar un formulario para cada divulgación.**



## ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Se acuerda entre \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_  
UPR Aguadilla Estudiante

lo siguiente:

1. La información provista por \_\_\_\_\_ se mantendrá  
Estudiante  
en estricta confidencialidad en un lugar seguro bajo la custodia de la UPR Aguadilla.
2. La información provista por el estudiante no será compartida con ninguna persona, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal facultativo, seguridad u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización de \_\_\_\_\_.  
Estudiante
3. El plan de seguridad y los servicios establecidos en conjunto con el \_\_\_\_\_ formarán parte de la información confidencial.  
Estudiante
4. \_\_\_\_\_ autoriza a que la persona designada en la UPR  
Estudiante

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

\_\_\_\_\_  
Nombre del estudiante

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Departamento

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma del estudiante

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha



## ENTREVISTA INICIAL

### I. Datos Sociodemográficos

1. Nombre: \_\_\_\_\_
2. Departamento: \_\_\_\_\_
4. Dirección Postal: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Dirección Física: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Teléfono: \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_
7. Edad: \_\_\_\_\_
8. El/La estudiante tiene menores bajo su custodia: ( ) Sí ( ) No Edades: \_\_\_\_\_
9. Condiciones especiales del estudiante:  
( ) Impedimento físico  
( ) Impedimento mental  
( ) Embarazada  
( ) Inmigrante  
( ) Otra \_\_\_\_\_
10. Referido/a por:  
( ) Procurador Estudiantil/Orientación  
( ) Profesor  
( ) Iniciativa propia  
( ) Fue citada  
( ) Otra: \_\_\_\_\_

### II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

#### A. Incidente ocurrido en el Recinto o situación presentada por el estudiante:

---

---

---

---

---

---

---

---



Al momento de la entrevista la persona afectada tiene una orden de protección vigente que cubre el área del Recinto: ( ) Sí (*Solicitar copia de ésta e incluir en el expediente*) ( ) No  
*¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el estudiante y la UPR Aguadilla?*  
( ) 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(a): \_\_\_\_\_
- 8) Posee arma(s) de fuego: ( ) Sí ( ) No
- 9) Tiene licencia para la posesión o portación de armas: ( ) Sí ( ) No
- 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 estudiante

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Departamento

\_\_\_\_\_  
Puesto

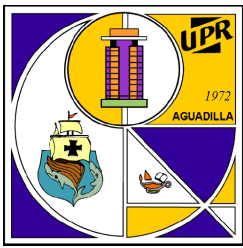
\_\_\_\_\_  
Firma del estudiante

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

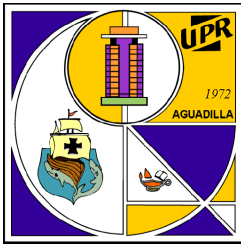




## Plan para el manejo de casos individuales

### Procedimiento

- 1) La persona que identifique una situación de violencia doméstica que pudiera afectar el Recinto hará un referido de la situación a la persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo.
- 2) La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo examinará la situación y citará a la persona involucrada.
- 3) Para atender el caso, la persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo entrevistará 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 Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo, junto a la persona involucrada, prepararán un **plan de seguridad individual** (ver Hoja para el Plan de Seguridad). Este 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 estudiantes o visitantes del Recinto.
- 5) Se informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.
- 6) De considerarse necesario, se solicitará una orden de protección dentro de los predios universitarios.
- 7) Se referirá la víctima/sobreviviente a las UPR Aguadillas correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos.)
- 8) Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.



## PLAN DE SEGURIDAD

A. Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre \_\_\_\_\_  
Estudiante

y \_\_\_\_\_ ( ) Sí ( ) No- (Si contestó sí, inclúyala)  
UPR Aguadilla

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 psicosocial	
	Orientación, asesoría legal	
	Solicitud de orden de protección	
	Otros	

### D. Notas de Seguimiento

---

---

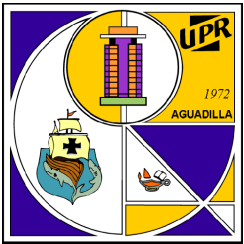
---

\_\_\_\_\_  
Firma del estudiante

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada



### AUTORIZACIÓN PARA LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN\*

Yo, \_\_\_\_\_, ( ) mayor de edad ( ) menor de edad y vecino/a  
Estudiante

de \_\_\_\_\_, autorizo a \_\_\_\_\_  
Pueblo Funcionario/a

de \_\_\_\_\_ a compartir información con \_\_\_\_\_  
UPR Aguadilla

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
Profesional de Ayuda UPR Aguadilla u Organización

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

\_\_\_\_\_  
Nombre del estudiante

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Departamento

\_\_\_\_\_  
Puesto

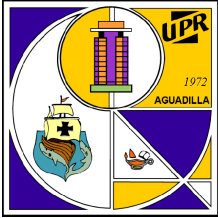
\_\_\_\_\_  
Firma empleado/a

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona designada

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

**\*Se debe completar un formulario para cada divulgación.**



### Referidos para Organizaciones Profesionales\*

Yo, \_\_\_\_\_, empleado de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla estoy refiriendo con su previa autorización, a \_\_\_\_\_, empleado o estudiante de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla, para recibir servicios profesionales de su organización.

Acciones tomadas por su organización o por la organización que representa:

Acciones	Persona responsable

Por favor devolver este documento con las debidas acciones tomadas para dar seguimiento o cierre al expediente.

\_\_\_\_\_  
Nombre de la persona que refiere

\_\_\_\_\_  
Puesto

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona que refiere

\_\_\_\_\_  
Fecha