



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
SAN JUAN • ORLANDO • MIAMI

**PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE
VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO DE LA
UNIVERSIDAD POLITECNICA DE PUERTO RICO**

Rev. Febrero 2022

**PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA
EN EL EMPLEO
UNIVERSIDAD POLITECNICA DE PUERTO RICO**

OBJETIVO

En la Universidad Politécnica de Puerto Rico, (Universidad), estamos comprometidos con ofrecerle a nuestros empleados(as) y aspirantes a empleo igualdad de oportunidades en el empleo. Proveer un ambiente de trabajo seguro y libre de discrimen a nuestros(as) empleados(as) y aspirantes a empleo son principios cardinales de nuestra empresa. Por ello, se prohíbe el discrimen por razón de ser víctima de agresión sexual, acecho, violencia doméstica o ser percibido(a) como víctima de tales conductas. La Universidad no tomará acción adversa alguna contra la víctima de violencia doméstica por razón de que esté enfrentando o haya enfrentado una situación de tal naturaleza.

En la Universidad procuramos tomar aquellas medidas preventivas y de seguridad que permitan el manejo adecuado de situaciones de peligrosidad en el ambiente de trabajo con motivo de la violencia doméstica. Basados en tales principios, la Universidad invita a su personal y aspirantes a empleo a que se unan a este esfuerzo para el logro de un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia doméstica.

La Universidad repudia la violencia doméstica en todas sus modalidades. Por ello, no tolerará actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Como parte de su compromiso en promover la igualdad en el empleo y en repudio a toda manifestación de violencia, entre ellas la violencia doméstica, la Universidad promulga e implanta este protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el empleo.

PROPÓSITO

Este Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Empleo ("Protocolo") se establece con el propósito de informarle a los empleados(as), guardias de seguridad y demás personal sobre las medidas y procedimientos uniformes a seguir cuando un(a) empleado(a) o aspirante a empleo es víctima de violencia doméstica.

BASE LEGAL

Se adopta el presente Protocolo en virtud del Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006; la Ley Núm. 271 de 17 de diciembre de 2006; la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada; la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada; el Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA); la Ley Núm. 284 de

24 de agosto de 1999, según enmendada; la Ley Núm.538 de 30 de septiembre de 2004 y la Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. Es política pública del Gobierno de Puerto Rico repudiar enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que el Pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general.

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancias ante la violencia doméstica del Gobierno de Puerto Rico, la implantación de este Protocolo provee uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un(a) empleado(a) es víctima de violencia doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas nos permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo. Como parte de esos esfuerzos, la Universidad no permitirá actos de violencia, o que puedan afectar al personal o aspirantes a empleo, ya sea psicológica o físicamente, mediante el uso de intimidación, acecho, persecución, llamadas al lugar de trabajo, al celular, mensajes a través de correo electrónico de la Universidad, facsímil, u otros medios, en el área de trabajo, que incluye todo el perímetro de dentro de los límites de la propiedad de la Universidad.

En atención a la política pública previamente expresada y a los fines de mantener un clima de trabajo seguro para la integridad del personal, se adopta el presente Protocolo.

DEFINICIONES

1. Cohabitar- Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
2. Grave daño emocional- Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, haya evidencia de que la persona manifiesta en forma recurrente una o varias de las características siguientes: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalimiento, aislamiento, autoestima debilidad y otra conducta similar cuando sea producto de actos y omisiones reiteradas.
3. Intimidación- Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tenga 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, en la persona de otro, es obligada a llevar a cabo contrario a su voluntad.
4. Lugar de trabajo- Significa cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado(a) de la Universidad y los alrededores de ese espacio, si la Universidad tiene control sobre dicho espacio. Cuando se trata de una

edificación o estructura física de la Universidad, incluye los espacios circundantes como los jardines y el estacionamiento.

5. 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.
6. Persecución o Perseguir- Para efectos de este protocolo, significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al lugar de trabajo o en otros lugares que frecuente esa persona dentro de los predios de la Universidad, o en el vehículo en el cual se encuentre el empleado(a) de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona prudente y razonable.
7. Persona que incurre en actos de violencia doméstica- Significa una persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
8. Relación de Pareja- Significa la relación entre cónyuges, excónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima y las que han procreado entre sí un hijo o una hija y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo.
9. Víctima- Significa cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
10. Violencia doméstica- Significa un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, excónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a una persona, sus bienes, a la persona o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.
11. 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 o alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas o destrucción de objetos apreciados por la persona excepto aquellos que pertenecen privativamente al (a la) ofensor(a).

APLICABILIDAD

Las disposiciones de este Protocolo serán aplicables a todo el personal de la Universidad, visitantes, suplidores y aquellas personas que se encuentren en las facilidades de Universidad si uno(a) de sus empleados(as) ha sido víctima de violencia doméstica y los actos de violencia doméstica ocurren en el lugar de empleo.

Se prohíbe cualquier ejercicio de intimidación o acto de violencia doméstica contra un(a) empleado(a) o aspirante a empleo, tales como: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, mediante llamadas telefónicas o personalmente. Tal prohibición incluye además perseguir o agredir físicamente al empleado(a) antes de la entrada al trabajo, durante el trabajo o a la salida del lugar de trabajo. Los actos de intimidación o violencia psicológica tampoco serán permitidos en el lugar de empleo. Por ese motivo exhortamos a nuestros empleados(as) a que reporten cualquier situación de violencia doméstica a la mayor brevedad posible.

RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL

1. La Universidad contará con un comité para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el empleo (el “Comité”). El Comité estará compuesto por el Director(a) de Recursos Humanos o su designado; el Director(a) de Seguridad o su designado; y un tercero nombrado por los miembros previamente identificados. Disponiéndose que el Comité podrá actuar para todos los fines con tan sólo dos (2) miembros y podrá delegar sus funciones a un designado.
2. El Director de Recursos Humanos de la Universidad tendrá la responsabilidad de implementar y velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Protocolo a todos los niveles de la Universidad y, por tal razón, fungirá como Presidente del Comité.
3. El Departamento de Recursos Humanos o su designado, divulgará este Protocolo a todo el personal y mantendrá constancia en el expediente del empleado de haber entregado copia de este.
4. Se mantendrá copia del Protocolo accesible a los empleados en el Tablón de Edictos aledaño al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad.
5. Los(as) supervisores(as) tendrán la responsabilidad de recibir la información inicial sobre incidentes de violencia doméstica en el área de trabajo y de atender las situaciones de violencia doméstica que enfrenten los(as) empleados(as). Los(as) supervisores(as) serán igualmente responsables de notificar inmediatamente al Comité en caso de identificar situaciones de violencia doméstica de empleados(as) que no están bajo su cargo.
6. El (la) empleado(a), a su discreción, podrá comunicarse directamente con los miembros del Comité para informar sobre incidentes de violencia doméstica. A tales fines, el(la) empleado(a) podrá comunicarse al siguiente teléfono: (787) 622-8000.
7. En casos de emergencia, los(as) supervisores(as) facilitarán la ayuda a la víctima de violencia doméstica. De no mediar una situación de emergencia, evaluarán preliminarmente aquellas señales o indicadores de violencia doméstica y referirán el asunto al Comité.

8. Los(as) supervisores(as) deberán promover el diálogo e informar a los(as) empleados(as) bajo su cargo sobre la responsabilidad de cumplir con este Protocolo.

PLAN DE ACCIÓN INMEDIATA PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁREA DE TRABAJO

1. De ocurrir un incidente de violencia en el área de trabajo, el(la) empleado(a) que observe tal situación, lo notificará inmediatamente a un(a) supervisor(a), a seguridad, personal de la oficina de recursos humanos o algún miembro del Comité directamente.
2. El (La) supervisor(a) procurará la seguridad de la víctima y los demás empleados(as) en el área de trabajo.
3. Tan pronto suceda la emergencia o evento de agresión, el (la) supervisor(a) inmediatamente ejecutará los procedimientos establecidos en el Protocolo de Seguridad de la Universidad.
4. Cuando las circunstancias lo permitan, la víctima será separada del área del escenario de la emergencia y será reubicada en un lugar seguro de conformidad con los protocolos de seguridad establecidos por la Universidad.
5. De suscitarse una emergencia, el(la) supervisor(a), en coordinación con el Departamento de Seguridad de la Universidad y de acuerdo con los protocolos de seguridad de la Universidad, procurará gestionarle la atención médica necesaria a la víctima.
6. El Departamento de Seguridad cooperará con la Policía o las agencias del orden público en el restablecimiento del orden, la seguridad y las operaciones en el área de trabajo. El (La) oficial de seguridad mantendrá informado en todo momento al Comité sobre estos incidentes.

PLAN DE SEGURIDAD

1. La Universidad mantendrá control en los accesos al lugar de trabajo donde las circunstancias físicas del lugar lo permitan.
2. Los (Las) oficiales de seguridad que prestan servicios en la Universidad serán notificados(as) de cualquier situación de violencia doméstica y procurarán, dentro de sus capacidades y el Protocolo de Seguridad de la Universidad, mantener la seguridad del empleado(a). Será obligación de la víctima de violencia doméstica cooperar y facilitar la ejecución de las medidas de seguridad, incluyendo entregar cualquier orden judicial.
3. Mientras subsista alguna amenaza, exista una orden de protección vigente o esté en peligro la víctima, la Universidad se reserva el derecho de implantar otras

medidas cautelares, tal como, sin limitarse a transferir al empleado(a) a un lugar de trabajo donde existan controles de acceso más estrictos que los que de ordinario hay en su lugar inmediato de labores.

LICENCIA ESPECIAL:

El empleado ha sido orientado sobre su derecho a obtener una Licencia Especial para Empleados con situaciones de Violencia Domestica o de Genero, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave.

PROCEDIMIENTO GENERAL PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LA UNIVERSIDAD:

1. El (La) empleado(a) que se considere víctima de violencia doméstica podrá acudir a cualquier supervisor(a) y notificarle su situación. El supervisor inmediatamente lo referirá a Recursos Humanos. Cuando se trate de un(a) aspirante a empleo podrá notificarlo al Director de Recursos Humanos. De igual manera, el empleado(a) que se considere víctima de violencia doméstica podrá acudir directamente al Director del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad.
2. El (La) supervisor(a) u oficial de seguridad que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo, o que haya sido notificado de tal situación, hará un referido del incidente al Comité.
3. El Comité designará una persona que explicará la situación y citará a la persona involucrada. La persona designada por el Comité para atender la situación desarrollará un expediente del incidente. Dicho expediente contendrá todos aquellos documentos necesarios para razonablemente ejecutar el plan de seguridad. El expediente será manejado de forma tal que se procure la confidencialidad en el proceso, sin menoscabo de la facultad de la Universidad para realizar las investigaciones necesarias y hacer los referidos que estime pertinente.
4. La persona designada por el Comité para atender el caso entrevistará a la víctima de violencia doméstica. Se completará el Formulario de Entrevista Inicial- (Véase Anejo I, **Formulario I**).
5. La persona designada por el Comité junto a la víctima de violencia doméstica preparará un plan de seguridad individual, sujeto a los protocolos de seguridad de la Universidad, que considerará los siguientes aspectos:
 - a. Enumerará las situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima.
 - b. Describirá la peligrosidad de la persona agresora o victimario.

- c. Detallará si el agresor ha incurrido en amenaza contra su persona, hijos, familiares, empleados de la Universidad o amistades de la víctima.
- d. Expondrá detalladamente los riesgos para los empleados(as), huéspedes y/o visitantes del área de trabajo.
- e. Se proveerá una descripción física detallada del (de la) agresor(a). En la medida de lo posible, la víctima proveerá una foto del agresor(a).
- f. La víctima expresará si de acuerdo con la información que conoce y/o en su creencia, el victimario posee armas de fuego o algún otro artefacto que pueda poner en peligro la seguridad de los empleados, huéspedes o visitantes.
 - i. Se discutirán con la víctima las medidas de seguridad individual que se implantarán en el área de trabajo mientras persista la amenaza o durante el periodo en que esté vigente la orden de protección. Al así hacerlo, se tomarán en cuenta los protocolos de seguridad de la Universidad.

Se completará el formulario sobre Plan de Seguridad Individual. (Véase Anejo II, **Formulario II**).

6. La información provista por las víctimas de violencia doméstica será manejada confidencialmente tanto por el Comité como por cualquier otro representante oficial del patrono que intervenga en el proceso de facilitar la seguridad del empleado(a). Disponiéndose que nada de lo dispuesto en el presente Protocolo será interpretado como una limitación y/o restricción a que la Universidad comparta la información que estime necesaria para ejecutar efectivamente el plan de seguridad o aquella que estime necesaria para lograr los objetivos del protocolo. La información generada con motivo de la ejecución del Protocolo no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de la víctima, excepto cuando exista alguna situación que ponga en peligro la vida de ésta, de cualquier otra persona, o cuando medie una orden judicial para proteger la seguridad de los demás empleados(as) de la empresa. Disponiéndose que la Universidad igualmente podrá divulgar la información ofrecida cuando sea requerido por ley, autoridad competente o cuando razones de extrema peligrosidad así lo requieran para cumplir con sus obligaciones como patrono.
7. La Universidad se reserva el derecho de solicitar órdenes de protección para el centro de trabajo cuando lo considere necesario. La Universidad notificará a la víctima de violencia doméstica sobre su intención de solicitar una orden de protección. No se requerirá el consentimiento de la víctima de violencia doméstica para solicitar la orden de protección para el centro de trabajo. Cuando la Universidad estime necesario solicitar una orden de protección para el lugar de trabajo y sus inmediaciones completará y presentará en el Tribunal correspondiente el formulario OAT 1000. (Véase Anejo III, **Formulario III**).
8. La Universidad, a través del Comité o su designado, podrá referir a la víctima de violencia doméstica a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para que reciba servicios de apoyo.

PLAN DE DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO Y ORIENTACIÓN

1. Se ofrecerá orientación a todo el personal sobre las normas y procedimientos para notificar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implementarán para su prevención.
2. Se ofrecerá orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
3. Copia de este Protocolo estará disponible para los empleados en el tablón de edictos aledaño al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad.

PROGRAMAS DE AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Las manifestaciones de violencia doméstica son variadas y pueden suceder en distintas instancias de la vida de la víctima. Conscientes del efecto que la violencia doméstica tiene para la víctima, familiares y personas allegadas a la víctima, creemos oportuno facilitarle a nuestros(as) empleados(as) una referencia rápida de los lugares de apoyo a los que pueden acudir o referirse en caso de experimentar algún incidente de violencia doméstica. Algunos de estos lugares son:

CASA PROTEGIDA JULIA DE BURGOS, INC.

Horario: lunes a viernes 8:00 AM – 5:00 PM

Teléfonos: (787) 723-3500 San Juan

(787) 548-5290 Línea 24 horas

(787) 273-0132/0116 Centro Mujer a Mujer

Facsimile: (787) 725-8580

E-mail: casa.julia@hotmail.com

Dirección: PO Box 362433

San Juan, PR 00936-2433

POLICIA DE PUERTO RICO

Teléfono: (787)344-2020

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LA MUJER

Horario: lunes a viernes 8:00 AM – 5:00 PM

Teléfono: (787) 721-7676

Línea Confidencial: (787) 722-2977

Fax: (787) 721-7711

Dirección: Apartado 11382

Estación Fernandez Juncos

San Juan, PR 00910-1382

CLÍNICA DE SALUD MENTAL DE LA COMUNIDAD, INC.

PROGRAMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA UNIVERSIDAD CARLOS ALBIZU

Horario: lunes a jueves 8:00 AM – 8:00 PM

Viernes 8:00 AM – 3:00 PM

Sábado 9:00 AM – 5:00 PM

Teléfonos: (787) 725-6500 ext. 107 y 117

(787) 724-2222 - (787) 724-2272

Facsimile: (787) 977-4833

E-mail: cgonzalez@sju.albizu.edu

Dirección: PO Box 9023711

San Juan, PR 00902-3711

Contacto: Dra. Carmen González Magaz

CENTRO DE ORIENTACIÓN MUJER Y FAMILIA, INC.

Horario: lunes a viernes 8:00 AM – 4:00 PM

Teléfono: (787) 263-1425, Fax: (787) 263-2114

Oficina: mujeryfa@coqui.net

Dirección: Calle Sánchez 107

Cayey, PR 00736

Contacto: Sra. Inés León Núñez

ASOCIACIÓN PUERTORRIQUEÑA PRO-BIENESTAR DE LA FAMILIA Horario: lunes a viernes 8:00 AM – 5:00 PM Teléfono: (787) 765-7373 Facsímile: (787) 766-6920 E-mail: profamilia@profamiliapr.org Dirección: PO Box 192379 San Juan, PR 00919-2379 Contacto: Sra. Carmen M. Rivera Céspedes	AYUDA LEGAL PUERTO RICO, INC. E-mail: info@ayudalegalpr.org Recursos: https://ayudalegalpr.org/resource/violencia-domstica-a-dnde-llamar?ref=077K3
---	---

POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS

En Universidad creemos firmemente en el desarrollo de nuestro personal. Fundamentados en dicho principio, si algún empleado(a) considera que ha sido discriminado(a) u hostigado por ser víctima o por ser percibido(a) como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho deberá presentar una queja según se especifica en el Manual de Empleados de Universidad.

RETENCIÓN DE DOCUMENTOS

Se procurará confidencialidad en el manejo y retención de los documentos generados, asociados o relacionados con la situación de violencia doméstica en Universidad.

La Universidad conservará en el expediente a tales efectos todo correo electrónico, fax, comunicación electrónica o de cualquier otra forma de carácter hostigante o amenazante. El expediente contendrá copia de la orden de protección en aquellos casos en que se solicite o haya sido provista por el(la) empleado(a).

SALVEDAD

La Universidad se reserva el derecho de interpretar y aplicar el presente Protocolo de modo que facilite las operaciones de la empresa. Este Protocolo se interpretará y aplicará conjuntamente con las demás políticas y procedimientos establecidos por la Universidad y no representa un contrato entre las partes. EL mismo se establece como guía para unificar los procedimientos para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo y para prevenir situaciones que pudieran ocurrir. No obstante, nada impide que la Universidad pueda variar, modificar o sustituir las disposiciones de este Protocolo a su entera discreción.

CERTIFICACIÓN, COMPROMISO Y ACUSE DE RECIBO

Por la presente yo _____ con el puesto de _____, certifico que mi patrono me ha entregado copia del PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO EN LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE PUERTO RICO, me comprometo a acatarla y a seguir las guías establecidas en ella. Lo anterior lo certifico en _____ hoy _____ del mes de _____ de 20____.

Firma del empleado

Recibido
Representante de Recursos Humanos

Fecha