



**Secretaría**

**CERTIFICACIÓN NÚM. 46 (2008-2009)**

Yo, José Colón Rodríguez, Secretario de la Junta Administrativa de la Universidad de Puerto Rico en Carolina, CERTIFICO QUE:

La Junta Administrativa, en su reunión ordinaria celebrada el día 19 de mayo de 2009, tuvo ante su consideración el informe del Comité Ad Hoc relacionado con el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL MANEJO DE SITUACIONES DE VÍCTIMAS/SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO EN LA UPR EN CAROLINA.


Este Cuerpo, luego de las consideraciones correspondientes, aprobó el Protocolo de Prevención.

Es parte de esta Certificación dicho documento.

Y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente en Carolina, Puerto Rico, hoy, veinte de mayo de dos mil nueve.



José Colón Rodríguez  
Secretario de la Junta Administrativa



Vo. Bo. Víctor Borrero Aldahondo, Ph.D.  
Rector y Presidente



Universidad de Puerto Rico en Carolina  
Oficina del Rector



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN  
EN EL MANEJO DE SITUACIONES DE VICTIMAS/SOBREVIVIENTES  
DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO EN LA  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN CAROLINA**

JUNTA ACADÉMICA  
SENADO ACADÉMICO  
2009 MAY 14 PM 2:30

Revisión final  
mayo 2009



## Tabla de Contenido

---

Introducción	3
Objetivos	4
I. Implantación de Política Pública	
A. Definiciones	
1. Relaciones de Pareja	
2. Cohabitar	
3. Persona que incurre en actos de violencia doméstica	
4. Lugar de trabajo	5
5. Acecho	
6. Grave daño emocional	
7. Intimidación	6
8. Orden de Protección	
9. Víctima/sobreviviente	
10. Violencia doméstica	
11. Violencia psicológica	7
12. Agresión sexual	
13. Confidencialidad	8
B. Base Legal	8-16
C. Declaración de Política para la Prevención e Intervención en casos de Violencia Doméstica en el lugar de Trabajo	17-18
D. Designación de personal a cargo de asuntos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho	18-20
E. Responsabilidad de la agencia como patrono	21
F. Procedimiento de Intervención	22-23
II. Niveles de Intervención	23-27
III. Autorización y Divulgación de Información	27
IV. Confidencialidad	27-28
V. Apéndices	29

## **Introducción**

La Universidad de Puerto Rico en Carolina está comprometida con la creación y mantenimiento de una comunidad universitaria, en la que las personas que participan de las actividades y programas puedan trabajar y disfrutar de las mismas en un ambiente libre de violencia doméstica, agresión sexual y acecho. La Institución no tolerará conducta constitutiva de estas prácticas, según prohibidas por las políticas universitarias, ocurran éstas entre personas de sexos opuestos, o del mismo sexo, entre estudiantes, miembros del personal, al igual que con los(as) visitantes.

Para garantizar un ambiente en el que se respete la seguridad, la dignidad y la autonomía de todas las personas que interactúan en nuestra comunidad, sean estudiantes, miembros del personal docente, personal no docente, personal subcontratado y visitantes, se establece el Protocolo de Prevención e Intervención en el Manejo de Situaciones de Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho en la Universidad de Puerto Rico en Carolina.

El establecimiento de este Protocolo cumple con la Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico, entonces el Honorable Aníbal Acevedo Vila, Número 2005-17, que obliga a todos los departamentos, agencias y entidades gubernamentales, a la implantación del mismo. Dicho Protocolo da uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado(a) o estudiante sea víctima de violencia doméstica, dentro o fuera de nuestra Unidad, permitiendo a su vez el manejo de las situaciones de violencia doméstica garantizando así su seguridad.

**Objetivos:**

1. Cumplir con el compromiso institucional establecido en la Orden Ejecutiva 2005-17, “Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, para establecer como Política Pública el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”, y otras leyes aplicables que aparecen en la Sección B, Base Legal del Protocolo de Prevención e Intervención en el Manejo de Situaciones de Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho en la Universidad de Puerto Rico en Carolina.
2. Garantizar los derechos de los y las integrantes de la comunidad de la Universidad de Puerto Rico en Carolina de disfrutar de un ambiente libre de violencia doméstica, agresión sexual y acecho.
3. Establecer un procedimiento uniforme y regulado para manejar los casos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho en nuestra Unidad, de manera que se garantice la confidencialidad que requiere el proceso.
4. Promover un ambiente de seguridad en la comunidad universitaria de manera que podamos educar y prevenir situaciones relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual y acecho.
5. Informar a la comunidad universitaria quiénes son las personas designadas en la Institución para atender los casos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho (ver Sección F, Intervención Inicial).

## I. Implantación de Política Pública

### A. Definiciones

Para los efectos de este Protocolo, las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:

#### 1. **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 de sexo opuesto y personas del mismo sexo.

#### 2. **Cohabitar**

Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

#### 3. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica**

Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.

#### 4. **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.

**5. Acecho**

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, 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.

**6. 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.

**7. 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.

**8. 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.

**9. Víctima/sobreviviente**

Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

**10. 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.

**11. Violencia psicológica**

Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito y menosprecio al valor personal. Limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes. Chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a la alimentación o el descanso adecuado. Amenazas de privarle de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos preciados por la persona.

## 12. **Agresión Sexual**

Se refiere a todo acto de índole sexual que se realice sin que medie el consentimiento efectivo de una de las personas involucradas en el mismo. La agresión sexual no es una relación sexual y puede incluir la penetración vaginal, anal, digital, oro-genital, con objetos o actos similares. Son elementos esenciales de la agresión sexual: ejercer conducta verbal o física de naturaleza sexual, sin el consentimiento efectivo de la persona que lo recibe.

## 13. **Confidencialidad**

La no divulgación de la información expresada por, o relacionada con la víctima de violencia doméstica.

### B. **Base Legal**

Las siguientes leyes y estatutos mencionados a continuación, servirán de referencia para aquellas situaciones que serán evaluadas y se aplicarán aquellas que sean pertinentes para cada participante de los servicios:

1. **Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discriminación alguno por razón de sexo, entre otras.
2. **El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, reconoce el derecho de

toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.

3. **Ley Número 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la Agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.**
4. **Ley Número 54 efectiva al 15 de agosto de 1998, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, según enmendada, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno**

de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Además reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

(Se aplicarán las Enmiendas a la Ley 54 hasta al presente.)

5. **Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004**, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los(as) empleados y las empleadas. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.
6. **Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975**, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos

que estén causando; o que puedan causar muerte, o daño físico a las personas que emplea.

7. **Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959**, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes de empleo, contra discrimen por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
8. **Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985**, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
9. **El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964**, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.  
  
Además, el título IX de la Education Amendments Act of 1972, prohíbe el discrimen por razón de sexo en las instituciones públicas y privadas de educación superior y la Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and

Campus Crime Statistics Act, aprobada en 1998 requiere a los colegios y universidades que reciben fondos federales, informar a la comunidad universitaria sobre incidentes de conducta criminal ocurrida en el campus.

10. ***Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)***, dispone que todo patrono es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
11. **Ley Núm. 17 de agosto de 2000, Prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo.**
12. **Ley Núm. 165 del 10 de agosto de 2002**, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.
13. **Ley Pública 101-336, Acta para Americanos con Impedimento**, conocida como Ley ADA del 1990, cuyo propósito es eliminar el discrimen contra las personas con impedimento, garantizar igualdad de oportunidades y fomentar la participación plena.

14. **Ley 51 del 6 de junio de 1996, Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimento**, establece las responsabilidades de las Agencias de Prestación de Servicios del Gobierno de Puerto Rico.
15. **Ley Buckley** (conocida como la Enmienda Buckley, antes FERPA, *Family Educational Rights and Privacy Act 1974*), garantiza a los(as) estudiantes ciertos derechos con respecto a sus expedientes académicos.
16. **Ley HIPPA de 1996, Health Insurance Portability and Accountability Act**, establece los estándares de privacidad y confidencialidad de los individuos sobre su información de salud, incluyendo la privacidad y confidencialidad en el intercambio de expedientes por medios electrónicos y documento escrito y oral .
17. **Ley Núm. 284 del 24 de agosto de 1999, Ley contra el Acecho en Puerto Rico**, según enmendada, define *acecho* 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 provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Número 54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el Tribunal el formulario para presentar la solicitud.

18. **Ley Número 538 del 30 de septiembre de 2004,** enmienda la Ley Número 54, *ante*, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, si un(a) de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley Número 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 al empleado(a) que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley Número 54, *ante*.
19. **Ley Núm. 542 del 30 de septiembre de 2004,** enmienda la Ley Número 54, 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 de 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.

20. **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.

21. **Ley Núm. 177 del 1 de agosto 2003, Ley para el Bienestar y la Protección Integral de la Niñez (Deroga la Ley 342 de 1999.)**
22. **Ley Núm. 183 del 6 de agosto de 2008, conocida como Ley de Salud Mental (Deroga la Ley 408 de 2000.)**
23. **Se considerará también lo establecido en el Convenio Colectivo de la Hermandad de Empleados No Docentes, Artículo 36. Víctimas de Violencia Doméstica.**
24. **Los procedimientos aquí establecidos cumplirán con los principios generales y uniformes establecidos por la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Número 170, del 12 de agosto de 1988; con la Certificación Núm. 44, Serie 84-85 del Consejo de Educación Superior sobre Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que afectan al Personal Universitario; la Certificación Núm. 138, Serie 1981-82 del CES, Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico y el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico.**

- C. Declaración de Política para la Prevención e Intervención en casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. La Universidad de Puerto Rico en Carolina (UPRCA), está comprometida con la Política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y con la Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico 2005-17.

La UPRCA rechaza toda manifestación de violencia doméstica, ya que estos actos constituyen una agresión y un acto criminal contra la persona empleada y/o estudiantes. La UPRCA reconoce que la violencia doméstica es manifestación de discrimen por razón de género.

Por tal razón, se desarrolla este Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en la UPRCA, además del establecimiento de un Plan de Trabajo interno y la creación de un Comité Institucional para la intervención directa con esta población.

Se considerarán, entre otros, como actos de violencia doméstica los siguientes: *acosar, intimidar, amenazar a la persona en el centro de trabajo y estudio a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente; perseguir; agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o en la salida del mismo.*

La Universidad de Puerto Rico en Carolina se reafirma en el compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de violencia

doméstica, agresión sexual y acecho para todo el personal y estudiantes de nuestra comunidad. Además, se reafirma en el compromiso con todo aquel personal y/o estudiante que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica (previa la identificación de la situación) se apoyará y se le ayudará en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.

La UPRCA establece que no se tomará ninguna acción perjudicial o discriminatoria hacia un/una empleado o empleada debido a que esté enfrentando una situación de violencia doméstica y exhorta a los(as) empleados(as) a que informen cualquier situación o incidente relacionado con violencia doméstica, a la mayor brevedad posible. En caso de que ocurra alguna intervención relacionada con violencia doméstica, agresión sexual o acecho, se le garantizará el derecho a la confidencialidad para proteger la integridad de las personas involucradas.

- D. Designación de personal a cargo de asuntos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

La Institución tendrá un Comité Coordinador Institucional que trabajará con el área de adiestramientos y talleres a ser ofrecidos a la comunidad universitaria, según se establece en la Propuesta de Prevención de la Violencia hacia las Mujeres (PPVM) presidida por la Universidad de Puerto Rico en Humacao. El Comité estará constituido por las siguientes personas:

PUESTO QUE OCUPAN	DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN	EXTENSIONES (TELÉFONO 257-0000)
Director(a)	Departamento de Consejería y Orientación	Ext.4482
Director(a)	Oficina de Trabajo Social Oficina de Recursos Humanos	Ext. 4960 ó 3208
Médico de la Institución	Oficina de Servicios Médicos	Ext. 3364
Director(a)	Oficina de Recursos Humanos	Ext. 3375
Director(a)	Programa de Calidad de Vida/Decanato de Asuntos Estudiantiles	Ext. 3336
Procurador(a) Estudiantil	Oficina de Procuraduría	Ext. 4006
Estudiante	Grupo de Intercesores/as Pares	787-372-8668
Oficial de Asistencia Económica III y Coordinadora de Estudio y Trabajo	Depto. de Asistencia Económica	Ext. 4953
Director(a) de Seguridad	Oficina de Seguridad	Ext. 3255
Facultad	Depto. de Ciencias Sociales y Justicia Criminal	Ext. 3211 ó 3309
Ayudante del Decano(a)	Decanato de Administración	Ext. 3216
Oficial Ejecutivo I	Decanato de Estudiantes	Ext. 4504
Director(a) Asociado(a)	División de Educación Continua	Ext. 3301
Director(a)	Depto. Atlético	Ext. 4471
Bibliotecario(a)	Biblioteca/Colección Puertorriqueña	Ext. 4694
Profesor(a)	Integrante de la Junta de Disciplina/Artes Gráficas	Ext. 3288
Presidente	Consejo de Estudiante/ Rep. Estudiante de Justicia Criminal	787-674-0344
Coordinador(a)	Igualdad de Oportunidades en el Empleo/Acción Afirmativa	Ext. 4006
Presidente	Círculo Teatral	Ext. 4591
Director(a)	Coro y Banda	Ext.4685
Ayudante Especial del Rector(a)	Oficina de Rectoría	Ext. 3272
Coordinador(a) del Programa de Prevención de Violencia hacia las Mujeres	Departamento de Ciencias Sociales y Justicia Criminal	Ext. 3296

La Institución también tendrá el siguiente Subcomité Institucional que trabajará con el manejo e intervención inmediata de los casos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho, e incluirá los servicios a la población estudiantil y a empleados(as). El(la) coordinador(a) de este Subcomité será el Director(a) de Trabajo Social. De ser estudiante, el manejo inicial comenzará en el Departamento de Consejería y Orientación, de ser empleado(a), el manejo inicial comenzará en la Oficina de Trabajo Social.

Oficina	Extensión
Director(a) del Departamento de Consejería y Orientación	Ext. 4001
Médico de la Institución	Ext. 3364
Director(a) Oficina de Trabajo Social	Ext. 4404
Director(a) de la Oficina de Seguridad	Ext. 3255
Coordinador(a) del Programa PPVM	Ext. 3296

Esta información será publicada en la página del WEB de la UPRCA y en los tablones de edicto de las diferentes áreas de la Institución. Contendrá el nombre, división en que trabaja y su extensión telefónica.

## E. Responsabilidad de la agencia como patrono

1. Los supervisores(as) de las diferentes áreas o servicios tendrán la responsabilidad de:
  - a. Recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica, agresión sexual y acecho que enfrenta el personal que supervisa.
  - b. Atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica, agresión sexual o acecho que atraviere o sufra cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
  - c. Orientar al empleado o empleada para:
    - i. Realizar un análisis de sus necesidades y,
    - ii. Diseñar un plan de seguridad para prevenir violencia doméstica, agresión sexual y acecho.Por ello, deberá contar con el apoyo y asesoramiento del Subcomité Institucional para el manejo e intervención de situaciones con víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho. En caso de incumplimiento será disciplinado a tenor con la Reglamentación Universitaria.

## F. Procedimiento de Intervención

### 1. Intervención inicial

#### Coordinador(a) del Subcomité

- a. Una vez se identifique una situación de violencia doméstica por el(la) supervisor(a) o por cualquier otro empleado(a), la persona se referirá al Coordinador(a) del Subcomité Institucional de Manejo e Intervención de Situaciones de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho. Éste(a) realizará la intervención inicial, evaluará el caso y tomará la acción pertinente. De ser necesario, convocará al Subcomité Institucional en pleno.

PUESTO QUE OCUPAN	DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN	TELÉFONOS
Director(a)	Departamento de Consejería y Orientación	787-257-0000 Ext.4482
Director(a)	Oficina de Trabajo Social Oficina de Recursos Humanos	787-257-0000 Ext. 4960 ó 3208
Médico de la Institución	Oficina de Servicios Médicos	787-257-0000 Ext. 3364
Director(a) de Seguridad	Oficina de Seguridad	787-257-0000 Ext. 3255
Coordinador(a) del Programa de Prevención de Violencia hacia las Mujeres	Departamento de Ciencias Sociales y Justicia Criminal	787-257-0000 Ext. 3296

De no estar disponible el(la) Coordinador(a) del Subcomité, el(la) supervisor(a) referirá al empleado o empleada a algún otro miembro del Subcomité.

De ser estudiante será referido al Departamento de Consejería y Orientación y luego se activará el Subcomité de Manejo e Intervención.

- b. El(la) Coordinador(a) realizará la intervención inicial, evaluará el caso y tomará la acción pertinente, previa atención por el SubComité.

Si la situación presentada por el(la) empleado(a) envuelve una agresión física en el campus, referirá el caso a la Oficina de Servicios Médicos y a la Oficina de Seguridad.

**La Oficina de Servicios Médicos atenderá los casos de violencia doméstica, agresión sexual y acoso como emergencia.**

*Todo el personal que participe directa o indirectamente en una situación de violencia doméstica, agresión sexual o acoso mantendrá estricta confidencialidad sobre la misma.*

## II. Niveles de intervención

- a. El Subcomité Institucional para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho 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(a) para su conocimiento, y para que la Rectoría pueda facilitar las acciones pertinentes al caso.

- b. Cuando la persona sobreviviente sea un(a) estudiante, el/la Coordinador(a) del Subcomité referirá la situación al Departamento de Consejería y Orientación.
- c. El(la) estudiante sobreviviente puede solicitar el servicio en primera instancia a través del Departamento de Consejería y Orientación.
- d. El(la) estudiante llenará una Tarjeta control, la Hoja de consentimiento informado, así como la Hoja de entrevista inicial.
- e. El profesional de la conducta a cargo del caso:
  - i. Auscultará qué tipo de violencia doméstica, agresión sexual o acecho presenta el(la) estudiante.
  - ii. Evaluará los riesgos del o la estudiante y de otras personas relacionadas con la situación.
  - iii. Explicará a el(la) estudiante el Protocolo de Intervención en el Manejo de Situaciones de Víctimas Sobrevivientes de Violencia Doméstica, Agresión sexual y Acecho de la UPRCA y le exhortará a que autorice el trabajo conjunto entre el profesional y Subcomité para atender la situación.

- iv. Solicitará al o a la estudiante que llene la Hoja de Autorización para divulgar información y autorizar el trabajo en conjunto con el Subcomité Institucional.
  - v. Del agresor(a) ser estudiante de la UPRCA el(la) consejero(a), Psicólogo(a) a cargo del caso notificará, a el resto de los profesionales de ayuda el nombre del agresor por si solicita los servicios del Departamento de Consejería y Orientación.
  - vi. Ofrecerá servicios de apoyo.
  - vii. Ofrecerá referido al Subcomité Institucional.
  - viii. Ofrecerá referidos a otras agencias de la comunidad, de ser necesarios.
- f. Si no existe peligro extremo planteará y favorecerá la toma de decisiones para iniciar cambios, elaborará un plan de seguridad y establecerá un plan de servicios con seguimiento continuo.
- g. De surgir nuevos episodios de violencia doméstica, agresión sexual o acecho el profesional de la conducta reevaluará el plan de seguridad.
- h. Si existe peligro extremo para la víctima y otras personas relacionadas.

- i. El profesional de la conducta hará referencia a lo explicado en la Hoja de Consentimiento informado y volverá a explicar al estudiante los límites de la confidencialidad.
- ii. Referirá el caso al Subcomité Institucional para trabajarlo en conjunto.
- iii. Si la víctima decide irse del hogar ese día con menores u otras víctimas de violencia, el profesional de la conducta debe:
  1. Elaborar un plan de seguridad.
  2. Explorar los recursos familiares y comunitarios (albergues).
  3. Coordinar una orden de protección para víctimas o para los menores.
  4. Orientar sobre recursos legales.
  5. Realizar referidos.
- iv. Si la víctima decide volver al hogar con menores u otras víctimas de violencia, el profesional de la conducta debe:
  1. Evaluar los riesgos de los otros, especialmente si son menores.
  2. Orientar sobre los derechos de los otros.

3. Elaborar un plan de seguridad.

4. Referir a la línea de Emergencias Sociales del Departamento de la Familia.

### III. Autorización y Divulgación de Información

- a. Se solicitará por escrito a la persona afectada por la situación, autorización para divulgar información. Esto se hará con el propósito de contactar redes de apoyo y de seguridad.
- b. En el caso de los (las) estudiantes, llenarán la Hoja de Autorización para divulgar información con igual propósito. El o la estudiante deberá indicar específicamente a quién o a quiénes autoriza a que se le ofrezca la información. Esta es privilegiada y confidencial.

### IV. Confidencialidad

- a. Se mantendrá estricta confidencialidad de los casos atendidos en esta área de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Las únicas excepciones mediante las cuales esta confidencialidad no se guardará entre las partes serán las siguientes:

1. Si hay peligro inminente o amenaza de daño contra la persona afectada por la situación, contra la

persona o personas que intervienen en la situación,

o para otras terceras personas;

2. Cuando exista un indicador de abuso o maltrato hacia un menor o adulto, y
4. Por una orden del Tribunal.

## V. Apéndices

### Apéndice 1

Directorio de Recursos 2009

### Apéndice 2

Ley Número 54 del año 1989 (Ley Violencia Doméstica  
Enmendada)

#### Fuentes:

Protocolo para las Agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y Guías para la Implantación de Política Pública sobre Violencia Doméstica.

Preparado por: Prof. Myriam Buitrago, Trabajadora Social

Revisado por: Dra. Gloria Oliver, Dra. Kattia Walters, Dra. Carmelina Valentín, Prof. Myriam Buitrago, Sra. Ivelise Casado, Dr. Jesús Ayuso, Sr. Reynaldo Ortiz, Sra. Giannina Rodríguez y la Lcda. Melysa Rodríguez.

Trabajo secretarial y administrativo: Sra. Elba R. Santiago Santa

UPR-Carolina

Revisiones: enero 2007, junio 2008, septiembre 2008, diciembre 2008, febrero 2009