



JUNTA DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN NÚMERO 66
2020-2021

Yo, Mayra Olavarría Cruz, secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria del 25 de febrero de 2021, habiendo considerado las recomendaciones de la Oficina del Presidente y del Comité de Apelaciones y Ley y Reglamento, acordó:

- Por Cuanto: El 25 de septiembre de 2020, mediante la Certificación Núm. 15 (2020-2021), la Junta de Gobierno propuso la aprobación del *Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y el Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo*, con el propósito de brindar uniformidad a las medidas y procesos a seguir por parte de la Universidad cuando un(a) de sus empleados(as) sea objeto de violencia doméstica y facilitar la implantación de medidas preventivas de seguridad para el manejo de casos que puedan poner en peligro el ambiente laboral, entre otros asuntos.
- Por Cuanto: De conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, según enmendada, la Junta publicó el 6 de octubre de 2020 un aviso en Internet y en un periódico de circulación general de Puerto Rico sobre la acción propuesta. Se dio oportunidad por un término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del anuncio, para someter comentarios por escrito o solicitud fundamentada de vista pública;
- Por Cuanto: La Junta de Gobierno, dentro de dicho término y antes de hacer una determinación definitiva sobre la adopción del referido Reglamento propuesto, recibió siete (7) comentarios que fueron analizados con la asistencia de funcionarios de la Administración Central de la UPR;
- Por Cuanto: La Junta de Gobierno, evaluó y tomó en consideración los comentarios recibidos y aceptó incorporar algunos de estos, por entender que mejoraban la redacción de la Introducción del Protocolo y completaban la información pertinente del formulario de querella; y rechazó otros comentarios, que eran contrarios a las guías promulgadas por la Oficina de la

Procuradora de la Mujer o proponían incluir disposiciones aplicables a estudiantes, cuando este Protocolo está dirigido a atender situaciones del personal universitario. La Junta, además, utilizó su experiencia, competencia técnica, conocimiento especializado, discreción y juicio, al hacer su determinación respecto a las disposiciones definitivas del reglamento; y

Por Tanto: En virtud de lo expresado anteriormente, la Junta de Gobierno resolvió:

1. Aprobar el *Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y el Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo*, con el propósito de brindar uniformidad a las medidas y procesos a seguir por parte de la Universidad cuando un(a) de sus empleados(as) sea objeto de violencia doméstica y facilitar la implantación de medidas preventivas de seguridad para el manejo de casos que puedan poner en peligro el ambiente laboral, entre otros asuntos.
2. Derogar cualquier circular, certificación, reglamento interno o comunicación anterior en la Universidad de Puerto Rico en conflicto con las disposiciones de este Protocolo.
3. Determinar que este nuevo *Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y el Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo* se presente para su radicación en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con la referida Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme;
4. Disponer que este nuevo Protocolo entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto

Rico, hoy 26 de febrero de 2021.



Mayra Olavarría Cruz
Mayra Olavarría Cruz
Secretaria

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Número: 9264

Fecha: 15 de marzo de 2021

Aprobado: Lawrence N. Seilhamer Rodríguez
Secretario de Estado



Departamento de Estado
Gobierno de Puerto Rico

**PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO
RICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO ADECUADO DE
SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA
EN EL LUGAR DE TRABAJO**

ARTÍCULO XXVI – SEPARABILIDAD.....	27
ARTÍCULO XXVII - INTERPRETACIÓN.....	27
ARTÍCULO XXVIII – ENMIENDA O DEROGACIÓN	28
ARTÍCULO XXIX – VIGENCIA	28
ANEJOS	29
ANEJO I.....	30
ANEJO II	34

INTRODUCCIÓN¹

La Universidad de Puerto Rico, en su misión establece que uno de nuestros propósitos es conservar, enriquecer, difundir valores y fortalecer la conciencia para resolver sus problemas sociales y de salud pública. La Universidad reconoce la obligación que tenemos como una institución de educación de promover el respeto y garantizar el disfrute de los derechos humanos y civiles a nuestros empleados.

La violencia doméstica se define como 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 un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional. En Puerto Rico la misma está tipificada como delito grave de tercer o cuarto grado dependiendo de los elementos del delito.

La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la “*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*” (Ley Núm. 54-1989), establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica y reconoce que es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta mayormente a las mujeres. Dicha ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objetos de actos constitutivos de violencia doméstica.

Las respuestas violentas contra otra persona representan una violación a los derechos humanos de sus víctimas y la manifestación de una conducta delictiva. Tiene efectos en la víctima y su entorno familiar, comunitario y laboral.

Las conductas constitutivas de violencia doméstica contradicen nuestra visión como institución al no promover una mejor calidad de vida para nuestros empleados. Además, atentan contra un ambiente de trabajo seguro, el cual todo patrono debe garantizar a sus empleados y a los visitantes. El lugar de trabajo tiene el riesgo de ser afectado por alguna situación de violencia doméstica que podría estar experimentando un empleado, lo que puede, a su vez, provocar: merma en la productividad, pobre concentración en el trabajo, estrés emocional y laboral, ausentismo, tardanzas, mayores gastos en servicios salud, atenta contra la seguridad de todo el personal y puede provocar la disminución del ingreso familiar por la posible pérdida del empleo o de beneficios.

El “*Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y el Manejo*

¹Para propósitos del presente Protocolo, las voces utilizadas en el género masculino incluyen el femenino, el neutro y viceversa, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda. La omisión de uno no significa la dominación del otro. No obstante, se realizará distinción en aquellos casos en que sea necesario establecer diferencias. En este Protocolo se determinó utilizar el género masculino y otras formas genéricas al referirse conjuntamente a personas del género femenino, neutro y viceversa para evitar la continua repetición.

Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo” (en adelante “Protocolo”) dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo. Las disposiciones de este Protocolo se regirán independientemente de que un tribunal emita o haya emitido una orden de protección a favor de la víctima de violencia doméstica, al amparo de la Ley Núm. 54-1989. La Universidad de Puerto Rico, comunicará a sus empleados las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo.

Este Protocolo tiene a su vez como propósito facilitar el desarrollo e implantación de medidas preventivas y de seguridad efectivas para el manejo adecuado de casos que pueden revelar elementos de peligrosidad en el ambiente laboral.

(Todo término utilizado para referirse a una persona o puesto
se refiere a ambos géneros: femenino y masculino)

ARTÍCULO I – TÍTULO

Este documento se conocerá como “Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y el Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”.

ARTÍCULO II – RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad de Puerto Rico (en adelante UPR), como institución educativa y centro laboral, en cumplimiento con la Ley Núm. 217-2006, mejor conocida como, “*Ley del Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo*”, reconoce y protege los derechos establecidos en la legislación y normativa federal y estatal dirigida a proteger a las víctimas de violencia doméstica.

Como parte del sistema orgánico de la educación superior al servicio del pueblo, y por su condición corporativa con autoridad para, entre otras cosas, contratar, demandar y ser demandada, la UPR constituye una sola entidad responsable. La realización de sus objetivos requiere adhesión y fidelidad indivisible de parte de todos los que en ella laboran. El régimen del personal universitario ha de ser tal que, al mismo tiempo que reconoce la autonomía funcional de las unidades del sistema, les provee uniformidad, articulación y solidaridad. Los empleados víctimas de violencia doméstica deben estar integrados en el mundo laboral de manera adecuada. Este Protocolo apoyará a los empleados objeto de situaciones de violencia doméstica para cumplir su desempeño laboral y asegurar el cumplimiento de la institución.

ARTÍCULO III – IMPLANTACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

La UPR está comprometida con la política pública del Gobierno de Puerto Rico sobre el manejo de los casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Con el propósito de cumplir con lo anterior, se creó el “*Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y el Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo*”.

Es responsabilidad de la UPR, como patrono, velar por el bienestar del personal que es objeto de violencia doméstica. Para enfrentar este serio problema en el lugar de trabajo, la UPR tiene el compromiso de tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica y establecer la política pública de cero tolerancia. Además, se uniformarán las medidas y el procedimiento a seguir cuando la institución advenga en conocimiento de que un empleado es víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo.

Así las cosas, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra el personal que viole las disposiciones contenidas en este Protocolo, a la luz de lo establecido en el Artículo 35, Acciones Disciplinarias del *Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico* y cualquier otra normativa aplicable y promulgada por el cuerpo rector de la institución.

ARTÍCULO IV – BASE LEGAL Y LEYES RELACIONADAS

Este Protocolo se adopta y promulga en virtud de las facultades otorgadas por la Ley Número 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, mejor conocida como “Ley de la Universidad de Puerto Rico”; las leyes federales y estatales; y los reglamentos, que se detallan a continuación²:

- A. Ley Núm. 217-2006, según enmendada, “*Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo*”.
- B. Ley Núm. 20-2001, según enmendada, “*Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres*”.
- C. Artículo II, secciones 1, 8 y 16 de la *Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.
- D. Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, “*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*”.
- E. Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, “*Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*”.
- F. Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, “*Ley Contra el Discrimen en el Empleo*”.
- G. Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, “*Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo*”.
- H. Ley Núm. 284-1999, según enmendada, “*Ley Contra el Acecho en Puerto Rico*”.
- I. Título VII de la “*Ley de Derechos Civiles de 1964*”, según enmendado.
- J. “*Occupational Safety and Health Act of 1970*” (OSHA).
- K. “*Violence Against Women Act of 1994*”, (VAWA). El estatuto es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la Ley entrara en vigor.

² Véase Anejo I - Resumen de las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable al Protocolo.

L. Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Capítulos I y III.

M. Ley Federal Título IX, 20 U.S.C. §1681-1688

ARTÍCULO V – PROPÓSITO

Este Protocolo tiene el propósito de:

- 1) Establecer las normas para la prevención e intervención en casos de violencia doméstica en la UPR.
- 2) Promover un ambiente seguro de trabajo.
- 3) Dar uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo.

ARTÍCULO VI – APLICABILIDAD

Este Protocolo aplicará a todos los empleados de la Universidad de Puerto Rico.

ARTÍCULO VII – DEFINICIONES

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

- a) **Acecho** – 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 realizan 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.
- b) **Acoso** – Acciones intencionales y reiteradas que provocan que una persona tema con razón por su seguridad. Es un tipo de conducta que se utiliza para mantenerse en contacto o para ejercer poder y control sobre otra persona.
- c) **Autoridad Nominadora** – Rector del recinto o la unidad institucional en donde surjan los hechos. De surgir en la Administración Central de la UPR o alguna unidad administrativa adscrita ésta, se referirá al presidente.
- d) **Cohabitar** – Sostener una relación consensual de pareja similar a la de los cónyuges en cuanto al aspecto de convivencia, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas

en la relación de pareja.

- e) **Confidencialidad** – Derecho que tiene el empleado a que la información que provee no sea divulgada a terceras personas, salvo aquellas instancias en que sea necesario para llevar a efecto los propósitos de este Protocolo, o que exista alguna situación que ponga en peligro la vida del empleado o de cualquier otra persona, o según disposición de ley o mediante orden judicial.
- f) **Coordinador Institucional para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica (Coordinador Institucional)** – Persona a cargo de los asuntos de violencia doméstica para que se cumpla con la política institucional. Se designará al Director de la Oficina de Recursos Humanos de cada unidad o recinto del sistema.
- g) **Empleado** – Toda persona que labora o presta servicios a cambio de un salario o cualquier tipo de remuneración, como empleado docente o no docente con cualquier tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad.
- h) **Grave daño emocional** – Surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, exista evidencia de que la persona manifiesta, en 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.
- i) **Intimidación** – 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, sus bienes o en la persona de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
- j) **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado 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. Espacios pertenecientes a las unidades o recintos del sistema que están obligadas a establecer e implantar este Protocolo.
- k) **Orden de Protección** – Todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan las medidas a un agresor para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo determinados actos o conducta constitutivos de violencia doméstica.
- l) **Orden de Protección Patronal** – Orden de protección solicitada por el patrono, a favor de los empleados y cualquier otra persona que se encuentre en su lugar de trabajo, si uno de sus empleados es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delitos, según tipificado en la Ley Núm. 54-1989; y que los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo.

- m) **Persecución** – Mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con su presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo o vehículo en el cual se encuentre la persona, para infundir temor o miedo en el ánimo de una persona prudente y razonable.
- n) **Personal de Supervisión** – Toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
- o) **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien haya procreado un hijo, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.
- p) **Presidente** – Principal autoridad ejecutiva del sistema universitario. Dirigirá, coordinará y supervisará las labores universitarias encaminadas a promover el desarrollo de la institución.
- q) **Programa de Ayuda al Empleado** – Programa dirigido a ofrecer ayuda y servicio profesional, de manera confidencial, para identificar y resolver situaciones laborales, personales y/o familiares antes de que estas puedan afectar de forma negativa la salud, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.
- r) **Relación de pareja** – Relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual y los que han procreado entre sí un hijo o una hija, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.
- s) **Unidad Institucional** – Cada una de la unidades administrativas y académicas autónomas existentes en el sistema universitario, según definidas en el Reglamento General de la Universidad.
- t) **Víctima** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- u) **Violencia Cibernética** – Es un tipo de intimidación que ocurre a través de la tecnología electrónica, la cual incluye equipos celulares, computadoras, tabletas y herramientas de

comunicación, como los son las redes sociales, mensajes de texto, correos electrónicos, entre otros.

- v) **Violencia Doméstica** – Patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, 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 un hijo, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional. Algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia doméstica son: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo 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 a la salida del mismo, entre otros.
- w) **Violencia Psicológica** – Patrón de conducta constante ejercitada 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 apreciados por la persona, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor.

ARTÍCULO VIII – POLÍTICA DE REPUDIO Y RECHAZO A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

A. La violencia doméstica es una manifestación de discriminación por razón de género. La misma, además de constituir un delito, lacera la dignidad e integridad del ser humano. Como tal, la UPR reafirma su política de repudio y el más enérgico rechazo ~~repudio~~ a todo acto constitutivo de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

B. La Universidad de Puerto Rico:

- 1) Reafirma el compromiso de apoyar y ayudar al personal que esté siendo víctima de violencia doméstica, en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.
- 2) Reafirma que no tomará ninguna acción desfavorable hacia un empleado que esté enfrentando una situación de violencia doméstica.
- 3) Exhortará a los empleados para que reporten cualquier situación o incidente a la brevedad posible.

ARTÍCULO IX – PERSONAL DESIGNADO PARA ATENDER LOS ASUNTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

A. Los siguientes funcionarios, cuyas tareas específicas se describen a continuación, serán designados por cada Unidad Institucional para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

- 1) Director de Recursos Humanos: Será designado como Coordinador Institucional para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Establecerá las medidas de personal que se deban implantar para proteger al empleado en cuanto a sus funciones, si se ven afectadas por la situación y resulta necesario realizar algún cambio de puesto, oficina, escuela, departamento, facultad y/o decanato. Preparará el plan de seguridad con el empleado, el Personal de Supervisión de este y el personal de la Oficina de Seguridad. Coordinará los adiestramientos al personal sobre el manejo de los casos de violencia doméstica y las orientaciones sobre este Protocolo en su unidad o recinto. Además, hará la petición de órdenes de protección patronal de ser necesario.
- 2) Director de la Oficina de Seguridad o personal a cargo: Asesorará al coordinador institucional en todo aquello relacionado al plan de seguridad e implantación del mismo. Participará en la preparación del plan de seguridad junto al empleado, el supervisor de este y el coordinador institucional. Será el encargado de custodiar las órdenes de protección.
- 3) Director de la Oficina de Asesores Legales: Asesorará al coordinador institucional sobre gestiones o acciones legales pertinentes o adecuadas, en caso de que se requiera tomar alguna. Como por ejemplo, la presentación de una orden de protección patronal.
- 4) Oficial de Cumplimiento: Asesorará al coordinador institucional y velará por el bienestar del empleado para que no se discrimine en su contra ni se afecte al realizar algún tipo de cambio en sus condiciones de trabajo para atender su situación.
- 5) Programa de Ayuda al Empleado: Asesorará al coordinador institucional en cuanto a la coordinación de ayuda psicológica interna o externa, para atender la situación del empleado, de ser necesaria. La aceptación de los servicios por parte del empleado es voluntaria.
- 6) Coordinador y/o Representante de Título IX: Asesorará al coordinador institucional en aquellos casos en que las alegaciones o hechos de violencia doméstica ocurran entre los grupos protegidos por la Ley Federal de Título IX. Velará que se cumplan con las disposiciones de la Ley Federal de Título IX.
- 7) Cada Unidad Institucional será responsable de informar el nombre del personal designado para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo, el método para contactarlos, la ubicación de sus oficinas, sus correos electrónicos, números de teléfono, extensiones y fax. Este personal debe cumplir con la política pública y este Protocolo,

según establecido.

ARTÍCULO X – RESPONSABILIDAD DE LA AGENCIA COMO PATRONO

- A. La UPR tiene la responsabilidad de establecer programas o alternativas para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplea. A su vez, debe crear un ambiente de confianza para las víctimas de violencia doméstica y tomar medidas en el lugar de trabajo para minimizar el impacto negativo tanto para el empleado como para el ambiente de trabajo.

ARTÍCULO XI – SERVICIOS DE APOYO AL EMPLEADO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

- A. El coordinador institucional de cada unidad institucional, con la orientación del personal designado para el manejo de situaciones de violencia doméstica, será responsable de proveer apoyo y coordinar, a través del Programa de Ayuda al Empleado los servicios que sean necesarios. De esta forma, se minimiza el impacto que la situación pueda tener en el lugar de trabajo y se proponen medidas de seguridad para su protección y la de los compañeros. La aceptación de los servicios de apoyo por parte del empleado es voluntaria; exceptuando aquellos que afecten la seguridad de los compañeros o el ambiente de trabajo.
- B. Todo empleado que esté atravesando una situación de violencia doméstica podrá recurrir de inmediato al Personal de Supervisión³ o directamente al coordinador institucional.
- C. El coordinador institucional o el personal que tenga conocimiento de la situación deberá mantener la información en la más completa confidencialidad.⁴
- D. Se le informará al empleado que, con el fin de tomar las medidas de apoyo y de seguridad necesarias en protección de este y de sus compañeros de trabajo, resulta de suma importancia conocer la situación de violencia doméstica que atraviesa. Se reafirma que la permanencia en el trabajo y las condiciones de trabajo del empleado no se verán afectadas de manera alguna.
- E. La Ley Núm. 167-2002, faculta a las agencias de Gobierno a crear el Programa de Ayuda al Empleado. La UPR se asegurará de que el personal del Programa de Ayuda al Empleado esté adiestrado para ofrecer servicios a víctimas de violencia doméstica.

ARTÍCULO XII – DESIGNACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL A CARGO DE ASUNTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

³ En caso de que el empleado recurra al Personal de Supervisión, este tendrá que actuar acorde a lo establecido en Artículo XIII (C) del presente Protocolo.

⁴ Véase excepciones en Artículo VII (E) del presente Protocolo sobre Definiciones, Confidencialidad.

A. El personal designado⁵ deberá estar adiestrado en asuntos de violencia doméstica de modo que entienda el problema y desarrolle destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial, libre de prejuicios y minimizando la revictimización. El adiestramiento que debe tomar sobre violencia doméstica incluirá los siguientes temas:

- 1) Dinámica psicológica y social de la violencia doméstica
- 2) Reconocimiento de las señales de maltrato
- 3) Manera apropiada de acercarse a la víctima
- 4) Evaluación de la situación particular de la víctima
- 5) Creación de un plan de seguridad para el hogar
- 6) Creación de un plan de seguridad para el lugar de trabajo
- 7) Consecuencias para el personal que incurra en conducta constitutiva de violencia doméstica

B. El coordinador institucional de cada unidad institucional coordinará la educación y adiestramiento sobre violencia doméstica para el personal, con el fin de crear conciencia sobre el problema que representa. Además, ofrecerá asesoría y orientación sobre violencia doméstica a todas las personas empleadas que así lo soliciten.

C. El coordinador institucional servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.

D. Referirá a las víctimas de violencia doméstica para los servicios legales y de apoyo que éstas requieran. Para esta función tendrá disponible un directorio de recursos provisto por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

ARTÍCULO XIII – RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN

A. El personal de supervisión de cada unidad institucional deberá recibir adiestramiento sobre cómo atender a las víctimas de violencia doméstica, la manera en que podría realizar el acercamiento a la misma, de sospechar o de recibir confidencias sobre alguna situación. Este acercamiento debe ser documentado y mantenerse en completa confidencialidad. El personal de supervisión debe conocer la forma en que se comunicará con el coordinador institucional para atender estos asuntos.

B. El personal de supervisión deberá ser adiestrado en las mismas áreas que el coordinador institucional, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole.

C. El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de contactar al coordinador institucional para que atienda los asuntos relacionados a violencia doméstica. Esto aplicará a cualquier empleado que esté siendo afectado por ese tipo de situación, aunque se trate de personas

⁵ Véase Artículo IX del presente Protocolo sobre Personal Designado para Atender los Asuntos de Violencia Doméstica.

que no estén bajo su supervisión.

D. El personal de supervisión junto al coordinador institucional estará a cargo de orientar al empleado, realizar un análisis de las necesidades y preparar un plan de seguridad.

E. Del empleado necesitar acogerse a alguna licencia, el personal de supervisión junto con la víctima, visitarán la Oficina de Recursos Humanos para orientarse sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos o alternativas en el lugar de trabajo que beneficien la seguridad de la persona, según el plan establecido.

F. El Personal de Supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica, si alguna, que enfrentan las personas que supervisa. A su vez, tendrá la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atraviere o sufra cualquier empleado, aunque se trate de personas que no estén bajo su supervisión e informarlo al Coordinador Institucional para que active el Protocolo.

G. El Personal de Supervisión que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será objeto de acciones disciplinarias conforme al Artículo 35 sobre Acciones Disciplinarias del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

ARTÍCULO XIV – MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN

A. Cada Unidad Institucional deberá desarrollar un plan de seguridad general y planes de seguridad individual para cada caso identificado. No debe esperarse a que ocurra algún incidente para tomar medidas de seguridad. Las medidas de prevención son el método más seguro, económico y efectivo de crear un ambiente laboral seguro.

B. Cada Unidad Institucional deberá:

- 1) Orientar e informar al personal, por escrito, sobre el proceso a seguir para notificar si se han recibido amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.
- 2) Adiestrar al personal que labora en el área u oficina de seguridad y en el área de recepción para identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo y prevenir incidentes de alto riesgo. De presenciar alguna situación o incidente sospechoso, se deberá informar inmediatamente al personal de supervisión.
- 3) Conforme a la política de seguridad, mantener controlados los accesos a los edificios requiriendo que se registren en una bitácora o libro de visitantes todas las personas que no sean empleados de su recinto o unidad institucional. El personal de seguridad que es subcontratado debe estar adiestrado para atender estas situaciones.
- 4) Separar mediante el uso de barreras físicas, las áreas de acceso al público de aquellas en

las que sólo se permite la entrada del personal.

- 5) Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan los edificios.
- 6) Mantener personal de seguridad 24 horas al día 7 días a la semana.
- 7) Mantener las áreas podadas y libres de objetos que pueden ser utilizados como posibles lugares para esconderse y acechar a víctimas.
- 8) Mantener un programa de adiestramientos presenciales constantes de educación sobre violencia doméstica para todo el personal. En aquellas Unidades Institucional que ya tengan programas o personal a cargo de ofrecer adiestramientos, se debe incluir como parte del currículo anual.

ARTÍCULO XV – MANEJO DE CASOS

A. Entrevista con el empleado víctima:

1) Si el personal de supervisión observa que un empleado puede estar atravesando una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe dialogar con la persona sobre el asunto. Debe asegurarle la más completa confidencialidad, buscar maneras de apoyarle e informarle que existe un Coordinador Institucional para manejar la situación y asistirle para identificar qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para que pueda manejar la situación disminuyendo el impacto adverso en su trabajo. Es muy importante que el Personal de Supervisión mantenga evidencia, por escrito, de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima o posible víctima.

2) El personal de supervisión debe promover un ambiente en el que la víctima o posible víctima se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica. El ambiente donde se lleve a cabo la conversación debe ser privado, sin la presencia de terceras personas, exceptuando el coordinador institucional. Si la víctima o alegada víctima lo desea, puede estar acompañada por el personal del Programa de Ayuda al Empleado, algún familiar, amigo o persona cercana. Esto, tomando en consideración que puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación, tristeza u otros sentimientos. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para expresar abiertamente la situación que atraviesa. El personal de supervisión debe manejar la situación con mucha sensibilidad, por lo que debe tener conocimiento sobre estrategias para que el empleado se sienta cómodo al momento de expresarse.

3) Si el empleado no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el Personal de Supervisión debe ser sensible y formular preguntas directas que no le resulten amenazantes. A modo de ejemplo puede abordar el tema al comentar que ha percibido ciertas situaciones en el empleo o en el desempeño del trabajo que son fuera de lo normal, por lo que deduce que puede estar atravesando alguna situación personal delicada. Además, puede

asegurarle que es su responsabilidad velar por su seguridad en el lugar de trabajo y que no se van a tomar medidas en perjuicio de su empleo.

4) Si la persona ha expresado ser víctima de violencia doméstica se debe:

- a) Respetar su necesidad de estricta confidencialidad.
- b) Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia evitando la revictimización expresándole que ninguna persona merece ser agredida. Además, se sugiere expresar que todas las personas tenemos derecho de vivir en paz, que no es su culpa y que existen recursos que pueden ayudarle, incluyendo al personal de supervisión.
- c) Preguntar al empleado si ha sido objeto de agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, se le debe orientar sobre las opciones y alternativas donde podrá acudir a buscar la ayuda. Solicitar información a la Oficina de Recursos Humanos sobre los balances disponibles de licencia por enfermedad o alguna otra licencia que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
- d) Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente que afecte las funciones que lleva a cabo el empleado y si resulta necesario realizar los trámites para la concesión de algún acomodo.
- e) Explorar el nivel de riesgo al preguntar si existen armas de fuego en la residencia, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad; si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja actual o anterior, ya sea dirigida a él, a sus hijos u otros familiares; si la persona que le agrede utiliza alcohol o drogas; si le manifiesta celos; si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si la abandonan; si es desafiante a las autoridades como la policía o los tribunales; si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otro tipo de agresiones.
- f) Conocer si el empleado tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, explorar la necesidad de obtener una o si el empleado desea solicitarla. Debe orientársele sobre qué es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
- g) Preguntar a la víctima de violencia doméstica si vive con su agresor, ya que esto representa una situación de alto riesgo que debe considerarse en su plan de seguridad.
- h) El coordinador institucional podrá dirigir a la víctima, si esta así lo desea, al Programa de Ayuda al Empleado. Este programa prestará servicios a la víctima, a su vez, tendrá disponible el directorio de recursos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. De igual manera, podrá referir a servicios de apoyo externos que conozca y atiendan situaciones de violencia doméstica.

- i) Una vez analizada la severidad de la violencia, si se identifica que los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo, el Coordinador Institucional y el Director de la Oficina de Asesores Legales gestionarán, en representación del patrono, una orden de protección patronal. Estos le informarán a la víctima su intención de solicitar una orden de protección patronal, según se dispone en la Ley Núm. 538-2004.

ARTÍCULO XVI – CÓMO IDENTIFICAR SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

- A) El personal de supervisión es quien tiene el contacto más directo con la víctima por lo que debe estar alerta ante las señales de violencia doméstica y dialogar sobre la situación con el empleado.
- B) No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia doméstica o es víctima. En lugar de tratar de determinar si un empleado se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existen elementos para configurar señales de maltrato.
- C) Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:
 - 1) Solicitud de cambio de área de trabajo.
 - 2) Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
 - 3) Parece distraído, o tiene problemas al concentrarse.
 - 4) Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que lo ponen nervioso.
 - 5) Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
 - 6) Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
 - 7) La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
 - 8) Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
 - 9) Refleja una tendencia a permanecer aislado de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
 - 10) Se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
 - 11) Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras,

aun cuando hace calor).

- 12) Frecuentes problemas financieros pueden ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
- 13) Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
- 14) Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.
- 15) Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora:
 - a) Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización.
 - b) La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos o cualquier otra área frecuentada por la víctima.
 - c) La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.
 - d) La persona trata de burlar la seguridad para lograr acceso al lugar de trabajo por entradas que no sean las principales o autorizadas al público en general o trata de entrar en horas fuera del horario laborable.
 - e) La persona habla de forma despectiva de la víctima con el Personal de Supervisión y/o compañeros de trabajo.
 - f) La persona pregunta a otros empleados información relacionada a los horarios de la víctima.
 - g) La persona acosa a la víctima utilizando la tecnología a través de mensajes de texto, correos electrónicos y/o redes sociales, entre otros.

ARTÍCULO XVII – ¿POR QUÉ LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA SE MANTIENE EN UNA RELACIÓN DE MALTRATO?

- A. Miedo a que la persona agresora la persiga, la agreda o la mate.
- B. No romper con la familia y alejar a los hijos del progenitor, persona que lo adoptó y/o crio.
- C. Exigencias familiares y/o presión por parte de las amistades.
- D. Falta de recursos económicos, vivienda, trabajo, educación, etc.
- E. Piensa que toda relación conlleva este tipo de problemas.

- F. Las creencias religiosas sobre el matrimonio.
- G. Esperanza de que la relación mejore.
- H. Asume la culpabilidad de la problemática.
- I. No sabe qué hacer, por tener poco conocimiento de sus derechos.
- J. Poco respaldo de la sociedad.
- K. La educación y la crianza en los procesos de socialización.
- L. Se siente fracasado en el rol de mujer u hombre.
- M. Algún tipo de problema de salud física o emocional.
- N. Sentido de desvalidez e impotencia.
- O. Temor a la soledad.
- P. Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
- Q. Temor a ser penalizada en el trabajo.

ARTÍCULO XVIII – CONFIDENCIALIDAD

A. Confidencialidad significa que toda información expresada o documentación entregada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de esta, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro su vida, la de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido que le concierna.

B. Es importante resaltar que todo el personal que interactúe con la víctima o tenga conocimiento de la situación debe tomar en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica. Entre ellos, se destaca el respeto a la intimidad y sobre todo el salvaguardar la confidencialidad absoluta de toda aquella información y documentación ofrecida por la víctima.

C. El respeto a la intimidad de la víctima es otro criterio ético importante. Se refiere a que no se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no desee exponer o que no sean relevantes a la intervención en proceso y a la situación de violencia doméstica. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas.

ARTÍCULO XIX – PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL

A. Cuando el personal de supervisión recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima de violencia doméstica, debe prepararse un plan de seguridad con el coordinador institucional y con el director de la Oficina de Seguridad o personal a cargo. Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas a desarrollar estrategias que le proveen seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora que incurre en actos de violencia doméstica. No obstante, es una herramienta práctica de empoderamiento, y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima. Además, puede reducir los riesgos de que la persona víctima sea objeto de otras agresiones y proteger el resto del personal.

B. El plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado y por la Unidad Institucional a la que pertenece. Por ejemplo, el empleado puede tomar acciones relacionadas a salir de la casa con sus hijos y 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; entre otros. Estas medidas afectarán el trabajo, ya que, en caso de necesidad de albergue para protegerse, no podrá trabajar por un tiempo y habría considerar las alternativas de licencias disponibles. Se debe orientar sobre el uso de las licencias con la Oficina de Recursos Humanos.

C. El coordinador institucional será la persona encargada de informar el plan de seguridad al Personal de Supervisión del empleado. A su vez, lo debe notificar al personal del área de seguridad y recepción, a cualquier persona que esté encargada de ofrecer información o que reciba al público en el lugar de trabajo, y a las personas que entienda adecuadas para que la víctima esté segura.

D. El coordinador institucional será la persona responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las setenta y dos (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.

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

F. Los planes de seguridad tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo al que esté expuesto el empleado y las posibilidades de acción rápida que tenga a su alcance la Unidad Institucional. Se tomará en consideración la manera en que está dispuesto el espacio físico del lugar de trabajo para evitar que la víctima esté más vulnerable al agresor.

G. Se deben tomar en consideración y documentar las siguientes posibilidades de acción, entre otras:

- 1) Arreglos en el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las víctimas 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 instalaciones lo permiten y el empleado está de acuerdo.
- 4) Si es necesario, deben realizarse cambios en el horario de la víctima. 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 conocer 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 Unidad Institucional si fuera posible. Este traslado requiere del consentimiento del empleado y que se pueda ubicar en un puesto igual o uno similar al que ostenta, siempre y cuando cualifique para el mismo. Esto debe ser consultado con las Oficinas de Recursos Humanos y autorizado por la Autoridad Nominadora de ambos recintos o unidades institucionales.
- 6) La UPR, como patrono, ayudará a la víctima, en la medida que sea posible, en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
- 7) Recomendarle a la víctima viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona o cambiar la ruta para mayor seguridad.
- 8) Ofrecer la opción de brindarle personal de seguridad a la víctima para que le acompañe al estacionamiento, a su vehículo y para salir o entrar al edificio en la hora de entrada, almuerzo y salida.
- 9) El plan de seguridad debe incluir acciones a tomar si surgen complicaciones previsibles. Dichas acciones pueden incluir contactar las agencias pertinentes, tener conocimiento de los teléfonos de albergues y la policía, conocer a qué sala del tribunal debe acudir, entre otros.
- 10) Solicitarle a la víctima una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificada por el personal de seguridad y de recepción, esto si donde labora tiene área de recepción.
- 11) El personal de supervisión, con el consentimiento y autorización de la víctima, 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 las mismas. 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) El coordinador institucional debe tener copia de la orden de protección si la víctima indica tener una. La misma debe ser guardada en un lugar confidencial en la Oficina de Recursos Humanos y se le proveerá copia al director de seguridad, con el fin de hacerla cumplir, en caso de que resulte necesario.
- 13) Cuando la víctima y la persona que incurre en actos de violencia doméstica trabajan en la misma unidad del sistema, se deben realizar los arreglos necesarios, para trasladar al agresor o supuesto agresor a otra unidad institucional. El traslado debe ser consultado con las Oficinas de Recursos Humanos y autorizado por la autoridad nominadora de ambos recintos o unidades institucionales.
- 14) 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 Coordinador Institucional para usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de la víctima. Estas medidas pueden incluir:
 - 15) llamar al Cuartel de Policía más cercano;
 - 16) 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;
 - 17) no permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica; y
 - 18) 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.
- 20) 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 le notificará a la víctima. Se preparará un registro de las personas contra quienes se haya emitido una orden de protección.

ARTÍCULO XX – CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO

A. La víctima de algún acto de violencia doméstica debe informarlo de inmediato al personal de supervisión, o también podrá comunicarse con el coordinador institucional. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados en el área de trabajo.

B. Se llamará a la policía (911) para pedir servicios de apoyo.

- C. Se identificará un lugar que provea seguridad para la víctima.
- D. Se proveerá compañía y apoyo a la víctima.
- E. Se debe asegurar que la víctima reciba la atención médica necesaria.
- F. Se ofrecerá la mayor cooperación posible a la policía para trabajar con el incidente.

ARTÍCULO XXI – LICENCIAS A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VÍCTIMA

A. La Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional donde trabaja el empleado deberá orientarlo sobre las licencias a las que podría acogerse. Deben regirse por lo establecido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y la legislación aplicable, por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado.

B. Puede acogerse a cualquiera de las siguientes licencias:

- 1) Licencia por enfermedad – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionada con la situación de violencia doméstica.
- 2) Licencia médico familiar – esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta doce (12) semanas en el período de un año cuando el empleado tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas, esta licencia se provee sin paga.
- 3) Licencia ordinaria y/o vacaciones – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
- 4) Licencia para servir como testigo en casos criminales – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra el agresor.
- 5) Licencia especial por enfermedad – esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de las hijas e hijos si están enfermos o enfermas y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.
- 6) Licencia sin sueldo – en caso de que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la autoridad nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de doce (12) meses, esta será evaluada por la autoridad nominadora y deberá ser presentada a la Junta Administrativa de su unidad institucional.

- 7) Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave⁶ – a los fines de concederles quince (15) días sin sueldo anuales a estos empleados, para contribuir a que puedan atender las situaciones identificadas; establecer los criterios de elegibilidad; proveerles un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo, y para otros fines relacionados.
- 8) No es una licencia, pero podría acogerse a la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico que dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que “[l]as mujeres y hombres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligados a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres y hombres en el proceso de romper con el ciclo de violencia”.

ARTÍCULO XXII – CUANDO EL EMPLEADO COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

A. Algunas personas que incurren en conducta constitutiva de violencia doméstica manifiestan este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo. Esto puede ocurrir cuando se originan actos desde el centro de trabajo dirigido a otra persona fuera de este, como sería el uso del fax, teléfono o correo electrónico del trabajo para acechar, intimidar o amenazar a su pareja que no trabaja en el mismo lugar. También aplica, cuando la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica y su agresor trabajan en la misma unidad institucional o en otras.

B. Cuando la pareja o ex pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo y el personal de supervisión conoce que el empleado está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por estar cometiendo un delito, además de que está utilizando los recursos de la UPR para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios de reeducación en la comunidad y readiestramientos. Se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres u hombres, según aplique o víctimas potenciales.

C. En los casos en que la pareja o expareja trabaja en el mismo lugar, el personal de supervisión debe tomar acciones correctivas inmediatas. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se debe reubicar del área de trabajo al agresor o supuesto agresor, incluyendo el traslado a otra unidad institucional. El traslado

⁶ Ley Núm. 83-2019, *Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave*.

debe ser consultado con las Oficinas de Recursos Humanos y autorizado por la autoridad nominadora de ambos recintos o unidades institucionales. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias y correctivas, según el Artículo 35 sobre Acciones Disciplinarias del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, para la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo, de probarsele y cualquier otra disposición aplicable aprobada por el ente rector de la institución.

D. 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 víctima. Se deberán imponer medidas disciplinarias conforme establece el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y cualquier otra disposición aplicable aprobada por el ente rector de la institución. Para tales efectos, el personal debe ser orientado sobre el particular por la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional en la cual trabaja.

E. Cualquier violación a los términos de la orden de protección, que resulte en una convicción, conllevará la revocación permanente de cualquier tipo de licencia de armas que el empleado posea y se procederá a la confiscación de las armas con la asistencia de la Policía de Puerto Rico⁷. Cualquier violación a sabiendas de una orden de protección expedida, de conformidad con la Ley Núm. 54-1989, será castigada como delito grave de tercer grado en su mitad inferior⁸. La UPR evaluará si la persona convicta puede ser reubicada o asignada a otra área de trabajo.

ARTÍCULO XXIII – EDUCACIÓN CONTINUA

A. El personal de supervisión, así como el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de la violencia doméstica. El coordinador institucional de cada unidad institucional deberá coordinar en su plan anual de adiestramiento para su personal, mínimo un (1) adiestramiento anual sobre violencia doméstica y el uso de este Protocolo.

B. El personal de supervisión deberá coordinar que todo el personal docente y no docente participe como mínimo en un (1) adiestramiento anual, sobre el tema de violencia doméstica y el uso de este Protocolo. Esta gestión se realizará con el fin de erradicar o de mantener las unidades del sistema libres de situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo.

C. Las horas utilizadas por los empleados en los adiestramientos podrán ser convalidadas para las horas requeridas por la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.

ARTÍCULO XXIV – REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

A. Se informará a los empleados víctimas de violencia doméstica sobre las opciones y

⁷ Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Artículo 2.8 sobre Incumplimiento de Órdenes de Protección.

⁸ Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Artículo 2.1 sobre Órdenes de Protección.

los remedios legales que tienen disponibles.

- 1) Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, mejor conocida como, “*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*”.
- 2) Ley Núm. 538-2004, enmienda a la Ley Núm. 54, *supra*.
- 3) Ley Núm. 542-2004, enmienda a la Ley Núm. 54, *supra*.
- 4) Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. §922(g)(9).
- 5) El *Violence Against Women Act of 1994* (VAWA).
- 6) Ley Núm. 284-1999, según enmendada, mejor conocida como, “*Ley Contra el Acecho en Puerto Rico*”.
- 7) 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 de Puerto Rico.
- 8) La orientación que se le brinde al empleado debe considerar otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica. Ejemplo de ello son situaciones tales como: si la víctima se separa de su pareja y existen menores puede solicitar una pensión alimentaria para estos, así como la custodia; o si está casado o casada, puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea; entre otros. Se puede referir al empleado o empleada a servicios de orientación legal para asesorarse sobre estos aspectos.

ARTÍCULO XXV – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La UPR es un patrono con igualdad de oportunidades en el empleo y no discrimina por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ascendencia, estado civil, ideas o creencias religiosas o políticas, género, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, condición de veterano de las fuerzas armadas o incapacidad física.

ARTÍCULO XXVI – SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o segmento de este Protocolo fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal de justicia o autoridad con jurisdicción para ello, tal determinación no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Protocolo. El efecto de la determinación se limitará al Artículo o segmento declarado inconstitucional o nulo.

ARTÍCULO XXVII - INTERPRETACIÓN

Corresponderá en primera instancia, al presidente de la Universidad de Puerto Rico interpretar las disposiciones de este Protocolo para resolver cualquier controversia relacionada con sus

disposiciones o situaciones no previstas en el mismo.

ARTÍCULO XXVIII – ENMIENDA O DEROGACIÓN

1) Este Protocolo podrá ser enmendado o derogado por la Junta de Gobierno, motu proprio, o a petición del presidente de la Universidad de Puerto Rico.

2) Este Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia de Doméstica en el Lugar de Trabajo deja sin efecto los protocolos que actualmente tienen los recintos o unidades institucionales y toda carta circular que esté en conflicto con estas disposiciones.

ARTÍCULO XXIX – VIGENCIA

Este Protocolo entrará vigente transcurridos treinta (30) días a partir de su presentación ante el Departamento de Estado y de conformidad con lo establecido en la Ley Núm. 38-2017, “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”.

Aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico en su reunión ordinaria de 25 de febrero de 2021, según surge de la Certificación Núm. 66 (2020-2021), la cual se acompaña.



Mayra Olavarría Cruz
Secretaria

ANEJOS

ANEJO I

Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico Para la Prevención y el Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

La Universidad de Puerto Rico reconoce la importancia de tener un protocolo para todos los empleados de los recintos y unidades, que provea las guías y pasos a seguir ante una situación de violencia doméstica. En miras de educar y ayudar a todas las víctimas de violencia doméstica, se incluye a continuación un listado de las leyes, reglamentos y normativas aplicables al Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico Para la Prevención y el Manejo Adecuado de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. De igual forma, se provee un breve resumen de la normativa incluida.

Leyes, Reglamentos y demás normativa aplicable al Protocolo:

- a) El Artículo II, 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. La Sección 16 del Artículo II, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- b) La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, mejor conocida como la “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. En dicho estatuto se reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres.

La Ley Núm. 54, *supra*, provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima/sobreviviente en el tribunal municipal o sala de investigación del centro judicial del lugar donde resida. La Ley Núm. 54, *supra*, 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, previa notificación a la víctima, 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. 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 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, *supra*, no requiere que se presente una querrela para solicitar una orden de protección.

- c) Ley Núm. 23-2013, mejor conocida como “Ley Para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo”, según enmendada, que a su vez enmendó la Ley Núm. 54, *supra*, a fin de brindar la protección que esta ofrece a todas las personas sin importar estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio, y para enmendar la Ley 284-1999, según enmendada, conocida como “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”, para extender las protecciones de dicha ley a todas las personas que sostengan una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la que no exista una relación de pareja.
- d) La Ley Núm. 83-2019, mejor conocida como *Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave*, según enmendada, a los fines de establecer una Licencia Especial de quince (15) días sin sueldo anuales, para aquellos empleados, que indistintamente exista o no una querrela policiaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.
- e) La Ley Núm. 8-2017, mejor conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, según enmendada, establece la prohibición de discrimen por razón de sexo, orientación sexual, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho.
- f) La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, conocida como la “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.
- g) La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la “Ley Antidiscrimen de Puerto Rico”, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, entre otras razones.
- h) La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como la “Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo”, 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.
- i) La Ley Núm. 284-1999, conocida como la “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 Núm. 54, *supra*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

- j) La Ley Núm. 538-2004, enmendó la Ley Núm. 54, *supra*, a los efectos de disponer 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 Núm. 54, *supra*, 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/la empleado/a que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *supra*.
- k) La Ley Núm. 542-2004, enmendó la Ley Núm. 54, *supra*, a los efectos de disponer 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 aun 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.
- l) El Título VII de la “Ley de Derechos Civiles de 1964”, 42 U.S.C. § 2000e, según enmendada, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, considerando, entre otras razones, la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el trabajo.
- m) El “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.
- n) 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 a dichas prohibiciones, por “uso oficial”. El estatuto es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la Ley entrara en vigor.
- o) Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8);18 U.S.C. § 922(g)(9).

- p) Ley Núm. 1 del 20 de enero 1966, según enmendada, mejor conocida como, “Ley de la Universidad de Puerto Rico”.
- q) Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Capítulo I, –Disposiciones Generales, Artículo 6 -Materias no previstas, Sección 6.1 – Sistema Universitario; Artículo 7 – Prelación normativa.
- r) Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Capítulo III – Gobierno Central de la Universidad – Artículo 13 – La Junta de Gobierno, Sección 13.1- Junta de Gobierno de la Universidad la cual fue creada en virtud de la Ley Núm. 13 de 30 de abril de 2013.
- s) Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, Capítulo III, Artículo 14 - El Presidente de la Universidad, Secciones 14.10, Preparación de Reglamentos Suplementarios, 14.10.10 y 14.10.13.
- t) El Título IX es una ley federal que fue promulgada en el año 1972 para asegurar que el personal y estudiantado masculino y femenino en instituciones educativas sean tratados con equidad y justicia. Protege a los estudiantes, empleados, solicitantes de admisión y empleo, y otras personas, de todo tipo de discriminación sexual, incluida la discriminación por identidad sexual o la falta de conformidad a las nociones estereotipadas de masculinidad o feminidad. Bajo Título IX, el discrimen por sexo puede incluir además la violencia doméstica, violencia entre parejas, acecho y el acoso sexual. Esta Ley, protege a todos los estudiantes independientemente del sexo de la persona ofensora o de la persona afectada. Todo, estudiante, empleado y visitante en las instituciones que reciben ayuda federal están protegidos por el Título IX, independientemente de su sexo, orientación afectiva, identidad de sexo, estatus de tiempo completo o parcial, discapacidad, raza u origen nacional en todos los programas y actividades educativas de la institución a la que pertenecen o aspiran a pertenecer.



ANEJO II

QUERRELLA PARA CUANDO UN SUPERVISOR INCUMPLE CON EL PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO ADECUADO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Recinto o Unidad: _____

Entregado para el: _____ Rector _____ Presidente (si es empleado de Administración Central)

Recibido por: _____

Firma de quien lo recibió: _____

Nombre en letra de molde

Fecha de recibo: _____

Hora de recibo: _____

I. Datos Básicos del Empleado

1) Nombre (querrellado): _____

2) Puesto: _____

a) Departamento: _____ Oficina: _____

b) Escuela o Decanato _____

c) Supervisor inmediato (querellante): _____

d) Dirección Postal: _____

e) Dirección Física: _____

f) Teléfono: _____ Ext. _____

Núm. Celular: _____

En el Artículo X – Responsabilidad del Personal de Supervisión del Protocolo están detalladas las funciones que deben llevar a cabo los supervisores. En este mismo artículo se detalla que el personal de supervisión de cada unidad del Sistema Universitario que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado. Para lo antes expuesto se utilizará Artículo 35, Acciones Disciplinarias del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

_____ entiendo que mi supervisor no cumplió con lo detallado en el Artículo X del Protocolo.

_____ entiendo que mi supervisor violó la confidencialidad del proceso ya que la información provista no deberá ser compartida con compañeros de trabajo, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad. Y la información se proveerá con previo conocimiento y autorización del empleado.

g) Información adicional sobre Incidente y/o Situación por la cual estoy presentando la querrela:

Firma

Fecha