



DENUNCIAR

Cómo involucrar a su organización y su comunidad

Denunciar es esencial para prevenir la violencia en el lugar de trabajo y la comunidad. Las amenazas que se desconocen no se pueden gestionar.



Denunciar comportamientos que generan inquietud o un incidente que se está agravando es esencial para su propia protección y la de los demás en situaciones potencialmente violentas al:

Alertar a los equipos de servicios de emergencia para proporcionar una intervención adecuada en casos de amenaza inminente o plausible

Involucrar a su organización para poder hacer una evaluación y gestionar la potencial evolución de una amenaza

Al presentar una denuncia, los objetivos son evitar la violencia y obtener ayuda para la persona sospechosa. Una denuncia no tiene el fin de castigar, meter a alguien en problemas, enviarlo a la cárcel, hacerle perder su trabajo ni dañar su reputación. Tomar medidas de acción luego de recibir una denuncia puede disuadir a alguien de cometer un error y hacer realidad las ideas violentas.

Hay dos tipos de denuncias:

Llamado al 9-1-1

Denuncia en la organización

Para amenazas **inmediatas**

A fin de permitir la evaluación y gestión de una amenaza **en progreso**

- En ambos casos, asegúrese de que su seguridad personal no corra riesgo antes de realizar la denuncia

Llamado al 9-1-1

Si la persona sospechosa lo está amenazando directamente a usted o a los demás, si hay armas de cualquier tipo o si usted cree que la amenaza de violencia es inminente, busque un lugar resguardado y llame al **9-1-1**.

El operador del 9-1-1 necesitará información específica para brindar una respuesta adecuada:



- Su nombre
- La ubicación del incidente
- La ubicación de la persona sospechosa
- La ubicación exacta en la que usted se encuentra
- Una descripción de la situación
- ¿El incidente continúa en progreso?
- Una descripción física de la persona sospechosa
- El tipo y cantidad de armas, si las hubiera
- La cantidad de víctimas potenciales

Este documento describe actividades y comportamientos que pueden resultar sospechosos o indicar violencia inminente. Aunque causan inquietud, algunas de estas actividades pueden estar protegidas por la Constitución y deben ser denunciadas solo cuando hay hechos suficientes que racionalmente permitan llegar a la conclusión de que representan una potencial amenaza de violencia. No se deben denunciar solo porque sean actividades protegidas, o por razones de raza, religión, género, orientación sexual, edad, discapacidad o la sola combinación de tales factores. Además, se debe tener presente que los propietarios de infraestructuras críticas y sus operaciones también pueden ser el blanco de ataques por causa de estos factores.



DENUNCIA EN LA ORGANIZACIÓN

Denunciar puede resultar una tarea intimidatoria.

Algunas personas temen que involucrarse les genere consecuencias negativas. Otros se preguntan si podrían estar equivocados o dañar a alguien sin quererlo. Para mitigar estas dudas, las organizaciones deben considerar crear sistemas que alienten las denuncias a través de una cultura de responsabilidad compartida, asegurándose de que la gente sepa que la denuncia es confidencial y que el sistema está diseñado para ayudarlos a ellos mismos y a la persona sospechosa.

Puntos clave que debe contener la denuncia:

- La naturaleza y el contexto exactos del comportamiento, comentarios y/o percepción de amenaza preocupantes.
- Qué persona o cosa es o fue el blanco de ataque.
- ¿La persona sospechosa sufre algún motivo de estrés nuevo o significativo?
- Las palabras o actos específicos que parecieron amenazantes.
 - ¿La persona sospechosa expresó tener un plan de acción?
 - ¿Es un plan razonable?
 - ¿Es realista y específico?
 - ¿La persona sospechosa tiene los medios, el conocimiento y la capacidad de llevar a cabo un plan?
 - ¿La persona sospechosa demostró comportamientos violentos con anterioridad?
 - Desarrollo de una idea o plan
 - Acercamiento, visita y/o seguimiento de un blanco
 - Intento de esquivar la seguridad o las medidas de protección
- Todo antecedente disponible.
 - ¿Las acciones de la persona sospechosa son congruentes con las declaraciones preocupantes?
 - ¿Quiénes conocen a la persona sospechosa temen que pueda actuar sobre la base de ideas inapropiadas?
 - ¿Hay algún tipo de factor personal o profesional causante de estrés que pueda haber contribuido al incidente?
 - ¿Hay factores en la vida y/o el entorno de la persona sospechosa que podrían aumentar o disminuir la probabilidad de una acción violenta?
 - ¿Se le conocen a la persona sospechosa problemas con sus pares, los supervisores, la gerencia o los jefes?
 - ¿Hay pruebas de abuso de sustancias, enfermedad mental o depresión?
 - ¿Hay pruebas de que la persona sospechosa esté en estado de desesperación o desolación?

Las respuestas a estas preguntas pueden contribuir a la evaluación de la amenaza por parte de un equipo multidisciplinario de gestión de amenazas, y deberían suministrar o corroborar evidencia de que la persona está por llevar a cabo un acto premeditado.



VÍNCULOS ÚTILES

Poder de un Hola:

cisa.gov/employee-vigilance-power-hello

Guía de mitigación de amenazas internas de CISA:

cisa.gov/publication/insider-threat-mitigation-resources

 cisa.gov

 Central@cisa.gov

