

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO  
SAN JUAN, PUERTO RICO**

**PLAN DE TRABAJO  
PARA LA IMPLANTACIÓN  
DEL**

**PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE  
SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMESTICA  
EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**Revisado en Octubre de 2013**

**Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006  
“LEY PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO PARA MANEJAR  
SITUACIONES DE VIOLENCIA DE DOMÉSTICA EN LUGARES DE TRABAJO  
O EMPLEO”**

## INDICE

### Declaración de Política Pública

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	2
<b>II.</b>	<b>DEFINICIONES</b>	3
<b>III.</b>	<b>BASES LEGALES</b>	5
<b>IV.</b>	<b>PROPÓSITO</b>	9
<b>V.</b>	<b>DESIGNACIÓN DE PERSONAL A CARGO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA</b>	10
	A. Comité sobre el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo	10
	B. Plan de divulgación de política pública	11
<b>VI.</b>	<b>RESPONSABILIDADES</b>	12
	A. Responsabilidad de la agencia como patrono	12
	B. Responsabilidad del/la Director/a de Recursos Humanos y el/la Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica	15
	C. Responsabilidad del personal de supervisión	15
<b>VII.</b>	<b>PLAN DE SEGURIDAD DE LA AGENCIA</b>	16
	i. Prevención	16
	ii. Medidas de seguridad de la agencia	17
<b>VIII.</b>	<b>EDUCACIÓN</b>	18
	A. Educación continua	18
	B. Plan de orientación y educación	18
<b>IX.</b>	<b>PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES</b>	20
	A. Entrevista con el empleado/a víctima/sobreviviente	20
	B. Acuerdo de confidencialidad con la víctima/sobreviviente	22
	C. Acciones a tomar para la protección de la víctima	23
	D. Procedimiento	27
	E. Referido	28
	F. Seguimiento	29
<b>X.</b>	<b>COMO IDENTIFICAR SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA</b>	29
<b>XI.</b>	<b>CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO</b>	31

<b>XII.</b>	<b>LICENCIA A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE</b>	<b>32</b>
<b>XIII.</b>	<b>CUANDO EL EMPLEADO(A) COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA</b>	<b>34</b>
<b>XIV.</b>	<b>REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES</b>	<b>36</b>
<b>XV.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>39</b>



**Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo o Empleo  
Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006**

La Oficina de Gerencia y Presupuesto está comprometida con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de no tolerar la violencia doméstica en los lugares de trabajo.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, la Oficina de Gerencia y Presupuesto establece el Protocolo para el Manejar Situaciones de Violencia Doméstica para la Agencia. Como política pública, repudiamos enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que el pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general. Por tanto, reconocemos la responsabilidad de establecer el protocolo que constituye las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica ofreciendo un ambiente laboral seguro.

El Protocolo tiene el propósito de prevenir y manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo cuando un (a) empleado o empleada sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo. Además, proteger al personal, prevenir agresiones, fomentar una cultura de paz y la equidad por género y promover la mayor agilidad en el servicio que debe prestar cada agencia.

Es política de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, velar por el bienestar de sus empleados y empleadas, especialmente por el personal que es objeto de violencia doméstica. Con este propósito invita a todos sus empleados(as) a que se unan a este esfuerzo, enfrentando este serio problema, comprometiéndose a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto tiene la responsabilidad de cumplir con la política pública que aquí se establece. Las dudas, sugerencias, consultas y atención y manejo de las situaciones de violencia doméstica que surjan en el lugar de trabajo, deberán dirigirse verbalmente o por escrito a la Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional o a la persona que se designe como Coordinador (a) para la atención y el manejo de las situaciones de violencia doméstica. La intervención de éstas, en conjunto con la de los supervisores(as) contribuirá a la disminución de los riesgos que enfrentan las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

30 de septiembre de 2013

  
Carlos D. Rivas Quiñones  
Director

## I. INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica ha sido reconocida como uno de los problemas sociales y de salud pública más serios que están afectando a Puerto Rico. Es el empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o ex- pareja, para causarle daño físico o emocional a su persona, o la destrucción de sus bienes. La violencia doméstica es el empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o ex- pareja, para causarle daño físico o emocional a su persona, o la destrucción de sus bienes.

La Ley 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como la Ley para la Prevención de la Violencia Doméstica, según enmendada, 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. Provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objetos de actos constitutivos de violencia doméstica.

Las respuestas violentas contra otra persona no son conductas pasionales, son 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.

Los escenarios de trabajo no están ajenos a la violencia doméstica. Esta atenta contra un ambiente de trabajo seguro, el cual todo patrono debe garantizar a sus empleados, empleadas, clientela y visitantes en general. Todo lugar de trabajo tiene el riesgo de ser afectado por alguna situación de violencia doméstica que podría estar experimentado alguna persona empleada. Algunas implicaciones de la violencia doméstica en el lugar de trabajo son: merma en la productividad, pobre concentración en el trabajo, estrés emocional y laboral, ausentismo y tardanzas, mayores gastos en servicios salud, pone en riesgo la seguridad de

todo el personal y la disminución del ingreso familiar por posible pérdida del empleo o de beneficios.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) desde el año 2005 ha promovido la implantación del *Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo*. El propósito de éste protocolo es facilitar el desarrollo e implantación de medidas preventivas y de seguridad efectivas para el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente laboral.

La OPM ofrece asistencia técnica gratuita a las agencias, los municipios y las empresas privadas para cumplir con los propósitos de la Ley Núm. 217-2006. La referida Ley reconoce el impacto de la violencia doméstica en el trabajo y le requiere a los patronos, públicos y privados, establecer e implantar un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

## II. DEFINICIONES

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

- **Relación de pareja** - Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.
- **Acecho** – Significa comportamientos en los que una persona inflige a otros intrusiones y comunicaciones no deseadas repetidas. Conductas de acecho están relacionados con el acoso y la intimidación y puede incluir seguir a la víctima en persona o seguimiento. Puede observarse en

comportamientos tales como recopilación de información, llamar por teléfono, enviar regalos, correo electrónico o mensajería instantánea repetidamente.

- **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento. Espacios pertenecientes a entidades públicas o privadas obligadas a establecer e implantar este Protocolo, tales como: agencias, departamentos, oficinas del Gobierno de Puerto Rico, del sector privado y municipios.
- **Persecución o perseguir** – Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.
- **Grave daño emocional** – Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, des validez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
- **Intimidación** – Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su

- persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
- **Orden de Protección** – Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
  - **Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
  - **Violencia doméstica** – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
  - **Violencia psicológica** – Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos preciados por la persona.

### III. BASES LEGALES

Este Protocolo se adopta y promulga al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006 conocida como la Ley para la implantación de un Protocolo para manejar situaciones de violencia de doméstica en lugares de trabajo o empleo, y de la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, conocida como *Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres*, según enmendada. A continuación mencionamos algunas de las leyes relacionadas:

- El 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 discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.

- 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.
- La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, 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, 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.
- La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Servicio Público, según enmendada, 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.
- 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.
- La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo,

entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.

- La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como la Ley de Discrimen en el Empleo por razón de Sexo, 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.
- La Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 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. 54-1989. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.
- Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmendó la Ley Núm. 54-1989, a los efectos de disponer que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleado o empleada o empleadas 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. 54-1989 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 o empleada que es o ha sido víctima

de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54-1989.

- La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmendó la Ley Núm.54-1989, 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.
- El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, considerando, entre otras razones, la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el trabajo.
- El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA), dispone que todo patrón 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.
- 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.

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

#### **IV. PROPÓSITO**

La violencia doméstica forma parte de un problema social y de salud pública que conlleva al sufrimiento humano y que afecta en gran magnitud a la familia puertorriqueña. Estas conductas violentas son una violación a los derechos humanos de sus víctimas y sus efectos engloban al entorno familiar, comunitario y laboral. Recurrentemente son numerosas las mujeres que recorren a la solicitud de órdenes de protección y remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas.

Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en el mismo espacio. Algunos ejemplos de actos de violencia que pueden ocurrir en el escenario laboral incluyen la intimidación, acoso o amenaza 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.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto es una Institución con personal altamente profesional, valuada por la calidad y firmeza de sus decisiones, que suscita el trabajo en equipo dirigido a los resultados que los ciudadanos valoran. Cónsono con las leyes que aplican a este protocolo para proteger y defender la integridad física y emocional de la comunidad, esta institución afirma el más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo, mas no tolerará ningún acto de violencia entre miembros de la comunidad o personas que visiten nuestras instalaciones.

La agencia se compromete a mantener un área de trabajo segura para las víctimas de violencia doméstica y para el resto de nuestro personal. Por igual, la

Oficina de Gerencia y Presupuesto se compromete en apoyar y ayudar al personal que esté enfrentando violencia doméstica en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite. No se tomará ninguna acción desfavorable hacia un(a) empleado(a) debido a que esté enfrentando una situación de violencia doméstica. Se incita a los(as) empleado(as) para que reporten cualquier situación o incidente sucedido a la brevedad posible.

Este protocolo tiene como propósito brindar guías y reglamentos para ser utilizados en casos de violencia doméstica ocurridos en el lugar de trabajo. El objetivo principal es promover la seguridad en nuestra comunidad, facilitar el acceso a información y procedimientos que atienden aspectos de prevención y seguridad. Para garantizar el cumplimiento con las disposiciones que atienden la protección de nuestros empleados y visitantes, contamos con procesos establecidos, políticas institucionales y un equipo de empleados(as) competentes en el área de seguridad para ofrecer protección y apoyo a los empleados que forman parte de nuestra institución y a las víctimas de violencia doméstica.

## **V. DESIGNACIÓN DE PERSONAL A CARGO DE ASUNTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

### **A. Comité sobre el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.**

La Oficina de Gerencia y Presupuesto tiene la responsabilidad de cumplir con la Política Pública que aquí se establece. Por tanto, ha designado un Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, de forma tal que su intervención, en conjunto con la de los supervisores/as disminuya los riesgos a que estas personas se enfrentan.

<b>NOMBRES</b>	<b>PUESTO QUE OCUPAN</b>	<b>DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN</b>	<b>TELÉFONOS</b>
Ada H. Guevara Mateo	Directora de Recursos Humanos	Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	(787) 725-9420 ext. 2282
Laura R. Castrillón Carrión	Analista de Recursos Humanos II y Coordinadora de Asuntos de Violencia Doméstica	Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	(787) 725-9420 ext. 2259
Rosa Feliciano Feliú	Técnico Legal	Oficina de Legislación	(787) 725-9420 ext. 2385
Luis D. Millán Peña	Técnico en Sistemas de Telecomunicación I	Oficina de Sistemas de Información Interno	(787) 725-9420 ext. 2281

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres ha brindado el asesoramiento técnico para la elaboración de este Protocolo. Además, está disponible para cualquier consulta o referido de casos que realice la Agencia a la División de Orientación y Coordinación de Servicios de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

## **B. Plan de divulgación de política pública**

La política de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, para cumplir con la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, se divulgará internamente de la siguiente forma:

1. Se incluirá en el Manual de Recursos Humanos de la Oficina.
2. Será discutida en la orientación a nuevos/as empleados/as y en los programas de adiestramiento.
3. La declaración de la política pública de la Oficina de Gerencia y Presupuesto se colocará a la vista de todos/as en el tablón de anuncios de cada una de las facilidades de la agencia.
4. También será publicada en el tablón de edictos electrónicos de la agencia.
5. Se tendrán disponibles copias de la misma para los/as empleados/as de la agencia.

## **VI. RESPONSABILIDADES**

### **A. Responsabilidad de la agencia como patrono**

Informará que el personal de supervisión tiene la responsabilidad de recibir información y de estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa. Indicará que los/as supervisores/as tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atravesase o sufra cualquier empleado/a que se esté viendo afectado por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.

Informará que el/la supervisor/a estará a cargo de orientar al empleado/a, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad junto al empleado/a, para lo cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento de la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica.

El/la supervisor/a que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado/a conforme con la Ley y el Reglamento Interno establecido en la Oficina de Gerencia y Presupuesto, sobre medidas correctivas y disciplinarias.

1. Orientación sobre apoyo al empleado/a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.
  - a. A través de este Protocolo, se ofrecerá el apoyo y se coordinará el servicio de ayuda que sea necesario a cualquier persona empleada que sea objeto de actos de violencia doméstica en o fuera del lugar de trabajo.
  - b. Como primer paso, se indicará al personal que puede recurrir y recibir el apoyo y ayuda que necesitan para manejar la situación de violencia doméstica. De esta forma se minimiza el impacto que pueda tener en el trabajo y se tomarán medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y para la seguridad de sus compañeros/as. La persona a la que recurra el/la empleado/a puede ser, su supervisor/a inmediato/a o cualquier otro supervisor/a. El/la supervisor/a acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de asuntos relacionados con la violencia doméstica.
  - c. Se afirmará que se mantendrá la información que se obtenga en la más completa confidencialidad. Al tomar decisiones sobre las

medidas de seguridad que se adoptarán, se consultará con el/la empleado/a víctima/sobreviviente de violencia doméstica.

- d. Se afirmará que es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros/as de trabajo. Se reafirmará que el/la empleado/a puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.
- e. La Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002, dispone para que las agencias de gobierno provean a su personal de un Programa de Ayuda al Empleado/a. La Oficina de Gerencia y Presupuesto se asegurará de que el personal de la institución seleccionada para este programa, esté adiestrado para ofrecer servicios a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

## 2. Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica.

Se mencionará que existe un Protocolo sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y a cada empleado/a se le entregará copia del mismo al comenzar su trabajo en la agencia. Cuando se comience la implantación del Protocolo, el mismo lo distribuirá la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional a todo el personal y se recogerá la firma de éstos. Se indicará que habrá copia del mismo en la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. Se ofrecerá una breve orientación dos (2) veces al año sobre este Protocolo.

## 3. Publicación.

La Declaración de la Política Pública sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo debe hacerse pública a través de la agencia. Se colocará en lugares donde sea visible para todo el personal. Además, se distribuirá entre todo el personal. Posteriormente, se le entregará al nuevo personal cuando se reclute.

#### 4. Lugares de ayuda para el empleado.

La Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, tendrá disponible una lista de recursos disponibles fuera de la agencia; como albergues, servicios de apoyo legal, servicios de ayuda emocional, programas de reeducación, etc., para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

### **B. Responsabilidad del/la Director/a de Recursos Humanos y el/la Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica**

1. Coordinar la educación y adiestramiento al personal de supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica. Servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
2. Preparar un plan de seguridad junto al supervisor/a y el/la empleado/a afectado/a por la situación de violencia doméstica.
3. Coordinar el ofrecimiento de charlas y actividades para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica, cómo afecta a todo el personal dentro y fuera del trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas/sobrevivientes.
4. Ofrecer asesoría y orientación a todas las personas empleadas de la Oficina de Gerencia y Presupuesto que así lo soliciten.

## **C. Responsabilidad del personal de supervisión**

1. Atender de forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado/a que se esté viendo afectado/a por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
2. Junto al Coordinador de Asuntos de Violencia Doméstica, estará a cargo de orientar al empleado/a, de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad, en acuerdo con el/la empleado/a.
3. Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a la seguridad de la persona sobreviviente.

## **VII. PLAN DE SEGURIDAD DE LA AGENCIA**

### **i. Prevención**

La Oficina de Gerencia y Presupuesto desarrollará un ambiente organizacional que proteja a todas las personas en el lugar de trabajo. Este ambiente de seguridad, incluye; medidas de seguridad generales con planes de seguridad individuales. No se esperará a que ocurra algún incidente para tomar medidas de seguridad. Las medidas de prevención son el método más seguro, económico y efectivo de crear ese ambiente organizacional seguro.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto tomará medidas de seguridad necesarias para ayudar a prevenir incidentes de violencia doméstica en el trabajo y para mejorar la seguridad del personal. Éstas serán:

1. Se orientará e informará por escrito al personal de la existencia de ayuda disponible si desea divulgar que se han recibido amenazas,

acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.

2. El personal del área de recepción será adiestrado para prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este personal informará a la persona que lo supervisa sobre incidentes que haya identificado para que sea a su vez notificado a la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.
3. Se mantendrán controlados los accesos del edificio.
4. Se mantendrá un registro de visitantes de todas las personas que no sean empleados/as de la agencia.
5. Se aislarán las áreas de acceso público de aquellas en las que sólo se permite la entrada al personal, mediante el uso de puertas cerradas y la identificación con el personal de recepción.
6. Se mantendrá personal de recepción durante el horario regular de trabajo.

Se mantendrá un programa constante de educación y de sensibilización de violencia doméstica para todo el personal de la agencia. Como parte del currículo, se incluirá en el Programa de Adiestramientos, cursos sobre el manejo de violencia doméstica.

#### **ii. Medidas de seguridad de la agencia**

<b>MEDIDAS DE SEGURIDAD</b>	<b>CÓMO SE IMPLANTARÁN</b>	<b>FECHA</b>
1. Mantener registro de visitantes.	La Agencia mantiene registro actualizado de todos los visitantes.	N/A
2. Mantener control en todos los accesos al centro	Los accesos de todos los edificios de la Oficina de Gerencia y Presupuesto	N/A

de trabajo.	se encuentran controlados. Todo empleado y visitante tiene que pasar por un área de recepción la cual siempre está custodiada por un/a empleado/a. Este/a empleado es quién da el acceso al edificio.	
3. Instalar iluminación adecuada en las áreas que circundan al área de trabajo.	La iluminación en todas nuestras facilidades es adecuada.	N/A
4. Mantener personal de recepción en todo momento, durante el horario regular de trabajo.	La Agencia cuenta con personal de recepción en todo momento, durante el horario regular de trabajo.	N/A

## VIII. EDUCACIÓN

### A. Educación continua

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

### B. Plan de orientación y educación

ACTIVIDADES	RECURSO	FECHA	LUGAR
-------------	---------	-------	-------

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>	<b>LUGAR</b>
1. Orientación al personal de recepción y al personal que vigila las puestas, sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	Diciembre y Junio 2013-14	Oficina de Gerencia y Presupuesto
2. Adiestramiento al Comité sobre el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo, sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica.	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Diciembre 2013	Oficina de Gerencia y Presupuesto
3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.	Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	marzo a junio 2014	Oficina de Gerencia y Presupuesto
4. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.	Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	marzo a junio 2013	Oficina de Gerencia y Presupuesto
5. Orientación al personal sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.	Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	marzo a junio 2014	Oficina de Gerencia y Presupuesto
6. Adiestramiento a todo el personal sobre los	Oficina de Recursos Humanos	julio a dic. 2014	Oficina de Gerencia y

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSO</b>	<b>FECHA</b>	<b>LUGAR</b>
aspectos psico-sociales y legales de la violencia doméstica.	y Desarrollo Organizacional		Presupuesto
7. Mantener informado al personal sobre el tema de violencia doméstica, ya sea mediante noticias, estadísticas o información provista en periódicos, o por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.	Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional	Julio a Diciembre 2014	Oficina de Gerencia y Presupuesto

## **IX. PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES**

### **A. Entrevista con el empleado/a víctima/sobreviviente**

Si el supervisor/a observa que un empleado/a puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe hablar con la persona sobre el asunto. Se le asegurará la más completa confidencialidad y se le dejará saber que es responsabilidad del supervisor/a buscar maneras de apoyarle e identificar qué acciones se puedan 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 supervisor/a mantenga evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima (documentar los casos).

El personal de supervisión promoverá un ambiente en el que la persona sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica. El ambiente donde se lleve a cabo la conversación será privado sin la presencia de terceras personas, a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica de la agencia. El/la supervisor/a deberá manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener

conocimientos sobre estrategias para que la persona sobreviviente se sienta cómoda para expresarse.

Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica debe hacerse lo siguiente:

1. Respetar su necesidad de confidencialidad.
2. Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las personas tenemos derecho a vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla/o incluyendo al supervisor/a.
3. Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarlo/a para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, con la Coordinadora de Asuntos de Violencia Doméstica, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
4. Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo del empleado/a.
5. Se explorará el nivel de riesgo, preguntando si existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, ya sea dirigido a el/ella, a sus hijos/as, o a otros familiares; si la persona que le arremete usa alcohol o drogas; si le manifiesta celos; si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si lo 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.

6. Conocer si el/la empleado/a tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, se explorará sobre la necesidad y si el/la empleado/a desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
7. Preguntar si el/la empleado/a vive con su pareja. De ser así, es importante que sepa que debe actuar con cautela y debe referirse a alguna agencia de servicios. Para esto, será referida a la persona de enlace en la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional para que coordine la ayuda necesaria dirigida por el Programa de Ayuda al Empleado.

Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el supervisor/a debe ser sensible y formular preguntas directas que no le resulten amenazantes al empleado/a. Abordará el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el empleo de la persona o en el desempeño del trabajo que son fuera de lo común, por lo que deduce que puede estar pasando por alguna situación personal delicada. Asegurarle que su responsabilidad es velar por su seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo.

Si el/la empleado/a, luego de recibir esta orientación se niega a recibir los servicios que le fueron ofrecidos, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si éste/a se ha manifestado en el lugar de trabajo, el patrono procederá a informarle que solicitará una orden de protección según se disponen en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004.

## **B. Acuerdo de confidencialidad con la víctima/sobreviviente**

Es importante destacar que todo personal, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional o los/as supervisores/as en general, deben tomar en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con

víctimas de violencia doméstica. Se debe destacar la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.

En el caso de la confidencialidad, el/la supervisor/a y la persona de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional encargada de atender la situación de la víctima de violencia doméstica, tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima. Para este propósito se firmará un acuerdo de confidencialidad entre el/la empleado/a y la persona designada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

La confidencialidad se refiere a que toda aquella información expresada o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de el/ella, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de éste/a o 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 en éste que le concierne. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres tendrá los recursos disponibles para colaborar con estas intervenciones, al igual que para atender los referidos de los casos.

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 sean relevantes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia doméstica. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas.

### **C. Acciones a tomar para la protección de la víctima**

Cuando un/a supervisor/a recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, se preparará un plan de seguridad, basado en el plan de seguridad de la agencia. Este plan, es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias

que le provean seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento que la persona agresora que incurre en actos de violencia pueda tener, pero es una herramienta práctica que sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además, puede reducir los riesgos a la persona sobreviviente y el resto del personal, de ser objeto de otras agresiones.

Un plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el/la empleado/a y por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Por ejemplo: si la persona necesita salir de la casa con sus hijos/as, necesitará buscar un lugar donde vivir, ya sea de una persona conocida o un albergue; que se fije una pensión alimentaria para los/las hijos/as, si los hay. Estas medidas afectarán el trabajo, ya que si necesita albergarse para protegerse no podrá trabajar por un tiempo y habría que buscar alternativas de licencias, y si va a promover una petición de alimentos, tienen que invertir tiempo en ese proceso. Se debe orientar sobre el uso de licencias que establece la “Ley para la Administración de los recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, Ley 184 de 3 de agosto de 2004.

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

El/la supervisor/a será responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento

de la situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad.

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

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

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

1. Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Éstas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que de acceso a la calle.
2. Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente 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/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, si las facilidades lo permiten y el/la empleado/a está de acuerdo.
4. Si es necesario deben realizarse cambios en el horario de la persona. Las personas que son acechadas pueden necesitar que se cambie su rutina de tiempo en tiempo de modo que la persona que la acecha no pueda adelantar el lugar y 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 a el/la empleado/a a otra de las facilidades de la Oficina de Gerencia y Presupuesto de ser posible. Este traslado requerirá del consentimiento del/de la empleado/a.
  6. El patrono debe ayudar a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
  7. Considerar si la víctima/sobreviviente debe viajar al trabajo acompañado/a con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje al trabajo.
  8. Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la víctima/sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar al edificio.
  9. El plan de seguridad debe incluir acciones que se deben tomar si surgen complicaciones previsibles, como contactar las agencias pertinentes, tales como: albergues, conocer a qué sala del tribunal debe acudir, etc.
  10. Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado por el personal de seguridad y del área de recepción.
  11. El/la supervisor/a, con el consentimiento de la persona sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas telefónicas, sobre las amenazantes o de acecho, para evitar que se dé paso a este tipo de llamadas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. Con relación al correo electrónico, debe indicársele a la víctima/sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.

12. Si la persona sobreviviente ha ofrecido copia de la orden de protección, se debe guardar la misma en un expediente confidencial de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional que tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, se informará al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.

En el caso de que el tribunal haya concedido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad las medidas a seguir, de ocurrir una violación a la misma. Se entregará copia de la orden al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de el/la sobreviviente.

Estas medidas pueden incluir llamar al Cuartel de la Policía de Puerto Rico más cercano. Preparar al personal de seguridad para que identifique y maneje a la persona que incurre en actos de violencia doméstica de acuerdo a las circunstancias del caso. No permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica. Tomar las medidas necesarias si se trata de un lugar en el que esa persona recibe o debe recibir servicios de modo que pueda recibirlos en otro lugar. Cuando se trata de la orden de protección solicitada por el patrono, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad se refiere. En este caso se notificará a la víctima.

#### **D. Procedimiento**

1. El/la supervisor/a que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo hará un referido de la situación al Comité sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

2. Una (1) persona de las personas designadas al Comité sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, explorará la situación y citará a la persona involucrada.
3. Para atender el caso, la persona designada por el Comité sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, entrevistará a la persona involucrada utilizando el formulario para **Entrevista Inicial (Ver Anejo I)** y establecerá un **Acuerdo de Confidencialidad (Ver Anejo II)** con la persona, firmando ambas el formulario provisto para este fin.
4. La persona designada por el Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo junto a la persona involucrada y a su supervisor/a prepararán un **Plan de Seguridad Individual (Ver Anejo III)**, que debe considerar los siguientes factores:
  - a. Situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima.
  - b. Peligrosidad de la persona agresora.
  - c. Exposición de menores a maltrato.
  - d. Necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos/as.
  - e. Amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima.
  - f. Riesgo para los/las empleados/as o visitantes del centro de trabajo.
5. Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.
6. Se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo si se considera necesario.

## **E. Referido**

Se referirá a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. Esto se realizará completando la **Hoja de Autorización para Referidos (Ver Anejo IV.)**

## **F. Seguimiento**

Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.

## **X. CÓMO IDENTIFICAR SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

El personal de supervisión y el(la) Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica son las personas que tendrán el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal observará las señales de violencia doméstica y hablará sobre el problema con el(la) empleado(a).

Este personal deberá determinar si existe un patrón de señales de maltrato en alguno de los empleados de la agencia. Las siguientes son señales que pueden ayudar a la determinación de un caso de violencia doméstica en el lugar de trabajo:

1. Solicitud de cambio de área de trabajo.
2. Presenta moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
3. Aparenta estar distraído(a) o tiene problemas al concentrarse.
4. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que lo(la) ponen nervioso(a).

5. Tienen 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(a) de sus compañeros de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
10. Se puede observar 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. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
13. Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que le provocan intranquilidad.

Por otra parte, la persona agresora puede encontrarse dentro o fuera del lugar de trabajo. Por tal motivo, es esencial que se conozcan y se puedan identificar señales en el comportamiento de una persona agresora. Las siguientes son ejemplos de comportamientos que pueden presentar una persona agresora:

1. Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización.

2. La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima. Incluso, se puede encontrar la persona en lugares considerablemente cerca del lugar de trabajo de la víctima aun estos no sean frecuentados por la víctima.
3. La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.
4. 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.
5. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros de trabajo.
6. La persona pregunta a otros empleados y otras empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

## **XI. CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO**

1. Informar de inmediato al/a la supervisor/a. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados/as en el área de trabajo.
2. Llamar a la Policía de Puerto Rico al 9-1-1 para pedir servicios de apoyo.
3. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
4. Proveer compañía y apoyo a la víctima.

5. Debe asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.
6. Brindar a la Policía de Puerto Rico la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

## **XII. LICENCIA A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE**

Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse. Cada una de estas licencias requiere ciertos requisitos dispuestos en la Ley para la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) el Reglamento adoptado por la agencia, por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado/a.

1. Puede acogerse a cualquiera de las siguientes licencias:
  - a. ***Licencia por enfermedad*** – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
  - b. ***Licencia médico familiar*** – esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta doce (12) semanas en el periodo de un (1) año cuando el/la empleado/a 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 es sin paga.
  - c. ***Licencia por vacaciones*** – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.

- d. **Licencia para servir como testigo en casos criminales** – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja<sup>1</sup>.
- e. **Licencia especial por enfermedad** – esta licencia permite utilizar cinco (5) días de la licencia de enfermedad para el cuidado de los/as hijos/as si están enfermos/as 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<sup>2</sup>.
- f. **Licencia sin sueldo** – en caso 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. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.
- g. **Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico**<sup>3</sup> – esta Ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la Ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que “las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas 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 las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia”.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986.

<sup>2</sup> Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002.

<sup>3</sup> Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29L.P.R.A. sección 701 y siguientes.

<sup>4</sup> Esther Vicente, *La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado*, 36 REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO 51, pág. 65.

### **XIII. CUANDO EL EMPLEADO(A) COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.**

Algunas personas que incurren en conducta constitutiva de violencia doméstica manifiestan este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo. Esto puede ocurrir cuando se originan actos desde el centro de trabajo dirigido a otra persona fuera del centro de trabajo, 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 centro de trabajo; o cuando tanto la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica como su pareja trabajan en el mismo centro de trabajo o para la misma agencia.

1. Cuando la pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo y un supervisor/a conoce que el empleado/a está cometiendo 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 del gobierno para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. Se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo, servicios directos, trabajos con mujeres o víctimas potenciales.
2. En los casos en que la pareja trabaja en la misma agencia, el/la supervisor/a debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo: se puede reubicar del área de trabajo a una de las partes, en este caso a la persona que es la agresora. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados/as para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias para la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo. Además, de constituir una violación a la Ley Núm. 54, *ante*, pudiera tratarse de hostigamiento sexual en el

empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Esta Ley aplica a las agencias de gobierno y permite que la persona empleada pueda demandar al patrono por los daños que los actos de hostigamiento sexual le provocaron. La Ley obliga al patrono a tener un procedimiento de querrelas para estos casos. En el ámbito federal aplica en estos casos el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 que prohíbe el discrimen por razón de sexo y por interpretación del Tribunal Supremo de Estados Unidos, el hostigamiento sexual en el empleo constituye discrimen por razón de sexo. Las agencias de gobierno pueden ser demandadas bajo esta Ley por ese tipo de discrimen.

3. Un/a empleado/a debe ser denunciado/a cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente. Se debe utilizar el reglamento existente en la agencia para imponer las sanciones adversas que correspondan. Para tales efectos, el personal debe ser orientado sobre el particular.
4. Al/la empleado/a convicto/a por delitos menos grave, Art. 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para portar armas de fuego, le debe ser retirada la misma. La agencia evaluará si el/la empleado/a puede ser reubicado/a o asignado/a a otra área de trabajo. Para empleados/as convictos/as por delitos contenidos en la Ley Núm. 54, *ante*, se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y normas que tengan las agencias en su reglamento sobre las acciones disciplinarias.

#### **XIV. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES**

Se informará a los/las empleados/as víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tienen disponibles.

1. Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989.
  - a. La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989 según enmendada, “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia” provee remedios civiles y criminales. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima/sobreviviente en el tribunal municipal o sala de investigación del centro judicial del lugar donde resida. La Ley Núm. 54, *ante*, contiene el procedimiento para solicitarlas. En los tribunales se cuenta con formularios para solicitarla. Entre los remedios puede prohibirse a la persona que incurre en actos de violencia doméstica acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. Debe orientarse a el/la empleado/a 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 persona. 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.
  - b. La Ley Núm. 54, *ante*, incluye entre sus disposiciones, remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco (5) delitos. Se debe orientar al/la empleado/a sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la Policía de Puerto Rico si se ha configurado uno de los delitos incluidos en Ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja.

- c. La Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.
- d. La Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados/as, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno/a de sus empleados/as es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección al/a 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, *ante*.
- e. La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, o de caza 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. Así mismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción de aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo por el que se extienda la Orden.

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

## 2. Acecho

- a. La Ley Núm. 54, *ante*, no aplica a todo tipo de parejas, sino que deja fuera de su aplicación a parejas que no han sostenido relaciones sexuales. Tampoco aplica a parejas de personas del mismo sexo, esto último por interpretación judicial en el caso Pueblo v. Ruiz Martínez, 2003 TSPR 52. A pesar de esta interpretación, no existe cuestionamiento de que las parejas de personas del mismo sexo y entre personas que sostienen una relación de noviazgo, se manifiestan actos de violencia doméstica, tal como se define en este Protocolo. Para las personas a las que no le aplique la Ley Núm. 54, *ante*, se podrían utilizar el delito de acecho y la orden de protección que dispone la Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, así como otras disposiciones contempladas en el Código Penal de Puerto Rico.
- b. El delito de acecho se define como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinadas personas, 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”.

- c. La Ley de Acecho, *ante*, provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el Tribunal el formulario para presentar la solicitud.
  - d. 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.
3. La orientación puede incluir otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica. Si el/la empleado/a se separa de su pareja y existen menores puede solicitar pensión alimentaria para éstos, así como la custodia. Si está casado/a puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea. Se puede referir al empleado/a a servicios de orientación legal para asesorarse sobre esos aspectos.

## XV. REFERENCIAS

- **Lecturas sugeridas**

- American Bar Association Commission on Domestic Violence, **A Guide for Employers: Domestic Violence in the Workplace**, 1999.
- American Institute on Domestic Violence, **Domestic Violence Statistics, Crime Statistics, Workplace Violence Statistics**, 2001. [www.aidv-usa.com](http://www.aidv-usa.com)
- Coordinadora Paz para la Mujer, **Aquí no se tolera la violencia doméstica: Lo que todos/as debemos saber acerca de la violencia doméstica en el lugar de trabajo**, 2002. <http://www.pazparalamujer.org/vd-lugartrabajo.htm>

□ Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional. **Violencia en el lugar de trabajo**, Folletos Informativos NIOSH CDC, 705003. <http://www./cdc.gov/spanish/niosh/fact-sheets/Fact-sheet-705003.html>

□ Liz Claiborne Inc., **Handling Domestic Violence in the Workplace: Guidelines for Human Resources and Corporate Security**, 2003.

□ Organización Panamericana para la Salud/OMS, **Modelo de atención integral a la violencia intrafamiliar**, Serie Género y Salud Pública: 10, San José, Costa Rica. 2001.

□ **Partnership Against Violence Network**. [www.pavnet.org](http://www.pavnet.org)

□ The Women's Bureau, **Domestic Violence: A Workplace Issue**, Document Number 96-3, October 1996.

□ United States Office of Personnel Management, **Dealing with Workplace Violence**, a Guide for Agency Planners.

<http://www.opm.gov/ehs/workplac/workplace-violence -print-version.htm>.

□ United States Office of Personnel Management, **A Manager's Guide: Traumatic Incidents at the Workplace**, OWR Publication 20, February 2003. <http://www.opm.gov/ehs/htm/toc.aspp>

□ Lenore Walker, **The Battered Woman Syndrome**, Springer Publisher Company, 2000.

□ World Health Organization, **World Report on Violence and Health**, Geneva, 2002.

• Opúsculos disponibles de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres:

□ **La Ley 54: El maltrato es un delito** / Presenta un resumen de los aspectos principales de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.

Ofrece estadísticas sobre los delitos de violencia doméstica vistos en el Tribunal de 1989-2000 y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.

□ **La violencia doméstica nos afecta a tod@s** / Discute los aspectos sicosociales de la violencia doméstica y sus efectos en las mujeres y l@s niñ@s. Presenta un perfil de las personas agresoras alertando sobre los indicadores de peligrosidad. Sugiere estrategias para la prevención e intervención con la violencia doméstica y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.

□ **La Ley 54 para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica** / Presenta el texto de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica con sus enmiendas.

□ **Órdenes de protección**/ Discute qué es una orden de protección bajo la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, cómo se puede obtener y qué remedios ofrece para proteger a las víctimas.

□ **¡Alerta, Mujeres!** / Presenta las señales que indican que podríamos estar ante una situación de peligro en nuestra relación de pareja y discute las medidas de protección que se deben tomar si identificamos algún riesgo.

□ **Usted no tiene que ser víctima para...ACTUAR** / Discute formas de contribuir a la erradicación de la violencia doméstica desde la familia, la escuela, el centro de trabajo, la iglesia, las organizaciones profesionales y recreativas y la comunidad. Además, ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.

□ **Somos novios** / Discute los indicadores para identificar violencia en las relaciones de noviazgo. Sugiere estrategias para prevenir el maltrato en el noviazgo y dice cómo ayudar si ves a alguna amiga o familiar en esta situación.

**Mujer, tú vales mucho (tarjeta pequeña de cartera)** / Discute los tipos de maltrato en las relaciones de pareja y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.

• Vídeos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres:

**Cuatro vidas** / Presenta cuatro historias de mujeres que sufren maltrato en su relación de pareja y cómo éstas manejan cada situación. Discute cómo la intervención de la comunidad y de las organizaciones de apoyo es fundamental para la protección de las mujeres a víctimas de la violencia doméstica.

**Violencia en el empleo** / Video educativo

**Hostigamiento sexual** / Video educativo

**Aspectos Sicosociales y legales de la violencia doméstica** / Video educativo