



Hon. Luis G. Fortuño Burset
Gobernador

Sr. Heriberto N. Saurí, MPH
Director Ejecutivo

PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

I. INTRODUCCION:

Este Protocolo cumple con el propósito de establecer como política pública que el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico no tolera la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

A su vez, el mismo establece claramente la responsabilidad de cada una de las partes en el proceso y el procedimiento a seguir cuando un empleado o empleada sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo.

II. BASE LEGAL:

1. 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. A su vez, 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.
2. La Ley Núm. 20 de 11 del abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la

política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativas o correctivas.

3. La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, 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 confrontan 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.
4. Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, mejor conocida como “Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en Empleo”.
5. La Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los (as) empleados (as). Dispone sobre las licencias y los beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.
6. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
7. La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes al empleo contra discrimenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a las agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.

8. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
9. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.
10. *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.
11. La Ley Núm. 165 del 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.
12. La Ley Contra Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 del 24 de agosto de 1999, 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, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.
13. Ley Núm. 538 del 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 un (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 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, *ante*.

14. La Ley Núm. 542 del 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, 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 pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, este dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Esta restricción se aplicará como mínimo por el mismo período de tiempo en el que se extienda la Orden.

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

16. El Violence Against Women Act of 1994 (V A W A) 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.

III. DEFINICIONES:

Para los efectos de este Protocolo, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

(a) Agente del orden público: significa cualquier miembro u oficial del Cuerpo de la Policía de Puerto Rico o un policía municipal debidamente adiestrado y acreditado por el Departamento de la Policía Estatal.

(b) Cohabitar: significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

(c) Grave daño emocional: significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, haya evidencia de que la persona manifiesta en forma recurrente una o varias de las características siguientes: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.

(d) Intimidación: significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tenga el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.

(e) Orden de protección: significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en la 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.

(f) Persecución o perseguir: significa 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.

(g) Peticionado: significa toda persona contra la cual se solicita una orden de protección.

(h) Peticionario: significa toda persona que solicita de un tribunal que expida una orden de protección.

(i) 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 y los que han procreado entre sí un hijo o una hija.

(j) Tribunal: significa el tribunal de Primera Instancia del Tribunal General de Justicia y las oficinas de los jueces municipales.

(k) Violencia doméstica: significa un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona

por parte de su cónyuge, 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 una hija o un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.

(l) Violencia psicológica: significa un patrón de conducta constante ejercitada en deshonor, 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.

(m) Persona que incurre en actos de violencia doméstica: persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.

(n) 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 estacionamiento.

(o) Víctima o sobreviviente: cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

IV. DECLARACION DE POLITICA PÚBLICA INSTITUCIONAL:

El Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico está comprometido con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de no tolerar la violencia, incluyendo la violencia en las relaciones de pareja.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Orden Ejecutiva 2005-17 y la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, mejor conocida como “Ley del Protocolo sobre manejo de violencia doméstica en empleo”, el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico adopta el presente Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Trabajo. Nos reafirmamos en el más enérgico repudio a actos de violencia, incluyendo la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

No se tolerará conducta constitutiva de estas prácticas, según prohibidas por las políticas institucionales y públicas, ocurran éstas entre personas del mismo sexo, sexos opuestos, entre estudiantes y el personal. No se tolerarán los mismos por constituir una conducta criminal contra el (la) empleado (a), y visitantes, además de que constituyen una manifestación de discrimen por razón de género.

El Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico se compromete a tomar las medidas adecuadas para prevenir, corregir y educar con relación a este tipo de conducta que viola las políticas institucionales. Se tendrá en consideración los criterios éticos necesarios para realizar las intervenciones y mantendremos la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima. Afirmamos nuestro compromiso de apoyar y ayudar a cualquier víctima de violencia doméstica y no se tomará acción desfavorable contra ningún empleado o empleada que esté enfrentando una situación de violencia doméstica. A su vez, se apoyará para que los empleados y empleadas reporten cualquier situación o incidente sucedido a la mayor brevedad.

V. ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD:

El Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico consciente y comprometido con la política pública sobre el manejo de los casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo, asigna las siguientes responsabilidades:

A. Director Ejecutivo

- Establecer la política pública del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico sobre la Orden Ejecutiva Núm. 2005-17 y la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, supra.
- Afirmar y establecer las condiciones para la implantación de la política pública respecto a la Orden Ejecutiva Núm. 2005-17 y la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, supra.
- Propiciar una actitud activa entre los Supervisores (as) sobre el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.
- Revisar y aprobar anualmente las Metas del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, así como las actividades y el calendario propuesto para lograr las mismas.
- Nombrar un (a) Coordinador (a) y otro personal que estará a cargo del cumplimiento con la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica y con este Protocolo.
- Dar respaldo moral y presupuestario al (la) Coordinador (a) del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo para que pueda realizar sus funciones con la eficiencia que amerita.

B. Coordinador (a)

Las responsabilidades del (de la) Coordinador (a) del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico serán las siguientes:

- Asesorar al Director Ejecutivo en lo relacionado con el cumplimiento de la Orden Ejecutiva 2005-17 y este Protocolo.
- Velará por el cumplimiento de la política pública de la Orden Ejecutiva Núm. 2005-17 y con este Protocolo.
- Servirá de apoyo al personal de supervisión sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica.
- Recibirá y orientará al (la) empleado (a) sobre las protecciones disponibles a los que estén enfrentando situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- Atender empleados (as) afectados (as) por las situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo que le sean referidos (as) por los supervisores (as) o que soliciten ayuda motu proprio.
- Orientará y referirá al (la) empleado (a) afectado (a) por situaciones de violencia doméstica a las agencias o instituciones pertinentes.
- Mantendrá un expediente actualizado (entrevista y seguimiento) por cada caso.

C. División de Recursos Humanos

Las responsabilidades de la División de Recursos Humanos serán las siguientes:

- Desarrollar Estrategias para la divulgación de este Protocolo en los tablonés de edictos y otros mecanismos.
- Entregar copia del Protocolo a cada empleado(a).
- Coordinar esfuerzos para la educación y adiestramientos dirigidos al personal de supervisión y al resto del personal sobre la violencia doméstica.
- Preparar un Plan de Seguridad individual junto al Supervisor (a) y al empleado (a) afectado (a) por la situación de violencia doméstica.

- Coordinar el ofrecimiento de charlas y actividades para concienciar sobre el problema que representa la violencia doméstica, cómo afecta a todo el personal dentro del trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas o sobrevivientes. Ofrecer asesoría y orientación a todas las personas que así lo soliciten.
- Orientar a la víctima o sobreviviente de violencia doméstica sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan su seguridad.
- Orientar al personal sobre el manejo de llamadas que puedan estar relacionadas con situaciones de violencia doméstica.

D. Supervisores (as)

Los (las) supervisores (as) colaborarán con el Coordinador (a) y con el personal de la Oficina de Recursos Humanos para asegurar la efectividad del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. A tales efectos, sus responsabilidades serán:

- El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa.
- El personal de supervisión recibirá adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica.
- El personal de supervisión trabajará en conjunto con el personal de la Oficina de Recursos Humanos, en el Plan de Seguridad Individual de la víctima o sobreviviente.
- Los (las) supervisores (as) tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con la violencia doméstica que le informe cualquier empleado (a) que se esté afectado (a) por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
- El (la) supervisor (a) referirán al empleado (a) afectado (a) por una situación de violencia doméstica ante el (la) del Coordinador (a) del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

AK

- El (la) supervisor (a) mantendrá la confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima o sobreviviente de violencia doméstica en todo lo relacionado al manejo del caso.
- El (la) supervisor (a) que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado (a) conforme a la Ley y lo dispuesto por la Autoridad Nominadora sobre medidas correctivas y disciplinarias.

VI. IMPLANTACION DE POLITICA:

A. Orientación sobre apoyo a empleado o empleada víctima o sobreviviente de violencia doméstica:

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.

- Se indicará al personal que puede recurrir a cualquier supervisor o supervisora para iniciar 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 tomen medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y la seguridad de sus compañeros y compañeras.
- La persona a la que recurra el empleado o empleada puede ser a su supervisor inmediato o supervisora inmediata o cualquier otro supervisor u otra supervisora. El supervisor o la supervisora acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica en el campus.
- 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 empleado o empleada víctima o sobreviviente de violencia doméstica.
- Se orientará 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 y compañeras de trabajo. Se reafirmará que el empleado o la empleada puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.

- La Ley Núm. 167 de agosto de 2002, dispone para que las agencias de Gobierno provean a su personal de un Programa de Ayuda al Empleado o Empleada.

B. Entrevista con el empleado (a) víctima/sobreviviente:

- Si el (la) supervisor (a) observa que un (a) empleado (a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe referir al empleado (a) al (a la) Coordinador (a) del Protocolo para el Manejo de Violencia Doméstica, manteniendo la más completa confidencialidad.
- El (la) Coordinador (a) debe promover 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 debe ser privado sin la presencia de terceras personas o menos que la persona o víctima o sobreviviente exprese y autorice la presencia de un tercero.
- La víctima o sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación y tristeza. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente sobre la situación por lo que el (la) Coordinador (a) debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente o víctima se sienta cómoda para expresarse.
- Si la persona ha expresado ser víctima de violencia doméstica el (la) Coordinador (a) debe hacer lo siguiente:
 - Respetar su necesidad de confidencialidad.
 - Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las personas tenemos derecho de vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla o ayudarlo incluyendo al supervisor o supervisora.
 - Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla (o) para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos, con la persona de enlace para atender estos casos, lo relativo a los balances disponibles por

enfermedad o alguna otra licencia que pueda utilizar para recibir ayuda médica.

- 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 o la empleada.
- Explorar 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 ella, a sus hijas o hijos, o a otros familiares; si la persona agresora 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.
- Conocer si el empleado o la empleada tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, explorar si necesita una y si el empleado (a) desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
- Preguntar si el 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 servicio. Debe referirse a la persona de enlace en Recursos Humanos para se coordine la ayuda necesaria dirigida por el Programa de Ayuda al Empleado.

Si la persona la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el supervisor o supervisora debe ser sensible y formular preguntas directas pero que no le resulten amenazantes al empleado o empleada.

Puede abordar 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 dedicada. 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 empleado o empleada, 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 ésta se ha manifestado en el lugar de trabajo, se procederá a informarle que solicitará una orden de protección.

C. Plan de Seguridad Individual:

- Cuando un (a) supervisor (a) recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima o sobreviviente de violencia doméstica, debe prepararse un plan de seguridad.
- Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas o sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad. Un plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima o sobreviviente.
- Para cada área o ubicación, se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por la agencia.
- El (la) supervisor (a) será la persona encargada de elaborar un plan de seguridad individual. Esta tarea se hará en conjunto con el (la) Coordinador (a) del Protocolo y la persona afectada por la situación.
- La persona en la División de Recursos Humanos debe tener la información del plan de seguridad individual y será la responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el plan.
- 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 o 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 víctima más vulnerable a la violencia. Los planes de seguridad tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo al que esté expuesto o expuesta el empleado o la empleada y las posibilidades de acción de la agencia.

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

- Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas 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.

A

- Interponer barreras entre la víctima o sobreviviente y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
- La víctima o sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, si las facilidades lo permiten y el empleado (a) está de acuerdo.
- 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 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.
- Trasladar al empleado o empleada a otra región o pueblo de ser posible. Este traslado requiere de consentimiento del (a) empleado (a).
- El patrono debe ayudar a la víctima o sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para los procedimientos legales.
- Considerar si la víctima o sobreviviente debe viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta al trabajo.
- Ofrecer la opción de que se acompañe a la víctima o sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar del edificio.
- El plan de seguridad debe incluir acciones que se deben tomar si surgen complicaciones previsibles, como contactar las agencias pertinentes como albergues, conocer a qué sala del tribunal debe acudir, etc.
- Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado (a) por el personal de seguridad y en el área de recepción.
- El (la) supervisor (a), con el consentimiento de la víctima o sobreviviente, 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 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 o sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.

- Si la persona sobreviviente ha ofrecido copia de la orden de protección se debe guardar la misma en un lugar confidencial en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos, que tenga para esos fines.
- Con el consentimiento de la víctima o sobreviviente de violencia doméstica, se informará al personal correspondiente 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 una copia de la orden al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de la víctima o sobreviviente de violencia doméstica. Estas medidas pueden incluir llamar al cuartel de la Policía 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 y 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. Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo:

- Informar de inmediato al (la) supervisor (a). Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados o empleadas en el área de trabajo.
- Llamar a la Policía a través del Sistema de Emergencias **911** para pedir servicios de apoyo.
- Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
- Proveer compañía y apoyo a la víctima.



- Debe asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.
- Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

E. Cuando el (la) 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.

- Cuando la pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo y un (a) supervisor o supervisora conoce que el empleado o la empleada está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por cometer un delito, y que está utilizando los recursos del gobierno para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a los 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.
- En los casos en que la pareja trabaja para la misma agencia, el (la) supervisor (a) debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar a la persona agresora del área de trabajo a una de las partes. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias si la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo. Además, de constituir una violación a la Ley Núm. 54, *ante*, se pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil 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 querellas 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.
- 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.

- Al empleado (a) convicto (a) por delitos menos grave, Art. 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para portar armas de fuego, se le debe retirar la misma. La agencia evaluará si el empleado (a) puede ser reubicado (a) o asignado (a) a otra área de trabajo de éste (a) ser convicto (a) por delitos contenidos en la Ley Núm. 54, *ante*. Se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y las normas que tengan las agencias en su reglamento sobre las acciones disciplinarias.

VII. PREVENCIÓN:

Cada ubicación deberá establecer lo siguiente para prevenir la incidencia de situaciones que puedan afectar a la agencia:

- Se mantendrá un Registro de Visitantes que incluirá a todas las personas que visiten las ubicaciones y/o oficinas regionales.
- Mantener con iluminación adecuada la entrada, estacionamiento, escaleras, pasillos, así como otras áreas que identifiquen que necesitan una mejor iluminación.
- La Oficina de Recursos Humanos realizará orientaciones periódicas dirigidas a todo el personal de la agencia.

VIII. LUGARES DE AYUDA PARA EL (LA) EMPLEADO (A):

Se incluirá una lista de recursos disponibles como albergues, servicios de ayuda legal, servicios de ayuda emocional, programas de reeducación, etc., para las víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica. El Protocolo incluye una lista de estos lugares.

IX. CONFIDENCIALIDAD:

Es importante destacar que todo personal, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los (las) supervisores (as), deben tomar en cuenta los criterios éticos para realizar las intervenciones con las víctimas de violencia doméstica. Se debe destacar la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.

Ne

En el caso de la confidencialidad, el (la) supervisor (a) y la persona de Recursos Humanos encargada de atender la situación de la víctima de violencia doméstica tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por ésta. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de él (ella), excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta 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 en el lugar de empleo. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas de la víctima.

I. Licencias a las que puede acogerse la víctima o sobreviviente:

- Orientar a la víctima o sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse.
- Puede acogerse a cualquiera de las siguientes licencias:
 - Licencia por Enfermedad
 - Licencia Médico Familiar
 - Licencia por Vacaciones
 - Licencia sin Sueldo
 - Licencia aplicable establecida en el Convenio o por ley.
 - Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico - 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 a la protección de las víctimas, establecida por nuestra

Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de la violencia”.

J. Remedios Legales disponibles:

Se informará a los (as) empleados (as) víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tiene disponibles.

1. Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, *ante*.

- 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 o 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 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.
- La Ley Núm. 54, *ante*, incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. Se debe orientar al empleado o empleada sobre su opción de presentar una querrela criminal 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 o ex pareja.
- La Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.
- Ley Núm. 538 del 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 (a) de sus empleados (as), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un (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 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, *ante*.

- La Ley Núm. 542 del 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 (la) promovido (a) y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener poseer, de portación, 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. Así mismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, este dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del (de la) imputado (a). Esta restricción se aplicará como mínimo por el mismo período de tiempo en que se extienda la Orden de Protección.
- Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. § 922 (g) (8); 18 U.S.C. § 922 (g) (9).
- El Violence Against Women Act of 1994 (V A W A) 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

- La Ley Núm. 54, *ante*, no aplica a todo tipo de parejas o ex parejas sino que deja fuera de su aplicación a parejas que no han sostenido relaciones sexuales. Tampoco aplica a las 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 apliquen 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.

- 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 al tribunal el formulario para presentar la solicitud.
- Si los actos de violencias implican violencia física o amenazas pueden presentarse querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal.

La orientación debe incluir otros aspectos que puede traer la situación de la violencia doméstica. Si el (la) empleado (a) se separa de su pareja y existen menores puede solicitar pensión alimentaria para estos, así como la custodia. Si está casado (a) puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea. Se puede referir el (la) empleado (a) a los servicios de orientación legal para asesorarse sobre esos aspectos.

K. Publicación:

Este Protocolo se colocará en un lugar donde sea visible para todo el personal en cada ubicación u oficina regional. Además, estará disponible en la página electrónica del CEM. Copia del mismo se le entregará al nuevo personal cuando se reclute.

L. Educación Continua

El personal de supervisión, el (la) Coordinador (a) de Protocolo y el personal de la Oficina de Recursos Humanos deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de la violencia doméstica. La Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Puerto Rico en Arecibo deberá coordinar en su plan anual de adiestramiento para su personal por lo menos un (1) adiestramiento sobre violencia doméstica y la aplicación eficaz de este Protocolo.

Dado hoy 11 de junio de 2010


Heriberto N. Saurí, M.P.H.
Director Ejecutivo

Anejos