

El supervisor(a) estará a cargo de orientar a la víctima empleado(a) realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado(a) para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento del Oficial de Igualdad de Oportunidades y Cumplimiento.

Si el empleado(a), luego de recibir la 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, la Autoridad procederá a informar que solicitará una orden de protección, según se dispone en la Ley Núm. 538 del 30 de septiembre de 2004.

A QUIÉN ACUDIR

- Supervisor(as) inmediato.
- Director(as) de Área.
- Los(as) Directores (as) de Recursos Humanos de las Oficinas de Recursos Humanos Regionales.
- Oficina de Igualdad de Oportunidades y Cumplimiento.

*El antídoto de la violencia es el amor.
El responder pronta y efectivamente a
las necesidades de otros, construyes
puentes de amor y esperanza.*

Ofrece amor a los demás.



OFICINA DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
Y
CUMPLIMIENTO

Para más información:
Coordinadora para asuntos para el manejo
de los casos de violencia doméstica
Tel. 787-620-2277 Ext. 2753
Fax:787-620-3810

DIRECTORADO
DE RECURSOS HUMANOS Y
RELACIONES LABORALES

Edificio Central
Avenida Barbosa #604
Hato Rey, PR 00916-7066

Este folleto está disponible en nuestra página
www.acueductospr.com

DIRECTORADO DE RECURSOS
HUMANOS Y RELACIONES LABORALES
OFICINA DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y CUMPLIMIENTO

Folleto Informativo sobre la
**POLÍTICA PÚBLICA Y
PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE
LOS CASOS DE VIOLENCIA
DOMÉSTICA**



Política Pública y Protocolo Violencia Doméstica

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico afirma:

- Repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- Que no tolerará actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- Su compromiso de mantener un área de trabajo segura para todo el personal.
- Que no tomará ninguna acción desfavorable hacia un(a) empleado(a) que reporte una situación de violencia doméstica.
- El motivar a los (as) empleados(as) para que reporten cualquier situación o incidente sucedido a la brevedad posible.

La Autoridad reconoce su responsabilidad de orientar a todo el personal.

BASE LEGAL

Orden Ejecutiva 2005-17, Constitución del Estado Libre Asociado de PR, Ley Núm.20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley Núm. 5 de 25 de agosto de 1989, según enmendada, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, Ley Núm.100 de 30 de junio de1959, según enmendada, Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, OSHA-1970, Ley 165 de 10 de agosto de 2002, Ley 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, Ley Núm. 538 de 30 de Septiembre. Ley Núm.184 de septiembre de 2004, en-

mienda la Ley Núm.54, Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley núm. 54, Prohibición Federal de Armas de fuego, 18 U.S.C. & 922 (g) (8); 8 U.S.C. & 922 (g) (9).

SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA QUE PUEDEN AYUDAR A DETERMINAR SI UN EMPLEADO (A) PUEDE ESTAR ATRAVESANDO POR ESTA SITUACIÓN.

- Tiene marcas físicas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
- Parece distraído(a) o tiene problemas para concentrarse.
- Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que lo (la) ponen nervioso(a).
- Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
- La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
- Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas o camisas encubridoras).
- Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
- Visitas abruptas de su pareja o ex pareja que provocan intranquilidad.

¿CUÁL ES NUESTRA RESPONSABILIDAD Y QUÉ DEBEMOS HACER ?

Nuestra responsabilidad es velar por la seguridad de todos y de todas nuestros (as) compañeros (as).

Debemos notificar a nuestro (a) supervisor(a) la situación o al Director(a) de su área de trabajo para iniciar y recibir apoyo y ayuda que necesitan para manejar la situación de violencia doméstica.

El (la) supervisor(a) realizará una entrevista inicial al empleado(a).

RESPONSABILIDAD DE LA AAA

El supervisor notificará a la Oficina de Igualdad de Oportunidades la situación y se notificará al Comité de Respuestas para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

Se establecerá un Plan de Seguridad e Inmediatamente se tomarán las medidas correspondientes.

Se afirmará que se mantendrá la información que se obtenga en la más completa confidencialidad. El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir la información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa. Además, la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con la violencia doméstica que atravesase o sufra cualquier empleado(a) que se esté viendo afectado (a) por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no estén bajo su supervisión.