

PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

I. FUNDAMENTO

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestro país. Anualmente miles de mujeres solicitan órdenes de protección y recurren a remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas. Decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas al extremo de que la violencia doméstica es la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico. Aproximadamente, el 90 por ciento de las personas que son objeto de violencia doméstica son mujeres. Por lo tanto, se trata de un problema que afecta particular y mayoritariamente a este grupo de la población. Por otro lado, las motivaciones que llevan a un hombre a agredir física, emocional y sexualmente a su pareja se cimentan en ideas de superioridad, control y poder masculino sobre las mujeres. De otro lado, las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio “doméstico” o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica en los espacios de trabajo.

Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir la persona en los alrededores del área de trabajo, asecharla con su presencia en lugares cercanos, mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax, correo electrónico o cartas, así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al trabajo. Este acoso ocasiona que el 56 por ciento de ellas tenga graves problemas de tardanzas y el 28 por ciento salga temprano del trabajo con mucha frecuencia. En ocasiones la persona que incurre en actos de violencia doméstica impide que su víctima trabaje para así poder mantener más control sobre ella. 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. Además, la persona que es objeto de violencia doméstica se encuentra en una situación de tensión y angustia que puede traducirse en baja productividad, ausentismo y baja calidad el trabajo.

La violencia doméstica en el centro de trabajo produce pérdidas económicas para los

patronos, esto debido al ausentismo, baja productividad, aumento en el costo de cuidados de la salud y reemplazo constante de empleado o empleada. No existe una manera mediante la cual se puedan evitar con absoluta certeza las situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo. La respuesta para los incidentes que surjan es un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica, sin penalizar a la víctima/sobreviviente. Las agencias y dependencias del gobierno tienen la responsabilidad de establecer los programas, las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplea, crear un ambiente de confianza para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica y tomar medidas dentro del centro de trabajo para minimizar el impacto negativo de la violencia doméstica tanto para la persona empleada como para la agencia.

La participación de las mujeres en la fuerza laboral en Puerto Rico ha ido en aumento, por lo tanto, las agencias de Gobierno establezcan medidas adecuadas para la protección de las personas empleadas afectadas por la violencia doméstica. Estas medidas deben tener el propósito de proteger al personal, prevenir agresiones, fomentar una cultura de paz y la equidad por género, además de promover la mayor eficiencia económica en el servicio que debe prestar cada agencia. La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica. El Artículo 1 de dicha ley dispone: “El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. En el desarrollo de la política pública sobre este asunto debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan particularmente a mujeres y menores para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Como política pública, el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general”.

Esta política pública debe reflejarse en la responsabilidad del gobierno como patrono de

velar por el bienestar de sus empleados y empleadas especialmente, por el personal que es objeto de violencia doméstica. Enfrentando este problema serio, el Gobierno se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica. Este Protocolo cumple con el propósito de establecer como política pública que el gobierno como patrono no tolerará la violencia doméstica en los lugares de trabajo. Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado o empleada sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo. Las disposiciones de este Protocolo regirán independientemente de que un Tribunal haya emitido una Orden de Protección a favor de la persona sobreviviente de violencia doméstica al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, *ante*. Toda agencia del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico tendrá el deber de comunicar a sus empleados o empleadas las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo.

II. BASE LEGAL

El Artículo I, Sección I 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. 20 de 11 de 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 afirmativa o correctiva. La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 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 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, según enmendada, conocida como 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 servicios en los empleados y empleadas. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 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. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleos contra discrimenes por razón de sexo, entra 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, 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. 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. 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.

La Ley Núm. 165 de 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. La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 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.

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 o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno 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 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 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*.

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, 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. 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 (WAVA)* 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, las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:

1. **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.
2. **Cohabitar:** Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
3. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica:** Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
4. **Lugar de trabajo:** Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de esa espacio. Cuando se trata

de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.

5. **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 esta 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.
6. **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, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos y omisiones reiteradas.
7. **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.
8. **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.
9. **Víctima/Sobreviviente:** Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
10. **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 a o terceras personas para causarle grave daño

emocional.

11. 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.

IV. RESPONSABILIDAD DEL COORDINADOR A CARGO DE ASUNTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

1. La Coordinadora de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico (ASES), será la Sra. Angie López Cabrera, Oficial de Recursos Humanos. La señora López deberá estar adiestrada de modo que entienda el problema de la violencia doméstica y que desarrolle destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres ofrecerá información sobre los recursos internos y externos que ofrezcan estos adiestramientos. El adiestramiento sobre violencia doméstica debe incluir los siguientes temas:

- a) Dinámica psicológica y social de la violencia doméstica.
- b) Reconocimiento de las señales de maltrato.
- c) Manera apropiada de acercarse a la víctima/sobreviviente.
- d) Evaluación de la situación particular de la víctima/sobreviviente.
- e) Creación de un plan de seguridad para el hogar.
- f) Creación de un plan de seguridad para el lugar de trabajo.
- g) Consecuencias para el personal que incurra en conducta constitutiva de violencia doméstica.

2. El Coordinador estará a cargo de coordinar la educación y adiestramiento al personal de supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica. Además, servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
3. Estará a cargo de preparar un plan de seguridad junto al supervisor o la supervisora y al empleado o la empleada afectado por la situación de violencia doméstica.
4. Coordinará 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. La persona que ofrezca los adiestramientos debe tener experiencia en el área de violencia doméstica.
5. Ofrecerá asesoría y orientación a todos los empleados y empleadas de la agencia que así lo soliciten.

V. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN

El personal de supervisión debe recibir adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad, sobre los recursos disponibles para las víctimas/sobrevivientes.

El personal de supervisión será adiestrado en las mismas áreas que la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole.

Los supervisores y las supervisoras tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe de cualquier empleado e empleada que esté viendo afectada por este tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.

El supervisor o la supervisora junto a la persona a cargo de los asuntos de violencia doméstica estará a cargo de orientar al empleado o la empleada, de realizar un análisis

de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad, junto al empleado o empleada. Orientará 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.

VI. PREVENCIÓN

Las agencias deben de desarrollar 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 debe esperarse a que ocurra algún incidente para tomar medidas de seguridad. Las medidas de prevención son el método más seguro, económico y efectivo de crear ese ambiente organizacional seguro.

Se tomarán las medidas de seguridad necesarias para ayudar a prevenir incidentes de violencia doméstica en el trabajo y para mejorar la seguridad del personal. Se utilizarán aquellas que sean aplicables a cada agencia y área de trabajo. Se podrán tomar otras medidas, siempre y cuando no sean en perjuicio de la víctima/sobreviviente ni de ningún otro empleado o empleada. Entre estas se encuentran:

- a) Orientar e informar 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.
- b) El personal de seguridad o que trabaje en el área de recepción debe estar adiestrado para prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este personal debe informar a la persona que lo supervisa sobre incidentes que haya identificado que sea a su vez notificado en la Oficina de Recursos Humanos.
- c) Mantener controlados los accesos a los edificios.
- d) Requerir el registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados o empleadas de la agencia.
- e) Aislar las áreas de acceso público de aquellas en las que sólo se

- permite la entrada al personal mediante el uso de barreras físicas o puertas cerradas.
- f) Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el edificio.
 - g) Mantener personal de seguridad durante el horario regular de trabajo.

Mantendrá un programa constante de educación y de sensibilización de violencia doméstica para todo el personal de la agencia. En las agencias que tengan academias o programas de adiestramientos, se debe incluir como parte de su currículo cursos sobre el manejo de la violencia doméstica.

VII. ENTREVISTA CON EL EMPLEADO O EMPLEADA VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE

Si el supervisor o la supervisora observa que un empleado o una empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe hablar con la persona sobre el asunto. Debe asegurarle la más completa confidencialidad y dejarle saber que es responsabilidad del supervisor o supervisora buscar maneras de apoyarle e identificar qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuales alternativas administrativas existen para que pueda manejar la situación disminuyendo el impacto adverso en su trabajo. Es muy importante que el supervisor o la supervisora mantenga evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima (documentar los casos).

El personal de supervisión 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 a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica en la agencia. La víctima/sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación, tristeza. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente sobre la situación por lo que el supervisor o la supervisora debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente

se siente cómodo/a para expresarse.

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

- a) Respetar su necesidad de confidencialidad
- b) Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las personas tenemos derechos de vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla o ayudarlo incluyendo al supervisor o supervisora.
- c) Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/lo 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 que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
- d) 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.
- e) 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 que le agrede 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.
- f) Conocer si el empleado o la empleada tiene una Orden de

Protección vigente. Si no lo tiene, explorar si necesita una y si el empleado o la empleada desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una Orden de Protección y el procedimiento para solicitarla.

- g) Preguntar si el empleado o la empleada vive con su pareja. De ser así, es importante que sepa que debe actuar con cautela y debe referirse a alguna agencia de servicios. Igualmente debe referirse a la persona de enlace en Recursos Humanos 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 o la supervisora debe ser sensible y formular preguntas directas, pero que no 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 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 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, el patrono procederá a informarle que solicitará una Orden de Protección según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004.

VIII. SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

- a) El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el empleado o la empleada.
- b) No existen características de la personalidad que indiquen que

alguna persona incurre en actos de violencia doméstica o es víctima/sobreviviente. En lugar de tratar de determinar si un empleado o empleada se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.

c) Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado e empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:

1. Solicitud de cambio de área de trabajo.
2. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
3. Parece distraída o distraído, o tiene problemas al concentrarse.
4. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa.
5. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
6. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
7. La calidad de trabajo disminuye sin razón aparente.
8. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
9. Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.

10. Si se observa un deterioro físico o cambio de su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
 11. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
 12. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
 13. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
 14. Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.
- d) Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora (si una persona que se acerca al área de trabajo exhibe comportamientos como los descritos a continuación, es muy probable que tenga problemas de agresividad):
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.
 3. La persona se altera al negarle o prohibirle al acceso a la víctima.
 4. La persona trata de burlar la seguridad para acceder 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 empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

IX. ¿POR QUÉ LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA SE MANTIENE EN UNA RELACIÓN DE MALTRATO?

- a) Miedo de que la persona agresora lo/a persiga, lo/a agreda o lo/a mate.
- b) No romper con la familia y alejar a los hijos o hijas del progenitor o la progenitora.
- c) Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.
- d) Falta de recursos económicos: vivienda, trabajo, educación, etc.
- e) Pensar que toda relación conlleva este tipo de problemas.
- f) Las creencias religiosas sobre el matrimonio.
- g) Esperanza de que la relación mejore.
- h) Asumir la culpabilidad de la problemática.
- i) No saber qué hacer, por tener poco conocimiento de sus derechos.
- j) Poco respaldo de la sociedad.
- k) La educación y la crianza en los procesos de socialización.
- l) Sentirse fracasada en el rol de mujer o sentirse fracasado en el rol de hombre.
- m) Algún tipo de problema de salud física o emocional.

- n) Sentido de desvalidez e impotencia.
- o) Temor a la soledad.
- p) Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
- q) Temor a ser penalizada en el trabajo.

X. CONFIDENCIALIDAD

Es importante destacar que todo personal, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los supervisores y las supervisoras 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 y el respeto a la intimidad de la víctima. En el caso de la confidencialidad, el supervisor o la supervisora 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 la víctima.

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 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 la Mujer 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.

XI. PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL

Cuando el supervisor o la supervisora reciben información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe prepararse un plan de seguridad. 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 de la persona agresora que pueda tener la persona que incurre en actos de violencia doméstica, pero es una herramienta práctica de empoderamiento y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además, puede reducir los riesgos de ser objetos de otras agresiones de la persona sobreviviente y el resto del personal.

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 empleado o la empleada y por la agencia. Por ejemplo, si la persona necesita salir de la casa con sus hijos o hijas, necesitará buscar un lugar donde vivir, ya sea de una persona conocida o un albergue; que se fije una pensión alimentaria para los hijos y las hijas, si las 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 establecen las enmiendas a la Ley de Personal, *ante*.

El supervisor o la supervisora 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 en la división u oficina de Recursos Humanos 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 encargada de ofrecer información o que reciba al público en el lugar de trabajo.

El supervisor o la supervisora serán 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 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:

- a) 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 de acceso a la calle.
- b) 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.
- c) La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, si las facilidades lo permiten y el empleado o la empleada está de acuerdo.
- d) 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 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.
- e) Trasladar al empleado o la empleada a otra región o pueblo de ser

posible. Este traslado requiere del consentimiento del empleado o la empleada.

- f) El patrono debe ayudar a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
- g) Considerar si la víctima/sobreviviente debe viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje al trabajo.
- h) Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la víctima/sobreviviente al estacionamiento donde se encuentra su vehículo y para salir o entrar al edificio.
- i) El plan de seguridad debe incluir acciones que se deben tomar si surgen complicaciones previsible, como contactar las agencias pertinentes como albergues, conocer a qué sala del Tribunal debe acudir, etc.
- j) 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.
- k) El supervisor o la supervisora, con el consentimiento de la persona 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/sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.

- I) 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 estos 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 del o la sobreviviente. 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 y tomar las medidas necesarias si se trata de un lugar en el que esta 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.

XII. CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO

1. Informar de inmediato al supervisor o supervisora. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados o empleadas en el área de trabajo.
2. Llamar a la Policía (911) 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 la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

XIII. LICENCIAS A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE

1. Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse. Cada una de estas licencias requieren ciertos requisitos dispuestos en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público y el Reglamento adoptado por la Agencia, por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado o empleada.
2. 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 12 semanas en el período de un año cuando el empleada o la empleada 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.
 - e) **Licencia especial por enfermedad:** Esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de los hijos o hijas si están enfermos o enfermas y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.

- 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 12 meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.

XIV. CUANDO EL EMPLEADO O LA EMPLEADA 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 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 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 para la misma agencia, el supervisor o supervisora 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 para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias de la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo.
3. Un empleado o empleada debe ser denunciado cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o

para afectar negativamente a una 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 empleado convicto o empleada convicta por delitos menos grave, Artículo 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para aportar armas de fuego, le debe ser retirada la misma. La agencia evaluará si el empleado o la empleada puede ser reubicado o reubicada o asignado o asignada a otra área de trabajo. Empleado o empleada convictos/as por delito 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.

XV. 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 de cada agencia 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.

XVI. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

1. Se informará a los empleados o las empleadas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tiene disponibles.
2. Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, *ante*.
 - 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 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.

- b) 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.
- c) La Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presenta 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 o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno 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 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 empleado o la empleada 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, 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.
- f) 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* (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.

3. 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 las parejas de personas del mismo sexo. 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 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 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”.
- 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.

4. La orientación puede incluir otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica. Si el empleado o la empleada se separa de su pareja y existen menores, puede solicitar pensión alimenticia para estos, así como la

custodia. Si está casado o casada, puede comenzar un proceso de divorcio si así lo desea. Se puede referir al empleado o empleada a servicios de orientación legal para asesorarse sobre esos aspectos.

XVII. VIGENCIA

Este Protocolo Enmendado tendrá vigencia de inmediato.



Ricardo Rivera Cardona
Director Ejecutivo

21 de octubre de 2014

Fecha

