ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES
SAN JUAN, PUERTO RICO

MANUAL PARA EL DESARROLLO DE UN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO ADECUADO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Editado 2013

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

I. **FUNDAMENTO** 4

II. **BASE LEGAL Y LEYES RELACIONADAS** 7

III. **DEFINICIONES** 11

IV. **IMPLANTACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA** 12

A. Definiciones 13

B. Base Legal 13

C. Manifestación de que no se tolera la violencia doméstica 13

D. Designación de persona a cargo de asuntos de violencia doméstica. 14

E. Responsabilidades de la agencia como patrono. 14

F. Servicios de apoyo a empleados o empleadas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica 15

V. **GUÍAS PARA EL DESARROLLO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO** 16

A. Designación y responsabilidad del personal a cargo de asuntos de violencia doméstica 17

B. Responsabilidad del personal de supervisión 18

C. Medidas de seguridad para la prevención 19

D. Manejo de casos... 20

E. Cómo identificar señales de violencia doméstica 22

F. ¿Por qué la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato? 24

G. Confidencialidad 25

H. Plan de seguridad individual 26

I. Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo 30

J. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente 30

K. Cuando el empleado o la empleada cometen actos de violencia doméstica 32

L. Educación Continua 33

M. Remedios legales disponibles 34

VI. REFERENCIAS 3

INTRODUCCIÓN

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

La Ley 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como la Ley para la Prevención de la Violencia Doméstica, según enmendada, establece la política pública del gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica y reconoce que es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta mayormente a las mujeres. Provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objetos de actos constitutivos de violencia doméstica.

Las respuestas violentas contra otra persona no son conductas pasionales, son una violación a los derechos humanos de sus víctimas y la manifestación de una conducta delictiva. Tiene efectos en la víctima y su entorno familiar, comunitario y laboral.

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

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) desde el año 2005 ha promovido la implantación del *Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo*. El propósito del protocolo es facilitar el desarrollo e implantación de medidas preventivas y de seguridad efectivas para el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente laboral. Consideramos que el protocolo puede ser una herramienta útil y efectiva para la gerencia de los centros de trabajo si se implanta adecuadamente.

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

Le invitamos a ingresar a nuestra página web para obtener la documentación necesaria para el desarrollo e implantación del protocolo.

www.mujer.gobierno.pr Además puede llamar a nuestras oficinas para obtener mayor información y para recibir asistencia técnica a través del 787-721-7676.

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.

Entre el período comprendido de enero de 2007 a diciembre de 2011, se reportaron a la Policía de Puerto Rico 87,913 incidentes de violencia doméstica. Además, 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. Los números de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico reflejan durante el periodo de enero de 2008 a diciembre de 2012, un total de 109 asesinatos en los cuales la víctima de violencia doméstica fue una mujer.

Aproximadamente, el 85 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 o sexualmente a su pareja se cimentan en ideas de superioridad, control y poder masculino sobre las mujeres. Estos datos nos llevan a concluir que la violencia doméstica es una de las manifestaciones más comunes de discrimen por razón de género.

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 siendo las mujeres las que tienen mayor probabilidad de ser atacadas por su pareja o ex pareja.[1] Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir la persona en los alrededores del área de trabajo,

[1] Jenny Rivera, *The Availability of Domestic Violence Services for Latinas in New York State: Phase II Investigation*, 21 BUFFALO PUBLIC INTEREST LAW JOURNAL 37, 48 (2002). Cita un estudio del *United States Department of Labor Women's Bureau's Facts on Working Women Domestic Violence: A Workplace Isuue.* Éste refleja que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser atacadas por su pareja o ex pareja en el centro de trabajo. En los casos de asesinatos perpetrados en centros de trabajo el 17 porciento de los agresores eran la pareja o ex pareja de la víctima.

acecharla 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.[2] 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. [3] 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 del trabajo.[4]

La violencia doméstica en el centro de trabajo produce pérdidas económicas para los patronos. De acuerdo con el *Bureau of National Affairs*, la violencia doméstica le cuesta a los patronos en los Estados Unidos de 3 a 5 billones de dólares al año debido al ausentismo, baja productividad, aumento en el costo de cuidados de la salud y reemplazo constante de empleado o empleada. Un estudio de la *United States General Accounting Office (GAO)* señala que entre una cuarta parte y la mitad de las mujeres que son víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica pierden su trabajo debido al maltrato.[5]

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 adecuada para los incidentes que surjan dependerá de un patrono educado y

---

[2] Darcelle White*, et als.,* Is *Domestic Violence About to Spill into Your Client's Workplace?* 81 MICHIGAN BAR JOURNAL 28, October 2002, pág. 29.

[3] Un estudio del *National Institute for Occupational Safety and Health* realizado en 1996, reflejó que el homicidio es la causa principal de muerte para las mujeres en el trabajo. Esther Vicente, La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado, Revista Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana, Vol . XXXVI, Número 1, septiembre-diciembre 2001, pág. 55.

[4] Los estudios demuestran que el 96% de las víctimas de violencia doméstica tiene la experiencia de que su habilidad para realizar su trabajo desciende debido al maltrato que reciben de su pareja. En Estados Unidos entre el 35% y el 56% de las mujeres víctimas de violencia doméstica son hostigadas en el trabajo por la persona que la maltrata; entre el 55% y el 85% tuvieron ausencias en sus trabajos y entre el 24% al 52% perdieron su empleo debido al maltrato. Rebecca Smith, Richard W. McHugh, Robin R. Runge, *Unemployment Insurance and Domestic Violence: Learning From Our Experiences,* SEATTLE JOURNAL FOR SOCIAL JUSTICE, Fall/Winter 2002, pág. 505.

[5] María Amelia Calaf, *Breaking the Cycle: Title VII, Domestic Violence and Workplace Discrimination,* 21 LAW AND INEQUALITY 167, winter 2003, pág. 171.

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. Para el 1970, esa participación era de 30 por ciento y aumentó a 42 por ciento en 2002. Para el 2000, en el sector público había 248 mil empleados o empleadas y 134 mil eran mujeres.[6] En el 2012 la participación femenina en la fuerza laboral se incrementó a un 45%. En el sector público, particularmente, las mujeres constituyeron un 52% del grupo trabajador representando la mayoría. Estos datos evidencian la necesidad de que las agencias de Gobierno establezcan medidas adecuadas para la protección de las personas empleadas afectadas por la violencia doméstica, particularmente las mujeres. 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

[6] María E. Enchautegui, *Amarres en el Trabajo de las Mujeres: Hogar y Empleo*, Oficina de la Procuradora de las Mujeres (2004) págs. 83, 100.

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 de todo 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 sector patronal se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica del ambiente laboral.

El *Protocolo para la prevención y el manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo* dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un/a 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 entidad pública o privada en 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 Y LEYES RELACIONADAS

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

- El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.

- El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, según enmendada, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Además reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Servicio Público, según enmendada, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los/as empleados y las empleadas. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.
- La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
- La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrímenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.

- La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como la Ley de Discrimen en el Empleo por razón de Sexo, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
- La Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, conocida como la Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, según enmendada, define acecho como una "conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia". La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54-1989. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.
- Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmendó la Ley Núm. 54-1989, a los efectos de disponer que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleado o empleada o empleadas o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54-1989 y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el/la empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54-1989.
- La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmendó la Ley Núm.54-1989, a los efectos de disponer que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará

a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

- El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, considerando, entre otras razones, la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el trabajo.
- *El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)*, dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
- El "*Violence Against Women Act of 1994* (VAWA)" es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por "uso oficial" a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrara en vigor.
- Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9).

III. DEFINICIONES

Para los efectos de este Protocolo las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:[7]

- **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.
- **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento. Espacios pertenecientes a entidades públicas o privadas obligadas a establecer e implantar este Protocolo, tales como: agencias, departamentos, oficinas del Gobierno de Puerto Rico, del sector privado y municipios.
- **Persecución o perseguir** – Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.
- **Grave daño emocional**– Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo

[7] Estas definiciones **no** necesariamente son iguales a aquellas contenidas en la Ley Núm. 54, *ante.*

paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, des validez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.

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

IV. IMPLANTACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

Toda agencia pública o privada, además de los municipios, deberá redactar una *Declaración de política pública sobre el manejo de los casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo* donde se expresará que existe un protocolo para el manejo de estas situaciones. Esta declaración debe hacerse pública y se

colocará en lugares donde sea visible para todo el personal y visitantes. Además, se distribuirá a todo el personal y a aquel de nuevo reclutamiento. Este documento debe tener los siguientes componentes:

A. Definiciones

- Se definirán los términos que se incluyen en la sección que precede sobre definiciones, páginas 11 y 12.

B. Base Legal

- Se mencionarán las leyes que aplican y qué dispone cada una. Puede utilizarse la lista de leyes que aparece en la sección que antecede en este protocolo sobre la Base Legal, página 7.

C. Manifestación de que no se tolera la violencia doméstica

- Se afirmará el más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo; que no se tolerarán los mismos por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada y que la violencia doméstica es una manifestación del discrimen por razón de género.
- Se anunciará que se implantarán guías y reglamentos para ser utilizados conforme a este Protocolo.
- Se ofrecerán algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia doméstica, tales como acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente; perseguir; agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida del mismo.
- Se reafirmará el compromiso de la agencia de mantener un área de trabajo segura para todo el personal.
- Se afirmará el compromiso de la agencia de apoyar y ayudar al personal que esté enfrentando violencia doméstica en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.
- Se afirmará que la agencia no tomará ninguna acción desfavorable hacia un/a empleado o empleada debido a que esté enfrentando una situación de violencia doméstica.

- Se motivará a los/as empleados o empleadas para que reporten cualquier situación o incidente sucedido a la brevedad posible.

D. Designación de personal a cargo de asuntos de violencia doméstica

- Se informará al personal sobre la designación de una persona a cargo de asuntos de violencia doméstica y cómo comunicarse con ella, dando su teléfono y la división en la que trabaja. Debe asignarse a una o más personas en la agencia para que estén a cargo de que se cumpla con la política pública y el protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica. De acuerdo con el tamaño o estructura de la agencia podría asignarse a una persona como encargada en toda la agencia o a una coordinadora general y varias otras en cada centro de trabajo, subdivisión o dependencia. Esta persona encargada preferiblemente debe ser parte de la división u oficina de recursos humanos de la agencia.
- Se informará sobre las funciones de esta persona. La persona a cargo de asuntos de violencia doméstica, será quien se dedicará a coordinar los adiestramientos el manejo de los casos de violencia doméstica al personal y las orientaciones de este protocolo. Esta junto con el supervisor o supervisora de la víctima/sobreviviente y el empleado o la empleada preparará un plan de acción y seguridad y coordinará aquella ayuda necesaria para el/la empleado o empleada, ya sea ayuda externa o ayuda interna de la agencia. Ofrecerá orientación sobre asuntos relacionados a la violencia doméstica.

E. Responsabilidad de la agencia o municipio como patrono

- Se informará que 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. Se indicará que los/as supervisores y supervisoras tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos

relacionados con violencia doméstica que atraviese o sufra cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.

- Se informará que el supervisor o supervisora estará a cargo de orientar al empleado o empleada, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado o empleada para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento de la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica.
- El supervisor o la supervisora que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado o disciplinada conforme con la Ley y el Reglamento Interno que la Autoridad Nominadora establezca sobre medidas correctivas y disciplinarias.

F. Servicios de apoyo al empleado o empleada víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica

- Expresar que 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 que el personal podrá recurrir a su supervisor o supervisora inmediata o a cualquier otro para recibir el apoyo y la ayuda que necesiten para manejar la situación de violencia doméstica. De esta forma se minimiza el impacto que la situación pueda tener en el trabajo y se proponen medidas de seguridad para su protección y la de los compañeros y compañeras. El supervisor o la supervisora acudirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica.
- Se afirmará que se mantendrá la información que se obtenga en la más completa confidencialidad. Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el

empleado o empleada víctima/sobreviviente de violencia doméstica.

- Se afirmará que es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar las medidas de apoyo y de seguridad necesarias para la persona afectada y 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 11 de agosto de 2002, dispone para que las agencias de Gobierno provean a su personal de un Programa de Ayuda al Empleado o Empleada. Cada agencia se asegurará que las instituciones o personas a cargo de ese programa estén adiestradas para ofrecer servicios a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.
- Se mencionará que se cuenta con recursos disponibles fuera del centro de trabajo para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

V. GUÍAS PARA EL DESARROLLO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Cuando se comience la implantación del protocolo, el mismo lo distribuirá la Oficina de Recursos Humanos a todo el personal y se recogerá la firma de éstos. Se indicará que habrá copia del mismo en la Oficina de Recursos Humanos. Se ofrecerá una orientación sobre el mismo dos (2) veces al año.

Todas las agencias públicas o privadas y los municipios deberán considerar los siguientes aspectos para el desarrollo del protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el trabajo:

A. Designación y responsabilidad del personal a cargo de asuntos de violencia doméstica

- La Oficina de Recursos Humanos de su entidad designará una o varias personas para la atención y el manejo de las situaciones de violencia doméstica que surjan en el lugar de trabajo, de forma tal, que su intervención, en conjunto con la de los supervisores y las supervisoras disminuyan los riesgos que estas personas enfrentan.
- De designarse a más de una persona se determinará cuál será la coordinadora para toda la entidad. Se sugiere que la persona sea empleada del área de recursos humanos, aunque podría tratarse de personal de otra división.
- La persona a cargo de asuntos de violencia doméstica debe 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. El adiestramiento sobre violencia doméstica debe incluir los siguientes temas:
    i. dinámica psicológica y social de la violencia doméstica
    ii. reconocimiento de las señales de maltrato
    iii. manera apropiada de acercarse a la víctima/sobreviviente
    iv. evaluación de la situación particular de la víctima/sobreviviente
    v. creación de un plan de seguridad para el hogar
    vi. creación de un plan de seguridad para el lugar de trabajo
    vii. consecuencias para el personal que incurra en conducta constitutiva de violencia doméstica
- Esta persona estará a cargo de coordinar la educación y adiestramiento al personal de supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica. Además, ofrecerá asesoría y orientación sobre violencia doméstica a todas las personas empleadas que así lo soliciten.

- Servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
- Estará a cargo de preparar un plan de seguridad junto al supervisor o supervisora y el empleado o la empleada afectado por la situación de violencia doméstica.
- Referirá a las víctimas de violencia doméstica para los servicios legales y de apoyo que éstas requieran. Para esta función tendrán disponible un Directorio de Recursos provisto por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

B. Responsabilidad del personal de supervisión

- El personal de supervisión debe recibir adiestramiento sobre cómo atender a las personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad y cómo referir para servicios especializados.
- Hacer un acercamiento a la posible víctima de sospechar o de recibir confidencias sobre alguna situación de violencia doméstica. Este acercamiento debe ser documentado.
- El personal de supervisión será adiestrado en las mismas áreas que la persona a cargo de los asuntos de violencia doméstica, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole.
- Tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no estén bajo su supervisión.
- Junto a la persona designada estará a cargo de orientar al empleado o empleada, de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad.
- 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.

C. Medidas de seguridad para la prevención

- Las agencias y municipios deberán desarrollar un plan de seguridad general y planes de seguridad individuales para cada caso identificado. 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 un ambiente organizacional seguro. Se utilizarán aquéllas que sean aplicables a cada agencia y área de trabajo.
    i. Orientar e informar por escrito al personal sobre cómo informar si se han recibido amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.
    ii. Adiestrar al personal de seguridad y del área de recepción debe estar adiestrado para identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo y prevenir incidentes de alto riesgo. Este personal debe informar a la persona que lo supervisa y a la Oficina de Recursos Humanos incidentes de este tipo.
    iii. Mantener controlados los accesos a los edificios.
    iv. Requerir el registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados o empleadas de la agencia.
    v. Separar las áreas de acceso público de aquellas en las que sólo se permite la entrada al personal mediante el uso de barreras físicas.
    vi. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el edificio.
    vii. Mantener personal de seguridad durante el horario de trabajo.
- Mantendrá un programa constante de educación y de sensibilización de violencia doméstica para todo el personal de la entidad pública o privada. En aquellas que tengan academias o

programas de adiestramientos, se debe incluir como parte de su currículo cursos sobre el manejo de la violencia doméstica.

D. Manejo de casos

- Entrevista con el empleado o la empleada víctima/sobreviviente
    i. 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 cuáles 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).
    ii. 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/la supervisor o supervisora debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente se sienta cómoda para expresarse.

iii. Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica 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/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.
- 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 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.

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

v. Preguntar si la víctima de violencia doméstica vive con su pareja ya que esto representa una situación de alto riesgo que debe considerarse en su plan de seguridad.

vi. 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 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 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.

- Referidos para servicios de apoyo en situaciones de violencia doméstica

  Se puede utilizar el Directorio de Recursos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres donde puede encontrar información sobre albergues transitorios, ayuda legal, apoyo sicosocial, programas de reeducación y otros. También puede dirigirse a la persona enlace del Programa de Ayuda al Empleado.

- Orden de protección patronal

  Dependiendo de la severidad de la violencia y si se identifica riesgo a la seguridad de todo el personal el patrono procederá a informarle a la víctima que solicitará una orden de protección patronal según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004.

E. Cómo identificar señales de violencia doméstica

- 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/la empleado o empleada.

- 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.
- Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado o empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:
    i. Solicitud de cambio de área de trabajo.
    ii. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
    iii. Parece distraída o distraído, o tiene problemas al concentrarse.
    iv. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa.
    v. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
    vi. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
    vii. La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
    viii. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
    ix. Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
    x. Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
    xi. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).

xii. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.

xiii. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.

xiv. Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

- Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora:

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

ii. La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.

iii. La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.

iv. La persona trata de burlar la seguridad para lograr acceso al lugar de trabajo por entradas que no sean las principales o autorizadas al público en general o trata de entrar en horas fuera del horario laborable.

v. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros o compañeras de trabajo.

vi. La persona pregunta a otros empleados y otras empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

F. ¿Por qué la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato?

- Miedo de que la persona agresora la persiga, la agreda o la mate.
- No romper con la familia y alejar a los/as hijos o hijas del/la progenitor/a.
- Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.

- Falta de recursos económicos: vivienda, trabajo, educación, etc.
- Pensar que toda relación conlleva este tipo de problemas.
- Las creencias religiosas sobre el matrimonio.
- Esperanza de que la relación mejore.
- Asumir la culpabilidad de la problemática.
- No saber qué hacer, por tener poco conocimiento de sus derechos.
- Poco respaldo de la sociedad.
- La educación y la crianza en los procesos de socialización.
- Sentirse fracasada en el rol de mujer.
- Algún tipo de problema de salud física o emocional.
- Sentido de des validez e impotencia.
- Temor a la soledad.
- Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
- Temor a ser penalizada en el trabajo.

G. Confidencialidad

Es importante destacar que todo personal, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los 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, 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 OPM 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.

H. Plan de seguridad individual

- Cuando un supervisor o una supervisora recibe 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*.

- La supervisora o el supervisor 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 será responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad.
- En todo plan de acción debe tomarse en consideración el grado de peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica.
- La manera en que está dispuesto el espacio físico del lugar de trabajo puede hacer a la persona sobreviviente más vulnerable a la violencia. Los planes de seguridad tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo 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:
    i. 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.
    ii. 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.

iii. La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alterno, si las facilidades lo permiten y el o la empleada está de acuerdo.

iv. 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 conocer 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.

v. Trasladar al empleado o empleada a otra región o pueblo de ser posible. Este traslado requiere de consentimiento del empleado o empleada.

vi. El patrono debe ayudar a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.

vii. Considerar si la víctima/sobreviviente debe viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje al trabajo.

viii. Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la víctima/sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar al edificio.

ix. 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.

x. 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.

xi. 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.

xii. 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/sobreviviente, se informará al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.

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

I. Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo

- 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.

- Llamar a la Policía (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.

J. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente

- Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse. En el caso de las agencias de gobierno las 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 entidad por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado o empleada.
- Puede acogerse a cualquiera de las siguientes licencias
    i. Licencia por enfermedad – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
    ii. 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/la empleado o empleada tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuido de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas.[8] Esta licencia es sin paga.
    iii. Licencia por vacaciones – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
    iv. Licencia para servir como testigo en casos criminales – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.[9]

[8] 29 USC secciones 2601 – 2654.
[9] Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986.

v. Licencia especial por enfermedad – esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de las hijas e hijos 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.[10]

vi. 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.

vii. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico–[11] esta Ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que "las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia".[12]

K. 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

[10] Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, enmienda la sección 5.15 de la Ley de Personal del Servicio Público.
[11] Ley 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. sección 701 y siguientes.
[12] Esther Vicente, *La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado*, 36 REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO 51, pág. 65.

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 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.

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 empleados para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias para la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo.

Además de constituir una violación a la Ley Núm. 54, *ante*, pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Esta Ley aplica a las agencias del gobierno y permite que la persona empleada pueda demandar al patrono por los daños que los actos de hostigamiento sexual le provocaron. La Ley obliga al patrono a tener un procedimiento de 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 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.

Al empleado convicto o empleada convicta por delitos menos grave, Art. 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para aportar armas de fuego, le debe ser retirada la misma. La agencia evaluará si la persona convicta puede ser reubicada o asignada a otra área de trabajo. Se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y las normas que tengan las agencias en su reglamento sobre las acciones disciplinarias.

L. 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 anual sobre violencia doméstica y el uso de este Protocolo.

M. Remedios legales disponibles

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

- Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, *ante*.
    i. 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.

ii. 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 querella 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.

iii. La Ley Núm. 54, *ante,* no requiere que se presente una querella criminal para solicitar una orden de protección.

iv. 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 empleado o empleada o empleadas o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, 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*.

v. 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* (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.

- Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999, según enmendada. Ley de Acecho.
    i. 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 la 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 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.
    ii. 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".
    iii. 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.
- 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.

- La orientación debe considerar otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica. Si la víctima se separa de su pareja y existen menores puede solicitar una 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 estos aspectos.

VI. REFERENCIAS

- **Lecturas sugeridas**

– *American Bar Association Commission on Domestic Violence*, ***A Guide for Employers: Domestic Violence in the Workplace****,* 1999.

– *American Institute on Domestic Violence,* **Domestic Violence Statistics, Crime Statistics, Workplace Violence Statistics**, 2001. www.aidv-usa.com

– Coordinadora Paz para la Mujer, ***Aquí no se tolera la violencia doméstica: Lo que todos/as debemos saber acerca de la violencia doméstica en el lugar de trabajo,*** 2002. http://www.pazparalamujer.org/vd-lugartrabajo.htm

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

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

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

– ***Partnership Against Violence Network***. www.pavnet.org

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

– *United States Office of Personnel Management,* ***Dealing with Workplace Violence, a Guide for Agency Planners.*** http://www.opm.gov/ehs/workplac/workplace-violence -print-version.htm.
– *United States Office of Personnel Management,* ***A Manager's Guide: Traumatic Incidents at the Workplace,*** OWR Publication 20, February 2003. http://www.opm.gov/ehs/htm/toc.aspp
– Lenore Walker, ***The Battered Woman Syndrome,*** Springer Publisher Company, 2000.
– *World Health Organization,* ***World Report on Violence and Health,*** Geneva, 2002.

- **Opúsculos disponibles de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres:**

– ***La Ley 54: El maltrato es un delito*** / Presenta un resumen de los aspectos principales de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. Ofrece estadísticas sobre los delitos de violencia doméstica vistos en el Tribunal de 1989-2000 y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.
– ***La violencia doméstica nos afecta a tod@s*** / Discute los aspectos sicosociales de la violencia doméstica y sus efectos en las mujeres y l@s niñ@s. Presenta un perfil de las personas agresoras alertando sobre los indicadores de peligrosidad. Sugiere estrategias para la prevención e intervención con la violencia doméstica y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.
– ***La Ley 54 para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*** / Presenta el texto de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica con sus enmiendas.
– ***Órdenes de protección***/ Discute qué es una orden de protección bajo la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la

Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, cómo se puede obtener y qué remedios ofrece para proteger a las víctimas.

- ***¡Alerta, Mujeres!*** / Presenta las señales que indican que podríamos estar ante una situación de peligro en nuestra relación de pareja y discute las medidas de protección que se deben tomar si identificamos algún riesgo.
- ***Usted no tiene que ser víctima para…ACTUAR*** / Discute formas de contribuir a la erradicación de la violencia doméstica desde la familia, la escuela, el centro de trabajo, la iglesia, las organizaciones profesionales y recreativas y la comunidad. Además, ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.
- ***Somos novios*** / Discute los indicadores para identificar violencia en las relaciones de noviazgo. Sugiere estrategias para prevenir el maltrato en el noviazgo y dice cómo ayudar si ves a alguna amiga o familiar en esta situación.
- ***Mujer, tú vales mucho (tarjeta pequeña de cartera)*** / Discute los tipos de maltrato en las relaciones de pareja y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.

- **Vídeos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres:**

- ***Cuatro vidas*** / Presenta cuatro historias de mujeres que sufren maltrato en su relación de pareja y cómo éstas manejan cada situación. Discute cómo la intervención de la comunidad y de las organizaciones de apoyo es fundamental para la protección de las mujeres a víctimas de la violencia doméstica.
- ***Violencia en el empleo /*** Video educativo
- ***Hostigamiento sexual /*** Video educativo
- ***Aspectos Sicosociales y legales de la violencia doméstica /*** Video educativo