

**DEPARTAMENTO
DE RECREACIÓN
■ Y DEPORTES ■**

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

Departamento de Recreación y Deportes

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

Tabla de Contenido

I	Introducción	1
II	Base Legal	5
III	Definiciones	9
IV	Política Pública	11
V	Implantación de la Política Pública	12
VI	Personal a Cargo de Asuntos de Violencia Doméstica	
	A. Coordinado(a)	14
	B. Supervisor (a)	15
	C. Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	17
VII	Prevención	18
VIII	Sobre Entrevista con Empleado(a) Víctima o Sobreviviente	19
	A. Señales de Violencia Doméstica	22
	B. ¿Porqué la víctima se Violencia Doméstica continúa una relación de maltrato?	24
IX	Confidencialidad y Derecho a la Intimidad	25
X	Plan de Seguridad Individual	26
XI	Violencia Doméstica en el Área de Trabajo	31
XII	Actos de Violencia Doméstica por el (la) Empleado(a)	31
XIII	Licencias a las que puede acogerse la Víctima / Sobreviviente	33
XIV	Lugares de Ayuda para el (la) Empleado(a)	35
XV	Educación Continua	35
XVI	Remedios Legales Disponibles	35
XVII	Lecturas Sugeridas	39
XVIII	Opúsculos Disponible de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres	40
XIX	Disposiciones Generales	41
	Anejos	42

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

I. INTRODUCCION

“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 o ex parejas. Entre el período comprendido de enero de 2002 a agosto de 2004, se reportaron 55,784 incidentes de violencia doméstica y se expidieron 38,955 órdenes de protección entre los años 2002 y 2003. (Véase los datos de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico y la Oficina de Administración de Tribunales). Decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas. Esto convierte a la violencia doméstica en 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 que durante el período del 1ro de enero al 15 de diciembre de 2004, un total de 59 asesinatos de los cuales la víctima fue una mujer. De ese total, 27 se debieron al delito de la violencia doméstica.

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 género de la población. Por otro lado, las motivaciones que llevan a un hombre a agredir física, emocional o sexualmente a su pareja se cimientan 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.

De otro lado, las manifestaciones y los efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio "doméstico" o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica en otros espacios como los del trabajo. Durante el período de enero de 2002 y agosto de 2004, se reportaron 526 incidentes de violencia doméstica en el área de trabajo, según los datos de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico. Algunas estadísticas señalan que del total de mujeres que son maltratadas en el trabajo, el 74 por ciento son acosadas por sus esposos y novios.

Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir a la persona en los alrededores del área de trabajo, 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. 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 del trabajo.

La violencia doméstica en el centro de trabajo produce pérdidas económicas para los patronos. De acuerdo con el Bureau 0.1 National Affairs, la violencia doméstica les cuesta a los patronos en los Estados Unidos de 3 a 5 billones de

dólares al año debido al ausentismo, la baja productividad, el aumento en el costo de cuidados de la salud y el 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.

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 remediaivas 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 emplean, 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 del 30 por ciento y aumentó al 42 por ciento en el 2002. Para el 2000, en el sector público había 248 mil empleados o empleadas y 134 mil eran mujeres. 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. 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. Al enfrentar este serio problema, el Gobierno se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica."¹

A tenor con lo antes expuesto y por el firme compromiso del Departamento de Recreación y Deportes en establecer como política pública la no

¹ Información obtenida del Protocolo para las Agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico Sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo emitido por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres

tolerancia de la violencia doméstica en las áreas de trabajo, se emite el presente Protocolo. Las disposiciones de este Protocolo regirán aún si un tribunal ha emitido una orden de protección al amparo de la Ley 54.

II. BASE LEGAL

1. El Artículo 1, 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 discriminación alguno por razón de sexo, entre otras.
2. El Artículo 1, 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.
3. La Ley Núm. 8 de 8 de agosto de 2004, según enmendada, Ley Orgánica del Departamento de Recreación y Deportes.
4. La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que 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.

5. La Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los(as) empleados(as). Dispone sobre las licencias y los beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.
6. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
7. La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes al empleo contra discrimenes por razón de sexo entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
8. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
9. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.

10. El *Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)*, dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
11. La Ley Núm. 165 del 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discriminación por razón de género.
12. La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 del 24 de agosto de 1999, según enmendada, define acecho como una "conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia". La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.
13. Ley Núm. 538 del 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados (as), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un (a) de sus empleados (as) es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta

constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el/la empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.

14. La Ley Núm. 542 del 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, este dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Esta restricción se aplicará como mínimo por el mismo período de tiempo en el que se extienda la Orden.

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

16. El *Violence Against Women Act of 1994 (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.

III. DEFINICIONES

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

1. **Acecho** - Conducta mediante la cual se ejerce vigilancia sobre determinada persona; se le envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas; o se le hostiga repetidamente, mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia.
2. **Relación de pareja** - Una 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.
3. **Cohabitar** - Sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
4. **Grave daño emocional**- Surge 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 u omisiones reiteradas.
5. **Intimidación** - Es 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.

6. **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.
7. **Orden de Protección** - Es 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.
8. **Persecución o perseguir** - 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.
9. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja o su ex pareja.
10. **Situación de Emergencia** - Aquellas ocasiones en que los actos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho ocurran públicamente, o cuando por su naturaleza se requiera algún tipo de intervención profesional u oficial, o cuando la persona que presencia la conducta o recibe la querrela no está autorizada a atender la situación o no tiene asignada como parte de sus funciones atender la misma.

11. **Víctima/sobreviviente** - Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
12. **Violencia doméstica** - El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o ex pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
13. **Violencia psicológica** - Es un patrón de conducta constantemente 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. POLÍTICA PÚBLICA

El Departamento de Recreación y Deportes, comprometido con la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico repudia todo acto de violencia doméstica en el lugar de trabajo e invita a todos sus empleados y aspirantes a empleo a que se unan a este esfuerzo para el logro de un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia doméstica.

Así también reconoce la obligación de eliminar todo tipo de violencia y aquellos actos que puedan afectar al personal, aspirantes a empleo y/o visitantes, ya sean psicológico o físico, mediante intimidación, acecho, persecución, llamadas al lugar de trabajo, al celular, mensajes a través del correo electrónico, facsímil, entre otros medios, en el área de trabajo y/o áreas adyacentes.

Esta política pública protegerá a las víctimas de violencia, empleados(as), aspirantes a empleo y visitantes a tenor con las disposiciones de legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como las de la Ley 54, según enmendada.

El Departamento, a su vez, reafirma su compromiso de mantener las áreas de trabajo seguras para todo el personal y para aquellos empleados(as) que estén enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica se le ofrecerá apoyo y ayuda para la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.

Finalmente, no se permitirá hacia los empleados, aspirantes y/o visitantes ninguna conducta que en su intención y/o efecto resulte en violencia. De surgir alguna se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos(as) empleados(as) que violen las disposiciones contenidas en esta política.

V. IMPLANTACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

A. Orientación: 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. Los siguientes aspectos formarán parte de la orientación que llevará a cabo el (la) Coordinador(a) en conjunto con la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales:

1. Se indicará al personal que puede recurrir a cualquier supervisor o supervisora para iniciar y recibir el apoyo y ayuda que necesitan para manejar la situación de violencia

doméstica. De esta forma se minimiza el impacto que pueda tener en el trabajo y se tomen medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y la seguridad de sus compañeros y compañeras. La persona a la que recurra el empleado o empleada puede ser su supervisor inmediato o supervisora inmediata o cualquier otro supervisor u otra supervisora. El supervisor o la supervisora acudirán de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica en el Departamento de Recreación y Deportes.

2. Se mantendrá la información que se obtenga en la más completa confidencialidad. Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el empleado o empleada víctima o sobreviviente de violencia doméstica.
3. Se orientará que es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros y compañeras de trabajo. Se reafirmará que el empleado o la empleada puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.
4. El Departamento de Recreación y Deportes se asegurará que la persona a cargo del Programa de Ayuda al Empleado esté adiestrada para ofrecer servicios a víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica.

B. Publicidad: La declaración de la política pública sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo se hará pública a través del Departamento. Se colocará en lugares donde sea visible para todo el personal. Además, estará disponible en la página electrónica del Departamento. Copia de la misma también será entregada al nuevo personal cuando se reclute.

VI. PERSONAL A CARGO DE ASUNTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

A. Coordinador(a)

El Secretario del Departamento nombrará un(a) Coordinador(a) quien será un(a) empleado(a) de la Agencia que estará a cargo del cumplimiento con la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica y con este Protocolo.

Las responsabilidades del (de la) Coordinador(a) del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Departamento de Recreación y Deportes serán las siguientes:

1. Asesorar al Secretario (a) en lo relacionado con el cumplimiento la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada.
2. Estar a cargo de velar por el cumplimiento de la política pública del Departamento de Recreación y Deportes sobre la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada y con este Protocolo.
3. Servir de apoyo al personal de supervisión sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica.
4. Recibir y orientar al (la) empleado (a) sobre aspectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

5. Atender empleados (as) afectados (as) por las situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo que le sean referidos (as) por los(as) supervisores (as).
6. Orientar y referir al (la) empleado (a) afectado (a) por situaciones de violencia doméstica a las agencias o instituciones pertinentes.
7. Preparar un Plan de Seguridad Individual junto al supervisor (a) y al empleado (a) afectado (a) por la situación de violencia doméstica.
8. Mantener un expediente actualizado (entrevista y seguimiento) por cada caso atendido en la agencia.
9. Coordinar esfuerzos para la educación y adiestramiento dirigidos al personal de supervisión y al resto del personal sobre la violencia doméstica. (Ver Anejo III).
10. Coordinar el ofrecimiento de charlas y actividades para concienciar sobre el problema que representa la violencia doméstica, cómo afecta a todo el personal dentro del trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas o sobrevivientes.

B. Supervisores(as):

Los (las) supervisores (as) del Departamento colaborarán con el (la) Coordinador (a) y con el personal de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para asegurar la efectividad del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

A tales efectos, sus responsabilidades serán:

1. Recibir información y estar al tanto de situaciones de

violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa.

2. Asistir a los adiestramientos sobre cómo atender a personas víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad y sobre los recursos disponibles para las víctimas/sobrevivientes.
3. Trabajar en conjunto con el (la) Coordinador(a) en el Plan de Seguridad Individual de la víctima o sobreviviente.
4. Atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con la violencia doméstica que le informe cualquier empleado (a) que se esté viendo afectado (a) por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
5. Estar a cargo en conjunto con el (la) Coordinador (ra) y con el personal de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de orientar al empleado(a) de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad junto al empleado(a).
6. Referir al empleado (a) afectado (a) por una situación de violencia doméstica ante el (la) del Coordinador(a) del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.
7. Mantener la confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima o sobreviviente de violencia doméstica en todo lo relacionado al manejo del caso.

El (la) supervisor (a) que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado (a) conforme a la Ley y lo dispuesto por el Departamento en

el Manual de Normas y Procedimiento sobre Medidas Correctivas y Disciplinarias del Departamento de Recreación y Deportes.

C. Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

Las responsabilidades de la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales serán las siguientes:

1. Desarrollar estrategias para la divulgación de la política pública, tales como: postear Declaración de Política Pública Institucional sobre el Manejo de los Casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo en los tabloneros de edictos y otras áreas.
2. Entregar copia de este Protocolo y de la Declaración de Política Pública Institucional sobre el Manejo de los Casos de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo a cada empleado (a) del Departamento de Recreación y Deportes.
3. Orientar a la víctima o sobreviviente de violencia doméstica sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan su seguridad.
4. Orientar al personal del Cuadro Telefónico sobre el manejo de llamadas que puedan estar relacionadas con situaciones de violencia doméstica.
5. Ofrecer asesoría y orientación a todas las personas empleadas del Departamento de Recreación y Deportes que así lo soliciten.
8. Ayudar al Supervisor (a) en el proceso de orientar al empleado(a) en la realización de un análisis de sus necesidades y de la preparación de un plan de seguridad junto a este.

VII. PREVENCIÓN

El Departamento ha desarrollado un Plan de Seguridad para prevenir la incidencia de situaciones que puedan afectar al área de trabajo. Este Plan incluye:

1. El Personal de Seguridad mantendrá en el portón principal un Registro de Visitantes que incluirá a todas las personas ajenas al Departamento.
2. Se asignará personal de seguridad para mantener control de acceso en los portones principales del Departamento.
3. El personal de seguridad notificará sobre las luces o focos que requieran ser reemplazados, de manera que se cuente con iluminación adecuada en estacionamientos, escaleras, patios interiores, pasillos, así como otras áreas que identifiquen que necesitan una mejor iluminación.
4. El personal de seguridad realizará rondas preventivas a edificios y a las áreas que sean consideradas de mayor vulnerabilidad.
5. El personal de seguridad realizará patrullaje continuo por todos los predios de Departamento.
6. El (la) Operador (a) del Cuadro Telefónico será orientado (a) sobre el manejo de llamadas que puedan estar relacionadas con violencia doméstica.
7. La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales realizará orientaciones periódicas dirigidas a todo el personal del Departamento.

VIII – SOBRE ENTREVISTA CON EMPLEADO (A) VÍCTIMA O SOBREVIVIENTE DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

1. Si el (la) supervisor (a) observa que un (a) empleado (a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, hablará con éste (a) sobre el asunto. Se le asegurará completa confidencialidad y se le dejará saber que es responsabilidad del Supervisor (a) buscarle maneras de ayudarlo e identificar las acciones que se puedan tomar debe para su seguridad y las alternativas administrativas relacionadas con su trabajo.
2. Luego, el Supervisor referirá al empleado (a) al Coordinador (a) del Protocolo para el Manejo de Violencia Doméstica de Departamento de Recreación y Deportes, manteniendo la más completa confidencialidad.

Tanto el Supervisor (a) como el (la) Coordinador (A) deben 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 la persona o víctima o sobreviviente exprese y autorice la presencia de un tercero. La víctima o sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación y tristeza. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente sobre la situación por lo que el (la) Coordinador (a) debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente o víctima se sienta cómoda para expresarse.

3. Si el (la) empleado (a) ha expresado ser víctima de violencia doméstica el (la) Coordinador (a) debe hacer lo siguiente:

- a. Garantizar la más completa confidencialidad de los asuntos informados por el (la) empleado (a).
- b. 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.
- c. Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/lo para que reciba ayuda médica.
- d. Investigar en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, 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.
- e. 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.
- f. 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 sean dirigidas a el(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

A. 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/la empleado o 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 o 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 lo (la) ponen nervioso (a).
 - 5. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
 - 6. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.

7. La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
8. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
9. Refleja una tendencia a permanecer 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 en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
11. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
12. 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 el acceso a la víctima.
4. La persona trata de burlar la seguridad para acceder el 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 o compañeras de trabajo.
6. La persona pregunta a otros empleados y otras empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

B. *¿Porqué la víctima de violencia doméstica continua una relación de maltrato?*

1. Miedo de que la persona agresora la persiga, la agreda o la mate.
2. No romper con la familia y alejar a los/as hijos o hijas del/la progenitor/a.
3. Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.
4. Falta de recursos económicos: vivienda, trabajo, educación, etc.
6. Pensar que toda relación conlleva este tipo de problemas.
7. Las creencias religiosas sobre el matrimonio.
8. Esperanza de que la relación mejore.
9. Asumir la culpabilidad de la problemática.
10. No saber qué hacer, por tener poco conocimiento de sus derechos.

11. Poco respaldo de la sociedad.
12. La educación y la crianza en los procesos de socialización.
13. Sentirse fracasada en el rol de mujer.
14. Algún tipo de problema de salud física o emocional.
15. Sentido de desvalidez e impotencia.
16. Temor a la soledad.
17. Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
18. Temor a ser penalizada en el trabajo.

IX. CONFIDENCIALIDAD Y DERECHO A LA INTIMIDAD

Todo personal, ya sea de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales como los (las) supervisores (as) y el (la) Coordinador(a), deben tomar en cuenta los criterios éticos para realizar las intervenciones con las víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica. Estas intervenciones estarán revestidas de la mayor garantía de de confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima.

- a. En el caso de la confidencialidad, el (la) supervisor (a), el (la) coordinador(a) y la persona de Recursos Humanos encargada de atender la situación de la víctima o sobreviviente de violencia doméstica tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por ésta. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de él (ella), excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier

otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad.

Además, la víctima o sobreviviente tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierna. El (la) supervisor (a), el (la) Coordinador(a) o la Secretaría Auxiliar de recursos Humanos y Relaciones Laborales podrá solicitar la colaboración de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en estas intervenciones en relación a los recursos disponibles al igual que para atender referidos de casos.

- b. El respeto a la intimidad de la víctima se refiere a que no se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia doméstica en el lugar de empleo. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas de la víctima.

X. PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL

Cuando un (a) supervisor (a) recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima o sobreviviente de violencia doméstica, debe preparar un Plan de Seguridad. Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas o 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 "empowerment", y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más protegida. Esta medida podría reducir los riesgos de ser objetos de otras agresiones de la víctima y el

resto del personal. Además, puede ayudar a manejar otras situaciones de emergencia.

1. El Plan de Seguridad se preparará de acuerdo a las necesidades particulares de cada víctima o sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por la agencia.
2. El (la) supervisor (a) será la persona encargada de elaborar un Plan de Seguridad Individual. Esta tarea se hará en conjunto con el (la) Coordinador (a) del Protocolo y la persona afectada por la situación. La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales debe tener la información del Plan de Seguridad Individual y será la responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el plan.
3. El (la) supervisor (a) será responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima o sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad.
4. 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.
5. Entre otras, se deben tomar en consideración las siguientes

posibilidades de acción:

- a. Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Éstas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que dé acceso a la calle.
- b. Interponer barreras entre la víctima o sobreviviente y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
- 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 (a) 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 la acecha no pueda adelantar el lugar y la hora donde puede conseguirla. Las horas de entrada y salida del trabajo son una rutina conocida por la persona que incurre en actos de violencia doméstica por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.
- e. Trasladar al empleado o empleada a otra oficina, región o pueblo de ser posible. Este traslado requiere de consentimiento del (a) empleado (a).
- f. El patrono debe ayudar a la víctima o sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para los procedimientos legales.

- g. Considerar si la víctima o sobreviviente debe viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona Y cambiar la ruta al trabajo.
- h. Ofrecer la opción de que el personal de seguridad acompañe a la víctima o sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar del edificio.
- i. 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.
- j. Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado (a) por el personal de seguridad y en el área de recepción.
- k. El (la) supervisor (a), con el consentimiento de la víctima o sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas sobre las llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se dé paso a este tipo de llamadas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. Con relación al correo electrónico, debe indicársele a la víctima o sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.
- l. 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 Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, que tenga para esos fines. Con el consentimiento de

la víctima o sobreviviente de violencia doméstica, 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 una copia de la orden al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de la víctima o sobreviviente de violencia doméstica. Estas medidas pueden incluir:

- a. Llamar al cuartel de la Policía más cercano.
- b. 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.
- c. 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 recibidos 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.

XI. VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁREA DE TRABAJO

Cuando el acto de violencia ocurre en el área de trabajo se deberán llevar a cabo las siguientes medidas de seguridad:

1. Informar de inmediato al (la) supervisor (a). Esto ayudará a tomar

las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados o empleadas en el área de trabajo.

2. Llamar a la Policía a través del Sistema de Emergencias **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.

XII. ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA POR EMPLEADO (A)

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.

Según sea la modalidad, las acciones a seguir son las siguientes:

1. ***Cuando la pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo:*** si un supervisor o una supervisora conoce que el empleado o la empleada está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por cometer un delito, y que está utilizando los recursos del gobierno para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a los programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. Se evaluará la necesidad de

revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo servicios directos o trabajos con víctimas potenciales.

2. ***Cuando la pareja trabaja para la misma agencia:*** el (la) supervisor (a) debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar a la persona agresora del área de trabajo a una de las partes. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias y/o legales si la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo. Además, de constituir una violación a la Ley Núm. 54, *ante*, se pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo. 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.

Un(a) empleado(a) debe ser denunciado(a) cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente. En estos casos se aplicarán las disposiciones del Manual de Normas y Medidas Correctivas del Departamento, como cualquier otro remedio legal disponible. El personal debe ser orientado sobre el particular.

Si un empleado (a) es convicto (a) por delitos menos grave de violencia doméstica y tiene autorización para portar armas de fuego, se realizarán

los trámites pertinentes con la Policía de Puerto Rico para el retiro de la misma al empleado (a).

La agencia evaluará si el empleado (a) puede ser reubicado (a) o asignado (a) a otra área de trabajo de éste (a) ser convicto (a) por delitos contenidos en la Ley Núm. 54, ante. Para ello se seguirán los procedimientos según las leyes aplicables y las normas de acciones disciplinarias del Departamento.

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

Todo empleado (a) que es víctima o sobreviviente de violencia doméstica debe ser referido a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para ser orientado sobre las licencias a las que podría acogerse. Cada una de estas licencias requiere ciertos requisitos dispuestos en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público y el Reglamento de Personal del Departamento, por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado o empleada.

Las licencias a las que pudiera acogerse serían las siguientes:

- 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 empleado (a) tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el

- patrono puede concederlas.⁸ 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 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.
 - f. **Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico**- Esta Ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que "las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y a la protección de las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de la violencia".

XIV. LUGARES DE AYUDA PARA EL (LA) EMPLEADO (A)

Se incluye en el presente Protocolo una lista de recursos disponibles fuera del Departamento como albergues, servicios de ayuda legal, servicios de ayuda emocional, programas de reeducación, etc., para las víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica. **Ver Anejo.**

XV. EDUCACIÓN CONTINÚA

El personal de supervisión, el (la) Coordinador (a) de Protocolo y el personal de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de la violencia doméstica. La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales deberá coordinar en su plan anual de adiestramiento por lo menos un (1) adiestramiento sobre violencia doméstica y la aplicación eficaz de este Protocolo.

XVI. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

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

1. Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, *Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia.*

- a. La Ley Núm. 54, provee remedios civiles y criminales. Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima o sobreviviente en el Tribunal Municipal o Sala de Investigación del Centro Judicial del lugar donde resida. La Ley Núm. 54, *ante* contiene el procedimiento para solicitarlas. En los tribunales se cuenta con formularios para solicitarla. Entre los remedios puede prohibirse a la persona que incurre en actos de violencia doméstica acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. Debe orientarse al empleado o empleada para que solicite que el tribunal lo disponga así en la orden de protección. El patrono también podrá solicitar, previa notificación a la víctima, una orden de protección para garantizar la protección física y emocional de su personal. Esta

solicitud se presentará cuando la víctima se negare a aceptar el hecho evidente de que es víctima de violencia doméstica y la seguridad del resto del personal está en riesgo. No requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.

- b. Incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. Se debe orientar al empleado o empleada sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la Policía si se ha configurado uno de los delitos incluidos en Ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja o ex pareja.
- c. Ley Núm. 538 del 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante* y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno(a) de sus empleados (as), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un (a) de sus empleados (as) es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a al empleado (a) que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.
- d. La Ley Núm. 542 del 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, *ante*, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de

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

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

- a. 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 o ex

10. *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>
11. Lenore Walker, *The Battered Woman Syndrome*, Springer Publisher Company, 2000.
12. *World Health Organization, World Report on Violence and Health*, Geneva, 2002.

XVIII. OPÚSCULOS DISPONIBLES DE LA OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES:

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **¡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.
6. **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

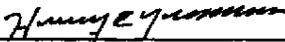
centro de trabajo, la iglesia, las organizaciones profesionales y recreativas y la comunidad. Además, ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.

7. **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.
8. **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.
9. **Vídeo 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.

XIX. DISPOSICIONES GENERALES

- a. **Enmiendas** – El Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo del Departamento de Recreación y Deportes podrá ser enmendado en cualquier momento luego de su aprobación para dar el mayor cumplimiento a la política pública. Las enmiendas deberán ser notificadas a los empleados (as) en la fecha más próxima posible.
- b. **Clausula de Separabilidad** – Si alguna de las partes de este Protocolo fuera declarada nula o inconstitucional por un tribunal las partes restantes continuarán en vigor.
- c. **Vigencia** - Este Protocolo comenzara a regir inmediatamente luego de su aprobación.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 9 de MARZO de 2011.



Hon. Henry E. Neumann Zayas
Secretario

ANEJOS

Anejo I. DESIGNACIÓN DE COMITÉS

Las personas designadas en el Departamento que forman el Comité para el *manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo* son las siguientes:

Nombre	Puesto que ocupan	Área de trabajo	Teléfono
Conchita Ongay de Marrero	Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	787-721-2800 ext. 1634
Rolando Cuevas Colón	Asesor Legal	Oficina de Asesoramiento Legal	787-721-2800 Ext. 1450

Anejo II: Plan de Orientación y Educación de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

Actividades	Recursos	Fecha	Lugar
Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.	Comité del Protocolo de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y OPM		Nivel Central y Regiones
Adiestramiento al personal de seguridad sobre como identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y como canalizarlas.	Comité del Protocolo de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y OPM		Nivel Central y Regiones
Adiestramiento al personal de supervisión sobre como identificar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.	Comité del Protocolo de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y OPM		Nivel Central y Regiones
Orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.	Comité del Protocolo de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y OPM		Nivel Central y Regiones
Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psico-sociales y legales de la violencia doméstica.	Comité del Protocolo de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y OPM		Nivel Central y Regiones

Anejo III Lista de Agencias de Servicios y Programas de Apoyo

Agencias Gubernamentales:

- Oficina de la Procuradora de la Mujer:
787-721-7676
Línea Orientación 24 hrs.
787-722-2977; 787-697-2977
- Departamento de Justicia - Unidad Especializada de Violencia Doméstica
Arecibo 787-878-3650; 787-878-0554
- Policía de Puerto Rico - División Especializada de Violencia Doméstica
787-878-4000 exts. 4901, 4902, 4903
787-878-7785

Agencias No Gubernamentales:

- Casa Protegida Luisa Capetillo / Municipio de Arecibo
787-880-6944; 787-878-1935
- Agencia Puertorriqueña Pro Bienestar (PROFAMILIA)
787-765-7373
- Casa Protegida Julia de Burgos, Inc.
787-723-3500
- Coordinadora Paz Para la Mujer
787-281-7579
- Hogar Ruth, Inc.
Línea 24 hrs. 787-883-1884
Arecibo / 939-645-6995
- Oficina Para la Promoción y el Desarrollo Humano, Inc.
787-817-6951; 787-817-6955

Anejo IV: Plan de Seguridad del Departamento de Recreación y Deportes

Medidas de Seguridad	Como se implantaran	Fecha
1. Mantener registro de todos los visitantes al Departamento o algunas de sus facilidades.		
2. Mantener mayor control de todos los accesos del Departamento y sus facilidades.		
3. Instalación y reparación de la iluminación de todos los predios del Departamento y sus facilidades.		
4. Reforzar los turnos con más Oficiales de Seguridad.		
5. Rondas preventivas por los predios del Departamento y sus facilidades.		
6. Mantener un continuo patrullaje con más Oficiales de Seguridad.		
7. Manejos de llamadas atendidas por el (la) Operador(a) del Cuadro Telefónico.		

