



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
**OFICINA DE LA PROCURADORA
DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA**
PO BOX 191179
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-1179

**GUÍA PARA EL USO DEL PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE
VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LA OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS PERSONAS DE
EDAD AVANZADA**

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

*Declaración de política sobre el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar
de trabajo
de la Oficina de la Procuradora de las Personas de Edad Avanzada*

La Oficina de la Procuradora de las Personas de Edad Avanzada está comprometida con la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre la no tolerancia y el rechazo a la violencia incluyendo la violencia doméstica, como lo establece la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, "Ley Para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica". De conformidad con ésta política y en cumplimiento con la Orden Ejecutiva OE-2005-17, la Oficina reafirma su compromiso de combatir la violencia doméstica en el lugar de trabajo y se compromete a ofrecer la ayuda que sea necesaria para las víctimas sobrevivientes en la Agencia y a no penalizarlas en cuanto a sus derechos y beneficios.

La Oficina declara su repudio a la violencia doméstica en todas sus manifestaciones por considerarla un acto criminal y un grave problema social que altera los valores de nuestra sociedad, viola los derechos y libertades de la persona afectada y manifiesta la inequidad existente entre los géneros, que afecta esencialmente a las mujeres.

Somos responsables de garantizarles a los empleados un ambiente de trabajo libre de amenazas, de violencia y riesgos reconocidos, mediante el establecimiento y aplicación de medidas de seguridad tanto para las víctimas de violencia doméstica como para las personas que puedan verse afectadas por tales situaciones. Algunos actos pueden constituir violencia doméstica; tales como **acosar, acechar, intimidar y 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; en los alrededores del área de trabajo, antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida el mismo. Mediante la Ley Núm. 538 de septiembre de 2004 que enmienda la Ley Núm. 54 supra, se faculta al patrono a solicitar una orden de protección a favor del personal de su lugar de trabajo, si una de sus empleadas o empleados, visitantes o cualquier otra persona si éste o ésta es o ha sido víctima de violencia doméstica en el lugar de trabajo o se niega a recibir los servicios que se le ofrezcan por la violencia manifestada en el lugar de trabajo. El patrono deberá notificar al empleado o la empleada, de su intención de solicitar la orden de protección, pero no se requerirá su autorización.

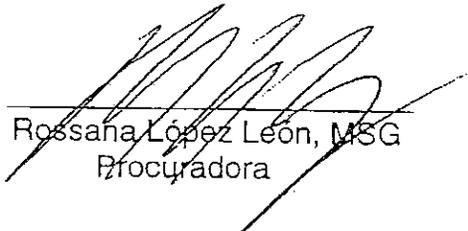
Para la atención y el manejo de los casos e incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo que puedan afectar a las víctimas, compañeros de trabajo, clientes y público en general, se implanta el "Protocolo para el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo" adoptado por el gobierno y ajustado mediante un Plan de Trabajo a las necesidades propias de esta Oficina. En el mismo se establecen medidas preventivas, remediativas y de protección para combatir las implicaciones relacionadas con este problema.

El Plan de Trabajo para la implantación del protocolo contiene los componentes para el manejo de los casos de violencia doméstica, basados en la responsabilidad de las partes, los servicios de ayuda que se pueden ofrecer y las funciones que tendrá a su cargo la persona designada para coordinar dichos asuntos, según establecido en el protocolo.

La Oficina de la Procuradora de las Personas de Edad Avanzada exhorta a todos los empleados a unirse a este esfuerzo alertando o denunciando sobre cualquier situación que sea de su conocimiento y así ayudar a combatir este serio problema que puede afectarnos a todos.

La información que desee ofrecer, dudas, consultas o querellas relacionadas con asuntos de violencia doméstica, deberá dirigirlas verbalmente o por escrito a Sra. Lissette Hernández, Directora de Recursos Humanos), que a su vez es la Coordinadora designada a cargo de asuntos de violencia doméstica; o a la Profesora Rossana López, Procuradora.

29/9/05
Fecha



Rossana López León, MSG
Procuradora

DEFINICIONES

1. **Cohabitar** – Sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
2. **Grave daño emocional** – Surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimiento 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.
3. **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 un acto contrario a su voluntad.
4. **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.
5. **Orden de protección**- 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.
6. **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 o 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.
7. **Persona que incurre en violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
8. **Relación de pareja** – 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.
9. **Victima / sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
10. **Violencia doméstica** – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.

11. **Violencia psicológica** – 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.

RESPONSABILIDAD DEL COORDINADOR DE ASUNTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La persona a cargo de asuntos de violencia doméstica posee destrezas para entender el problema de la violencia doméstica, que le permitirán interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios. Sus responsabilidades serán:

1. Coordinará la educación sobre el problema de violencia doméstica para los supervisores y los empleados, mediante adiestramientos relacionados.
2. Ofrecerá apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
3. Estará a cargo de preparar un plan de seguridad junto con el supervisor y el empleado afectado por la situación de violencia doméstica.
4. Coordinará el ofrecimiento de charlas y actividades que ayuden a crear conciencia entre el personal del problema de violencia doméstica y sus alcances en y fuera del ámbito del trabajo y la importancia de que todo el personal se involucre para combatir el problema.
5. Ofrecerá asesoría y orientación a todas las personas empleadas de la agencia que así lo soliciten.

RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN

La intervención temprana de los supervisores en el manejo de situaciones de violencia doméstica ayudará en la prevención y a poder identificar medidas remediativas u ofrecer la protección necesaria para las víctimas sobrevivientes. Sus responsabilidades serán:

1. Recibir adiestramientos sobre como atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica e identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad y sobre los recursos disponibles para ofrecer ayuda a las víctimas / sobrevivientes.
2. Recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrenten las personas que supervisa. También tendrá la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atravesase o sufra cualquier empleado que se esté viendo afectado por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.

3. Orientar al empleado, 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 que incumpla con su responsabilidad será disciplinado con las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes para estos casos.

PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

A. Procedimiento

Todo asunto relacionado con la violencia doméstica que este afectando a un (a) empleado (a) y que sea informado a un supervisor o sea identificado por éste, será atendido preliminarmente por el supervisor, aunque se trate de empleados que no están bajo su supervisión, antes de ser referido a la persona designada para de los asuntos de violencia doméstica en la agencia.

El supervisor y/o la persona designada a cargo de los asuntos de violencia doméstica ofrecerán orientación al empleado sobre sus derechos y beneficios, realizarán un análisis de sus necesidades y prepararán un plan de seguridad (para lo cual se adopta el sugerido por la Oficina de la Procuradora de la Mujer) en conjunto con el empleado, que contenga medidas preventivas, remediativas y de protección. Esto después de haber completado un Acuerdo de Confidencialidad (para lo cual se adopta el sugerido por la Oficina de la Procuradora de la Mujer). En la preparación del plan se considerarán los siguientes factores:

- Situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
- Peligrosidad de la persona agresora
- Exposición de menores a maltrato
- Necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos (as)
- Amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
- Riesgos para los (as) empleados (as) o visitantes del centro de trabajo

La persona designada a cargo de los asuntos de violencia doméstica citará a la persona involucrada para una entrevista inicial y poder obtener la información necesaria, para la preparación del plan de seguridad.

Se le informara a las personas de las áreas afectadas sobre el plan de seguridad.

Se solicitará una Orden de Protección para el centro de trabajo si se considera necesario.

B. Acuerdo de confidencialidad con la víctima/sobreviviente

El empleado víctima/sobreviviente firmará un Acuerdo de Confidencialidad mediante el cual se le garantiza que la información ofrecida no será divulgada sin su conocimiento y autorización, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal de supervisión, seguridad u otros lo cual le será notificado previamente. También establece que será parte de la información confidencial el plan de seguridad que se establezca y los servicios que se coordinen.

Por ese medio también autoriza por escrito, completando el formulario de "Autorización para Referidos" (para lo cual se adopta el sugerido por la Oficina de la Procuradora de la Mujer) a que la persona designada pueda gestionar servicios disponibles en organizaciones privadas o agencias públicas previamente informados.

C. Acciones a tomar para protección de la víctima

1. Cuando la acción de violencia doméstica ocurre fuera del sitio de trabajo

- a. Como medida de prevención de situaciones de violencia doméstica en el sitio de trabajo, el supervisor debe de poder identificar previamente factores que denoten que el empleado pueda estar siendo víctima de violencia doméstica tales como; cambios de hábitos, reacciones emocionales, problemas financieros, cambios de actitud, cambios de apariencia física, entre otros.
- b. Se preparará el Plan de Seguridad correspondiente de acuerdo a las necesidades de la víctima /sobreviviente.
- c. Se determinará si la persona y sus hijos deben ser removidos de su casa a la de algún familiar o conocido o referido a algún albergue.
- d. Se notificará al personal de seguridad y de recepción sobre la situación y se le mostrará una fotografía del agresor (a) para que pueda ser identificado (a) en caso de que se presente al lugar de trabajo.
- e. Acomodar, hasta donde sea posible, las condiciones de empleo de la víctima acosada, amenazada o acechada, en cuanto a su ubicación en el sitio de trabajo o relocalización geográfica, considerar que la persona llegue a su trabajo acompañada, cambio de horario, ofrecer protección a través del personal de seguridad para entrar y salir del edificio o para llegar a su auto.
- f. Se recomendará a la víctima que rompa con su patrón rutinario.
- g. Ofrecer ayuda para la recopilación de información que sirva como evidencia en cualquier procedimiento legal, retener como prueba documentos amenazantes o acechantes enviados por fax, no borrar mensajes recibidos por el correo electrónico y registro de llamadas telefónicas recibidas.
- h. Con el consentimiento de la víctima se alertará al personal que recibe las llamadas telefónicas, sobre llamadas amenazantes o de acecho recibidas, para evitar que llamadas similares se transfieran.
- i. Indagar si la víctima tiene Orden de Protección del Tribunal y conocer sus restricciones para determinar las medidas a tomar. De lo contrario el patrono procederá a solicitar una Orden de Protección, notificando a la víctima sobre la acción.

2. Cuando la situación de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo

- a. Se informará al supervisor si ocurre fuera de su área de trabajo, para que éste pueda tomar las medidas de seguridad necesarias, para la víctima y los demás empleados activando el sistema de código de emergencia.
- b. Se tramitará el caso con la mayor confidencialidad
- c. Se llamará a la Policía a través del 911 para solicitar servicios de apoyo.
- d. Proveer un lugar seguro a la víctima.
- e. Proveer compañía y apoyo a la víctima
- f. Coordinar para que la víctima reciba atención médica de ser necesario.
- g. Ofrecer a la Policía la cooperación necesaria para trabajar con el incidente.

3. Cuando la violencia doméstica es cometida por un empleado

El acto de violencia doméstica hacia la pareja puede originarse desde el centro de trabajo hacia el exterior, utilizando los recursos del gobierno (fax, teléfono, correo electrónico, materiales etc.) o internamente cuando la pareja trabaja en la agencia. En ambos casos, por ser un delito, se aplicará la medida de acción disciplinaria que proceda de acuerdo a la gravedad de la falta.

- a. En los casos en que la pareja no trabaja en el mismo centro también se ofrecerá orientación para referir al agresor a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. También se podrá revisar sus funciones y responsabilidades como son la prestación de servicio directo, trabajo con mujeres o víctimas potenciales.
- b. En los casos que la pareja trabaja internamente se podrá reubicar al agresor y ambos supervisores deben coordinar las medidas de seguridad que se deben seguir. Se determinará la acción disciplinaria que se impondrá por ser un delito.
- c. También se impondrán sanciones disciplinarias a aquellos empleados que utilizando su autoridad cometa o ayude a cometer violencia doméstica en el sitio de trabajo o para afectar negativamente a una persona sobreviviente.

4. Como medida preventiva de acción afirmativa, se ofrecerán durante el año orientaciones y adiestramientos relacionados con violencia doméstica y el protocolo existente, al personal y a los supervisores.

5. Al personal de seguridad empleado de la agencia, que no cumpla con las medidas de seguridad y protección establecidas para las víctimas/sobrevivientes le será aplicada la acción disciplinaria reglamentada para estos casos. El personal de seguridad que preste servicios contratados será relevado de su asignación de trabajo.