

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES
AUTORIDAD DE DESPERDICIOS SÓLIDOS

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Número: **8026**

Fecha: 18 de mayo de 2011

Aprobado: Hon. Kenneth D. McClintock
Secretario de Estado



Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

REGLAMENTO HABILITADOR DEL PROTOCOLO INTERNO PARA EL
MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

SAN JUAN, PUERTO RICO

ÍNDICE

| | | |
|-------|---|-----------|
| I. | Base Legal..... | 3 |
| II. | Exposición de Motivos | 3 |
| III. | Propósito | 7 |
| IV. | Política Pública del Estado..... | 8 |
| V. | Aplicabilidad | 9 |
| VI. | Confidencialidad | 10 |
| VII. | Disposiciones..... | 10 |
| A. | Definiciones..... | 10 |
| B. | Personal Designado para el Manejo de Casos..... | 12 |
| C. | Supervisores..... | 14 |
| D. | Entrevista a empleados afectados por eventos de violencia doméstica. | 15 |
| VIII. | Plan para el Manejo de Casos Individuales..... | 17 |
| IX. | Actos de violencia doméstica en la ADS..... | 20 |
| X. | Actos de violencia doméstica por un empleado de la ADS..... | 20 |
| XI. | Educación Continua..... | 21 |
| XII. | Vigencia..... | 21 |
| | ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD | 23 |
| | ENTREVISTA INICIAL | 24 |
| | PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES | 27 |
| | PLAN DE SEGURIDAD..... | 28 |

I. Base Legal

El presente Reglamento se adopta de conformidad con lo dispuesto en la:

- a) Ley Núm. 70 de 12 de agosto de 1988, según enmendada y conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”;
- b) Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada y conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”;
- c) Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada y conocida como “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”;
- d) La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada;
- e) *Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)*;
- f) *Violence Against Women Act of 1994 (VAWA)*;
- g) Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999, según enmendada y conocida como “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”;
- h) Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, según enmendada.

II. Exposición de Motivos

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestro País. Anualmente miles de mujeres solicitan órdenes de protección y recurren a remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas. Decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas al extremo de que la violencia doméstica es la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico.

Aproximadamente, el 90 por ciento de las personas que son objeto de violencia doméstica son mujeres. Por lo tanto, se trata de un problema que afecta particular y mayoritariamente a este grupo de la población. Por otro lado, las motivaciones que llevan a un hombre a agredir física,

emocional 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.

De otro lado, las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio “doméstico” o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica en los espacios de trabajo. 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.¹ Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir 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.² Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales³ 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

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 (2002-2002) (cita un estudio del *United States Department of Labor Women's Bureau's Facts on Working Women Domestic Violence: A Workplace Issue*. Este refleja que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser atacadas por su pareja o ex pareja en el centro de trabajo, que en los casos de asesinatos perpetrados en centros de trabajo el 17 por ciento de los agresores eran la pareja o ex pareja de la víctima, señala que estas cifras aumentan cuando se trata de mujeres latinas en Estados Unidos).

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.

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 para los incidentes que surjan es un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediales 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.

⁴ Algunos 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.

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 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

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.

de violencia doméstica. Enfrentando este problema serio, el Gobierno se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica.

Este Protocolo cumple con el propósito de establecer como política pública que el gobierno como patrono no tolerará la violencia doméstica en los lugares de trabajo. Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un/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*.

III. Propósito

La Autoridad de Desperdicios Sólidos (en adelante, la "ADS") repudia energéticamente actos de violencia en todas sus manifestaciones. Esta Política abarca específicamente la "violencia doméstica" que ocurra en el trabajo y aquella que ocurra fuera de las facilidades de la agencia, pero que impacta o tiene el potencial de impactar el lugar de trabajo.

Estudios han reconocido que un ambiente de "violencia doméstica" en el hogar; o sea, que ocurra fuera de las facilidades del patrono, puede tener un impacto adverso sobre el desempeño y conducta de la víctima de la violencia. Además, dichas situaciones pueden poner en peligro la seguridad y el bienestar del empleado víctima, como también las de los compañeros de trabajo y clientes.

Nuestra agencia mantiene como política el no tolerar la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Por tal razón, conforme a los requisitos de ley, adoptamos una política pública y procedimientos formales para el manejo de situaciones de violencia doméstica que impactan o pueden impactar el lugar de trabajo.

IV. Política Pública del Estado

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 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. Las ideas, actitudes y conductas discriminatorias también permean las instituciones sociales llamadas a resolver y a prevenir el problema de la violencia doméstica y sus consecuencias. Los esfuerzos de estas instituciones hacia la identificación, comprensión y atención del mismo han sido limitados y en ocasiones inadecuados.

El Gobierno de Puerto Rico se reafirma en su compromiso constitucional de proteger la vida, la seguridad y la dignidad de hombres y mujeres. Además, reconoce que la violencia doméstica atenta contra la integridad misma de la familia y de sus miembros y constituye una seria amenaza a la estabilidad y a la preservación de la convivencia civilizada de nuestro pueblo.

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. A través de esta política pública se propicia el desarrollo, establecimiento y fortalecimiento de remedios eficaces para ofrecer protección y ayuda a las víctimas, alternativas para la rehabilitación de los ofensores y estrategias para la prevención de la violencia doméstica.

Por otro lado, el 13 de septiembre de 1994, el Presidente William Clinton firmó la Pub. L. 103-322 (42 U.S.C §13701 y ss.), conocida como “Violent Crime Control and Law Enforcement Act of 1994”, que en su Título IV, § 40131-40611 (42 U.S.C. § 13931-14040, Violence Against Women) establece mecanismos para enfrentar los numerosos crímenes de violencia doméstica, sexuales, de acoso, hostigamiento y persecución que afectan a mujeres de todas las razas, condición social, étnica y económica en los Estados Unidos.

El Gobierno de Puerto Rico, consciente de que los actos de acoso contra una determinada persona atentan contra los valores de paz, seguridad, dignidad y respeto que se quieren mantener para los individuos, para las familias, y para la comunidad en general, desea establecer nuevas medidas para prevenir y combatir este tipo de conducta.

Por ello, la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo proveerá uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de violencia doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo.

V. Aplicabilidad

Tanto las mujeres como los hombres pueden ser víctimas de violencia doméstica. Esta Política aplica a todos nuestros empleados por igual, independientemente de su género. El uso del término “empleado” comprende tanto a los hombres como a las mujeres.

No se discriminara contra un empleado con relación a los términos y condiciones de su empleo, por razón de que dicha persona esté enfrentando una situación de violencia doméstica, ni por haber notificado dicha situación.

De igual manera, este protocolo le aplicará a los empleados de carrera regular y en periodo probatorio; empleados de confianza; empleados transitorios; y empleados irregulares y/o a jornal.

VI. Confidencialidad

Todos los aspectos relacionados con la situación de violencia doméstica, incluyendo la información recibida, las acciones preventivas adoptadas, los asesoramientos y remedios, serán tratados como información y documentación confidencial. La divulgación se limitará a las personas responsables de la ejecución de la Política y para fines de recibir consejería, asesoramiento legal, o por requerimiento legal.

VII. Disposiciones

A. Definiciones

A los efectos de este Reglamento, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

1. “ADS” significa la Autoridad de Desperdicios Sólidos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual está adscrita al Departamento de Recursos Naturales y Ambientales;
2. “Agente del orden público” significa cualquier miembro u oficial del Cuerpo de la Policía de Puerto Rico o un policía municipal debidamente adiestrado y acreditado por el Departamento de la Policía Estatal;
3. “Director o Director Ejecutivo” significa el Director Ejecutivo o la autoridad nominadora de la Autoridad de Desperdicios Sólidos;
4. “Empleado” o “Personal” significa los empleados de carrera regular y en periodo probatorio; empleados de confianza; empleados transitorios; y empleados irregulares y/o a jornal que laboran en la Autoridad de Desperdicios Sólidos;

5. "Grave daño emocional" significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, haya evidencia de que la persona manifiesta en forma recurrente una o varias de las características siguientes: 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;

6. "Intimidación" significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tenga 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 otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad;

7. "Orden de protección" significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en la cual se dictan las medidas a un agresor para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo determinados actos o conducta constitutivos de violencia doméstica;

8. "Persecución" significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con su presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo o vehículo en el cual se encuentre la persona, para infundir temor o miedo en el ánimo de una persona prudente y razonable;

9. "Peticionado" significa toda persona contra la cual se solicita una orden de protección;

10. "Peticionario" significa toda persona que solicita de un tribunal que expida una orden de protección;

11. "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 y los que han procreado entre sí un hijo o una hija;

12. "Tribunal" significa el tribunal de Primera Instancia del Tribunal General de Justicia y las oficinas de los jueces municipales;

13. "Violencia doméstica" significa un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional;

14. "Violencia psicológica" significa un patrón de conducta constante ejercitada en deshonor, 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 apreciados por la persona, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor.

B. Personal Designado para el Manejo de Casos

La ADS tendrá una o más personas a cargo del cumplimiento con la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica y con este Protocolo. De designarse a más de una persona se determinará cuál será la coordinadora para toda la ADS. La persona será designada dentro de aquellos empleados del área de recursos humanos, aunque podría tratarse de

personal de otra división. Sobre este punto, el Director Ejecutivo tomará la decisión de acuerdo a los recursos que tenga.

La persona a cargo de asuntos de violencia doméstica debe estar adiestrada de modo que entienda dicha problemática y que desarrolle destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios. La persona o personas designadas deberán ser adiestradas dentro de las siguientes áreas, a saber:

1. dinámica psicológica y social de la violencia doméstica;
2. reconocimiento de las señales de maltrato;
3. manera apropiada de acercarse a la víctima/sobreviviente;
4. evaluación de la situación particular de la víctima/sobreviviente;
5. creación de un plan de seguridad para el hogar;
6. creación de un plan de seguridad para el lugar de trabajo; y
7. consecuencias para el personal que incurra en conducta constitutiva de violencia

doméstica

El personal designado estará a cargo de coordinar la educación y adiestramiento al personal de supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica. Además, servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones. Asimismo, prepararán un plan de seguridad junto al supervisor o supervisora y el empleado o la empleada afectado. Coordinarán el ofrecimiento de charlas y actividades para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica, cómo afecta a todo el personal dentro y fuera del trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas/sobrevivientes.

C. Supervisores

El Director Ejecutivo de la ADS procurará desarrollar un ambiente organizacional que proteja a todas las personas en el lugar de trabajo. Este ambiente de seguridad incluye tanto medidas de seguridad generales como planes de seguridad individuales. No debe esperarse a que ocurra algún incidente para tomar medidas de seguridad. Las medidas de prevención son el método más seguro, económico y efectivo de crear ese ambiente organizacional seguro.

Se tomarán las medidas de seguridad necesarias para ayudar a prevenir incidentes de violencia doméstica en el trabajo y para mejorar la seguridad del personal.

Sobre este particular, se orientará e informará por escrito al personal de la existencia de ayuda disponible si desea divulgar que se han recibido amenazas, se ha sido acosado o sido víctima de cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.

El personal de seguridad o aquel que trabaje en el área de recepción debe estar adiestrado para prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este personal debe informar a la persona que lo supervisa sobre incidentes que hayan identificado para que sea a vez notificado a la Oficina de Recursos Humanos. Se deberán mantener controlados los accesos a los edificios y requerir el registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados o empleadas de la ADS. Asimismo, se deberán aislar las áreas de acceso público de aquellas en las que sólo se permite la entrada al personal mediante el uso de barreras físicas o puertas cerradas.

Como medida adicional de seguridad, se deberá instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el edificio y mantener personal de seguridad durante el horario regular de trabajo.

La ADS mantendrá un programa constante de educación y de sensibilización de violencia doméstica para todo el personal de la ADS.

D. Entrevista a empleados afectados por eventos de violencia doméstica

Si el supervisor o la supervisora de un empleado de la ADS observa que éste 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).

El personal de supervisión de la ADS debe promover un ambiente en el que la persona 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 ese tercero sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica en la ADS.

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

1. Respetar su necesidad de confidencialidad;
2. 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;

3. Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, se le orientará para que reciba ayuda médica;

4. 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;

5. 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;

6. 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. De mostrar interés en solicitarla, debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla;

7. Preguntar si el/la empleado o empleada vive con su pareja. De ser así, es importante que sepa que debe actuar con cautela y debe referirse a alguna agencia de servicios. Debe referirse a la persona de enlace en Recursos Humanos para que coordine la ayuda necesaria.

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.

La persona que intervenga, deberá asegurarle al empleado afectado que su responsabilidad es velar por su seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo. Si el empleado o la empleada, luego de recibir esta orientación se niega a recibir los servicios que le fueron ofrecidos, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si ésta se ha manifestado en el lugar de trabajo, el patrono procederá a informarle que solicitará una orden de protección según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, según enmendada.

VIII. Plan para el Manejo de Casos Individuales

Adjunto con el presente Reglamento se anejan varios formularios para el manejo de casos individuales en la medida en que surjan en la ADS. Estos son:

- a) Acuerdo de confidencialidad con la víctimas/sobreviviente;
- b) Entrevista inicial;
- c) Plan para el manejo de casos individuales - acciones a tomar para protección de la víctima. Se deben considerar los factores de riesgo;
- d) Plan de Seguridad; y
- e) Autorización de Referidos

La supervisora o el supervisor encargado del empleado afectado 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