

PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE
SITUACIONES DE VIOLENCIA
DOMÉSTICA EN EL ÁMBITO LABORAL
DE LA JUNTA DE PLANIFICACIÓN



JUNTA DE PLANIFICACIÓN

OFICINA DEL GOBERNADOR

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
PROPÓSITO	2
VISIÓN	2
BASE LEGAL	3
DEFINICIONES	6
PROCEDIMIENTO	8
RESPONSABILIDAD DE LA AGENCIA COMO PATRONO	9
RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN	9
CONFIDENCIALIDAD	10
CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD	11
VIGENCIA	11

INTRODUCCIÓN

Vivimos en una sociedad de desarrollo y cambios constantes que nos obligan a realizar ajustes para lidiar efectivamente con el ambiente que nos rodea. En la complejidad de individuo, tanto en el aspecto físico como en lo emocional, las tensiones generadas en el diario vivir afectan el componente familiar, su entorno social y laboral. Estas tensiones muchas veces generan violencia en el núcleo familiar poniendo en riesgo todo su componente.

La violencia doméstica es un serio problema que afecta anualmente a miles de mujeres y hombres en nuestro país. Las estadísticas reflejan un aumento sustancial en este delito, año tras año. Para el año natural 2012 la Policía de Puerto Rico reportó un total de 11,352 casos de violencia doméstica en Puerto Rico (9,471 de mujeres y 1,881 de hombres). De otro lado, las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio doméstico o privado del hogar afectando al escenario laboral.

El Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su compromiso de velar por la salud integral de su fuerza trabajadora, estableció como política pública, mediante la promulgación de la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, conocida como "Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o empleo", que cada agencia o dependencia gubernamental debe implantar un Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Ámbito Laboral.

Conforme a lo establecido en dicho estatuto, la Junta de Planificación ha diseñado un Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Ámbito Laboral que será distribuido a todos los empleados. Esto incluye a los empleados de nuevo ingreso como parte del proceso de reclutamiento.

El(La) Director(a) Ejecutivo(a) Auxiliar de la Junta o el(la) Director(a) de Recursos Humanos y Asuntos Laborales será el oficial designado para la Administración y Gerencia del Plan de Acción. El mismo será responsable de velar por su fiel cumplimiento y adiestramiento a todo el personal que labora en la JP. Todo personal gerencial y que lleve a cabo funciones de supervisión es responsable de velar que su área de trabajo mantenga un ambiente agradable, adecuado y seguro.

Este procedimiento hace mandatorio a los supervisores el informar por escrito a la Gerencia de la Junta de Planificación de cualquier acto de violencia doméstica que surja en su ámbito de trabajo.

PROPÓSITO

- Cumplir con los estándares y regulaciones de ley para implantar el Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en los escenarios de trabajo.
- Promulgar y publicar la Declaración de la Política Pública sobre la violencia doméstica en el ámbito laboral.
- Promover que el empleado(a) reporte cualquier situación o incidente de violencia doméstica.
- Ofrecer capacitación continua a todos los empleados envueltos en actos de violencia doméstica en el ámbito laboral.
- Establecer guías de desalojo y manejo de situaciones de violencia doméstica.
- Afirmar el compromiso de la Junta de Planificación con el personal que ésta enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica de apoyarle y ayudarle en la búsqueda de recursos y los remedios adecuados que necesita.

VISIÓN

Mantener el lugar de trabajo responsablemente libre de tensiones y temores tanto externos como internos hacía aquellas víctimas potenciales de violencia doméstica, de manera tal que los empleados(as) realicen sus funciones a capacidad y logren la consecución de las metas y objetivos operacionales de la institución.

BASE LEGAL:

- **El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
- **El Artículo 1, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, reconoce, entre otras cosas, el derecho a todo trabajador a estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.
- **Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006**, conocida como “Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o empleo” requiere la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo.
- **Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001**, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”. La Ley Núm. 20, supra, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y expresa como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades. Dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión. Dispone además, que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.
- **Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989**, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”. La Ley Núm. 54, supra, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica y 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.

- **Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004**, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público”. La Ley Núm. 184, supra, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Entre sus objetivos se identifica el 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), entre otras cosas.
- **Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975**, según enmendada, conocida como “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”. La Ley Núm. 16, supra, 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.
- **Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959**, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo”. La Ley Núm. 100, supra, La Ley Núm. 100, supra, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios privados o empresas privadas.
- **Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985**, según enmendada, conocida como Ley Contra el Discrimen por Razón de Sexo en el Empleo. **La Ley Núm. 69, supra**, 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 como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
- **Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964**, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.

- ***Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)***, dispone que todo patrono 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.
- **Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999**, según enmendada, y conocida como “Ley contra el Acecho en Puerto Rico”. La Ley Núm. 284, supra, define acecho como “una conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales y escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas 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 Núm. 284, supra, 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 formulario para presentar la solicitud.
- **Ley Núm. 538 de 20 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 uno(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(a) que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, ante.
- **Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004**, enmienda la Ley Núm. 54, ante, y dispone que cuando el tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier

arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se la haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuere el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego se pondrá en vigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.

- **Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C & 922(g) (8); 18 U.S.C. & 922 (g) (9).** El *Violence Against Women Act of 1994 (VAWA por sus siglas en inglés)* 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 víctima de un delito menor de violencia domestica 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.

DEFINICIONES

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

1. **Cohabitar** – Sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
2. **Empleado(a)** - Toda persona que trabaja para la Junta de Planificación de Puerto Rico y recibe un salario por ello.
3. **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, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración o fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez,

aislamiento, autoestima debilitada y otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.

4. **Intimidación** – Toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, al que por temor o 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.
5. **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado(a) 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.
6. **Orden de Protección** – Todo mandato expedito 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.
7. **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.
8. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Personas que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
9. **Relación de pareja** – a 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(a) entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de

noviazgo. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto o personas del mismo sexo.

10. Supervisor - Toda persona que ejerza algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o que pueda desempeñar un empleado(a) o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

11. Víctima/sobreviviente – Cualquier persona que haya sido objeto de acto 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 para causarle daño físico a sus bienes o terceras personas para causarle grave daño emocional.

13. Violencia psicológica – Un patrón de conducta constante ejercida en deshora, 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.

PROCEDIMIENTO

La Junta de Planificación ha establecido un protocolo para atender las situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo. Se ha constituido un Comité que tendrá la responsabilidad de activar el plan de acción ante la eventualidad de activación de violencia doméstica.

- El(La) Director Ejecutivo(a) Auxiliar de la Junta de Planificación o el(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales de la

Junta de Planificación será la persona a cargo del Comité para atender las situaciones de violencia doméstica que se susciten en el escenario de trabajo. Formará parte del Comité, el personal designado para el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) o cualquier entidad o compañía que ofrezca servicios profesionales a dicho programa, en el caso de que la Junta de Planificación así lo determine.

- Coordinará los adiestramientos y las orientaciones de este protocolo y asuntos relacionados con actos de violencia doméstica a todos los empleados de la agencia anualmente.
- Preparará el plan de acción y seguridad individualizada en cada situación particular.
- Coordinará la ayuda necesaria, tanto interna como externa, para que el empleado(a) afectado(a) que es objeto de violencia doméstica en el ámbito laboral.

RESPONSABILIDAD DE LA AGENCIA COMO PATRONO

La Junta informará al empleado(a) que el personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir la información de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa. Se indicará que los(as) supervisores (ras) tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atraviese o sufra cualquier empleado(a) que se esté viendo afectado(a) por ese tipo de situación.

RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN

El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información verbal o escrita sobre violencia doméstica que afecta al empleado(a) que supervisa en el ámbito laboral.

El supervisor deberá notificar la situación de forma inmediata a la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales, por escrito. La Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales activará de manera inmediata el comité de violencia doméstica para atender la situación de forma urgente.

El personal del PAE o compañía del Programa Ayuda al Empleado, como componente del comité de violencia doméstica entrevistará al empleado(a) afectado(a) y presentará su análisis al comité, quién establecerá el plan de acción y seguridad que amerite la situación tratada.

Se insta al empleado(a) que puede recurrir a cualquier supervisor(a) para iniciar, recibir el apoyo y la ayuda que necesita para manejar la situación de violencia doméstica y prevenir su impacto en el área de trabajo. El(la) supervisor(a) notificará de manera inmediata a las personas designadas por la Junta de Planificación para el manejo de los asuntos relacionados con actos de violencia doméstica.

Se comunicará al empleado que toda la información que provea se mantendrá en la más estricta confidencialidad. Las medidas de seguridad que se adopten se notificarán a el(la) empleado(a) víctima de violencia doméstica.

CONFIDENCIALIDAD

Todo el personal de la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales o los(las) supervisores(as) en general, deben tomar en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica. Se debe destacar la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima. El supervisor o la supervisora y la persona de Recursos Humanos encargada de atender la situación de la víctima de violencia doméstica tiene el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima.

La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ella, excepto cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona o cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. Además, la

víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierne.

CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, oración o parte del presente Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Ámbito Laboral fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará, las restantes disposiciones y partes del Protocolo, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, o parte específica así declarada inconstitucional o nula.

VIGENCIA

Este **Protocolo sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Ámbito Laboral** comenzará a regir inmediatamente una vez sea aprobado y firmado por el Presidente de la Junta de Planificación.



Pedro M. Cardona Roig
Presidente Interino

6. VIII. 13

Fecha