

Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Guía para el Uso del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica de la Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Declaración de Política Pública

La Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada del Estado Libre Asociado de Puerto Rico está comprometida con la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre la no tolerancia y el rechazo a la violencia doméstica por razón de género 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 necesaria para las víctimas sobrevivientes.

La Oficina declara su rechazo a la violencia doméstica en todas sus manifestaciones por considerarla un acto criminal y una problemática social que afecta 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 garantizar a los/las empleados(as) un ambiente laboral libre de amenazas de violencia y riesgos reconocidos, mediante el establecimiento y aplicación de medidas de seguridad para las víctimas de violencia doméstica y para las personas que puedan verse afectadas. Algunos actos pueden constituir violencia doméstica: tales como acosar, acechar, intimidar y amenazar a las personas en el centro de trabajo a través de correo regular, correo electrónico, llamada telefónica o personalmente por medio de la persecución o agresión a la víctima, físicamente, verbalmente y/o psicológicamente; en los alrededores del área de trabajo antes de la hora de entrada, durante la jornada laboral y después de la misma. Mediante la Ley Núm. 538 de 2004, ley que faculta al patrono a solicitar una orden de protección a favor del recurso humano en su lugar de trabajo, si una/uno de sus empleadas(os), 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 ofrecen por la violencia manifestada en el mismo. El patrono deberá notificar a el/la empleado(a) la intención de solicitar una orden de protección, lo cual no requiere autorización de el/la mismo(a).

Para la atención y manejo de los incidentes o casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo que puedan afectar a las víctimas, compañeros(as) de trabajo, clientes y público en general, se implementa el "Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo" adoptado por el Gobierno y ajustado a las necesidades de esta

Agencia. En el mismo se establecen medidas preventivas, remediativas y de protección para combatir las implicaciones relacionadas con la problemática aquí expuesta.

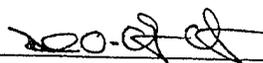
La implementación del Protocolo contiene los componentes para el manejo de casos de violencia doméstica, basados en la responsabilidad de las partes, los servicios de ayuda que se pueden ofrecer y las funciones que tendrá a su cargo el/la Director(a) de Recursos Humanos o persona designada para coordinar dichos asuntos, según establecido en el Protocolo.

La Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada del Estado Libre Asociado de Puerto Rico exhorta a todos(as) los empleados(as) a unirse a este esfuerzo alertando o denunciando cualquier situación que sea de conocimiento propio y así ayudar a combatir esta problemática social que puede afectarnos a todos(as).

La persona que desee ofrecer, consultas, querellas o tenga dudas relacionadas con asuntos de violencia doméstica, deberá dirigirlas verbalmente o por escrito al/la Director(a) de Recursos Humanos o persona designada por la Autoridad Nominadora.

28/10/13

Fecha



David Ortiz Ortiz

Procurador Interino

Definiciones

1. **Cohabitar** – sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
2. **Grave daño emocional** - resultado de la violencia doméstica, la persona es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente en una de las siguientes características: miedo paralizador, sentimiento de desamparo o desesperanza, sentimiento de frustración o fracaso, sentimiento de inseguridad o desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
3. **Intimidación** – 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 otro(a), es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
4. **Lugar de trabajo** – cualquier espacio donde 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.
5. **Orden de protección** – toda orden expedida por escrito con el sello oficial del 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** - mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, escuela, trabajo u otros lugares que frecuente, 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 psicológica, intimidación o persecución contra su pareja o ex-pareja.
8. **Relación de pareja** – la relación entre cónyuges, ex-cónyuges, personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un/una hijo(a) entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo. Incluye las relaciones entre parejas del sexo opuesto y del mismo sexo.
9. **Víctima sobreviviente** – cualquier persona que haya sido víctima de actos constitutivos de violencia doméstica.

10. **Violencia doméstica** – el empleo de violencia física, psicológica, sexual, intimidación o persecución por 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** – 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(as), 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 debe ostentar destrezas para entender el problema de la violencia doméstica, que le permitirán interactuar con las víctimas de forma segura, confidencial y libre de prejuicios. Sus responsabilidades serán:

1. Coordinar la educación sobre la problemática de violencia doméstica para los/las supervisores(as) y empleados(as), mediante adiestramientos.
2. Ofrecer apoyo a los/las supervisores(as) para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
3. Preparar el plan de seguridad junto con el/la supervisor(a) y el/la empleado(a) afectado(a) por la situación de violencia doméstica.
4. Coordinar charlas y actividades que ayuden a crear conciencia entre el recurso humano sobre la problemática social de violencia doméstica y sus alcances dentro y fuera del ambiente laboral y la importancia de que todo el recurso humano se involucre para combatir la problemática.
5. Ofrecer asesoramiento y orientación a todo el recurso humano de la Agencia que así lo solicite.

Responsabilidad de los / las Supervisores (as)

La intervención temprana de los/las supervisores(as) en el manejo de situaciones de violencia doméstica será de gran ayuda en la prevención, y a poder identificar medidas remediativas u ofrecer la protección necesaria para las víctimas sobrevivientes. Las responsabilidades de los/las supervisores(as) son:

1. Recibir adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica e identificar sus necesidades, como preparar planes de seguridad y sobre los recursos disponibles para ofrecer ayuda a las víctimas.
2. Recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrenten los/las empleados(as) a quienes supervisa. Así como también a los/las empleados(as) a quienes no supervisa.
3. Orientar a empleados(as) a realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad junto al empleado(a) para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento del la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica.

El/la supervisor(a) 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 afecte a un/una empleado(a) y sea informado a un/una supervisor(a) o sea identificado por éste, será atendido preliminarmente por el/la supervisor(a), aunque se trate de un/una empleado(a) a quien no supervisa, previo a ser referido a la persona designada a atender situaciones de violencia doméstica en la Agencia.

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

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

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

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

Se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo de considerarse necesario.

B. Acuerdo de Confidencialidad con la Víctima

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

A través del Acuerdo de Confidencialidad se autoriza por escrito, completando el formulario de Autorización para Referidos (formulario sugerido por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres) a que la persona designada pueda gestionar servicios disponibles en organizaciones privadas o agencias públicas.

C. Acciones a tomar para la protección de la víctima

1. Cuando la violencia doméstica ocurre fuera del centro de trabajo
 - a. Como medida de prevención en el lugar de trabajo, el supervisor debe identificar previamente factores que denoten que el/la empleado(a) pueda estar siendo víctima de violencia doméstica; tales como: cambios de hábitos, reacciones emocionales, cambios de actitud, problemas financieros, cambios en la apariencia física, entre otros.
 - b. El plan de seguridad se preparará de acuerdo a la situación de la víctima.
 - c. Se determinará si la víctima y sus hijos(as) deben ser removidos de su hogar a otro hogar de algún familiar, conocido o albergue.
 - d. Se notificará a los encargados de la seguridad y de recepción sobre la situación y se les mostrará una fotografía del/la 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

lugar de trabajo o relocalización geográfica, considerar que el/la empleado(a) llegue acompañado(a) a su trabajo, ofrecer cambio de horario, brindar protección a través de los encargados de seguridad para entrar y salir del edificio o para llegar a su auto.

- f. Se le recomendará a la víctima que rompa con su patrón rutinario.
- g. Ofrecer ayuda para recopilar la información que sirva como evidencia en cualquier proceso legal, mantener como prueba documentos que demuestren amenaza o acecho que hayan sido recibidos a través de fax, correo electrónico o llamadas telefónicas recibidas.
- h. Con el consentimiento de la víctima se alertará a los/las empleados(as) que reciban las llamadas telefónicas, sobre llamadas amenazantes o de acecho y evitar que estas llamadas sean transferidas.
- i. Indagar si la víctima tiene Orden de Protección del Tribunal y conocer y entender 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 dicha acción.

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

- a. El supervisor será informado, si la situación de violencia doméstica ocurre fuera de su área de trabajo para que pueda tomar las medidas de seguridad necesarias, para la víctima y demás empleados(as) activando el sistema de código de emergencia.
- b. El caso será tramitado con la confidencialidad y responsabilidad que amerita.
- c. Se llamará a la Policía a través del 9-1-1 para solicitar apoyo.
- d. Proveer un lugar seguro a la víctima, previamente identificado.
- e. Proveer compañía y apoyo a la víctima.
- f. Coordinar atención médica a la víctima, de ser necesario.
- g. Ofrecer la cooperación necesaria a la Policía, de modo que el incidente sea atendido correctamente.

3. Cuando el/la agresor(a) en situaciones de violencia doméstica es un empleado.

El acto de violencia doméstica puede ser originado desde el centro de trabajo hacia el exterior utilizando los recursos del gobierno (fax, teléfono, correo electrónico, materiales, etc.) o internamente cuando la pareja trabaje en la Oficina. 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 trabaje en el mismo centro de trabajo, también se ofrecerá orientación para referir al agresor a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. En adición se podrá revisar sus funciones y responsabilidades como son la prestación de servicio directo, trabajo con mujeres o trabajo con víctimas potenciales.
 - b. En los casos en que una pareja trabajase en el mismo centro de trabajo se podrá ubicar al agresor y tanto el supervisor de la víctima como el de el/la agresor(a) deberán coordinar las medidas de seguridad a seguir. Se determinará la acción disciplinaria que se impondrá por ser un delito.
 - c. Se impondrán sanciones disciplinarias a aquellos empleados(as) que utilicen su autoridad cometa o ayude a cometer violencia doméstica en el lugar de trabajo o para afectar negativamente a una víctima.
4. Como medida preventiva de acción afirmativa, se orientará en cuanto a la violencia doméstica y el protocolo existente a todos los/las empleados(as).
 5. A las personas encargadas de seguridad, que no cumplan con las medidas de seguridad y protección establecidas para las víctimas se le aplicará la acción disciplinaria establecida para estos casos. Al personal de seguridad que preste servicios contratados se les cancelará el mismo.