



## **CARTA CIRCULAR NUM. 2013-02**

16 de octubre de 2013

Victor Medina Cruz, MD, MHSA  
Director Ejecutivo Interino

### **DECLARACIÓN SOBRE POLÍTICA PÚBLICA CON RELACIÓN AL MANEJO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

#### **INTRODUCCIÓN**

La violencia doméstica constituye un serio problema social que afecta a miles de familias en Puerto Rico. Es una de las manifestaciones más vulnerables de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. El maltrato en cualquiera de sus manifestaciones no debe formar parte de ninguna relación.

El Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal en su responsabilidad de prevenir la violencia doméstica se reafirma enérgicamente en su política contra la violencia doméstica en el lugar de trabajo y garantiza que no permitirá o alentará práctica alguna por parte de ningún empleado, no importa el puesto que ocupe, y que mantendrá para sus empleados un ambiente de trabajo libre de hostilidad.

La violencia doméstica es un problema que nos toca a todos y trasciende barreras étnicas, culturales, clases sociales, ideológicas y orientación sexual. Cualquier persona puede ser abusada o ser víctima de violencia doméstica. Es deber de todas y de todos desempeñar un rol más activo a fin de promover relaciones interpersonales de forma equitativa.





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**

Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal

Con el propósito de cumplir con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enmendada en la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, y al cumplimiento de la Ley 217 del 29 de septiembre de 2006, creamos conciencia y se prohíbe en nuestra Agencia cualquier práctica de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

El Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal de Puerto Rico establece un procedimiento interno para la atención y solución inmediata de querellas que puedan surgir y advertir que cualquier empleado que incurra a la violencia doméstica y cualquier otro tipo de violencia en el lugar de trabajo lo hace en violación a esta política.

### **BASE LEGAL**

Las disposiciones en esta declaración de política pública y procedimiento se establecen en virtud de la Ley 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada y conocida como "Ley de Discrimen en el Empleo por razón de Sexo", la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a los empleados y aspirantes a empleo contra el discrimen por parte del patrono, la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, "Ley para la prevención e Intervención con Violencia Doméstica" y la Ley Núm. 23-2013, extiende a todas las personas en sus relaciones de parejas sin importar estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio. Además, se establece conforme con la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado, Artículo II, Sección 1, que dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres (seres humanos) son iguales ante la Ley, que no se podrá establecer discrimen alguno de raza, color, sexo (género), nacimiento, origen o condición social, entre otros, el Artículo I, Sección 16, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que reconoce el derecho de toda persona que trabaje, estar protegida de riesgo de salud o integridad en su trabajo y por el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, que prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo.





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE

**PUERTO RICO**

Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal

## **APLICABILIDAD**

La Declaración de Política Pública relacionada al Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Empleo será aplicable a todos los empleados que presten los servicios en el CEMPR, los aspirantes a empleo y todo visitante al CEMPR.

## **DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA**

El CEMPR se reafirma en total repudio a actos de violencia, incluyendo la violencia doméstica en el lugar de trabajo. No se tolerarán los mismos por constituir una conducta criminal contra empleado(a) y visitantes, además que constituye una manifestación que lacera la integridad y dignidad de toda víctima, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Orden Ejecutiva 2005-17 y la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, mejor conocida como "Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo", el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico adopta el presente Protocolo para Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Trabajo 2013. Nos reafirmamos en el repudio de actos de violencia, incluyendo la violencia doméstica en el área de trabajo.

El CEMPR se compromete en mantener un área de trabajo segura para todo el personal, a tomar las medidas necesarias y adecuadas para prevenir, corregir y educar con relación a este tipo de conducta que viola las políticas institucionales. De apoyar y ayudar a cualquier empleado(a) que labora en el CEMPR que este enfrentando las consecuencias de cualquier acto de violencia incluyendo actos de violencia doméstica en la búsqueda de los recursos y remedios que necesita. Se tendrá en consideración los criterios éticos necesarios para realizar las intervenciones y mantendremos la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima. Afirmamos nuestro compromiso de apoyar y brindar ayuda a cualquier víctima de cualquier acto de violencia, incluyendo actos de violencia doméstica y no se tomará ninguna acción desfavorable contra ningún empleado o empleada que este enfrentando cualquier situación de violencia doméstica.

P.O. BOX 2161 SAN JUAN, PUERTO RICO 00922-2161

TEL. (787) 775-0550

FAX. (787) 775- 1202

[www.cempr.gobierno.pr](http://www.cempr.gobierno.pr)





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE

**PUERTO RICO**

Cuerpo de Emergencias Médicas Estatal

## **CONFIDENCIALIDAD**

Se tendrá todos los criterios éticos necesarios para realizar las intervenciones y se mantendrá todos los aspectos relacionados con la situación de violencia en el lugar de trabajo y de violencia doméstica, incluyendo la información recibida, las acciones preventivas adoptadas, los asesoramientos y remedios, como información y documentación confidencial. La divulgación se limitará a las personas responsables de recibir consejería, asesoramiento legal, o por requerimiento legal.

