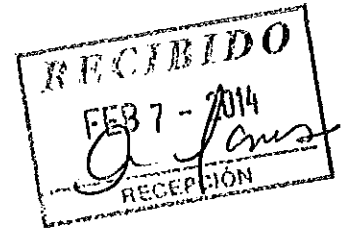
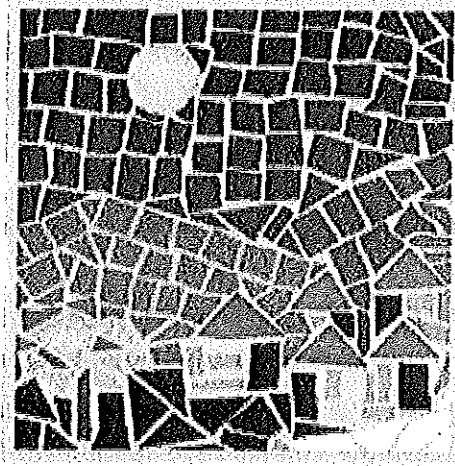


Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Oficina del Coordinador General Para el Financiamiento
Socioeconómico y la Autogestión



**POLITICA DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO
Y PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES VIOLENCIA
DOMÉSTICA**



**COMUNIDADES ESPECIALES
PUERTO RICO**

Dra. María Lourdes Rivera Grajales
Coordinara General

30 de enero de 2014

ÍNDICE

POLITICA DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO & PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES VIOLENCIA DOMESTICA	1
ART. 1 - POLITICA DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	2
ART. 2 - BASE LEGAL Y APLICABILIDAD	3
ART. 3 - DEFINICIONES	5
ART. 4 - RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL	6
ART. 5 - PROCEDIMIENTO DE ORIENTACION	8
ART. 6 - PROCEDIMIENTO DE INTERVENCION	10
ART. 7 - CONFIDENCIALIDAD.....	13
ART. 8 - OCURRENCIA DEL ACTO DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL AREA DE TRABAJO	13
ART. 9 - CUANDO EL (LA) EMPLEADO (A) COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMESTICA	14
ART. 10 - DIVULGACION Y ADIESTRAMIENTO.....	15
ART. 11 - MEDIDAS DISCIPLINARIAS	15
ART. 12 - APLICABILIDAD	15
ART. 13 - CLAUSULA SEPARABILIDAD.....	16
ART. 14 - DEROGACIÓN	16
ART. 15 - OTRAS DISPOSICIONES	16
ART. 16 - VIGENCIA	16

POLITICA DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO & PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES VIOLENCIA DOMESTICA

ART. 1 - POLITICA DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión (en adelante OFSA) repudia todo acto o amenaza de violencia doméstica que afecte el lugar de trabajo. La violencia doméstica, como cualquier otra forma de violencia en el lugar de trabajo, está estrictamente prohibida. Consistente con las Leyes de Puerto Rico Número 217 de 29 de septiembre de 2006 y la Ley Núm. 271 del 17 de diciembre de 2006, la OFSA no tolerará conducta constitutiva de violencia doméstica, independientemente del género o la posición de la víctima o del autor responsable y tomará las medidas adecuadas para mantener un lugar de trabajo seguro y libre de violencia doméstica y cualquier otra forma de violencia en el lugar de trabajo.

No se tomarán acciones desfavorables de empleo contra cualquier empleado(a) o contratista basado en el hecho de que él o ella es (es percibido de ser) víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Algunos ejemplos de violencia doméstica pueden incluir:

1. El autor acechando a la víctima de violencia doméstica en los predios del lugar de trabajo; o
2. El autor acechando a la víctima con su presencia en lugares cercanos al lugar de trabajo, o a través de llamadas telefónicas, comunicaciones de fax, correo electrónico o cartas; u otros medios, o
3. Agresión a la víctima en el lugar de trabajo o al retirarse o antes de llegar al lugar de trabajo.

La OFSA se compromete a tomar las medidas adecuadas para educar con relación a este tipo de conducta que viola las políticas institucionales y que constituyen delitos en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. A dichos efectos, OFSA tomará en consideración los criterios que estime necesarios para realizar las intervenciones y mantener la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.

ART. 2 - BASE LEGAL Y APLICABILIDAD

- A. 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 discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.
- B. El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- C. 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 Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se 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.
- D. La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 del 24 de agosto de 1999, según enmendada, define acecho como una "conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo

dirigidos 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 de Acecho 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 el formulario para presentar la solicitud.

- E. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, 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.
- F. La Ley Núm. 217 del 29 de septiembre de 2006 y la Ley 212 de 3 de agosto de 1999 requiere la implantación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- G. La Ley Núm. 271 del 17 de diciembre de 2006 enmienda la Ley Núm. 100 y prohíbe discrimen contra aquellas personas que son víctimas o percibidas como víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.
- H. La Ley Núm. 538 del 30 de septiembre de 2004 enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de un empleado o empleada o empleados o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas 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 una orden de protección a el/la empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.
- I. La Ley Núm. 542 del 30 de septiembre de 2004 enmienda la Ley Núm. 54, *supra*, 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 le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tenderá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando forme parte del desempeño

profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo período de tiempo en que se extienda la Orden.

- J. El *Violence Against Women Act of 1994* (VAWA) 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 convicta de un delito menor de violencia doméstica 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.

ART. 3 - DEFINICIONES

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

- A) **Acecho** - Conducta mediante la cual se ejerce vigilancia sobre determinada persona; se le envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas; o se le hostiga repetidamente, mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia.
- B) **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- C) **Grave Daño Emocional** – Significa y 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 y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
- D) **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 a cabo un acto contrario a su voluntad.
- E) **Lugar de Trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como servidor(a) público(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.
- F) **Orden de Protección** – Significa 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.
- G) **Persecución o Perseguir** – Significa 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.

- H) **Persona que incurre en Actos de Violencia Doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja o ex pareja.
- I) **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, 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.
- J) **Situación de Emergencia** – Aquellas ocasiones en que los actos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho ocurran públicamente, o cuando por su naturaleza se requiera algún tipo de intervención profesional u oficial, o cuando la persona que presencia la conducta o recibe la querrela no está autorizada a atender la situación o no tiene asignada como parte de sus funciones atender la misma.
- K) **Víctima/Sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- L) **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.
- M) **Violencia Psicológica** – Significa 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.

ART. 4 - RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL

- A. La OFSA, designará a la persona encargada de dirigir el Área de Recursos Humanos como la persona responsable de implantar la política en contra de la violencia doméstica. Bajo este protocolo se le conocerá a dicho(a) funcionario(a) como el(la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica. El(La) Coordinador(a) recibirá adiestramiento para entender el complejo problema de la violencia doméstica y para que obtenga las destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura y confidencial. En su ausencia, sus funciones serán atendidas por la persona que designe el Coordinador(a) General de la OFSA. Si la persona con el asunto relacionado a violencia doméstica es el(la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica o algún empleado relacionado con ésta(e), el asunto se

referirá a el(la) Coordinador(a) General, quien podrá delegar el mismo o atenderlo personalmente.

B. Deberes del (de la) Coordinador(a) serán los siguientes:

1. Diseminación de la política.
2. Coordinar la educación y adiestramiento al personal, incluyendo la educación del personal gerencial y de supervisión sobre cómo reaccionar y atender el problema de la violencia doméstica.
3. Coordinar programas educativos para todo el personal de la OFSA sobre la violencia doméstica y sus manifestaciones.
4. Servirá de apoyo al personal gerencial y de supervisión en el manejo de situaciones de violencia doméstica.
5. Velará por el cumplimiento con la ley, el plan de seguridad y del cumplimiento de las medidas específicas tomadas en casos particulares, junto al supervisor y al empleado afectado por la situación de violencia doméstica.
6. Orientará a la víctima sobre cualquier licencia que pudiera ser de aplicación y sobre posibles arreglos temporeros en funciones u horarios que propendan a la seguridad de la víctima.
7. Ofrecerá asesoría y orientación a los empleados que así lo soliciten.
8. Orientar al(a la) recepcionista respecto a cómo intervenir y proceder, ya sea personalmente, o por teléfono, con agresores o personas que puedan estar vinculadas a actos constitutivos de violencia doméstica o acecho.
9. En cumplimiento con la Ley 538 del 30 de septiembre de 2004, El (La) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica evaluará la posibilidad de solicitar una orden de protección a favor de cualquier empleado(a) víctima de un acto de violencia doméstica o psicológica en el trabajo, previa notificación a la víctima y siempre que exista evidencia fehaciente y corroborada que el acto tuvo lugar en el lugar de trabajo.

C. Deberes del personal:

Todo empleado de OFSA que tenga conocimiento de acto de violencia doméstica alguno que de manera alguna, ya sea directa o indirectamente, afecte el trabajo o lugar de trabajo de algún empleado, contratista o visitante o sea víctima de violencia doméstica, deberá notificárselo inmediatamente de forma verbal y por escrito al(a) Coordinador(a) contra Violencia Doméstica o a su supervisor inmediato.

D. Deberes de los supervisores:

1. Todo(a) supervisor(a) de la OFSA tiene la responsabilidad de recibir información sobre asuntos de violencia doméstica y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa, cuando así razonablemente pueden ser descubiertas. Por razón de esto, todo supervisor debe notificar inmediatamente al(a) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica su conocimiento de una situación de violencia doméstica que afecte a un empleado de la OFSA.
2. El(la) supervisor(a) tiene el deber afirmativo de atender y trabajar cualquier asunto de urgencia. El(la) supervisor(a) que incumpla con este deber, podrá ser objeto de acción disciplinaria.

ART. 5 - PROCEDIMIENTO DE ORIENTACION

Todo empleado de la OFSA tendrá derecho a acudir al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) adoptado por la OFSA para recibir apoyo.

Además, se indicará al personal que puede recurrir a cualquier supervisor o supervisora para iniciar y recibir el apoyo y ayuda que necesitan para manejar la situación de violencia doméstica. De esta forma se minimiza el impacto que pueda tener en el trabajo y se tomen medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y la seguridad de sus compañeros y compañeras. La persona a la que recurra el empleado o empleada puede ser a su supervisor inmediato o supervisora inmediata o cualquier otro supervisor u otra supervisora. El supervisor o la supervisora acudirán de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica en la OFSA.

Toda la información que se obtenga se mantendrá en la más completa confidencialidad. Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el empleado o empleada víctima o sobreviviente de violencia doméstica. Sin embargo, la OFSA tomará la determinación que entienda pertinente para atender el asunto.

Se orientará que es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros y compañeras de trabajo. Se reafirmará que el empleado o la empleada puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.

A. Entrevista con el empleado(a) víctima/sobreviviente

Si el (la) supervisor (a) observa que un (a) empleado (a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe referir al empleado (a) al (a la) Coordinador (a) del Protocolo para el Manejo de Violencia Doméstica de la OFSA, manteniendo la más completa confidencialidad.

B. Plan de seguridad

1. La preparación y coordinación de un plan de seguridad es responsabilidad de la Coordinadora contra la Violencia Doméstica.
2. El plan de seguridad debe ser concebido y puesto en vigor en un período máximo de setenta y dos (72) horas tomando en cuenta la peligrosidad de la situación.
3. Todo plan de seguridad debe tener en cuenta la naturaleza del problemas, los accesos a la OFSA, así como a las áreas de trabajo y el mismo debe ser extensivo al lugar o espacio físico donde labora la víctima, tomando en consideración lo siguiente:
 - a. Impartir instrucciones al personal de seguridad, recepcionista y supervisor inmediato de la víctima sobre no brindar acceso al victimario y si es posible entregarle una foto o descripción de éste(a).
 - b. Arreglar el área de trabajo para que la víctima no dé la espalda a una puerta.

- c. Si es viable permitirle a la víctima que, de forma temporera, se estacione en un lugar más próximo a las instalaciones donde labora.
- d. Si las facilidades y funciones de la víctima lo permiten, mover al empleado(a) a un lugar más seguro dentro de las instalaciones de la oficina donde el acceso del público sea limitado.
- e. Instruir al personal que contesta el teléfono que evite dar paso a llamadas del victimario.
- f. Conservar cualquier documento, fax o correo electrónico de parte del victimario para que se utilice como evidencia en cualquier procedimiento.
- g. Si existe una orden de protección mantenerla en un lugar confidencial e instruir al personal de seguridad, recepcionista, Administrador y al supervisor inmediato de la víctima sobre la existencia de la misma para que se evite la entrada del victimario y se llama a la Policía.
- h. Dar conocimiento inmediato a la Policía en caso de situaciones que puedan degenerar en violencia en el trabajo

ART. 6 - PROCEDIMIENTO DE INTERVENCION

A. Notificación de la situación de peligro por la víctima

Cualquier empleado(a) que entienda confronta una situación de violencia doméstica o violencia psicológica en el trabajo debe recurrir donde el(la) coordinador(a) contra la violencia doméstica o cualquier supervisor o supervisora para solicitar ayuda en el manejo de la situación y para solicitar que se tomen medidas que garanticen su seguridad y la de sus compañeros de trabajo. El(la) empleado(a) puede recurrir donde cualquier supervisor(a) aunque no sea su supervisor(a) directo(a).

El (la) supervisor(a) estará debidamente adiestrado para lidiar con la situación y atenderá de forma preliminar la situación reportada por el (la) empleado(a).

Posterior al contacto inicial, el supervisor acompañará a la víctima inmediatamente donde el(la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica para reportar la situación.

Este(a) efectuará la entrevista inicial en la cual se explorará la naturaleza y gravedad de la situación. En las mismas se explorarán asuntos tales como:

1. Ocurrencia, frecuencia y naturaleza de agresiones físicas o mentales.
2. Necesidad de asistencia médica.
3. Elementos de riesgo presentes como:
 - a. La posesión de armas de fuego por el victimario.
 - b. Si comparte residencia con el victimario.
 - c. La existencia de menores en peligro.
 - d. Dependencia a alcohol o drogas por el victimario.
 - e. Existencia de amenazas
 - f. Existencia de órdenes de protección previas o vigentes
4. Recursos disponibles

En la entrevista inicial también se le orientará de licencias, recursos internos y externos disponibles para atender la situación y se asistirá en la coordinación de los mismos para la víctima. El (la) empleado(a) víctima de violencia doméstica también será referido(a) al Programa de Ayuda al Empleado(a).

En caso de que el(la) Coordinador(a) Contra la Violencia doméstica no esté disponible, este paso se efectuará con la persona designada. De ambos no estar disponibles, será responsabilidad del supervisor cumplir con este paso.

Las víctimas de violencia doméstica tienen a su disposición varias licencias. Estas licencias tienen ciertos requerimientos de cumplimiento.

Algunas opciones disponibles incluyen:

1. Licencia por Enfermedad – puede ser utilizado para tratamiento de salud relacionado a situaciones de violencia doméstica.
2. Licencia Médica Familiar (FMLA) – sujeto a requerimientos de procedimiento y elegibilidad legal.
3. Vacaciones – puede ser utilizado para manejar cualquier situación personal del empleado o empleada o la de un familiar.
4. Licencia para Servir de Testigo en Casos Criminales - puede ser utilizada si cargos criminales son presentados contra el(la) victimario(a).

Luego de que se haya orientado y asistido en la coordinación de los recursos internos y externos disponibles, se le dará tiempo razonable a la víctima para efectuar los trámites para obtener los beneficios de los mismos. Esto incluye obtener órdenes de protección y asistir a la policía, fiscalía y Tribunales por razones relacionadas a estos.

Toda y cualquier información brindada por el empleado se mantendrá bajo la más estricta confidencialidad. Cualquier reunión o discusión sobre el tema deberá tener lugar en un lugar privado y sin la intervención de terceras personas que nada aporten al proceso.

En la entrevista inicial se tomará la información necesaria para desarrollar las medidas de seguridad pertinentes. Una vez las mismas sean determinadas serán discutidas con el (la) empleado(a), así como los otros empleados cuya asistencia sea necesaria y/o cuyas áreas de trabajo sean afectadas. Para el desarrollo de las medidas de seguridad a ser tomadas se tomará en cuenta el insumo del empleado. Las medidas de seguridad serán implantadas posteriormente a la asistencia y orientación inicial del empleado.

B. Notificación de la situación de peligro por el supervisor

1. Cualquier supervisor que tenga conocimiento de que un empleado de la OFSA enfrenta una situación de violencia doméstica o violencia psicológica en el trabajo recurrirá inmediatamente donde el(la) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica. Luego de analizar la situación, y ésta concluir la existencia de elementos suficientes para creer de buena fe la existencia de una situación de violencia doméstica, citará a la potencial víctima para

entrevista. Toda información discutida en esa entrevista será confidencial, excepto por las excepciones provistas en la presente política.

2. De establecerse en la entrevista la existencia de una situación de violencia doméstica se observarán los pasos descritos anteriormente.

C. Notificación de la situación de peligro por otro empleado

Cualquier empleado o contratista que tenga conocimiento de que otro empleado o contratista de la OFSA confronta una situación de violencia doméstica o violencia psicológica en el trabajo recurrirá inmediatamente donde la Coordinadora contra la Violencia Doméstica o su supervisor inmediato. Estos canalizarán la situación de acuerdo a los pasos antes mencionados.

ART. 7 - CONFIDENCIALIDAD

Las personas a cargo de manejar las situaciones de violencia doméstica deben mantener la confidencialidad de la víctima y sólo podrán compartir dicha información cuando sea estrictamente necesario, excepto cuando exista una situación que pone en riesgo la vida o seguridad de la víctima o un menor o cualquier otra persona, cuando exista una orden judicial o razones de seguridad. Se tomará acción disciplinaria cuando se viole la confidencialidad de la información relevante al caso y/o sobre la víctima.

ART. 8 - OCURRENCIA DEL ACTO DE VIOLENCIA DOMESTICA EN EL AREA DE TRABAJO

En la eventualidad de que el incidente de violencia doméstica ocurra en el área de trabajo deberá responderse de la siguiente manera:

1. Llamar inmediatamente a la policía al (911)
2. Identificar un lugar seguro para la víctima
3. Proveer compañía y apoyo a la víctima
4. Coordinar cualquier atención médica que necesite la víctima
5. Cooperar con la policía
6. Tramitar una orden de protección
7. Comenzar el procedimiento de intervención

ART. 9 - CUANDO EL (LA) EMPLEADO (A) COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMESTICA

Algunas personas que incurrn en conducta constitutiva de violencia domstica manifiestan este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo. Esto puede ocurrir cuando se originan actos desde el centro de trabajo dirigido a otra persona fuera del centro de trabajo, como sera el uso del fax, telfono o correo electrnico del trabajo para acechar, intimidar o amenazar a su pareja que no trabaja en el mismo lugar de trabajo; o cuando tanto la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia domstica como su pareja trabajan en la OFSA.

Cuando la pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo y un(a) supervisor o supervisora conoce que el empleado o la empleada est cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se debe tomar la accin disciplinaria que corresponda por cometer un delito, y que est utilizando los recursos de la OFSA para cometerlo. Se ofrecer orientacin para referir a los programas voluntarios en la comunidad de reeducacin y readiestramientos. Se evaluar la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres o vctimas potenciales.

En los casos en que la pareja trabaja para la misma Agencia, el(la) supervisor(a) debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar a la persona agresora del rea de trabajo para separarla de la vctima. Se tiene que notificar al personal de supervisin de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias si la persona agresora comete los incidentes en el rea de trabajo. Adem s de constituir una posible violacin a la Ley N m. 54, *supra*, se pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicara la Ley N m. 17 de 22 de abril de 1988, que prohbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

La OFSA evaluar si el empleado (a) puede ser reubicado(a) o asignado (a) a otra rea de trabajo de este (a) ser convicto (a) por delitos contenidos en la Ley N m. 54, *supra* o si la medida disciplinaria que procede es la destitucin.

ART. 10 - DIVULGACION Y ADIESTRAMIENTO

- A. Este Protocolo será entregado a todo empleado(a) de la OFSA, así como a los de nuevo reclutamiento y a los contratistas cuyos contratos equivalgan a un puesto. Copia del mismo estará disponible para los visitantes que interesen utilizar el mismo.
- B. Se brindará una orientación sobre este Protocolo a todo el personal.
- C. Este protocolo estará disponible en el Área de Recursos Humanos.
- D. El(La) Coordinador(a) contra la Violencia Doméstica y los supervisores recibirán adiestramientos sobre el uso y alcance de este Protocolo, incluyendo pero no limitándose a la identificación de situaciones de peligrosidad de violencia doméstica, su canalización y manejo.
- E. El Protocolo tendrá como anexo y se cubrirá como tema en las orientaciones aquellos recursos externos disponibles como ayuda para el problema de la violencia doméstica.
- F. El Área de Recursos Humanos coordinará el ofrecimiento de charlas y actividades educativas para concienciar al personal sobre el problema de la violencia doméstica en el trabajo y como problema social.

ART. 11 - MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En aquellos casos en que la persona con la conducta agresiva sea empleado(a) de la OFSA, se tomarán aquellas medidas de protección que sean necesarias, pudiendo tomarse, además, aquellas sanciones disciplinarias apropiadas a los hechos envueltos, incluyendo el despido del(de la) agresor(a).

También se podrán tomar medidas disciplinarias contra cualquier empleado que incumpla sus deberes y funciones bajo esta política y protocolo.

ART. 12 - APLICABILIDAD

La protección y asistencia brindada por nuestra política de manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo cubija a todo empleado y contratista de la OFSA.

ART. 13 - CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquiera de las disposiciones de este Protocolo fuese declarado inconstitucional o nula por un Tribunal de Justicia, tal declaración no afectará, menoscabará, o invalidará las restantes disposiciones o partes del mismo.

ART. 14- DEROGACIÓN

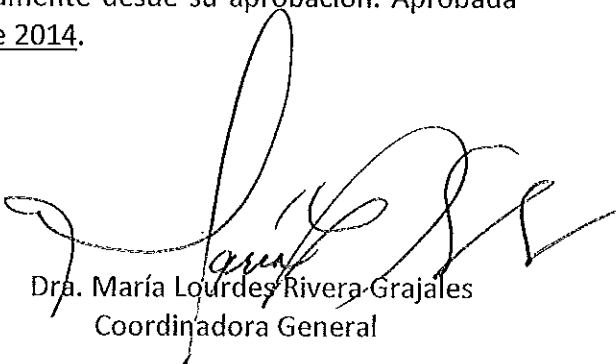
Por la presente se derogan todas las normas y usos de la OFSA que estén en conflicto o resulten incompatibles con este Protocolo.

ART. 15- OTRAS DISPOSICIONES

Cualquier persona que viole esta disposición será sancionada administrativamente.

ART. 16- VIGENCIA

Este Protocolo comenzará a regir inmediatamente desde su aprobación. Aprobada en San Juan, Puerto Rico, hoy 30 de enero de 2014.



Dra. María Lourdes Rivera-Grajales
Coordinadora General