



PROTOCOLO DE LA CORPORACIÓN DEL PROYECTO ENLACE DEL CAÑO MARTÍN PEÑA PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

ARTÍCULO 1: INTRODUCCION

Sección 1: Base legal

El Artículo 6 (f) de la Ley 489 de 24 de septiembre de 2004, Ley para el Desarrollo Integral del Distrito de Planificación Especial del Caño Martín Peña, según enmendada, en adelante Ley 489-2004, faculta a la Corporación del Proyecto ENLACE del Caño Martín Peña, en adelante la Corporación, para establecer la reglamentación necesaria para su organización y funcionamiento.

Este Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo se adopta en conformidad con el Artículo II, Sección 16, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que reconoce el derecho a que toda persona que trabaje esté protegida de riesgos para su salud o integridad personal; la Ley 16 de 5 de agosto de 1975, 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”; la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), según enmendada, la cual obliga al patrono a proveer un lugar seguro de trabajo libre de riesgos reconocidos; el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras razones; la Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, la Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, según enmendada, que provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, en adelante Ley 54-1989; y la propia Ley 54-1989, y la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, según enmendada, la cual faculta al patrono para pedir una orden de protección a favor de sus empleados(as), visitantes y cualquier otra personas que se

encuentre en su 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 dicha Ley 54-1989 y los actos constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. La Ley 54-1989 le impone al patrono la responsabilidad de proveer un lugar de trabajo donde existan las medidas de seguridad preventivas y efectivas que permitan el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad debido a una situación de violencia doméstica.

La Corporación, en cumplimiento estricto de la Ley para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo, *infra*, adopta y promulga esta política conforme a los requisitos de la misma. Se implantará un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía a la política del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54-1989, según enmendada, conocida como la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”.

Sección 2: Denominación

Este documento se conocerá como el “Protocolo de la Corporación del Proyecto ENLACE del Caño Martín Peña para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”, en adelante, el Protocolo.

Sección 3: Propósito y aplicabilidad

Mediante la adopción de este Protocolo, la Corporación cumple con su obligación de proveer mecanismos para la prevención e intervención en casos de violencia doméstica, adoptar la política pública y establece el procedimiento a seguir cuando uno de sus empleados(as) sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo.

El Protocolo establece la política de la Corporación en torno a la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Para guiar el cumplimiento a esta política, dispone el procedimiento a seguir cuando un empleado(a) sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo. Establece además la información que debe ser recopilada y define posibles lugares donde referir a la víctima para que reciba ayuda.

Las normas y procedimientos aquí establecidos aplicarán a todos los empleados(as) de la Corporación según definidos en este Protocolo, independientemente de su nombramiento como empleado(a) regular, transitorio, irregular, a tiempo parcial o completo, exento o no exento o persona que ofrezca servicios voluntarios, mientras realicen gestiones inherentes a sus respectivos puestos, cargos o funciones. Además, las disposiciones de este Protocolo regirán independientemente de que un tribunal haya emitido una orden de protección a favor de la persona víctima de violencia doméstica al amparo de la Ley 54-1989.

ARTÍCULO II: DEFINICIONES

Para propósitos de este Protocolo, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

- (a) **“Acecho”** significa un patrón de conducta mediante el cual se mantiene constante o repetidamente una vigilancia o proximidad física o visual sobre determinada persona; se envían repetidamente comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona; se envían repetidamente amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona; se efectúan repetidamente actos de vandalismo dirigidos a determinada persona; se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a molestar, perseguir o perturbar a la víctima o a miembros de su familia. El patrón de conducta constante debe ser en forma ininterrumpida durante un período de tiempo que no sea menor de quince minutos.
- (b) **“Agresor(a)”** es la persona que incurre en actos de violencia doméstica, es decir, que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- (c) **“Cohabitar”** es sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- (d) **“Corporación”** es la Corporación del Proyecto ENLACE del Caño Martín Peña, creada por la Ley para el Desarrollo Integral del Distrito de Planificación Especial del Caño Martín Peña, Ley 489 de 24 de septiembre de 2004, según enmendada.
- (e) **“Empleado(a)”** – Para efectos de este Protocolo y a tenor con las disposiciones de la Ley 54, supra, significa toda persona que brinde servicio a la Corporación bajo

cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito, incluyéndose entre éstas expresamente a aquéllas o aquéllos cuya labor fuera de carácter incidental.

- (f) **“Grave daño emocional”** significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, haya evidencia de que la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características:
- a. Autoestima debilitada u otra conducta similar
 - b. Cuando sea producto de actos inseguros
 - c. Desvalidez, aislamiento
 - d. Miedo paralizador
 - e. Omisiones reiteradas
 - f. Sentimientos de desamparo o desesperanza
 - g. Sentimientos de frustración o fracaso
 - h. Sentimientos de inseguridad
- (g) **“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 temer 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 un acto contrario a su voluntad.
- (h) **“Lugar de trabajo”** es cualquier espacio en el que la persona realice funciones de 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. Incluye la ruta que toma el empleado(a) para llevar a cabo sus funciones de trabajo.
- (i) **“Orden de protección”** significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello del tribunal, en el 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..
- (j) **“Persecución”** **“perseguir”** significa el acto de 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.

- (k) “Persona encargada” es la Gerente de Administración y Finanzas de la Corporación o la persona que designe la Directora Ejecutiva para llevar a cabo las funciones descritas en este Protocolo en torno a la prevención y manejo de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- (l) “**Relación de pareja**” Significa la relación de dos 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 entre personas del mismo sexo.
- (m) “**Víctima/sobreviviente**” es cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- (n) “**Violencia doméstica**” es el empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daños físicos a sus bienes o terceras personas para causarle grave daño emocional.
- (o) “**Violencia psicológica**” significa un patrón de conducta constante ejercida 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 preciados por la persona.

ARTICULO III: Declaración de política pública

Cualquier persona puede ser víctima de violencia doméstica. Los actos de violencia doméstica no ocurren solamente en el hogar. También es un problema laboral, considerando que las personas pasan la mayor parte del día en su lugar de empleo. Algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia doméstica son, pero no se limitan a: acosar, intimidar o amenazar al/a la empleado(a) en el lugar de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o

personalmente; perseguir; agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida del mismo.

La Corporación adopta la política pública promulgada por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico para repudiar la violencia doméstica por atentar tal conducta contra los valores de paz, dignidad y respeto que deben imperar en nuestra sociedad. La Corporación no tolerará la violencia doméstica en su lugar de trabajo por constituir tal conducta una agresión y un acto criminal contra la persona empleada y por constituir, además, una manifestación del discrimen por razón de género.

La Corporación está comprometida con mantener un área de trabajo segura para todo el personal. Asimismo, apoyará y ayudará en la búsqueda de los recursos y remedios que necesita a todo/a empleado(a) que esté atravesando por una situación de violencia doméstica.

Se ofrecerán a los empleados(as) las herramientas y los recursos necesarios a las víctimas de actos que puedan constituir violencia doméstica, para que puedan recibir ayuda y sentirse seguros en el área de trabajo. La Corporación insta a sus empleados(as) a notificar cualquier situación o incidente relacionado a los actos de violencia doméstica a la mayor brevedad posible. No se tomará ninguna acción desfavorable contra algún empleado(a) que solicite orientación al estar enfrentando una situación de violencia doméstica.

ARTICULO IV.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Sección 1 Medidas de prevención

Con el propósito de prevenir la confrontación de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo de la Corporación se tomarán las siguientes medidas:

- (a) Divulgación de la política institucional, el Protocolo y sus alcances.
- (b) Adiestramiento del personal encargado y otros para prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- (c) Orientación periódica a todo el personal sobre violencia doméstica, la política institucional al respecto, el protocolo y sus alcances.

- (d) Mantenimiento de un aviso visible al público indicativo de que la Corporación como patrono rechaza la violencia doméstica y no tolerará situaciones de violencia dentro de la sede de la Corporación.
- (e) Mantenimiento de un adecuado control de los accesos al edificio o estructura donde la Corporación establezca su sede.
- (f) Mantenimiento de un registro adecuado de visitantes.
- (g) Mantenimiento de un directorio actualizado de instituciones, hogares, albergues, recursos, servicios de asistencia legal y programas de asistencia a víctimas de violencia doméstica.

Sección 2 Plan de divulgación del Protocolo

La Corporación comunicará a sus empleados(as) las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y remedios que establece este Protocolo. Para ello, se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- (a) La Corporación realizará una orientación breve del contenido del Protocolo dos (2) veces al año.
- (b) Cada empleado(a) recibirá copia de este Protocolo y acusará recibo del mismo mediante su firma en un documento provisto por la Corporación.
- (c) La política institucional establecida en este Protocolo será colocada en un lugar visible al personal de la Corporación.

Todos los empleados(as) deberán participar activamente en los adiestramientos, talleres o charlas que ofrezca la Corporación sobre la violencia doméstica, y sobre el Protocolo, sus disposiciones y su alcance.

ARTICULO V: MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMESTICA

Sección 1: Disposiciones generales

1.1 Orden de protección

La Corporación podrá solicitar una orden de protección a favor de uno/a de sus empleados(as), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno de sus empleados(as) es o ha sido víctima/sobreviviente de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito cuando los actos constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo, según dispuesto en la Ley Núm. 54-1989. A tales fines utilizará el

formulario *Petición de Orden de Protección de un Patrono a Favor de su Lugar de Trabajo*, que se incluye como anejo a este Protocolo y según éste sea enmendado subsiguientemente por la autoridad judicial, legislativa o gubernamental. Antes de iniciar la solicitud, la Corporación notificará de su intención de solicitar la orden de protección al empleado(a) que es o ha sido víctima/sobreviviente de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley 54-1989.

1.2 Confidencialidad

Todo el personal que atienda situaciones de violencia doméstica en el área de empleo tomará en cuenta los criterios éticos para realizar las intervenciones con las víctimas, lo cual implica el deber de mantener en estricta confidencialidad toda información que ofrece la víctima. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por, o relacionada con la víctima/sobreviviente no podrá compartirse con terceras personas sin el consentimiento de la propia víctima/sobreviviente, excepto cuando exista alguna situación que ponga en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial, o por razones de extrema peligrosidad. En estos casos, la víctima/sobreviviente tendrá acceso a los expedientes de la intervención y a todo documento incluido en éste que le concierna.

1.3 Responsabilidad de informar

Es responsabilidad de todos los empleados(as) de la Corporación informar a su supervisor(a) inmediato o a la persona encargada de cualquier incidente o situación indicativa de existencia de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Sección 2: Responsabilidades y funciones de la persona encargada

2.1 Persona encargada

El Gerente de Administración y Finanzas o en su defecto, la persona que designe por escrito la Directora Ejecutiva, será la persona encargada de la implantación de las disposiciones de este Protocolo.

2.2 Funciones de la persona encargada

- La persona encargada tendrá las siguientes funciones:
- (d) Se asegurará de que los empleados(as) de la Corporación conozcan las disposiciones contenidas en este Protocolo coordinando las actividades de difusión del Protocolo y adiestramientos descritas en la Sección 2 del Artículo IV de este

Protocolo. Distribuirá literatura y otro material disponible sobre la prevención de la violencia doméstica y, según los recursos de la Corporación lo permitan, coordinará adiestramientos sobre el manejo de casos de violencia doméstica.

- (e) Orientará al personal de la Corporación en torno a que puede recurrir a cualquier supervisor(a) para iniciar y recibir apoyo y la ayuda que necesite para manejar la situación de violencia doméstica.
- (f) Al orientar al personal de la Corporación o al manejar una situación de violencia doméstica:
 - i. Afirmará que es necesario conocer sobre cualquier situación de violencia doméstica para que la Corporación pueda tomar medidas de apoyo al empleado(a) que sea víctima/sobreviviente, minimizar el impacto que pueda tener la situación en el lugar de empleo y tomar las medidas de seguridad para la protección del propio empleado(a) y la seguridad de sus compañeros(as) de trabajo y visitantes. El supervisor(a) a quien acuda el empleado/a en tal situación, pondrá en conocimiento de inmediato al Gerente de Administración y Finanzas.
 - ii. Afirmará que la víctima/sobreviviente puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de empleo no se verán afectadas negativamente por estar enfrentando una situación de violencia doméstica.
 - iii. Afirmará que la información que se obtenga se mantendrá en la más completa confidencialidad y que al tomarse las decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el empleado(a) víctima/sobreviviente de violencia doméstica.
- (g) Recibirá la información o informe de la existencia o posibilidad de existencia de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo de la Corporación.
- (h) Llevará a cabo una investigación confidencial, en la cual entrevistará a los empleados(as) afectados y determinará si existe una situación de violencia doméstica que está o tiene el potencial de afectar el ambiente laboral de Corporación. Si luego de llevar a cabo la investigación la persona encargada tiene bases para creer en la existencia de una situación de violencia doméstica, ésta le

informara a la Directora Ejecutiva sobre la situación de violencia doméstica. La Corporación implementará un plan de acción y seguridad aún cuando la víctima negase encontrarse en dicha situación.

- (i) Junto con el supervisor(a) inmediato del empleado(a) víctima/sobreviviente y con el empleado(a) víctima/sobreviviente, preparará un plan de acción y seguridad y coordinará la ayuda necesaria. Informará al Director(a) Ejecutivo sobre el plan de acción y seguridad que se propone implantar.
- (j) Ofrecerá a los empleados(as) víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica orientación e información sobre distintos programas de apoyo o asistencia a víctimas de violencia doméstica.
- (k) Obtendrá, publicará y conservará un directorio de distintas instituciones, albergues o programas que ofrezcan asistencia a víctimas de violencia doméstica.
- (l) Cuando surja algún incidente de violencia doméstica, redactará un informe confidencial de la labor realizada y mantendrá un expediente confidencial con toda la información que surgió durante la investigación.
- (m) Mantener evidencia escrita de todas las gestiones que realicen dirigidas a ayudar a la víctima / sobreviviente.
- (n) Mantener informada a la Directora Ejecutiva sobre las acciones que tome en cumplimiento con este Protocolo.

Sección 3: Pasos inmediatos para implementar el Plan de Seguridad

3.1 Medios para advenir en conocimiento de una potencial situación de violencia doméstica

La persona encargada o cualquier otro empleado(a) de la Corporación podrá advenir en conocimiento de una potencial situación de violencia doméstica por medio de:

- (a) Un tercero
- (b) Otro empleado(a) de la Corporación
- (c) La víctima/sobreviviente o,
- (d) La identificación de alguna señal de una potencial situación de violencia doméstica

3.2 Medidas a tomar al advenir en conocimiento de una potencial situación de violencia doméstica

3.2.1 Responsabilidad del empleado(a) que adviene en conocimiento

Si un empleado(a) de la Corporación adviene en conocimiento de una potencial situación de violencia doméstica que afecta a otro empleado(a), deberá notificarlo de inmediato a la persona encargada, o en su defecto, al supervisor(a) de la víctima/sobreviviente y al Director Ejecutivo(a). Una vez la persona encargada o el supervisor(a) tome conocimiento de la situación, procederá a entrevistar a la víctima/sobreviviente a la mayor brevedad posible.

3.2.2 Responsabilidad del supervisor/a inmediato(a) o la persona encargada durante la entrevista

Al llevar a cabo una entrevista relacionada a una situación potencial de violencia doméstica, el supervisor(a) de la víctima/sobreviviente o en su defecto, la persona encargada, llevará a cabo las siguientes acciones:

- (a) Mantendrá evidencia escrita de todas las gestiones que realicen dirigidas a ayudar a la víctima/ sobreviviente.
- (b) Promoverá un ambiente en el que la víctima se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica. El ambiente donde se lleva a cabo la conversación debe ser privado y sin la presencia de terceras personas a menos que sea algún representante de la gerencia.
- (c) Asegurará al empleado(a) víctima/sobreviviente la más completa confidencialidad y le dejará saber que entre sus responsabilidades está buscar las maneras de apoyarle e identificar las acciones que se pueden tomar para su seguridad y cuáles son las alternativas administrativas que existen para manejar la situación.
- (d) Si la persona ha expresado ser víctima / sobreviviente de violencia doméstica deberá:
 - i. Ser sensible y formular preguntas directas, pero que no le resulten amenazantes al empleado(a). 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.
 - ii. Respetar su necesidad de confidencialidad.
 - iii. Escuchar a la persona sin juzgarle.
 - iv. Preguntar si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica.
 - v. Investigar lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra licencia que pueda utilizar para que pueda recibir ayuda médica.

- vi. Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporal o permanente, por el cual se deba explorar la posibilidades de realizar algún acomodo en el trabajo del empleada(a).
 - vii. Explorar el nivel de riesgo, preguntando si existen armas de fuego en la casa o la persona agresora las puede obtener con facilidad.
 - viii. Conocer si el empleado(a) tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, explorar si necesita una y si desea solicitarla.
 - ix. Orientarle sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
 - x. Preguntarle si vive con su pareja.
- (e) Si quien realizó la entrevista fue el supervisor(a), Informará a la brevedad posible el resultado de la entrevista a la persona encargada para la acción correspondiente.

3.2.3 Preparación e implantación del Plan de Seguridad

Dentro del término de setenta y dos (72) horas siguientes a que se tenga conocimiento de una potencial situación de violencia doméstica que afecte el centro de trabajo, la persona encargada preparará e implantará un Plan de Seguridad, y según sea pertinente el personal de la Corporación llevará a cabo las acciones que le corresponda para asegurar su implantación. El Plan de Seguridad será individual y responderá al riesgo al que esté expuesto el empleado(a) víctima/sobreviviente y las posibilidades de acción de la Corporación. Este Plan no garantiza la protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora, pero es una herramienta práctica que sirve de ayuda para que la persona que sea víctima/sobreviviente tome medidas de precaución y reduzca los riesgos de ser objeto de otras agresiones.

El Plan de Seguridad incluirá las medidas a tomar por la Corporación en caso de peligro inminente y mientras perdure la situación de violencia doméstica, incluyendo, pero sin limitarse a las descritas en el inciso 3.2.4 de esta Sección del Protocolo. Dicho Plan de Seguridad podrá considerar los siguientes factores:

- (a) Identificación de situaciones de riesgo en las cuales se encuentra la víctima.
- (b) Peligrosidad de la persona agresora.
- (c) Exposición a menores de maltrato y/o violencia.
- (d) Necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos(as) o familias.

- (e) Amenazas de la persona a familiares o hijos(as) de la víctima.
- (f) Riesgos para los(as) empleados(as), o visitantes del centro de trabajo.
- (g) En caso de que el tribunal haya concedido una orden de protección, se incluirá en el Plan las medidas a seguir de ocurrir una violación a las mismas. Estas medidas pueden incluir:
 - i. Llamar al Cuartel de la Policía más cercano a la Corporación.
 - ii. No permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica.
 - iii. En caso de que la orden de protección haya sido solicitada por la Corporación, informar a la víctima/sobreviviente sobre las medidas de seguridad provistas en la orden de protección.

3.2.4 Medidas a tomar en caso de existir un peligro inminente

En caso de existir un peligro inminente en el cual se vea amenazada la integridad corporal de la víctima/sobreviviente, o de algún empleado(a) de la Corporación, ya sea mediante amenaza de muerte, agresión o irrumpir violentamente en el centro de trabajo, se podrán tomar las siguientes medidas:

- (a) La persona encargada le informará al personal de la Corporación sobre las medidas a tomar para atender el caso.
- (b) Se solicitará una orden de protección para el centro de trabajo utilizando el formulario provisto para ello en la Ley 54-1989.

3.2.4 Medidas a tomar mientras perdure la situación de violencia doméstica

Mientras perdure la situación de violencia doméstica, se tomarán las siguientes medidas, y otras que se incluyan en el Plan de Seguridad.

- (a) La víctima/sobreviviente deberá aparcar su vehículo, en caso de que lo tenga, en el estacionamiento interior del edificio de la Corporación. El portón de acceso al estacionamiento se mantendrá cerrado en todo momento.
- (b) Se vigilará y controlará el acceso a todas las entradas del edificio para que solamente las personas autorizadas puedan acceder al mismo.
- (c) En periodos de trabajo, no se transferirán llamadas del presunto agresor(a) a la víctima/sobreviviente. En caso de ser recibida alguna, se notificará inmediatamente a la persona encargada, quien a su vez notificará a la policía.

- (d) La persona encargada orientará a la víctima/sobreviviente sobre programas de ayuda para sobrevivientes de violencia doméstica y se le proveerá el apoyo necesario en la tramitación de alguna gestión con algunos de los programas o centros.
- (e) En horas laborales, se ubicará a la víctima/sobreviviente en un área en la cual ésta se sienta segura y cómoda para desempeñar su trabajo, de acuerdo a sus funciones.
- (f) La persona encargada orientará a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse, de acuerdo con su situación individual.

Sección 3 Responsabilidad de la víctimas/sobrevivientes

- (a) Cualquier empleado(a) de la Corporación que esté atravesando algún tipo o situación de violencia doméstica que tenga el potencial de afectar su desempeño o de propiciar situaciones que pudieran afectar el curso normal de los trabajos, debe comunicarlo a la persona encargada o a su supervisor(a) inmediato para tomar las medidas de protección necesarias para la víctima y el ambiente laboral de la Corporación.
- (b) La Corporación se compromete a recibir y a manejar esta información en estricta confidencialidad y respetando la opinión y deseos de la víctima/sobreviviente. La Corporación no discriminará contra ningún empleado(a) por ser víctima o por ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.
- (c) En caso de que la víctima/sobreviviente se niegue a recibir la ayuda de la Corporación, ésta deberá firmar un relevo de responsabilidad, abandonar su lugar de trabajo y acogerse a una licencia de vacaciones o enfermedad, según se determine más conveniente, hasta tanto la Corporación consiga una orden de protección para el centro de trabajo. Dicho relevo de responsabilidad deberá contener mínimamente lo siguiente:
 - i. Que la víctima/sobreviviente conoce el Protocolo y su contenido.
 - ii. Que la Corporación le ofreció la ayuda individual tal como se establece en el Protocolo.
 - iii. Que por razones enteramente personales rechaza la ayuda provista por la Corporación y se acogerá a las licencias a las que tenga derecho hasta tanto la

- Corporación gestiones y obtenga una orden de protección para el personal de la corporación y su propiedad.
- iv. Que la determinación de tal rechazo la toma de manera informada e inteligente y a tales efectos ha puesto por escrito tal determinación.

Sección 4. Acciones a tomarse en caso de un incidente de violencia doméstica en las instalaciones de la Corporación

Al producirse o detectarse la posibilidad de un incidente de violencia doméstica en las instalaciones de la Corporación, se atenderá con arreglo al siguiente procedimiento:

- (a) La persona o persona que detecte el incidente deberá informar de inmediato a la Directora Ejecutiva, al Director de Participación Ciudadana y Desarrollo Social , a la persona encargada o a sus designados .
- (b) La persona que atienda la situación deberá, con la asistencia de los empleados(as) de la Corporación:
- i. Llamar a la policía de inmediato y solicitar servicios de apoyo.
 - ii. Conducir a la víctima al lugar que le provea mayor seguridad.
 - iii. Informar sobre la situación a todo el personal para que se mantenga alerta, coopere y se conduzca de conformidad con este procedimiento y las medidas del plan de seguridad al respecto.
 - iv. De ser pertinente, conducir a los visitantes y empleado(as) a un lugar seguro.
 - v. Todo el personal involucrado deberá actuar con prudencia.
 - vi. En caso de ser necesario hacer los arreglos necesarios para proveer atención médica a la víctima.
 - vii. Cooperar con la policía y demás servidores públicos encargados de trabajar la situación.

ARTICULO VII: DELEGACIÓN

La Directora Ejecutiva podrá adoptar procedimientos adicionales y complementarios para el manejo de situaciones de violencia doméstica.

ARTÍCULO VI: ENMIENDAS

. En el ejercicio de sus funciones y facultades la Junta de Directores de la Corporación puede enmendar, alterar, derogar o sustituir en todo o en parte este Protocolo así como el alcance de sus términos y disposiciones.

ARTÍCULO VII: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, sección, inciso o artículo de este Reglamento fuese impugnado por cualquier razón ante un Tribunal de Justicia y la declarasen inconstitucional o nula, tal sentencia no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones o partes de este Reglamento, sino que el efecto se limitará a la palabra, oración, sección, inciso o artículo así declarados inconstitucional o nulos.

ARTÍCULO VIII: VIGENCIA

Este Reglamento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico a los _____ días de _____ de dos mil trece, según consta en la Resolución Número _____ de la Junta de Directores de la Corporación. .

María A. Negrón González
Secretaria de Actas Interina

José G. Barea Fernández
Presidente

CENTROS DE APOYO

- 1. Casa Pensamiento Mujer del Centro**
Aibonito (787) 735-3200 y (787) 735-6698
- 2. Centro de Ayuda víctimas de Violación**
San Juan (787) 756-0910 ó 0920
Caguas (787) 745-0808 ó 0809
Arecibo (787) 817-3464 ó 3054
Ponce (787) 844-1101
Fajardo (787) 863-4946
- 3. Centro Mujer y Nueva Familia**
Barranquitas (787) 857-4685
- 4. Programa de Prevención de Violencia Hacia las Mujeres**
UPR, Humacao (787) 850-0000, Ext. 9629 y 9642
- 5. Feministas en Marcha (FEM)**
(787) 753-6430
- 6. Oficina Legal de la Comunidad**
San Juan (787) 751-1600, (787) 751-1912, Ext. 2158
- 7. Oficina de la Mujer del Municipio Autónomo de Caguas**
(787) 653-8833
- 8. Oficina para la Promoción y el Desarrollo Humano**
Arecibo (787) 817-6951 ó 6954
- 9. Organización Puertorriqueña de la Mujer Trabajadora**
San Juan (787) 766-2685
- 10. Proyecto de Ayuda a Sobreviviente de Violencia Sexual y Doméstica
Orientado a la Salud (PASOS) de las Mujeres**
San Juan (787) 758-2525, Ext.2815
- 11. Profamilia**
San Juan (787) 766-0190
- 12. Proyecto Criando para la Paz**
San Juan (787) 753-3987

SEÑALES DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA

Las siguientes señales pueden ayudar a determinar si un(a) empleado(a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:

1. Solicitud de cambio de área de trabajo.
2. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
3. Parece distraído(a), o tiene problemas para concentrarse.
4. Recibe frecuentes llamadas telefónicas de su pareja que le causan ansiedad o que lo (la) ponen nervioso(a).
5. Incorre en tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
6. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
7. La calidad de su trabajo disminuye sin razón aparente.
8. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
- 9 Refleja una tendencia a permanecer aislado(a) de sus compañeros(as) de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
10. Se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
11. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aún cuando hace calor).
12. Frecuentes problemas financieros que pueden ser indicativos de poca accesibilidad de dinero.
13. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
14. Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.