

DEPARTAMENTO DE
SALUD



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

2022

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	BASE LEGAL.....	3-5
III.	DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA	6-7
IV.	DEFINICIONES	8-9
V.	PLAN DE DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA ADOPTADA Y DEL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	10
VI.	PERSONAS DESIGNADAS PARA FORMAR EL COMITÉ PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	10-11
VII.	¿QUÉ ES VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE EMPLEO?	11
VIII.	SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA	11-13
IX.	PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA	13-15
X.	PLAN DE SEGURIDAD DEL DEPARTAMENTO DE SALUD.....	15-16
XI.	PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL	16-18
XII.	¿QUÉ HACER CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO?.....	18
XIII.	LICENCIAS A LAS QUE PUEDE ACOGERSE EL EMPLEADO	18
XIV.	CUANDO EL EMPLEADO COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA	19.-20
XV.	REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES	21-22
XVI.	CONFIDENCIALIDAD	22
XVII.	PERSONAL DE SUPERVISIÓN.....	22- 23
XVIII.	EDUCACIÓN CONTINUA	23
XIX.	PUBLICACIÓN	23-24

ANEJO I: DIRECTORIO DE RECURSOS/SERVICIOS

I. INTRODUCCIÓN

La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, define el concepto de violencia doméstica como el empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes, o a la persona de otro, o para causarle grave daño emocional.

El Departamento de Salud repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad e igualdad a los cuales aspiramos como pueblo. A su vez, esta agencia reconoce que la violencia doméstica es un grave problema que trasciende el ámbito doméstico o privado del hogar, pudiendo afectar a la víctima en su lugar de empleo, y reconoce que cuando los actos de violencia doméstica se trasladan al lugar de empleo, estos representan un peligro tanto para la víctima como para sus compañeros de trabajo. Ejemplo de los actos que pueden constituir violencia doméstica en el área de trabajo lo son: agredir, acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo ya sea personalmente o haciendo uso de otros medios tales como el teléfono, fax, correo electrónico, u otros. El Departamento de Salud repudia los actos de violencia en el lugar de empleo por estos constituir actos criminales y por ser una manifestación del discrimin por razón de género.

En reconocimiento a la necesidad de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica del Gobierno de Puerto Rico, la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo proveerá uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de violencia doméstica. El tomar medidas preventivas y de seguridad efectivas permite el manejo adecuado de casos que pueden traer elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo. Nos reafirmamos en nuestro compromiso con aquellas personas que enfrentan una situación de violencia doméstica brindándole ayuda y seguridad en su lugar de trabajo.

Las situaciones de violencia doméstica serán manejadas manteniendo la confidencialidad que este asunto amerita. El Departamento de Salud, en su esfuerzo para ayudar a las personas que enfrentan situaciones de violencia doméstica, prohíbe que se tomen acciones desfavorables contra aquellas personas que soliciten ayuda o que por otros medios se conozca que enfrentan este problema. A su vez, el Departamento de Salud exhorta a

todos sus empleados a que reporten cualquier incidente de violencia doméstica en el lugar de trabajo a la mayor brevedad posible.

II. BASE LEGAL

- ❖ El Artículo II, 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 razón de sexo, entre otras. A su vez, el Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgo para su salud o integridad personal en su trabajo.
- ❖ La Ley para la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o empleo, Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, requiere la promulgación e implantación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo, en reconocimiento y armonía a la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. La Ley 217-2006, establece que es responsabilidad de toda agencia, departamento, oficina o lugar de trabajo del Gobierno de Puerto Rico y del sector privado cumplir con el requisito de establecer e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo.
- ❖ 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 Gobierno 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. 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.
- ❖ La Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, establece el principio de mérito y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los empleados(as). Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.

- ❖ 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.
- ❖ La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 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 o empresas privadas.
- ❖ La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, 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 privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
- ❖ El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.
- ❖ El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA), dispone que todo patrón 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.
- ❖ La Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.
- ❖ La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 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.

- ❖ La Ley Núm. 538 de 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 uno de sus empleado o empleadas o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno de sus empleados(a) 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 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.
- ❖ La 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 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 tendrá 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 extiende la Orden.
- ❖ 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.
- ❖ La Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado, Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, prohíbe el discrimen por orientación sexual o identidad de género, además, extiende la protección de la Ley 54-1989 a parejas del mismo sexo.



DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA DEL DEPARTAMENTO DE SALUD SOBRE EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Departamento de Salud adopta el presente Protocolo de conformidad con lo establecido en la *Ley para la implantación de un Protocolo para manejar situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo*, Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, la cual requiere la promulgación e implantación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo, y en reconocimiento y armonía a la política pública del Gobierno de Puerto Rico, conforme a la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.¹

El Departamento de Salud repudia enérgicamente los actos de violencia doméstica por ser contrarios a los valores de paz, dignidad e igualdad a los cuales aspiramos como pueblo. A su vez, esta agencia reconoce que la violencia doméstica es un grave problema que trasciende el ámbito doméstico o privado del hogar, pudiendo afectar a la víctima en su lugar de empleo, y reconoce que cuando los actos de violencia doméstica se trasladan al lugar de empleo, estos representan un peligro tanto para la víctima como para sus compañeros de trabajo.

El Departamento de Salud repudia los actos de violencia en el lugar de empleo por estos constituir actos criminales y por ser una manifestación del discrimen por razón de género. No se permitirán actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo tales como: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través de correo regular, correo electrónico, fax, teléfono o personalmente; perseguir, agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida del mismo.

¹ Con la adopción de este protocolo se deroga el *Protocolo para el manejo de situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo*, de 31 de octubre de 2005.

Este Protocolo es una herramienta útil para ayudar a mantener un ambiente seguro para todos los empleados(as) y para ofrecer ayuda a aquellos que son o han sido objeto de violencia doméstica. Nos reafirmamos en nuestro compromiso con aquellas personas que enfrentan una situación de violencia doméstica brindándole ayuda y seguridad en su lugar de trabajo. Las situaciones de violencia doméstica serán manejadas manteniendo la confidencialidad que este asunto amerita.

El Departamento de Salud, en su esfuerzo por ayudar a las personas que enfrentan situaciones de violencia doméstica, prohíbe que se tomen acciones desfavorables contra aquellas personas que soliciten ayuda o que por otros medios se conozca que enfrentan este problema. A su vez, el Departamento de Salud exhorta a todos sus empleados a que reporten cualquier incidente de violencia doméstica en el lugar de trabajo a la mayor brevedad posible.

Aprobada en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de julio de 2022.

CARLOS MELLADO LÓPEZ, MD
Secretario de Salud

III. DEFINICIONES

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

1. **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual de pareja similar a la de los cónyuges en cuanto al aspecto de convivencia, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación de pareja.
2. **Empleado o Empleada** — Significa toda persona que brinde servicio a cualquier persona, sociedad o corporación que emplee a una o más personas bajo cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito, incluyéndose entre éstas expresamente o aquéllos o aquéllas cuya labor fuere de un carácter accidental.
3. **Grave daño emocional** — Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, haya evidencia de que la persona manifiesta en forma recurrente una o varias de las características siguientes: 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.
4. **Intimidación** — Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tenga 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, o maltrato a animales de compañía o mascota de la víctima o de los hijos de la víctima o del victimario, 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 o empleada 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. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
7. **Persecución o perseguir** - Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con su presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela,

trabajo o vehículo en el cual se encuentre la persona, para infundir temor o miedo en el ánimo de una persona prudente y razonable.

8. **Orden de Protección** - Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en la 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.
9. **Relación de pareja** - Significa la relación entre cónyuges, excónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual y los que han procreado entre sí un hijo o una hija, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.
10. **Víctima/sobreviviente** - Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
11. **Violencia doméstica** - El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación, 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.
12. **Violencia psicológica** - Significa un patrón de conducta constante ejercitada en deshonra, descrédito o menosprecio al valor persona, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso o alimentación o descanso adecuado, maltrato a algún animal o mascota, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos apreciados por la persona, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor.

V. PLAN DE DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA ADOPTADA Y DEL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La política pública del Departamento de Salud en cumplimiento con la Ley 217-2006, y el Protocolo adoptado de conformidad a la misma, se divulgará internamente de la siguiente manera:

- ❖ La Declaración de Política Pública del Departamento se colocará en el área de recepción de las diferentes secretarías, hospitales o programas del Departamento.
- ❖ Se enviará copia de la Declaración de Política Pública a todos los empleados vía correo electrónico.
- ❖ Se entregará copia de la Declaración de Política Pública a los empleados de nuevo ingreso.
- ❖ Se entregará copia del Protocolo a cada supervisor(a).
- ❖ Se ofrecerá adiestramiento al personal y a los supervisores sobre el protocolo adoptado.

VI. PERSONAS DESIGNADAS PARA FORMAR EL COMITÉ PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

NOMBRES	PUESTO QUE OCUPAN	DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN	TELÉFONOS
Jelixsa Vilches Sánchez	Directora Coordinadora de Asuntos de Violencia Doméstica	Oficina de Recursos Humanos – Programa PAE	787-765-2929 Ext.
Lcdo. Luis R. Rivera Villanueva	Oficial Ejecutivo II	Oficina de Recursos Humanos	787-765-2929 Ext. 4220, 4287
Dra. María Rebecca Ward	Directora Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (CAVV)	Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (CAVV)	787-765-2929 Ext. 5940, 5962
Lcda. Agnes Almeyda Lonergan	Abogada	Oficina de Asesores Legales	787-765-2929 Ext. 3518, 3510
Lcda. Wendy Sostre Maldonado	Abogada	ASESORES LEGALES	787-765-2929 Ext. 3394, 3510

Las personas designadas por el Departamento de Salud para estar a cargo de los asuntos de violencia doméstica tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Coordinarán los adiestramientos que se ofrecerán al personal de supervisión sobre el manejo de los casos de violencia doméstica en el lugar de empleo.
2. Colaborarán con el supervisor(a) y el empleado(a) afectado en la preparación de un plan de acción y seguridad.
3. Colaborarán con el supervisor(a) del empleado(a) a coordinar aquella ayuda interna o externa que sea necesaria en cada caso.
4. Ofrecerán orientación mediante charlas y otras actividades dirigidas a crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica.
5. Ofrecerán asesoría y orientación a todo el personal que así lo solicite.
6. Adiestrarán al personal de seguridad y de recepción de manera que puedan ayudar a identificar y prevenir incidentes de violencia doméstica.

Toda empleada(o) interesada(o) en obtener información sobre violencia doméstica o que necesite ayuda, puede comunicarse con su supervisor o con el personal designado por el Departamento de Salud para estos fines.

VII. ¿QUÉ ES VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE EMPLEO?

La violencia doméstica es el empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación 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. Los actos de violencia doméstica en el lugar de empleo pueden comprender agresión, acoso, intimidación y/o amenazas que se lleven cabo en el lugar de empleo. Por ejemplo: llamadas o mensajes amenazantes, merodear el lugar de trabajo de la víctima/ sobreviviente, obtener acceso al área de trabajo de la víctima/sobreviviente sin autorización, agresión física o verbal, entre otros.

VIII. SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el empleado(a). No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre

en actos de violencia doméstica o es víctima/sobreviviente. En lugar de tratar de determinar si un empleado(a) se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.

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

1. Solicitud de cambio de área de trabajo.
2. El empleado(a) tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
3. Parece distraído(a) y/o tiene problemas para concentrarse.
4. Recibe llamadas frecuentes de su pareja que la(o) ponen nerviosa(a) o ansiosa(o).
5. Tiene tardanzas o ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
6. Refleja estrés, temor, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
7. La calidad de trabajo disminuye sin razón aparente.
8. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
9. Refleja una tendencia a mantenerse aislada(o) de sus compañeros(as) de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.
10. Deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje, por ejemplo, utiliza maquillaje para cubrir golpes.
11. Vestimenta y accesorios inadecuados (uso de gafas dentro del edificio o de camisas encubridoras que no se ajustan al clima).
12. Frecuentes problemas financieros que pueden ser indicativo de poca accesibilidad al dinero.
13. Padece de ataque de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
14. Visitas abruptas de su expareja o pareja actual que le provocan intranquilidad.

Las siguientes son señales del comportamiento que pueden ayudar a identificar a una persona agresora:

1. Llamar o visitar el lugar de trabajo de su pareja o expareja sin autorización.
2. Merodear las áreas de entrada y/o salida, estacionamiento o cualquier área frecuentada por su pareja o expareja.
3. La persona se altera cuando se le niega acceso al área de trabajo de su pareja o expareja.
4. La persona trata de burlar la seguridad para acceder el lugar de trabajo por entradas que no son las principales o designadas para el acceso del público en general o trata de entrar en horas no laborables.

5. La persona habla de forma despectiva de su pareja o expareja con los supervisores(as) o compañeros(as) de trabajo de ésta.
6. La persona pregunta a otros empleados(as) información relacionada a los horarios de la víctima.

IX. PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Si el supervisor(a) tiene motivos para creer que un empleado(a) está atravesando por una situación de violencia doméstica, o si conoce que está sucediendo: (Ver Parte VIII de este Protocolo donde se enumeran posibles señales de violencia doméstica).

1. Tiene la responsabilidad de hablar con la persona sobre el asunto asegurándole la más completa confidencialidad. El supervisor(a) puede abordar el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el lugar de trabajo o en el desempeño del empleado(a) que son fuera de lo común, por lo que le parece que puede estar pasando por una situación personal delicada.
2. Hará saber al empleado(a) que es responsabilidad del supervisor(a) identificar las ayudas disponibles y las acciones que se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen dirigidas a disminuir el impacto adverso en su trabajo.
3. Entrevistará al empleado(a) en un ambiente en que la víctima se sienta cómoda y segura para discutir su situación y sin la presencia de terceras personas (con la excepción del personal designado por el Departamento para el manejo de estos asuntos).
4. Hará saber al empleado(a) que protegerá la confidencialidad de la información brindada.
5. Asegurará al empleado(a) que la información que brinde no será utilizada en perjuicio de su empleo.
6. Mantendrá evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima.

Si el empleado(a) ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica el supervisor(a) debe:

1. Salvaguardar la confidencialidad de la información brindada por el empleado(a).
2. Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida(o) y que existen personas que pueden ayudarla(o) incluyendo al supervisor(a).

3. Identificar e informar a la persona víctima de los actos de violencia doméstica sobre las personas que pueden ayudarle y qué tipo de ayuda interna y externa existe. (Ver Anejo I de este Protocolo)
4. Referir al empleado(a) a la persona designada por el Departamento para manejar situaciones de violencia doméstica.
5. Orientar y realizar un análisis de las necesidades del empleado(a) en colaboración con el personal designado por el Departamento para atender los asuntos de violencia doméstica.
6. Preparar un plan de seguridad en colaboración con el personal designado por el Departamento para atender los asuntos de violencia doméstica y el empleado(a). El plan de seguridad debe ser realizado en un periodo máximo de 72 horas tomando en cuenta la peligrosidad de la situación.
7. Orientar al empleado(a) sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a la seguridad de este.
8. Preguntar al empleado(a) si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, se debe orientar a la persona para que reciba tal ayuda.
9. Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente que amerite realizar algún acomodo razonable en el trabajo.
10. Explorar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona, sus hijos(as) u otros familiares. Esto se puede hacer preguntando si existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, si la persona agresora es usuario de drogas o alcohol, si ha aumentado la frecuencia y severidad de sus agresiones, si la persona la(o) amenaza con suicidarse si lo abandona, si la persona agresora es desafiante a las autoridades como la Policía o los tribunales, si la persona tiene arrestos previos por violencia doméstica u otros tipos de agresiones, por ejemplo.
11. Preguntar al empleado(a) si vive con su pareja. De ser así, es importante actuar con cautela y referir al empleado(a) a alguna agencia de servicios. (Ver Anejo I). El supervisor(a) debe referir al empleado a la Coordinadora de Asuntos de Violencia Doméstica para que coordine la ayuda necesaria.
12. Explorar la existencia o la necesidad de una orden de protección. Si el empleado(a) no tiene una orden de protección vigente y se determina la situación presentada amerita obtener una, el supervisor(a) o persona designada debe orientar a la víctima sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.

13. Orientar al empleado(a) sobre las opciones y remedios legales que tiene disponibles. (Parte XIII de este Protocolo).

Si el supervisor(a) tiene motivos para creer que un empleado(a) está atravesando por una situación de violencia doméstica, o si conoce que está sucediendo, pero luego de recibir la información antes expuesta se niega a recibir los servicios ofrecidos, el supervisor(a) en coordinación con Coordinadora de Asuntos de Violencia Doméstica, podrán solicitar una orden de protección según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004. Para solicitar esta orden se tomará en cuenta la severidad de la violencia doméstica y si ésta se ha manifestado en el lugar de trabajo. Se le informará al emplead(a) sobre la solicitud de una orden de protección sin ser necesario su consentimiento.

X. PLAN DE SEGURIDAD DEL DEPARTAMENTO DE SALUD

Como parte del esfuerzo dirigido a prevenir incidentes de violencia doméstica en el área de empleo, el Departamento de Salud ha adoptado y se propone adoptar las siguientes medidas de seguridad:

MEDIDAS DE SEGURIDAD	CÓMO SE IMPLANTARÁN	FECHA
1. Mantener un registro de visitantes	El Departamento (nivel central) mantiene un Registro de Visitantes desde el año 2002, el cual debe ser firmado por toda persona que desee acceso al edificio.	Se orientó a todos los Directores Regionales sobre el mantenimiento de un Registro de Visitantes y se les concedió 30 días para informar sobre el cumplimiento de esta medida de seguridad. (Carta Circular del Secretario de Salud de 29 de julio de 2022)
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo.	El Departamento (nivel central) mantiene controlados todos los accesos al edificio. Cada entrada/salida está custodiada por personal de seguridad.	Se orientó a todos los Directores Regionales sobre el control de acceso en sus respectivas oficinas y se les concedió 30 días para informar sobre el cumplimiento de esta medida de seguridad. (Carta Circular del Secretario de Salud de 29 de julio de 2022)
3. Instalar iluminación	El Departamento (nivel central) ha identificado	Se orientó a todos los Directores Regionales sobre la importancia de

MEDIDAS DE SEGURIDAD	CÓMO SE IMPLANTARÁN	FECHA
adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo	dos (2) iluminación adecuada en las diferentes áreas.	mantener una iluminación adecuada en las áreas que circundan el área de trabajo, y se les concedió 30 días para informar sobre el cumplimiento de esta medida de seguridad y para informar las necesidades de cada oficina (Carta Circular del Secretario de Salud de 29 de julio de 2022)
4. Mantener personal de seguridad durante el horario regular de trabajo	El Departamento (nivel central) mantiene personal de seguridad las 24 horas en el edificio. A nivel regional, se mantiene personal de seguridad durante el horario de trabajo.	Se orientó a todos los Directores Regionales sobre este aspecto y se les concedió 30 días para informar sobre el cumplimiento de esta medida de seguridad. (Carta Circular del Secretario de Salud de 29 de julio de 2022)
5. Orientación al personal de seguridad	Se orientará nuevamente al personal de seguridad sobre la importancia del Registro de Visitantes y del procedimiento a seguir en casos de violencia doméstica en el área de trabajo.	Se orientó a todos los Directores Regionales sobre su deber de orientar al personal de seguridad y se les concedió 30 días para informar sobre el cumplimiento de esta medida de seguridad. (Carta Circular de Secretario de Salud de 29 de julio de 2022)

XI. PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL

Cuando un supervisor(a) recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe preparar un plan de seguridad en un término de 72 horas desde que advenga en conocimiento de la situación de violencia doméstica. El objetivo de este plan es reducir los riesgos de que la víctima/sobreviviente, así como el resto del personal, sean objeto de agresión. No es necesario que exista una orden de protección emitida a favor del empleado(a) para que se prepare este plan.

Este plan será preparado por el supervisor(a), la persona designada por el Departamento para manejar asuntos de violencia doméstica y por la víctima/sobreviviente, en conjunto. La persona designada por el Departamento será responsable de notificar al personal que directamente

tenga que ver con las medidas de seguridad incluidas en el plan (repcionistas y personal de seguridad, por ejemplo).

El plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente y tomando en cuenta el grado de peligrosidad de la persona que incurre en los actos de violencia doméstica. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado(a) o por el Departamento. Por ejemplo, si la persona necesita salir de la casa y buscar albergue para su protección, y/o decide promover una acción legal, necesitará tiempo para llevar a cabo estas acciones, por lo que el Departamento debe explorar junto con la persona qué licencias tendría disponible. En este caso el supervisor(a) y/o persona designada por el Departamento deben orientar a la persona sobre las licencias que establece la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.

Este plan de seguridad podrá incluir las siguientes acciones tomando en cuenta la necesidad de las mismas por parte de la víctima/sobreviviente y la posibilidad de acción del Departamento:

1. Arreglar el lugar y manera en que se dispone la ubicación de las personas acosadas, amenazadas o acechadas. Estas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que tenga acceso a la calle.
2. Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente y la entrada de modo que se impida o dificulte el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
3. Trasladar al empleado(a) a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, o a otra región o pueblo, si las facilidades lo permiten y el empleado(a) está de acuerdo.
4. Realizar cambios en el horario del empleado(a).
5. Ayudar al empleado(a) en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
6. Considerar si la persona debe viajar al trabajo acompañada y la posibilidad de cambiar la ruta del viaje al trabajo.
7. Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la persona desde y hasta el estacionamiento a la hora de entrada y salida.
8. Identificar las acciones a tomar si surgen complicaciones previsibles, como contactar las agencias pertinentes, la sala del Tribunal a la cual se debe acudir, etc.
9. Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado por el personal de seguridad y del área de recepción.

10. El supervisor(a), con el consentimiento del empleado(a), puede alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas sobre las llamadas amenazantes o de acoso para evitar que se dé paso a este tipo de llamada. Debe orientarse al empleado(a) para que no borre o destruya comunicaciones amenazantes recibidas por cualquier medio de comunicación (fax, correo electrónico, buzones de mensaje, etc.). Esta información podrá utilizarse como evidencia.
11. Si la persona sobreviviente ha ofrecido copia de la orden de protección, la misma debe ser guardada en el expediente que la Oficina de Recursos Humanos tenga para esos fines, salvaguardando siempre la confidencialidad de la información brindada.
12. Si la persona posee una orden de protección:
 - b. Se informará al personal de seguridad para hacer cumplir dicha orden. Para informar al personal de seguridad es necesario tener el consentimiento de la víctima sobreviviente.
 - c. Se incluirá en el plan de seguridad las medidas a tomar de ocurrir una violación a la orden.
 - d. Las medidas a tomar pueden incluir:
 - i. Llamar al cuartel de la policía más cercano.
 - ii. Preparar al personal de seguridad para que identifique y maneje a la persona que incurre en los actos de violencia.
 - iii. No permitir la entrada a la persona que incurre en los actos de violencia.
 - iv. Medidas dirigidas a proteger a la víctima sobreviviente.
 - v. Si se trata de un lugar donde la persona que incurre en los actos de violencia recibe o debe recibir servicios, tomar las medidas necesarias para que pueda recibirlos en otro lugar.
13. Si se trata de una orden de protección solicitada por el patrono, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad. En este caso se informará a la víctima/sobreviviente sobre las acciones tomadas.

XII. ¿QUÉ HACER CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA DE TRABAJO?

1. Informar de inmediato al supervisor(a) y al personal de seguridad.
2. Tomar las medidas de seguridad necesarias para proteger a la víctima y demás empleados(as) en el área de trabajo. Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima
3. Llamar a la Policía (911) para pedir servicios de apoyo.
4. Proveer compañía y apoyo a la víctima.
5. Asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.

6. Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

XIII. LICENCIAS A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE

1. Licencia por enfermedad

Puede ser utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.

2. Licencia médico familiar

Esta licencia se creó mediante legislación federal (29 USC secciones 2601-2654) y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el periodo de un año cuando el empleado(a) tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones o para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas. Esta licencia es sin paga.

3. Licencia por vacaciones

Puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.

4. Licencia para servir como testigo en casos criminales

Puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja o expareja.

5. Licencia especial por enfermedad

Esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia por enfermedad para el cuidado de los hijos(as) si están enfermos y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensión alimentaria y violencia doméstica, entre otros.

6. Licencia sin sueldo

En caso de que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar una licencia sin sueldo.

XIV. CUANDO EL EMPLEADO(A) COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Cuando se tiene conocimiento de que el empleado(a) está cometiendo los actos de violencia doméstica desde el lugar de trabajo, como sería el uso del fax, teléfono o correo electrónico, para acechar, intimidar o amenazar a su

pareja, se debe tomar las medidas correctivas correspondientes por estar este empleado(a) cometiendo un delito utilizando para ello los recursos del Estado. En este caso, el supervisor(a) del empleado y la persona designada para atender asuntos de violencia doméstica en la Oficina de Recursos Humanos deben:

1. Informar a la persona designada para atender asuntos de violencia doméstica en la Oficina de Recursos Humanos. Solicitar que se identifiquen programas de educación, adiestramientos u otros recursos para la reeducación del empleado(a).
2. La persona designada para atender asuntos de violencia doméstica en la Oficina de Recursos Humanos, debe identificar aquellos programas, talleres, conferencias u otros recursos que puedan ser útiles para el empleado(a) que incurre en los actos de violencia doméstica. Se referirá al empleado para que participe en estos programas, talleres y/o conferencias, y para que reciba la ayuda de otros recursos que se hayan identificado. Es importante que se maneje este asunto de manera tal que no se viole el derecho a la intimidad del empleado(a).
3. Comenzar el procedimiento establecido para la imposición de medidas disciplinarias según se dispone en el Reglamento Interno de Conducta y Medidas Disciplinarias del Departamento de Salud.
4. Se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza el empleado(a) para determinar si su conducta podrá poner en riesgo a otros(as) compañeros(as) de trabajo o al público que atiende.

Cuando la pareja o ex pareja del empleado(a) que comete los actos de violencia trabaja en el Departamento, labora en una misma área de trabajo o una cercana, el supervisor(a) debe tomar acciones correctivas inmediatamente. En este caso el supervisor(a) debe considerar:

1. Reubicar a una de las partes en otra área de trabajo. Debe considerarse en primer lugar la reubicación de la persona la persona que incurre en actos de violencia.
2. Notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad.
3. Evaluar las medidas disciplinarias aplicables a la persona que comete los actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Un empleado(a) debe ser denunciado cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica. En este caso se deben aplicar las medidas disciplinarias correspondientes.

XV. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

La persona víctima/sobreviviente de actos de violencia doméstica cuenta con los siguientes remedios legales que le ayudarán en el manejo de su situación:

1. Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica

Esta ley contiene el procedimiento para solicitar una orden de protección. La orden de protección puede solicitarse en el tribunal municipal o en la sala de investigaciones del centro judicial del lugar donde reside la víctima/sobreviviente. Puede solicitarse que la orden que se emita prohíba a la persona que incurre en actos de violencia doméstica acercarse al área de trabajo de la víctima/sobreviviente.

La Ley 54, supra, incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. La víctima sobreviviente tiene la opción de presentar una querrela ante la Policía si se ha configurado uno de estos delitos. Para solicitar una orden de protección no se requiere que la víctima/sobreviviente presente una querrela. El 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 un(a) de sus empleados(as) es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley 54, y los actos de violencia han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de solicitar la orden de protección, el supervisor(a) tiene el deber de informarlo a la víctima de violencia doméstica. El deber es de informar, no de obtener el consentimiento de la víctima.

La Ley 54 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 cualquier arma de fuego que esta posea. La expedición de la orden de protección conlleva la suspensión de toda licencia de portación de armas que posea la parte promovida.

2. Ley contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999

Las personas a las que no aplique la Ley 54, pueden utilizar el delito de acecho y la orden de protección que dispone la Ley contra el

Acecho en Puerto Rico. Esta ley contiene el formulario que debe utilizarse para solicitar la orden de protección.

El acecho se define como una conducta mediante la cual se ejerce vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones no deseadas, se envían amenazas escritas o verbales, se llevan a cabo actos de vandalismo o se realizan acciones dirigidas a perseguir o perturbar a la víctima o a miembros de su familia.

3. Si los actos de violencia implican violencia física o amenazas pueden presentarse querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal de Puerto Rico.

4. Petición de pensión alimentaria y/o custodia

Si el empleado(a) se separa de su pareja y existen hijos menores de edad, puede solicitar pensión alimentaria y/o la custodia de estos. Puede referirse al emplead(a) para que reciba la ayuda o asesoramiento legal que necesita. (Ver lista de recursos).

XVI. CONFIDENCIALIDAD

Al realizar cualquier tipo de intervención con una persona víctima/sobreviviente de violencia doméstica o que se sospecha que lo es, el(la) supervisor(a) y/o persona designada por el Departamento debe salvaguardar en todo momento la confidencialidad de la información y el respeto a la intimidad de la persona. La información brindada por el empleado(a) no podrá ser compartida con terceras personas sin su consentimiento, excepto cuando exista alguna situación que ponga en peligro la vida de éste(a), de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. La víctima tendrá acceso a los expedientes en los cuales se documente la intervención realizada con el empleado(a).

No se preguntará o forzará al empleado(a) a expresarse sobre asuntos de su vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia doméstica.

XVII. PERSONAL DE SUPERVISIÓN

El personal de supervisión del Departamento de Salud:

1. Recibirá adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo

- preparar planes de seguridad y sobre los recursos disponibles para las personas afectadas por este problema.
2. Atenderá de manera preliminar aquellos asuntos relacionados con la violencia doméstica que le sean informados, aunque la persona afectada no se encuentre bajo su supervisión.
 3. Informará por escrito a sus supervisados sobre la disponibilidad de ayuda si se desea divulgar que se han recibido amenazas o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica y tendrá todas aquellas responsabilidades que se detallan en el Procedimiento para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, parte IX de este Protocolo.
 4. Estará a cargo, junto con la Coordinadora de Asuntos de Violencia Doméstica, de orientar al empleado(a), de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad en colaboración con el empleado(a).

XVIII. EDUCACIÓN CONTINUA

El personal de supervisión, así como el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de la violencia doméstica y el uso de este Protocolo. La Oficina de Recursos Humanos coordinará el (los) adiestramiento(s) necesarios para cumplir con este requerimiento.

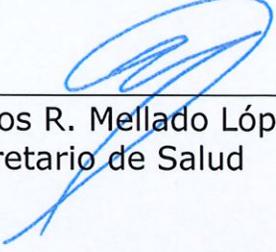
XIX. PUBLICACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos estará a cargo de la divulgación de la Declaración del Departamento sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y de la adopción de este Protocolo. A estos fines:

1. Se mantendrán copias de este Protocolo disponibles y accesibles a todo el personal en las diferentes subdivisiones del Departamento.
2. Se informará a todo el personal sobre la adopción de este Protocolo. En la comunicación que se realice para estos fines, debe expresarse la disponibilidad del Protocolo en el área de trabajo o en la Oficina de Recursos Humanos. La divulgación de la Declaración del Departamento sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, podrá hacerse a través de correo electrónico.

3. Al momento de reclutar a nuevos empleados, se le entregará a estos copia de la Declaración del Departamento sobre el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de julio de 2022.



Carlos R. Mellado López, MD.
Secretario de Salud