

CÁMARA DE REPRESENTANTES



Hon. Jenniffer A. González Colón
Presidenta

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2010-06

PROTOCOLO PARA MANEJAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

OFICIO DE SECRETARÍA
DE LEGISLACIÓN
REPRESENTANTES
2010-06-06

I. TÍTULO

Esta Orden Administrativa se denominará Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo.

II. BASE LEGAL

Se promulga esta Orden Administrativa para establecer el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, según lo dispuesto en la Sección 9 del Artículo III de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Ley Núm. 258 de 30 de julio de 1974, según enmendada, la cual dispone que cada cuerpo "*adoptará las reglas propias de los cuerpos legislativos para sus procedimientos y gobierno interno*" y el Reglamento de la Cámara de Representantes.

III. PROPÓSITO

Esta Orden Administrativa se emite con el propósito de establecer la política pública para manejar situaciones de violencia doméstica que impactan o puedan impactar el lugar de trabajo.

IV. INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica constituye un grave problema en nuestra Isla. Decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas, al extremo de que la violencia doméstica es la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico.

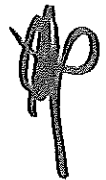
Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las personas que trabajan en el mismo espacio que la víctima. Además, la persona que es objeto de violencia doméstica se encuentra en una situación de tensión y angustia que puede reflejarse en baja productividad, ausentismo y pobre calidad del trabajo.

La Cámara de Representantes de Puerto Rico, como patrono responsable, está comprometida en velar por el bienestar de todas y todos sus empleados, especialmente por aquellos que son víctimas de violencia doméstica. A tenor con las disposiciones de ley, se establece este Protocolo para proteger la integridad emocional y física de todo su personal y educar sobre cómo aplicar medidas preventivas y remediabiles ante situaciones de violencia doméstica sin penalizar a la víctima.

V. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO

La Cámara de Representantes de Puerto Rico repudia enérgicamente actos de violencia en todas sus manifestaciones. Esta política abarca específicamente la “violencia doméstica” que ocurra en el trabajo y aquella que ocurra fuera de las facilidades que comprende la Cámara de Representantes, pero que impacta o tiene el potencial de impactar el lugar de trabajo. Esta política se establece conforme a las disposiciones de 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.

Estudios han reconocido que un ambiente de “violencia doméstica” en el hogar, o sea, que ocurra fuera de las facilidades de la Cámara de Representantes, puede tener un impacto adverso sobre el desempeño y conducta de la víctima de violencia en el área de trabajo. Se refleja una baja en el rendimiento o productividad de la persona afectada, se afectan las relaciones interpersonales en el entorno mediato de trabajo y se refleja un alza en ausentismo, entre otras. Además, dichas situaciones pueden poner en peligro la seguridad y el bienestar del empleado o empleada víctima, como también las de los compañeros y compañeras de trabajo y visitantes.



La Cámara de Representantes no tolerará la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Por tal razón, conforme a los requisitos de ley, mantenemos una política y procedimientos formales para el manejo de situaciones de violencia doméstica que impactan o pueden impactar el lugar de trabajo. Mujeres y hombres pueden ser víctimas de violencia doméstica. Esta política aplica a todo nuestro personal por igual, independientemente de su género. No se discriminará contra un empleado o empleada con relación a los términos y condiciones de su empleo, por razón de que dicha persona esté enfrentando una situación de violencia doméstica, ni por haber notificado dicha situación.

El término *violencia doméstica* bajo esta política constituye el empleo de “fuerza física”, “violencia psicológica”, “violencia sexual”, “intimidación” “persecución” o “amenaza” contra personal de la Cámara de Representantes, realizado por la “pareja” actual o previa del empleado, con el propósito de causarle daño físico a la persona, a los bienes de dicha persona o a terceras personas o para causarle “grave daño emocional”. Algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia doméstica son: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro 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 Cámara de Representantes siempre ha mantenido un área de trabajo segura para todo su personal y está comprometida en apoyar y ayudar en la búsqueda de los recursos y remedios que necesita el personal que está enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica.



Jennifer A. González Colón
Presidenta
Cámara de Representantes de Puerto Rico

VI. BASE LEGAL PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN CON LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

1. 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 discriminación alguno por razón de sexo, entre otras.
2. 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.
3. La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, expresa como política pública del Gobierno de Puerto Rico el garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres, y el ejercicio y disfrute de sus libertades; dispone que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión; dispone que la agencia tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.
4. La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica. Reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Reconoce además, 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.
5. La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, 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 y las empleadas.
6. La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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.
7. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a personas empleadas y aspirantes a empleo contra manifestaciones de discriminación por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser



víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o accecho. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.

8. 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 aplica a patronos públicos y privados.
9. 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.
10. El *Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA, por sus siglas en inglés)* 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.
11. 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.
12. La Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, 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.
13. 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 un empleado o empleada, empleadas o empleados, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, si uno 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, *ante*, 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 al 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*.
14. 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, por violencia doméstica o accecho, 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, poseer, 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, entrará en vigor 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 periodo de tiempo en que se extienda la Orden de Protección.

15. La Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, requiere la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo a todo patrono público y privado.
16. 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.

VII. DEFINICIONES¹

1. **Relación de pareja** – Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, personas que cohabitan o han cohabitado, que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, que hayan procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo.
2. **Cohabitar** – Significa sostener una relación de convivencia consensual similar a la de los cónyuges.
3. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea el maltrato, la fuerza física, violencia psicológica o emocional, intimidación o persecución contra su pareja.
4. **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.
5. **Persecución o perseguir** – Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares mediatos 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

¹ Estas definiciones fueron obtenidas del “Protocolo para las Agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y Guías para la Implantación de Política Pública sobre Violencia Doméstica”.



la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.

6. **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.
7. **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.
8. **Orden de Protección** – Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un Tribunal con jurisdicción, 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.
9. **Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
10. **Violencia doméstica** – La violencia doméstica es una conducta constante de empleo de fuerza física, violencia psicológica, intimidación y/o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien se cohabita o se haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado un(a) hijo(a) con el propósito de causarle daño físico o emocional a su persona, sus seres queridos o sus bienes.
11. **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.

VIII. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL

Designación de personal a cargo de asuntos de violencia doméstica – El (la) Director(a) de la Oficina de Capital Humano será la persona a cargo del cumplimiento con la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica y con este Protocolo en la Cámara de Representantes de Puerto Rico. Esta será responsable de coordinar adiestramientos sobre el manejo de los casos de violencia doméstica al personal y las orientaciones de este Protocolo.



IX. PROCEDIMIENTO

Orientación sobre apoyo a empleado o empleada víctima/sobrevivientes de violencia doméstica –

- A. Toda información ofrecida por cualquier empleado o empleada de la Cámara de Representantes de Puerto Rico en relación a una situación de violencia doméstica se mantendrá en la más completa confidencialidad.
- B. Conocer sobre la situación de violencia doméstica es un paso necesario para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí, y para sus compañeros y compañeras de trabajo.
- C. Todo empleado y empleada puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente por ser víctima de violencia doméstica.
- D. Este Protocolo incluye una lista de recursos externos disponibles para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

X. MEDIDAS UNIFORMES A SEGUIR EN EL MANEJO DE SITUACIONES

- A. El (la) Director(a) de la Oficina de Capital Humano, junto con el supervisor o supervisora de la víctima/sobreviviente y el empleado o la empleada serán las personas responsables de recibir la información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que se supervisan.
- B. El (la) Director(a) de la Oficina de Capital Humano, junto al supervisor o supervisora, estarán a cargo de orientar al empleado o empleada, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado o empleada para el cual deberán contar con el apoyo y asesoramiento de la persona a cargo de seguridad en la Cámara de Representantes de Puerto Rico.
- C. El (la) Director(a) de la Oficina de Capital Humano, junto con el supervisor o supervisora de la víctima/sobreviviente y el empleado o la empleada, prepararán un plan de acción y seguridad, y coordinarán aquella ayuda necesaria que esté a su alcance para el empleado o empleada.
- D. El Plan de Acción y Seguridad podrá incluir los siguientes aspectos:
 - a. Ofrecer y referir a la víctima de violencia doméstica a consejería y orientación a través de los recursos gubernamentales disponibles o del Programa de Ayuda al Empleado (PAE, por sus siglas) para que ésta reciba apoyo de manera voluntaria;
 - b. Ofrecer servicios directos de orientación y apoyo al personal que labora junto a la víctima de violencia doméstica para aclarar dudas y preguntas, fortalecer la red de apoyo a la víctima y brindar apoyo a quienes puedan sentirse afectados por la situación;



- c. Establecer un plan de acompañamiento para la persona víctima de violencia doméstica, de manera tal que se promueva su seguridad física en áreas de entrada y salida o de acceso público;
- d. Realizar un cambio de ubicación física en la oficina en que la víctima de violencia de doméstica labora, de manera tal que no esté expuesta a acceso de visitantes;
- e. Solicitar una Orden de Protección al amparo de la Ley Núm. 54, *ante*;
- f. Coordinar con la Oficina del Sargento de Armas y la Policía de Puerto Rico para fortalecer las medidas de control de acceso y seguridad a las diversas instalaciones de El Capitolio, entre otras.

XI. RECURSOS DE ORIENTACIÓN Y APOYO

A. Oficinas Gubernamentales de Orientación y Asistencia a la Mujer

- Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)
Tel. 787-721-7676

- Línea de Orientación a Víctimas de Violencia Doméstica
24 hrs. /7 días a la semana - Tel. 787-722-2977 /1-800-981-9676

- Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer (ODIM)
Municipio de San Juan / Tel. 787-723-5444

- Oficina para el Referimiento y Ayuda a Mujeres Abusadas (RAMA)
Municipio de Carolina / Tel. 787-701-2395 /787-757-2626, ext. 8438

- Programa de Servicios para el Desarrollo Integral de la Mujer
Municipio de Caguas / Tel. 787-704-2020

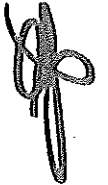
- Oficina de Asuntos de la Mujer
Municipio de Toa Baja / Tel. 787-261-0202, exts. 2228 2250, 2558

- Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (CAVV), Dpto. de Salud
Línea de Emergencia 1-877-641-2004
San Juan Tel. 787-765-2412

- Proyecto P.A.S.O.S. de las Mujeres
Recinto de Ciencias Médicas, U.P.R. / Tel. 787-758-2525, ext. 2814

B. Organizaciones No Gubernamentales de Apoyo y Servicio

- Casa Pensamiento de Mujer del Centro
Aibonito

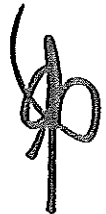


Tel. 787 -735-3200 / 787-735-6698

- Centro de la Mujer Dominicana
San Juan
Tel. 787-772-9251
- Centro Mujer y Nueva Familia
Barranquitas
Tel. 787-857-4685
- Centro de Orientación Mujer y Familia
Cayey
Tel. 787-263-2114 / 787-263-1425
- Coordinadora Paz para la Mujer
San Juan
Tel. 787-281-7579
- Fundación SIDA de Puerto Rico
Tel. San Juan / 787-782-9600
Tel. Ponce / 787-844-9600
- Instituto del Hogar Celia y Harris Bunker
San Juan
Tel. 787-765-7874 / 787-765-7895
- PROFAMILIA
San Juan
Tel. 787-765-7373
- Servicios Legales de Puerto Rico
San Juan
Tel. 787-728-8686 / 787-728-8131 / 787-728-9235

C. Albergues – para ubicación temporera de emergencia

- Casa de la Bondad
Tel. 787-852-7265
- Casa Protegida Julia de Burgos
Tel. 787-723-3500
- Casa Protegida Luisa Capetillo
Tel. 787-890-6944 / 787-878-1935
- Centro Cristiano Hijas de Jairo



Tel. 787-866-5134

- Hogar Clara Lair
Tel. 787-832-2132
- Hogar Nueva Mujer Santa María de la Merced
Tel. 787-263-6473
- Hogar Ruth
Tel. 787-883-1884 /787-883-1805
- La Casa de Todos
Tel. 787-734-3132 / 787-734-5511

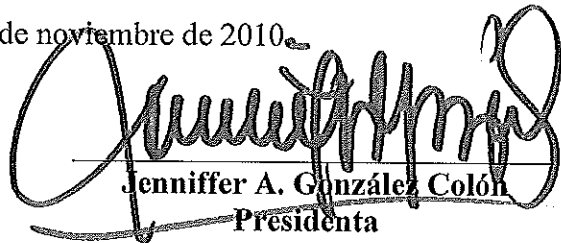
XII. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo, sección, cláusula, párrafo o parte de esta Orden Administrativa se declarara nula o sin valor por una autoridad competente, dicha determinación no afectará, menoscabará o invalidará el resto de la misma.

XIII. VIGENCIA

Esta **Orden Administrativa** entrará en vigor inmediatamente después de la aprobación de la Presidenta de la Cámara de Representantes de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de noviembre de 2010.



Jenniffer A. González Colón
Presidenta