

Los requisitos básicos del protocolo son:

- **Declarar y Divulgar la Política Institucional**

Cada agencia pública o empresa preparará su declaración de política institucional acorde con la política pública de no tolerancia a la violencia doméstica. La misma será colocada en lugares visibles para el personal y visitantes.

- **Designar Personal**

En cada institución habrá personas designadas para trabajar con situaciones de violencia doméstica. Las personas a cargo de atender estos casos deberán estar adiestradas de modo que entiendan el problema y que desarrollen destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios.

- **Garantizar Privacidad y Confidencialidad**

Se debe proveer un ambiente de privacidad y confidencialidad en que la persona afectada se sienta cómoda y segura para discutir su situación de violencia doméstica.

- **Desarrollar un Plan de Seguridad**

Preparar guías para que el personal designado junto a la persona afectada por la situación de violencia doméstica y su supervisor (a) tracen un plan de seguridad que responda a las necesidades particulares de la víctima.

- **Ofrecer Educación Continua**

Contiene un plan de adiestramiento anual para el personal de supervisión y el personal designado, al igual que para todos los empleados y empleadas, sobre la violencia doméstica y sobre el protocolo para el manejo de estas situaciones en el lugar de trabajo.



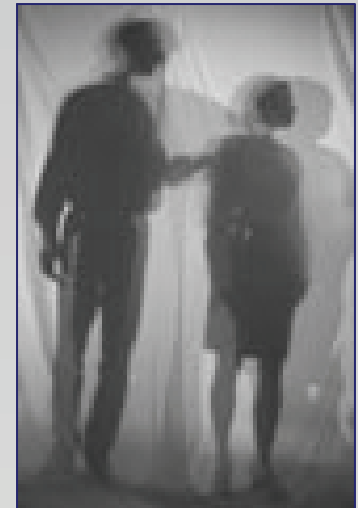
DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

**Administración de Seguridad y Salud
Ocupacional de Puerto Rico
(PR OSHA)
División de Programas Voluntarios**

Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera # 505, Piso 20
Hato Rey, Puerto Rico 00919-5540
Tel. (787) 754-2172
Fax: (787) 767-6051, 282-7975

PR OSHA (MARZO 2009)

**VIOLENCIA
DOMÉSTICA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO**



 **PUERTO RICO
OSHA**

DIVISIÓN DE PROGRAMAS VOLUNTARIOS

PR OSHA 030

Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

INTRODUCCIÓN

En los últimos años hemos visto como la violencia doméstica ha trascendido los hogares y ha impactado a los centros de trabajo, exponiendo así, no tan solo a la víctima, sino también al resto del personal que acude al lugar de empleo para ganarse el pan de cada día.

Por tal razón, se han desarrollado herramientas legales para que el patrono proteja a la víctima de la violencia doméstica y al personal que la rodee en el entorno laboral.

La Orden Administrativa 2007-10 de 30 de mayo de 2007 delegó la responsabilidad conferida por la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006 de vigilar por el cumplimiento del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o empleo a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR-OSHA).

Leyes aplicables a la Violencia Doméstica

- **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:

- * Establece un conjunto de medidas dirigidas a prevenir y combatir la violencia doméstica en Puerto Rico.
- * Tipifica como delitos graves el maltrato, el maltrato agravado, el maltrato mediante amenaza o mediante restricción a la libertad y la agresión sexual conyugal.

- * La ley provee dos tipos de remedios:

- ⇒ **Las órdenes de protección** — ofrecen un remedio civil, sin embargo, la violación de las mismas constituye un delito grave.
- ⇒ **La radicación de cargos criminales** por cualquiera de los cinco delitos contemplados en la Ley.

- **La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975**, según enmendada, en su Sección 6 (a) dispone que: “cada patrono deberá proveer a cada uno de sus empleados empleo y un sitio de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a sus empleados”.

- **La Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004** establece que el patrono, en situaciones de violencia doméstica que pongan en riesgo el lugar de trabajo, puede solicitar una orden de protección a favor de su personal en el Tribunal de Primera Instancia. Solo tendrá que notificar a la víctima de su intención de solicitar la orden, pero no necesita su consentimiento.

- **La Ley 271 de 26 de diciembre de 2006** provee remedios y garantías a las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acecho contra acciones discriminatorias en el empleo.



- **La Ley 217 de 29 de septiembre de 2006** establece como obligatorio para el patrono de la empresa privada o de las agencias gubernamentales el establecer e implantar procedimientos y guías a seguir cuando ocurran situaciones de violencia doméstica en el sitio de trabajo, o sea, el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres proveerá asistencia para la elaboración e implantación del Protocolo y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico, PR OSHA, velará por su cumplimiento.

Los patronos tienen la responsabilidad de desarrollar un protocolo con procedimientos específicos, de acuerdo a las necesidades de su lugar de empleo, para manejar situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Puerto Rico OSHA es la oficina encargada de velar que todo patrono tenga un protocolo escrito y haya adiestrado a sus empleados a la luz del protocolo desarrollado.

Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo

El propósito primordial del protocolo es prevenir situaciones de violencia doméstica en el ambiente laboral. El protocolo, **desarrollado e implementado en todas sus partes**, identifica y da herramientas de trabajo para manejar este tipo de situaciones. Sin embargo, el incumplimiento de la Ley expone al patrono a multas de \$500 por no tener el protocolo escrito y \$500 por no adiestrar al personal (PR-OSHA Instruction CPL 02-0-08-01-CH-1).

Patrono, no permitas que la violencia doméstica entre a tu lugar de trabajo.

Oriéntate y actúa,...es Ley.