



POLÍTICA Y PROTOCOLO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Declaración de Política Pública

La Ley 217 de 29 de septiembre de 2006 requiere establecer un Protocolo de Violencia Doméstica en el Lugar de Empleo. La violencia doméstica constituye un serio problema social y de salud pública que afecta a miles de víctimas y familias de Puerto Rico. Ésta es destructiva y socava tanto la estima como el desarrollo integral de las personas. La violencia doméstica es un problema que nos perjudica a todos y que trasciende barreras étnicas, culturales, clases sociales, ideologías y orientación sexual. Cualquier persona puede ser abusada o ser víctima de violencia doméstica por lo que es deber de todas y de todos desempeñar un rol más activo a fin de promover relaciones interpersonales equitativas, maduras y así buscar la paz.

Propósito

Advantage Technical College como colegio que cree en el fiel cumplimiento de la Ley y está comprometido a tomar las medidas que sean necesarias para garantizar un lugar de trabajo seguro para sus empleados, estudiantes y público en general.

En cumplimiento de la Ley 217 del 29 de septiembre de 2006 y en reconocimiento a la necesidad de apoyar la política pública de cero tolerancias ante la violencia doméstica en Puerto Rico, se implanta este Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el lugar del trabajo.

En este Protocolo, se provee uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado(a) o estudiante sea víctima de violencia doméstica.

Mediante estas medidas preventivas y de seguridad efectiva, se logrará un manejo adecuado de casos que puedan traer consigo elementos de peligrosidad al ambiente de trabajo o de estudio.

- Se orientará a la víctima sobre cualquier licencia que pudiera ser de aplicación y sobre posibles arreglos temporeros en funciones o de clases si es estudiante u horarios que propendan a la seguridad de la víctima.
- Se ofrecerá asesoría y orientación a los/las empleados(as) y estudiantes que así lo soliciten.

En cumplimiento con la Ley 538 del 30 de septiembre de 2004, la Oficina de Recursos Humanos evaluará la posibilidad de solicitar una orden de protección a favor de cualquier empleado(a) víctima de un acto de violencia doméstica o psicológica en el trabajo, previa notificación a la víctima y siempre que exista evidencia fehaciente y corroborada que el acto tuvo lugar en el lugar de trabajo.



Base legal

El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.

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 en su trabajo.

La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica y se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta la sociedad y se repudia enérgicamente. Además reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 del 24 de agosto de 1999, según enmendada, define acecho como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se efectúa 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, antes citada. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

La Ley Núm. 542 del 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 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 aportación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego se pondrá en vigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun 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.



Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. 922 (g) (8); U.S.C. 922(g)(9). 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 entrará en vigor.

Alcance

Este documento normativo tendrá vigencia en **Advantage Technical College** y en todas las actividades auspiciadas por la institución.

Personal Designado

ADTEC designará al siguiente personal como el responsable de dar seguimiento a lo establecido en este protocolo.

- 1. Registrador Recinto Miramar**
- 2. Registrador Recinto Manatí**

Definiciones

- A. Relación de Pareja** - Significa la relación entre cónyuges (marido y mujer), 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.
- B. Cohabitar** - Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- C. Persona que incurre en actos de violencia doméstica:** Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- D. Lugar de trabajo o estudio-** Cualquier espacio en el que un empleado o estudiante se desenvuelve dentro de su jornada laboral o de estudio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
- E. Persecución o perseguir** - Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo o 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.



- F. 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 inseguridad, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
- 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 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.
- H. Orden de Protección** - Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
- I. Víctima sobreviviente** - Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- J. Violencia doméstica** - El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona, por parte de su pareja, para causarle daño físico a ella, a sus bienes, a terceras personas, o para causarle grave daño emocional.
- K. 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, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor.

Plan de divulgación y adiestramiento

1. Este Protocolo será entregado a todo empleado de la Compañía sean estos: tiempo completo, parcial o temporero de la empresa, así como a los de nuevo reclutamiento. Este protocolo estará incluido en el Manual del Estudiante Consumidor para conocimiento de los estudiantes.
2. Se brindará una orientación sobre este protocolo una vez al año a todo el personal, conforme a la ley.
3. Este protocolo será colocado en lugares visibles en el lugar de la Institución. El mismo estará disponible en la página electrónica del colegio(www.adtecpr.com)



4. La Oficina de Recursos Humanos y los supervisores recibirán por lo menos un adiestramiento anual sobre Violencia Doméstica y el uso y alcance de este Protocolo.
5. El Protocolo tendrá como anejo y se cubrirá como tema en las orientaciones tanto a empleados como estudiantes, aquellos recursos externos disponibles como ayuda para el problema de la violencia doméstica.
6. La Oficina de Recursos Humanos coordinará el ofrecimiento de charlas y actividades educativas para concienciar al personal y a los estudiantes sobre el problema de la violencia doméstica en el trabajo y como problema social.
7. La Oficina de Consejería coordinará el ofrecimiento de charlas y actividades educativas para concienciar a los estudiantes sobre el problema de la violencia doméstica como problema social.
8. El Patrono enviará a adiestramientos sobre violencia doméstica y otros relacionados al personal que estime necesario.

Plan de Seguridad Institucional

Advantage Technical College cuenta con un plan de seguridad que servirá como medida de apoyo a los esfuerzos de proveer un ambiente seguro y que proteja en casos de situaciones de posible violencia.

Todo plan de seguridad debe tener en cuenta los accesos a la institución, así como a las áreas de trabajo y estudio y el mismo debe ser extensivo al lugar o espacio físico donde labora (si es empleado) o estudia (si es estudiante) la víctima, tomando en consideración lo siguiente:

- A. Instrucciones al personal de seguridad sobre no brindar acceso al agresor(a), entregarle foto o descripción de éste (a).
- B. Buscar que la víctima no le dé la espalda a una puerta.
- C. Permitirle a la víctima que, de forma temporera, se estacione en un lugar más cercano.
- D. Mover al empleado(a) a un lugar más seguro dentro de las facilidades del patrono, en la medida que sea posible.
- E. No dar paso a llamadas del victimario.
- F. Monitoreo constante de las áreas principales.



- G. Acuerdos con la Policía de Puerto Rico tanto estatal como municipal para patrullaje preventivo cerca de los predios de la Institución.
- H. Adiestramiento sobre medidas de seguridad y precaución al personal gerencial y otro personal.
- I. Conservar cualquier documento, fax o correo electrónico de parte del victimario para que se utilice como evidencia en cualquier procedimiento.
- J. Si existe una orden de protección mantenerla en un lugar confidencial e instruir al personal de seguridad sobre la existencia de la misma para que se evite la entrada del victimario y se llame a la Policía o al 911.
- K. Dar parte a la Policía en caso de situaciones que puedan degenerar en violencia en la institución.

Procedimiento de Intervención (empleados)

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

1. El Supervisor(a) estará debidamente adiestrado para lidiar con la situación y atenderá de forma preliminar la situación reportada por el/la empleado(a). Como próximo paso, acudirá de inmediato al Director(a) del Recinto Correspondiente para reportar la situación.
2. Toda y cualquier información brindada por el/la empleado(a) se mantendrá bajo la más estricta confidencialidad. Cualquier reunión o discusión sobre el tema deberá tener lugar en un espacio privado y sin la intervención de terceras personas que nada aportan al proceso.
3. Las medidas de seguridad a ser tomadas serán discutidas con el/la empleado(a) y se tomará en cuenta el insumo de éste(a) al determinar las mismas.
4. El Director(a) del Recinto se reunirá o citará a la persona involucrada y ambas partes firmarán el Acuerdo de Confidencialidad y Consentimiento antes de iniciar la entrevista.
5. Se hará una entrevista inicial y se llenará el formulario establecido a esos efectos.
6. Si existe una orden de protección, se debe guardar copia en el expediente que se abrirá sobre el caso.



7. Se evaluará el caso y se determinará si amerita consultarse con el presidente de la institución.

Si fuera necesario, el Director(a) del Recinto, junto a la persona involucrada preparará un Plan de Seguridad Personal que debe considerar los siguientes factores:

- a. Situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
- b. Peligrosidad de la persona agresora
- c. Exposición de menores a maltrato
- d. Necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos
- e. Amenazas de la persona agresora a familias o amistades de la víctima
- f. Riesgos para los empleados, estudiantes o público en general.
- g. Se informará a las personas de las áreas afectadas o involucradas en la situación, las recomendaciones en el caso y el plan de seguridad preparado.
- h. De no haber una orden de protección y si se considera necesario, se solicitará una.
- i. Se referirá a la víctima a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos).
- j. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.
- k. Se usarán los siguientes formularios en el manejo de un caso: o Acuerdo de confidencialidad y consentimiento
- l. Entrevista inicial
- m. Informe de incidente y situación de violencia doméstica
- n. Autorización para referidos
- o. Plan de seguridad personal

Procedimiento de intervención: (estudiantes)

1. Cualquier estudiante que entienda confronta una situación de violencia doméstica o violencia psicológica, puede recurrir a la Oficina del Registrador para solicitar ayuda en el manejo de la situación, y para solicitar que se tomen medidas que garanticen su seguridad y de sus compañeros de estudio.
2. Toda y cualquier información brindada por el estudiante se mantendrá bajo la más estricta confidencialidad. Cualquier reunión o discusión sobre el tema deberá tener lugar en un espacio privado y sin la intervención de terceras personas que nada aportan al proceso. Las medidas de seguridad a ser tomadas serán discutidas con el estudiante y se tomará en cuenta el insumo de éste al determinar las mismas.
3. El Registrador (a) se reunirá o citará a la persona involucrada y ambas partes firmarán el Acuerdo de Confidencialidad y Consentimiento antes de iniciar la entrevista. Se hará una entrevista inicial y se llenará el formulario establecido a esos efectos.



4. Si existe una orden de protección, se debe guardar copia en el expediente que se abrirá sobre el caso.
5. Se evaluará el caso y se determinará si amerita consultarse con el Director Administrativo.

Si fuera necesario, el Consejero Profesional, junto a la persona involucrada preparará un Plan de Seguridad Personal que debe considerar los siguientes factores:

- a. Situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
- b. Peligrosidad de la persona agresora
- c. Exposición de menores a maltrato
- d. Necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos
- e. Amenazas de la persona agresora a familias o amistades de la víctima
- f. Riesgos para los empleados, estudiantes o público en general.
- g. Se informará a las personas de las áreas afectadas o involucradas en la situación, las recomendaciones en el caso y el plan de seguridad preparado.
- h. De no haber una orden de protección y si se considera necesario, se solicitará una.
- i. Se referirá a la víctima a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (Se completará la Hoja de Autorización para Referidos).
- j. Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.

Se usarán los siguientes formularios en el manejo de un caso:

- Acuerdo de confidencialidad y consentimiento
- Entrevista inicial
- Informe de incidente y situación de violencia doméstica
- Autorización para referidos
- Plan de seguridad personal

Plan de seguridad personal



Advantage Technical College, a través de la Oficina del Director Administrativo, preparará para cada empleado afectado por actos de violencia doméstica, un plan de seguridad personal de acuerdo con los elementos de violencia y riesgo. En caso de estudiantes este plan lo preparará el personal de la Oficina de Registraduría. Tomando en cuenta los recursos disponibles, se diseñará un plan dentro de 72 horas, luego de reportado el incidente.

Algunas sugerencias a corto plazo son:

- a. Considerar el “car pool” de manera que la persona no viaje sola desde y hacia su casa.
- b. Ofrecerle orientación sobre vías alternas a seguir.
- c. Identificar las agencias con las que se deben comunicar, como la Policía de Puerto Rico, los Tribunales, albergues y otras.
- d. Obtener una fotografía del agresor para que forme parte del Plan de Seguridad Personal y para que el personal de Recursos Humanos y Seguridad pueda identificar a esta persona.
- e. Retener como evidencia facsímiles, correos electrónicos y cartas enviadas a la víctima, si se trata de amenazas.
- f. Llamar rápido a la policía si el agresor está violando la orden de protección.

Plan de Manejo Individual

La persona designada deberá asegurarse que el empleado o estudiante víctima de violencia doméstica complete los siguientes documentos:

- a. Entrevista Inicial
- b. Acuerdo de Confidencialidad
- c. Referidos
- d. Relevo de Responsabilidad
- e. Otros

Otras disposiciones (empleados)

Advantage Technical College, no se hace responsable de cualquier daño, acto u omisión ocasionado por los profesionales a los cuales se han referido los empleados.



Si el empleado rechaza las recomendaciones del Directora(a) Administrativo, no responde a la ayuda externa que haya buscado y como consecuencia de esto exhibe una conducta que afecta adversamente su lugar de trabajo o estudio, el/la empleado(a) podría estar sujeto(a) a las medidas disciplinarias que correspondan.

La Oficina del Director Administrativo mantendrá las más estrictas normas de confidencialidad en la ayuda que le brinde al empleado. Se preparará un expediente aparte para cada empleado que reciba servicios. Dichos expedientes serán archivados y se mantendrán con estrictas medidas de seguridad. La única persona que tendrá acceso al expediente será el Director(a) Administrativo o cualquier otra persona cuyas funciones así lo requieran.

La Oficina del Director Administrativo tomará las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y de la información que reciba del empleado en el curso de la prestación de servicios para prevenir e intervenir con víctimas de violencia doméstica. Toda comunicación será privilegiada y estará protegida por el privilegio de confidencialidad establecido en las Reglas de Evidencia de Puerto Rico.

La participación del empleado o estudiante será voluntaria y, una vez acepte los servicios libremente, el empleado firmará el consentimiento; el empleado escogerá los recursos profesionales, públicos o privados disponibles, que considere necesarios para solucionar su problema.

Entre otros recursos, se utilizará el *Directorio de Recursos* provisto por la *Oficina de la Procuradora de la Mujer* para brindar la ayuda que el empleado necesite.

La Oficina del Director Administrativo obtendrá el consentimiento por escrito del empleado o estudiante para divulgar o solicitar información relacionada con la situación que éste presente, bajo las condiciones que se han establecido anteriormente.

La Oficina del Director Administrativo se reserva el derecho a desviarse de los pasos establecidos en este Protocolo, dependiendo de las circunstancias de cada caso y con ello no se crea una causa de acción en contra de **Advantage Technical College**.

Otras disposiciones (estudiantes)



Advantage Technical College, no se hace responsable de cualquier daño, acto u omisión ocasionado por los profesionales a los cuales se han referido los estudiantes.

La Oficina de Registraduría mantendrá las más estrictas normas de confidencialidad en la ayuda que le brinde al estudiante. Se preparará un expediente aparte para cada estudiante que reciba servicios. Dichos expedientes serán archivados y se mantendrán con estrictas medidas de seguridad. . La única persona que tendrá acceso al expediente será el Registrador o cualquier otra persona cuyas funciones así lo requieran.

La Oficina de Registraduría tomará las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y de la información que reciba del estudiante en el curso de la prestación de servicios para prevenir e intervenir con víctimas de violencia doméstica. Toda comunicación será privilegiada y estará protegida por el privilegio de confidencialidad establecido en las Reglas de Evidencia de Puerto Rico.

La participación del estudiante será voluntaria y, una vez acepte los servicios libremente, el estudiante firmará el consentimiento; el estudiante escogerá los recursos profesionales, públicos o privados disponibles, que considere necesarios para solucionar su problema.

Entre otros recursos, la Oficina de Registraduría utilizará el ***Directorio de Recursos*** provisto por la ***Oficina de la Procuradora de la Mujer*** para brindar la ayuda que el estudiante necesite.

La Oficina de Registraduría obtendrá el consentimiento por escrito del estudiante para divulgar o solicitar información relacionada con la situación que éste presente, bajo las condiciones que se han establecido anteriormente.

La Oficina de Registraduría se reserva el derecho a desviarse de los pasos establecidos en este Protocolo, dependiendo de las circunstancias de cada caso y con ello no se crea una causa de acción en contra de **Advantage Technical College**.

Separabilidad

Las disposiciones de estas normas son separables entre sí, por lo que la declaración de nulidad de alguna de ellas, no afectará a las otras, las cuales podrán ser aplicables independientemente de las declaradas nulas.

Derogación y enmiendas

Este documento normativo podrá ser enmendado o derogado por el Presidente de **Advantage Technical College**.

Vigencia



Este documento normativo tendrá vigencia inmediatamente.

- Entrevista Inicial
- Acuerdo de Confidencialidad
- Referidos
- Relevo de Responsabilidad
- Informe de incidente y situación de violencia doméstica
- Autorización para referidos
- Plan de seguridad personal