



**Poder Judicial
de Puerto Rico**

GUÍA INFORMATIVA COMUNITARIA:

ÓRDENES DE PROTECCIÓN PATRONALES

La violencia de género es una de las manifestaciones más claras y graves de la desigualdad entre las personas. Por lo general, las personas creen que este mal social y problema de salud pública se da tras puertas cerradas, en espacios privados. Sin embargo, las distintas manifestaciones de violencia de género, tales como la violencia doméstica, el acecho y la violencia sexual, pueden ocurrir en lugares públicos, en entornos laborales, comunitarios, familiares o ante personas desconocidas.

En cuanto al ámbito laboral, las manifestaciones de violencia de género pueden impactar la productividad y el desempeño, causar ausentismo y problemas para trabajar en equipo. Además, la violencia de género no tan solo impacta a las personas sobrevivientes sino a todas las personas que presencian cualquier manifestación de violencia de género en su lugar de empleo. Incluso, puede implicar un riesgo a la seguridad de todas las personas que se encuentren presentes. Por ello, los patronos y las patronas tienen que cumplir ciertos deberes para garantizar la dignidad y seguridad del lugar de empleo para así velar por el bienestar de todas las personas que allí laboran y visitan.

A continuación, se presenta una herramienta educativa que pretende aclarar cuáles son algunos de los deberes patronales que existen ante situaciones de violencia de género. Ello, dentro del marco de acción del Poder Judicial y el proceso judicial de la orden de protección patronal. Esta publicación no modifica ni fija las responsabilidades que los patronos y las patronas deben cumplir conforme a las leyes laborales. Este material no pretende ser exhaustivo ni sustituye el texto de las leyes aplicables. Tampoco es equivalente a recibir asesoría legal que puede obtener de un abogado o una abogada.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL EMPLEO: QUÉ ES Y CÓMO RECONOCERLA

La violencia de género ocurre cuando una persona demuestra conductas que causan daño físico, sexual o psicológico a otra persona motivado por los estereotipos de género creados sobre los hombres y las mujeres. Cuando se habla de estereotipos de género, se refiere a las opiniones o los prejuicios basados en las características y funciones sociales que determinada cultura le asigna al hombre o a la mujer.

La violencia de género se puede manifestar de forma:

Física

- golpes
- empujones

Sexual

- forzar a tener relaciones o conductas sexuales que no desea o consiente

Económica

- controlar el dinero o limitar recursos propios

Psicológica

- atacar la autoestima
- amenazas
- humillaciones, insultos
- obligación de obediencia o sumisión
- presionar para que haga algo
- aislamiento o limitación de la libertad

Simbólica

- chistes o imágenes que degradan
- imágenes que atentan contra la dignidad de la persona

Cultural o social

- usar frases despectivas
- restar valor
- negar visibilidad

Aunque la violencia de género puede comenzar en el hogar, esta puede trascender y tener efectos directos e indirectos en el trabajo. Incluso, situaciones de violencia de género pueden ocurrir en el lugar de empleo o, de camino o de regreso del trabajo.

Algunos ejemplos concretos de violencia de género en el empleo son cuando las parejas abusivas o personas con quienes se relacionan o relacionaron afectivamente:



persiguen a sus víctimas a sus lugares de trabajo y áreas cercanas



vigilan a su víctima mientras trabaja



mantienen comunicación constante en horas laborables mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes de voz, correos electrónicos, facsímil, entre otros métodos de comunicación



utilizan tecnologías informáticas relacionadas con el trabajo para intimidar o controlar a sus víctimas



llegan a personarse en su espacio de empleo para atacar a sus víctimas, lo que puede escalar desde insultos a ataques físicos y muerte



impiden a sus víctimas salir de su hogar para ir al trabajo



privan del sueño a sus víctimas para que no puedan desempeñarse bien en sus labores

Los patronos y las patronas, y todo el personal gerencial o de supervisión de cualquier empleo, están en una posición crucial para lograr la protección de las personas víctimas de actos de violencia de género. Ello, cuando logran detectar situaciones de violencia de forma asertiva y respetuosa. Por ello, se incluyen algunos ejemplos que pueden ayudar a identificar una situación de violencia de género.

De la persona víctima:

- admisión de tener problemas o ser víctima de violencia
- cambios en la forma de vestir y apariencia, lo que puede incluir:
 - uso de maquillaje excesivo y accesorios inadecuados; por ejemplo, utilizar gafas de sol o vestir mangas largas y cuello alto cuando es innecesario para el trabajo (como para ocultar heridas o golpes)
 - moretones y heridas visibles que son inexplicables (no hay razón para dichos golpes, como practicar un deporte o tener un trabajo que requiere esfuerzo físico)
- solicitud repentina de cambio de área de trabajo
- cambios abruptos de comportamiento, irritabilidad e intranquilidad
- problemas de concentración y uso frecuente de medicamentos
- ausencias recurrentes, prolongadas o injustificadas; tardanzas repetidas
 - las explicaciones brindadas son evasivas y se ofrecen con inseguridad o titubeos
- aislamiento de compañeras o compañeros de trabajo y dejar de ir a eventos sociales
- cambios repentinos de domicilio o número de teléfono
- conversaciones de la sobreprotección por parte de la pareja y quejas de tener poco acceso a dinero que genera

De la persona agresora:

- llama, visita o merodea en el lugar de empleo de la persona víctima, sin tener la debida autorización o razón para ello
- intenta burlar la seguridad y tener acceso al lugar de empleo, y se altera si se le evita el acceso
- persigue y vigila a la persona víctima
- pregunta por la persona víctima y hasta habla de forma despectiva de esta a sus compañeros y compañeras de trabajo, incluyendo personal que le supervisa
- actúa violentamente en el área de trabajo, lo que pudiera incluir utilizar lenguaje ofensivo hasta actos mortales contra la persona víctima

En cuanto al manejo de estas situaciones, los patronos y las patronas tienen deberes establecidos por ley que deben cumplir, tales como:

- proveer un ambiente de trabajo libre de riesgos que puedan causar daño físico o la muerte
- prohibir el discrimen por razón de sexo, que incluye modalidades de violencia de género y hostigamiento sexual
- establecer protocolos para manejar situaciones de violencia doméstica y de hostigamiento sexual
- reconocer beneficios laborales tales como licencias para que las personas puedan atender las situaciones relacionadas a la violencia de género (citas médicas, procedimientos judiciales y administrativos, etc.)

Para conocer más sobre la violencia de género y sus distintas modalidades, refiérase a la [Guía informativa comunitaria: Violencia de género](#).

REMEDIOS MÁS FRECUENTES PARA ATENDER SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Al amparo del Artículo II, Secciones 1 y 16 de la [Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico](#), los patronos y las patronas tienen el deber constitucional de proteger a sus empleados y empleadas en el trabajo. Este deber incluye responder eficazmente ante situaciones de violencia de género en el empleo. Ello, ya que este problema afecta a todas las personas que trabajan con la persona sobreviviente y con la persona agresora, y pueden poner en riesgo a todo el personal presente y personas visitantes en el trabajo, al igual que a la propiedad.

Un remedio que tienen disponible los patronos y las patronas ante situaciones de violencia de género es denunciar criminalmente cualquier acto de violencia que esté prohibido socialmente y tipificado como delito en el Código Penal de Puerto Rico. Algunos de estos delitos son: [violencia doméstica](#), [acecho](#), [violencia sexual](#), y otros delitos que buscan proteger a las personas de cualquier conducta sexual no deseada (tales como agresión sexual, actos lascivos, acoso sexual e incesto, entre otros).

REMEDIO LEGAL: iniciar una [investigación criminal](#)

- Acudir al cuartel de la Policía más cercano y solicitar que se presente una denuncia contra quién cometió la violencia de género.
- El proceso criminal tiene dos etapas: la etapa investigativa y la etapa judicial.

ETAPA INVESTIGATIVA

¿QUIÉN LA HACE?

Esta etapa está a cargo del Poder Ejecutivo. En particular, el Ministerio Público, mediante fiscales y fiscalas del Departamento de Justicia, y la Policía de Puerto Rico quienes realizan la investigación. El Tribunal no interviene en esta etapa a menos que la Policía o el Ministerio Público solicite alguna orden judicial para la investigación.

¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESTA ETAPA?

Identificar a la persona sospechosa de cometer un delito, recopilar prueba, examinar testigos y preparar una denuncia. Inicialmente, la Policía comienza la investigación y presentan sus hallazgos ante el Ministerio Público. El Ministerio Público decide si inicia y presenta un caso criminal ante el Tribunal.

ETAPA JUDICIAL

¿DÓNDE Y CÓMO SE HACE?

Por lo general, se inicia un proceso judicial ante el Tribunal que atiende los asuntos del municipio en donde se cometió el delito. El procedimiento se rige por las Reglas de Procedimiento Criminal. Además, se utiliza el Código Penal de Puerto Rico, leyes especiales y las Reglas de Evidencia.

¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESTA ETAPA?

En esta etapa, un juez o una jueza evalúa la prueba que se le presente y determina si hay o no hay causa para citar, arrestar y acusar a la persona sospechosa de cometer un delito. Luego, según las circunstancias de cada caso y la naturaleza de los hechos que se sospecha se cometieron, se realiza una vista preliminar y un juicio.

Para conocer más sobre el proceso que se sigue en casos criminales refiérase a la [Guía educativa: Procedimiento judicial criminal](#).

Otro remedio que tienen disponible los patronos y las patronas son las órdenes de protección patronales al amparo de las leyes que atienden la [violencia doméstica](#) y el [acecho](#).

REMEDIO LEGAL: iniciar un caso civil con la presentación de una petición de orden de protección patronal

- Presentar una petición de orden de protección patronal, con o sin representación legal, ante cualquier Sala del Tribunal de Primera Instancia o a través de la Sala Municipal Virtual utilizando el correo electrónico presentaciones@poderjudicial.pr.
- Las órdenes de protección se pueden solicitar en cualquier tribunal, aunque luego se transfiera el caso a la región judicial más cercana al lugar donde esté la víctima para efectos de la vista final.

ORDEN DE PROTECCIÓN

¿QUÉ ES?

Es una orden del Tribunal que incluye ciertas medidas para proteger a una persona de otra persona agresora. Como es un proceso judicial de naturaleza civil, no afecta el historial criminal de la parte agresora y no es necesario que esté relacionado con la presentación de cargos criminales.

¿CUÁNDO Y DÓNDE SE PUEDE SOLICITAR?

Solicitar una orden de protección es un proceso voluntario, que puede completarse de manera presencial o virtual.

¿QUIÉN LA PUEDE SOLICITAR?

La persona afectada y, si esta no puede, cualquier otra persona autorizada. Las personas autorizadas para solicitar la orden de protección dependerán de la ley bajo la cual acude ante el Tribunal.

Según las circunstancias del caso, el Tribunal puede establecer que la persona peticionada (contra quien se solicita la orden) no se acerque o se comunique al trabajo de la parte peticionaria (quien solicita la orden).

ORDEN DE PROTECCIÓN PATRONAL

¿QUÉ ES?

Orden de protección que los patronos y las patronas pueden solicitar a favor de su organización para proteger empleados, empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo que haya sido víctima de acecho, violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, cuando los actos han ocurrido en el lugar de trabajo y ponen en peligro la seguridad de la víctima o del resto del personal o público presente.

¿CUÁNDO SE PUEDE SOLICITAR?

Cuando algún personal, empleado o empleada haya sido víctima de violencia doméstica, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica hayan ocurrido en el lugar de trabajo, se podrá solicitar una orden de protección patronal con el fin de garantizar la seguridad de la víctima, del resto del personal, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en el lugar de trabajo. Asimismo, podrá solicitarse una orden de esta naturaleza

cuando un empleado o una empleada sea o haya sido víctima de acoso, y los actos de conducta constitutivos de acoso hayan ocurrido en el lugar de trabajo.

¿CUÁL ES LA DIFERENCIA CON LA ORDEN DE PROTECCIÓN REGULAR?

Este remedio busca proteger a las personas en el lugar de trabajo y mantener la paz en el entorno laboral de manera que los patronos y las patronas cumplan su responsabilidad constitucional de proveer un ambiente de trabajo seguro. Se debe destacar que la orden de protección patronal no es una orden que se solicita a favor de la persona víctima ya que es para el patrono o la patrona y el lugar de empleo. Esto significa que la orden protegería a la persona víctima solo en el trabajo. Al salir del empleo, no queda protegida salvo que tenga una orden de protección personal.

ÓRDENES DE PROTECCIÓN PATRONALES

¿Bajo cuáles leyes se puede solicitar la orden de protección patronal?

Aunque hay leyes que regulan otras manifestaciones de la violencia de género, solo la Ley Núm. 54-1989 (violencia doméstica) y la Ley Núm. 284-1999 (acecho) reconocen la autoridad a los patronos y las patronas para solicitar una orden de protección patronal.

¿Quién se considera patrono o patrona?

Al amparo de ambas leyes, se define patrono o patrona como toda persona natural o jurídica que tiene una o varias personas como empleadas, obreras o trabajadoras. Además, se considera patrono o patrona toda persona natural o jurídica, o su representante, que actúe en carácter de jefa (las leyes incluyen los siguientes ejemplos: "jefe, funcionario gerencial, oficial, gestor, administrador, superintendente, gerente, capataz, mayordomo [o] agente").

¿Quién se considera empleado o empleada?

Estas dos leyes definen empleado o empleada como toda persona que brinda servicios a un patrono o una patrona que emplee a una o más personas, bajo cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito. Esta definición incluye a aquellas personas cuyo trabajo sea incidental.

¿Qué se considera lugar de trabajo o empleo?

Se refiere a cualquier espacio en el que una persona lleva a cabo labores como empleada o empleado, y las áreas circundantes o los alrededores de ese espacio, tales como estacionamientos, jardines, áreas de descanso, entre otros.

¿Qué se considera violencia doméstica?

Violencia Doméstica es:

- fuerza física
- violencia psicológica
- amenazas
- violencia sexual
- intimidación
- persecución
- aislamiento

El daño puede ser:

- físico a la víctima o a sus bienes
- a otra persona
- a mascotas
- emocional
- sexual

Se da por parte de:

- cónyuge o excónyuge
- persona con quien vive o vivió
- persona con quien tiene o tuvo una relación consensual
- persona con quien procreó un hijo o una hija

No importa:

- sexo
- edad
- estado civil
- orientación sexual
- identidad de género
- estatus migratorio

Para poder solicitar una orden de protección patronal, los actos de violencia doméstica deben ocurrir en el lugar de trabajo y que se haya puesto en peligro la seguridad de la persona víctima, del resto del personal, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en el lugar de trabajo.

¿Qué se considera acecho?

La Ley Núm. 284-1999, conocida como la “Ley contra el Acecho en Puerto Rico”, según enmendada, establece que el acecho es un patrón de conducta mediante el cual, con intención:

- se mantiene una vigilancia sobre determinada persona
- se envían comunicaciones no deseadas, amenazas escritas, verbales o implícitas
- se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona
- se hostiga repetidamente con palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar o causar miedo; amenazar o perseguir a una persona o a sus familiares

¿Qué se considera un patrón de conducta de acoso?

Un patrón de conducta repetitiva y persistente que se lleve a cabo en dos o más ocasiones, con la intención de intimidar a una persona o a sus familiares.

Para poder solicitar una orden de protección patronal, los actos de acoso deben ocurrir en el lugar de trabajo. El acoso es una de las manifestaciones de violencia de género más comunes ya que, usualmente, las personas agresoras conocen los horarios de entrada, salida y las rutas para llegar y salir del trabajo de la víctima.

¿Qué ocurre si los hechos que ocurren en el empleo no constituyen violencia doméstica o acoso?

Puede que no se le otorgue la orden de protección patronal. En estos casos, el patrono o la patrona puede presentar una denuncia a la Policía de cualquier manifestación de violencia de género que sea conducta prohibida y codificada en el Código Penal de Puerto Rico. Por ejemplo, delito de violencia doméstica, agresión sexual, incesto, acoso sexual y actos lascivos. Luego de acudir a la Policía, se podría iniciar un proceso criminal en contra de la persona agresora. Para iniciar ese proceso criminal hace falta que, luego de la investigación correspondiente, un(a) fiscal(a) presente cargos contra la persona agresora ante el Tribunal.

¿Qué participación ha de tener la persona víctima de la violencia doméstica o el acoso en el proceso de petición de una orden de protección patronal?

Antes de iniciar el procedimiento de la petición de orden de protección patronal, el patrono o la patrona debe haber notificado su intención de solicitar la orden de protección al empleado o a la empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o acoso.

Para solicitar la orden de protección patronal, no se necesita el consentimiento ni visto bueno de la persona víctima. Tampoco afecta si esta ha solicitado una orden de protección voluntariamente para su persona o ha presentado cargos criminales contra la persona agresora. Es importante que el patrono o la patrona considere que, como parte del proceso de petición, la persona víctima puede ser entrevistada en más de una ocasión. Asimismo, que la violencia tiende a aumentar o exacerbarse cuando se comienzan procedimientos legales contra la persona agresora. Por ello, es recomendable tomar en consideración ambos elementos cuando se implementen los procedimientos establecidos en los protocolos de cómo atender situaciones de violencia doméstica y hostigamiento sexual en el empleo, según requerido por ley.

¿CÓMO Y DÓNDE SE SOLICITA UNA ORDEN DE PROTECCIÓN PATRONAL?



Visitar cualquier Tribunal de Primera Instancia para solicitar una orden de protección

- Puede completar los formularios disponibles en la Sala de Investigaciones, la Sala Especializada en Casos de Violencia Doméstica o la Sala Especializada en Casos de Violencia de Género.
- Algunos centros judiciales tienen Salas de Investigaciones con horarios extendidos: Aguadilla, Arecibo, Bayamón, Caguas, Humacao, Mayagüez, Ponce y San Juan.
 - Para verificar el horario, acceda a www.poderjudicial.pr y busque el [Directorio del Poder Judicial](#).
- Al llegar, indique que interesa solicitar una orden de protección y el personal le entregará el formulario correspondiente.
 - Para una situación de violencia doméstica, se puede utilizar el formulario *Petición de Orden de Protección a Favor del Patrono* ([OAT 1000](#)).
 - Para una situación de acecho, se utiliza el formulario *Petición de Orden de Protección Patronal al Amparo de la Ley Contra el Acecho en Puerto Rico* ([OAT 1816](#)).
- Una vez complete el formulario, el personal asignado verificará que esté completado en todas sus partes y pasará el documento a la atención del juez asignado o de la jueza asignada, según el turno correspondiente.



Utilizar el procedimiento de solicitud electrónica de órdenes de protección

- Puede solicitar la orden, a distancia, con un dispositivo electrónico que tenga cámara y conexión a Internet.
- Para obtener los formularios correspondientes, acceda a www.poderjudicial.pr y busque la sección de [Solicitudes electrónicas de asuntos urgentes](#).
- Si tiene dudas sobre el formulario o cómo someterlo, puede comunicarse a la Línea de Información del Poder Judicial llamando al (787) 641-6263, de lunes a viernes, en el horario de 8:30 am a 5:00 pm. También puede escribir a buzon@poderjudicial.pr.
- Una vez complete el formulario, deberá enviarlo mediante correo electrónico a presentaciones@poderjudicial.pr.
- El personal revisará el documento y le enviará un mensaje con instrucciones sobre el proceso de la vista mediante videoconferencia.
- La Sala Municipal Virtual opera todos los días, de 1:00 pm a 10:00 pm.



De surgir una situación que requiera la atención inmediata de un juez o una jueza municipal fuera del horario de operaciones, se recomienda que acuda al cuartel de la Policía más cercano para que se comuniquen con el juez o la jueza de turno.

RESUMEN DEL PROCESO QUE REALIZA EL TRIBUNAL ANTE UNA SOLICITUD DE ORDEN DE PROTECCIÓN

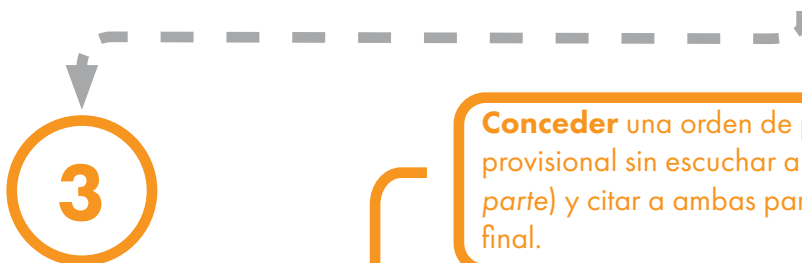


Solicitud inicial

El procedimiento para atender la solicitud o petición de orden de protección dependerá de la ley que aplique a su situación. El personal del Poder Judicial le puede indicar los formularios que debe completar para comenzar el proceso.

Vista inicial/Vista ex parte

La vista puede ser presencial o por videoconferencia. No es necesario que se acuda con representación legal. Por lo general, la parte contra quien se solicita la orden no participa de la vista inicial. Durante la vista, el juez o la jueza examinará el formulario, revisará la prueba presentada, podrá hacer las preguntas que entienda necesarias y determinará si concede o no la orden de protección.



Determinación judicial

Sobre la solicitud de orden de protección, el juez o la jueza puede:

Conceder una orden de protección provisional sin escuchar a la otra parte (*ex parte*) y citar a ambas partes para una vista final.

No conceder una orden de protección provisional sin escuchar a la otra parte, y **citar a ambas partes** para una vista final.

No conceder la orden de protección y archivar el caso, lo que termina el proceso.

4

Notificación

Si la vista fue por videoconferencia, la orden de protección provisional se le enviará a la parte peticionaria (quien solicita la orden) por correo electrónico. Independientemente la vista haya sido presencial o virtual, las citaciones y/o órdenes serán notificadas a la parte peticionada (contra quien se expidió la orden de protección) por conducto de los(as) alguaciles(as) del Tribunal y/o la Policía.

El Tribunal puede emitir referidos a agencias o citaciones para personal de dichas entidades y/o requerir informes para considerar durante la vista final.

Conceder la orden de protección final con las medidas que considere necesarias y sean aplicables bajo la ley. De ser necesario, el Tribunal puede señalar una vista de seguimiento y emitir referidos a entidades o agencias.

5

Vista final

La vista puede ser presencial o por videoconferencia. No es necesario que se acuda con representación legal. La fecha de la vista final dependerá de la ley bajo la cual se solicitó la orden de protección. Durante esta vista, el juez o la jueza escuchará a ambas partes, revisará la prueba presentada y determinará si deja sin efecto, modifica o extiende la orden de protección provisional.

6

Determinación judicial

La determinación se informará durante la misma vista. Luego, se entregan o envían los documentos judiciales que recogen esa determinación. El juez o la jueza evalúa la prueba y decide:

No conceder la orden de protección, lo que termina el caso.



Las medidas que puede ordenar el juez o la jueza en la orden final dependerán de la ley bajo la cual se solicitó la orden de protección.

Algunas de estas pueden ser:

- que la persona agresora no se acerque al patrono o a la patrona y al lugar de empleo ni se comuniquen de ninguna forma directa ni indirecta, ya sea verbal, por escrito o por cualquier otro medio, incluyendo redes sociales, mensajes de texto, correo electrónico, o a través de terceras personas, tales como compañeros y compañeras de trabajo
- que la persona agresora no se acerque al trabajo ni interfiera con el patrono, la patrona ni con el resto del personal, de camino a, en o de regreso del lugar de empleo
- que la persona agresora entregue algún arma
- cualquier otra medida que considere necesaria para proteger el lugar de empleo, que la ley permita



Si no se concedió la orden de protección, la parte peticionaria puede:

- solicitar que el Tribunal reconsidere su decisión; además, puede acudir al Tribunal de Apelaciones para que revise la decisión tomada por el juez o la jueza
- solicitar otra orden de protección en el futuro, si se dan nuevos hechos distintos a los considerados por el Tribunal

ALGUNOS DEBERES PATRONALES ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En Puerto Rico, existen leyes laborales que establecen múltiples deberes que tienen los patronos y las patronas con su personal. Entre ellos, por ley se exige que todo patrono y toda patrona, de ambos sectores público y privado, desarrollen e implementen protocolos para atender situaciones de violencia doméstica y acecho, y hostigamiento sexual en el empleo. Estos deberes patronales responden a la política pública de Puerto Rico de cero tolerancia y repudio enérgico a estas manifestaciones de violencia de género.

¿Para qué son los protocolos?

El propósito de los protocolos es desglosar medidas preventivas y de seguridad para el manejo adecuado y efectivo de casos que pueden generar peligro en el ambiente laboral. Además, establecer unas guías que fomenten uniformidad en las medidas y al procedimiento a seguir ante situaciones de violencia doméstica y hostigamiento sexual. En fin, para que el personal sepa prevenir situaciones de violencia de género en el lugar de trabajo y, de ocurrir, saber cómo atenderlas cumpliendo rigurosamente con el respeto y la confidencialidad que requieren estos tipos de situaciones.

¿Qué deben incluir los protocolos?

Las leyes establecen un mínimo de contenido que deben tener los protocolos. En caso de violencia doméstica, la ley exige incluir los siguientes requisitos mínimos:

- declaración de política pública
- base legal y aplicabilidad
- responsabilidad del personal
- procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos (esto incluye medidas para proteger a las personas y planes de seguridad)

En cuanto a hostigamiento sexual, la ley exige que el protocolo incluya aspectos como:

- declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es ilegal, con ejemplos de conducta prohibida que constituye hostigamiento sexual

- base legal (leyes que autorizan el desarrollo del protocolo y disposiciones legales federales y estatales sobre el hostigamiento sexual) y definiciones (explicaciones de qué significan los distintos términos o palabras relacionadas)
- declaración del propósito de prevenir, desalentar, evitar y no tolerar conductas de hostigamiento sexual en el empleo
- designación del personal a cargo de asuntos de hostigamiento sexual y las responsabilidades de este
- proceso para atender quejas o querellas, con el personal designado y medidas para mantener la confidencialidad; proceso para realizar investigaciones; formulario de quejas
- expresión de que no se pueden tomar represalias contra personas que se quejen, testifiquen o contribuyan en la investigación sobre actos de hostigamiento sexual
- medidas provisionales de protección de personas querellantes o víctimas
- información sobre recursos disponibles, otros remedios legales y foros, con instrucciones de cómo contactar estos servicios y expresión de que puede haber otras leyes aplicables

Además de desarrollar los protocolos, los patronos y las patronas deben cumplir otros deberes tales como, pero sin limitarse a, divulgarlo y publicarlo en lugares visibles del área de empleo, y ofrecer adiestramientos y educación continua sobre estas manifestaciones de violencia de género.

¿Cómo se desarrollan los protocolos?

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos han desarrollado protocolos modelos que los patronos y las patronas pueden modificar para atender particularidades de su trabajo (facilidades, cantidad de personal, estructura organizacional de operaciones, etc.) e implementar. Asimismo, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres ofrece asistencia técnica gratuita para el desarrollo de los protocolos.

Ambas agencias del Poder Ejecutivo, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento de Trabajo (a través de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico/PR OSHA), son las entidades llamadas por ley para promover y velar por el cumplimiento por parte de los patronos y las patronas de desarrollar e implementar ambos protocolos.

¿Estos requerimientos aplican al sector privado y al sector público?

Sí. Tanto el sector público como el privado tienen el deber de desarrollar protocolos para prevenir y manejar adecuadamente situaciones de violencia doméstica y hostigamiento sexual.

¿Qué pasa si no se desarrollan e implementan los protocolos?

De no cumplir con lo anterior, los patronos y las patronas pudieran enfrentar multas administrativas por no tener los protocolos y por no capacitar y educar a su personal sobre estos. Es importante recalcar que las personas que dirigen trabajos tienen un rol fundamental en la protección de su personal. Mediante la sensibilización e información apropiada, provista por los patronos y las patronas, se promueve la comprensión del problema de la violencia de género y se proveen espacios para la atención, seguimiento y denuncia de estas conductas prohibidas que no se deben tolerar en los entornos laborales.



www.poderjudicial.pr



facebook.com/poderjudicialpr



[@poderjudicialpr](https://twitter.com/poderjudicialpr)



[@poderjudicialpr](https://instagram.com/poderjudicialpr)



Línea de Información del Poder Judicial
(787) 641-6263



buzon@poderjudicial.pr

Noviembre 2022