

COOPERATIVA _____
PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES EN VIOLENCIA
DOMÈSTICA

ARTÍCULO I
Disposiciones Generales

SECCIÓN 1: TÍTULO

Este cuerpo de medidas y procedimientos se conocerá como Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en la Cooperativa _____.

SECCIÓN 2. BASE LEGAL

Este Protocolo se establece y promulga de acuerdo a las disposiciones de la Ley Número 217 de 29 de septiembre de 2006, conocida como Ley del Protocolo sobre el Manejo de Violencia Doméstica en el empleo; la Ley Número 271 del 17 de diciembre de 2006 (enmienda la Ley Número 100 de 30 de junio de 1959, conocida como Ley Contra el Discrimen en el Empleo de 1959), la ley Número 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley 538 de 30 de septiembre de 2004 (enmienda la ley 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica).

SECCIÓN 3: APLICABILIDAD

Las normas y procedimientos aquí establecidos aplicarán a todos los empleados regulares, temporeros, parciales, exentos y no exentos, de la Cooperativa _____ y a los miembros de los cuerpos directivos y comités de la Cooperativa, mientras realicen gestiones inherentes a sus respectivos puestos o cargos en las facilidades físicas de la institución.

SECCIÓN 4: VIGENCIA

Las medidas y procedimientos aquí establecidos comenzarán a regir inmediatamente después de su aprobación.

SECCIÓN 5: CLAUSULA DE SALVEDAD Y ENMIENDAS

La declaración de invalidez, nulidad o inconstitucionalidad de cualquier parte de este documento no afectará la aplicabilidad o vigencia del resto de sus disposiciones.

En el ejercicio de sus funciones y facultades la Junta de Directores de la Cooperativa _____, puede Enmendar, Alterar, Derogar o Sustituir en todo o en parte este Protocolo así como el alcance de sus términos y disposiciones.

SECCIÓN 6: POLÍTICA INSTITUCIONAL

La violencia doméstica constituye un grave problema social en Puerto Rico. Esta no sólo afecta a las víctimas y sus ejecutores sino que incide negativamente en el entorno familiar, comunitario y laboral donde sus protagonistas se desenvuelven. No distingue sexo, educación, orígenes, credos, ni condiciones sociales o económicas. Su erradicación depende principalmente del advenimiento de generaciones respetuosas de la dignidad individual de todos los seres humanos.

Las cooperativas somos instituciones de carácter privado **fundamentadas en valores de ayuda mutua, responsabilidad y solidaridad**, entre otros. La responsabilidad social y la preocupación por los demás es parte de los postulados distintivos de una empresa cooperativa. En el ejercicio de estos principios y postulados nuestra institución rechaza la violencia en todas sus formas y manifestaciones y apoya todo tipo de acción pública o privada para su prevención y futura erradicación de nuestro entorno social.

De conformidad con estos principios, fomentamos para nuestros trabajadores un ambiente laboral seguro y libre de violencia y de los efectos negativos que la acompañan. Enunciamos una Política Institucional de repudio a cualquier acto o manifestación de violencia doméstica en nuestro lugar de trabajo. No se toleraran actos constitutivos de violencia en las facilidades físicas de la Cooperativa _____ por o contra ninguna persona sea oficial, directivo(a), líder voluntario, empleado(a), representante o agente en el ejercicio de sus funciones para con la empresa.

Como patronos sabemos que el bienestar físico y mental de nuestros trabajadores es esencial para su eficaz desempeño y el consecuente logro de nuestros objetivos institucionales. Aunque no contamos con formulas o recursos que nos permitan erradicar cualquier indicio o actividad de violencia en nuestro ambiente laboral, si podemos establecer parámetros generales para su debida identificación y elaborar medidas preventivas y remediales

uniformes que nos ayuden a detectarla, y a evitar su incidencia en el lugar de trabajo de nuestros empleados. Por otro lado mediante el trabajo educativo con nuestros funcionarios y empleados podemos aportar en el desarrollo de una cultura social educada, avanzada y madura en sus relaciones humanas.

En cumplimiento con esta Declaración de Política Institucional y con las leyes y Reglamentos relacionados, la Cooperativa _____ aprueba el siguiente Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, con el propósito de evitar y prevenir situaciones de violencia doméstica en nuestro ambiente de trabajo, mediante la exposición y uniformidad de medidas de prevención y planes de seguridad y apoyo.

SECCIÓN 7: DEFINICIONES (Opcional)

1. **Administración:** Se refiere al funcionario nombrado por la Junta de Directores para ejercer la función ejecutiva de la empresa y todos aquellos funcionarios gerenciales en quienes este delegue funciones administrativas y/o de supervisión de personal.
2. **Infractor:** Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación, amenaza o persecución contra cualquier otra persona con la que sostiene o ha sostenido algún tipo de relación de pareja.
3. **Facilidades Físicas:** Propiedad inmueble de la Cooperativa _____ donde ubican las oficinas de administrativas y de servicio de la empresa. Incluye el área física ocupada por la estructura donde ubican nuestras oficinas, sus áreas susceptibles de uso independiente como baños, almacenes, cubículos y oficinas individuales, el patio y el área de estacionamiento.
4. **Junta:** Se refiere a la Junta de Directores de la Cooperativa _____.
5. **Líder Voluntario:** Persona que como miembro de la Junta de Directores, el Comité de Supervisión, o algún otro Comité nombrado y autorizado por la Junta de Directores para prestar servicios voluntarios y gratuitos a la institución. Se excluyen las actuaciones voluntarias aisladas o esporádicas prestadas socios o miembros de estos cuerpos al margen de sus funciones y sin la autorización de nuestra organización.
6. **Lugar de trabajo:** Espacio físico donde los funcionarios y empleados de la Cooperativa _____ ejercen sus labores o la funciones propias de sus respectivos cargos.

7. **Medios de Comunicación:** Se refiere a teléfonos, fax, Internet, servicios de mensajería o cualquier otro mecanismo de comunicación de la Cooperativa _____.
8. **Orden de Protección:** Mandato expedido por escrito bajo el sello de 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.
9. **Supervisor Inmediato:** Persona asignada por la Administración o gerencia para supervisar el desempeño de uno o más empleados mientras realizan las labores inherentes a sus puestos y cuya recomendación es considerada en la evaluación de su desempeño y en la fijación de sus respectivas funciones y tareas.
10. **Víctima:** Persona que es o haya sido objeto de actos de violencia doméstica.
11. **Violencia Doméstica:** El empleo de fuerza física, violencia Psicológica o sexual, intimidación, amenazas, o persecución contra una persona por parte de la persona con la que sostiene o ha sostenido algún tipo de relación de pareja, para causarle daño a esta o a sus bienes o a terceras personas o para causarle grave daño emocional.

ARTÍCULO II Personal Encargado

SECCIÓN 8. Designación de Personal Encargado

El cumplimiento de la Política Institucional aquí dispuesta, así como el manejo de los casos y situaciones de violencia doméstica en las facilidades físicas de la Cooperativa _____ estarán a cargo de la Gerencia quien a su vez nombrará un Comité para recibir la información y poner en función las medidas dispuestas en este Protocolo. La persona o personas así designadas deberán estar bajo la supervisión inmediata de el (la) Ejecutivo(a) principal de la empresa.

SECCIÓN 9. Funciones del Personal Encargado:

La persona o personas encargadas del manejo de los asuntos de Violencia Doméstica en la Cooperativa, tendrá las siguientes funciones:

- (a) Divulgar el protocolo para el Manejo de Violencia Doméstica.

- (b) Coordinar charlas y adiestramientos para todo el personal, sobre violencia doméstica y sobre las disposiciones del protocolo y sus alcances.
- (c) Coordinar adiestramientos a los Directivos, Ejecutivos y Encargados de la Administración general sobre el manejo de casos de violencia doméstica.
- (d) Recibirá la información o reporte de la existencia o posibilidad de existencia de casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo de la Cooperativa.
- (e) Confidencialmente entrevistará a empleados o empleadas afectadas y de conformidad con sus testimonios determinará si existe un asunto de violencia doméstica que está o tiene el potencial de afectar el ambiente laboral de la Cooperativa.
- (f) Ofrecerá a empleados (as) víctimas de violencia doméstica orientación sobre asuntos relacionados con violencia doméstica, lugares y programas de apoyo o asistencia a víctimas de violencia doméstica.
- (g) Junto al Supervisor inmediato de la víctima y en coordinación y acuerdo con esta preparará un plan de seguridad y apoyo para el manejo de su situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo de la víctima.
- (h) Ejecutará los planes de seguridad y apoyo individual a las (los) empleados afectados.
- (i) Mantendrá un Directorio actualizado de instituciones, hogares, albergues, recursos, servicios de asistencia legal y programas de asistencia a víctimas de violencia doméstica.
- (j) Redactará un informe detallado de cada incidente, entrevista, planes y orientación efectuada como parte del cumplimiento de sus funciones como encargado(a).
- (k) Mantendrá bajo su custodia un archivo confidencial de la documentación levantada como resultado de su intervención en estos casos.

SECCIÓN 10: Personal de Supervisión Inmediata

Todo funcionario o empleado de la Cooperativa que ejerza funciones de supervisión de otros empleados tendrá la responsabilidad de recibir información y estar alerta sobre posibles situaciones de violencia doméstica que pudieran enfrentar las personas bajo su supervisión. Es responsabilidad de

este personal el participar en la elaboración e implementación del plan de seguridad del empleado o empleada bajo su supervisión afectado.

Deberá participar activamente de los adiestramientos o charlas que ofrezca la Cooperativa sobre la violencia domestica, sus implicaciones y sobre el Protocolo, sus disposiciones y su alcance.

El incumplimiento con los deberes aquí dispuestos constituirá justa causa para la imposición de las medidas disciplinarias contempladas en la Ley y en el Manual de Personal de la Cooperativa.

SECCIÓN 11: Responsabilidad General

Es responsabilidad de todos los funcionarios, empleados y representantes de la Cooperativa el informar a su supervisor inmediato o Encargado de cualquier incidente o situación indicativa de existencia de violencia doméstica en el lugar de trabajo de la empresa. Todos nuestros empleados deberán participar activamente en los adiestramientos, talleres o charlas que ofrezca la Cooperativa sobre la violencia domestica, sus implicaciones y sobre el Protocolo, sus disposiciones y su alcance.

SECCIÓN 12: Responsabilidad de las Víctimas:

Cualquier empleado o empleada de la Cooperativa que esté atravesando algún tipo o situación de violencia doméstica que tenga el potencial de afectar su desempeño o de propiciar situaciones que pudieran afectar el curso normal de los trabajos de la empresa debe comunicarlo a los miembros del Comité para el manejo de situaciones de violencia doméstica o a su supervisor inmediato para tomar las medidas de protección necesarias para la victima y el ambiente laboral de la Cooperativa.

La Cooperativa se compromete a recibir y manejar esta información en estricta confidencialidad y respetando la opinión y deseos de la persona afectada. La Cooperativa no discriminará contra ningún empleado o empleada por ser victima o por ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

ARTÍCULO III

Medidas y Procedimientos Uniformes a Seguir en el Manejo de Casos

SECCIÓN 13: Medidas de Prevención

A. Con el propósito de prevenir la confrontación de situaciones de Violencia Doméstica en el lugar de trabajo de la Cooperativa se tomarán las siguientes medidas:

- (1) Divulgación de la política Institucional, el Protocolo y sus alcances.
- (2) Adiestramiento del Personal Encargado.
- (3) Adiestramiento al personal del área de recepción para prevenir e identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- (4) Orientación periódica a todo el personal sobre violencia doméstica, la política institucional al respecto, el protocolo y sus alcances.
- (5) Mantenimiento de un aviso visible al público indicativo de que la Liga de Cooperativas como patrono rechaza la violencia doméstica y no tolerará situaciones de violencia dentro de nuestras facilidades físicas.
- (6) Mantenimiento de un adecuado control de los accesos al edificio o estructura de operaciones y servicios de la Cooperativa.
- (7) Mantenimiento de iluminación adecuada en las facilidades físicas de la Cooperativa.
- (8) Mantener un registro adecuado de visitantes.
- (9) Mantenimiento de un directorio actualizado de instituciones, hogares, albergues, recursos, servicios de asistencia legal y programas de asistencia a víctimas de violencia doméstica.

SECCIÓN 14: Plan de Divulgación

Este protocolo será distribuido a todo el personal y líderes voluntarios de la Cooperativa _____. Se entregará una copia del mismo a cada empleado o empleada que inicie labores en la institución. La política institucional aquí establecida será colocada en un lugar visible al personal de la institución.

SECCION 15: Procedimiento para el Manejo de Casos

Al detectarse la posibilidad de alguna situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo de la Cooperativa _____, está será atendida con arreglo al siguiente procedimiento:

- (a) Informar a la persona o personas encargadas de manejar los asuntos de violencia doméstica.
- (b) Entrevistar a la posible víctima y/o a los empleados (as), envueltos (as) o que tengan conocimiento de la situación.
- (c) Expresar el carácter confidencial de la entrevista y sus resultados.
- (d) Determinar si existe una situación de violencia doméstica que afecta el lugar de trabajo de la Cooperativa.
- (e) Informar a la víctima de que no se le penalizará en modo alguno por su situación.
- (f) Explorar el nivel de riesgo para la víctima y la institución, incluyendo lo siguiente:
 - (a) Si ha sido agredida(o) físicamente, la frecuencia y la gravedad de las agresiones.
 - (b) Si el agresor posee o tiene acceso a armas de fuego.
 - (c) Si ha sido amenazada y la amenaza puede ser cumplida.
 - (d) Si el agresor es usuario(a) de alcohol o sustancias controladas.
 - (e) Si el agresor ha sido convicto por delitos graves que consistan en la comisión de actividades violentas.
- (g) Orientar a la víctima sobre posibles acciones y alternativas para el manejo de su situación y sobre la existencia de organizaciones especializadas y programas de apoyo.
- (h) Ofrecer apoyo a la víctima en el manejo de su situación individual y en la consecución de ayuda exterior especializada.
- (i) Preparar un plan de seguridad que incluya todas aquellas medidas a nuestro alcance para proteger a la víctima y a sus compañeros de labor mientras se encuentran en las facilidades físicas de la Liga.
- (j) En la medida de nuestras posibilidades, adaptar el ambiente de trabajo a las necesidades de la víctima.
- (k) Notificar y orientar a todo aquel personal que esté relacionado con las medidas de Plan de Seguridad, sobre sus términos y el alcance de sus funciones al respecto.

- (l) En coordinación y acuerdo con la víctima ejercer las acciones que sean necesarias para la protección de su persona y/o propiedad.
- (m) En aquellos casos en que la Cooperativa lo entienda necesario para salvaguardar la seguridad de sus empleados en las facilidades físicas de la institución, está podrá tramitar la obtención de una Orden de Protección a favor del o la empleada afectada aún en contra de su voluntad.

SECCIÓN 16. Situaciones de Violencia en las Facilidades Físicas de la Cooperativa:

Al producirse o detectarse la posibilidad de un incidente de violencia doméstica en las facilidades físicas de la Cooperativa, se atenderá con arreglo al siguiente procedimiento:

- A. La persona o persona que detecte el incidente deberá informar de inmediato a la Administración y/o al personal encargado del manejo de estos asuntos.
- B. El personal encargado y/o sus designados deberá de inmediato llamar a la policía y solicitar servicios de apoyo.
- C. El personal encargado deberá de inmediato alertar a todo el personal para que estén alertas, cooperen y se conduzcan de conformidad con este procedimiento y las medidas del plan de seguridad al respecto.
- D. Todo el personal envuelto deberá actuar con la prudencia característica de un buen padre de familia.
- E. Conducir a la víctima al lugar que le provea mayor seguridad.
- F. En caso de ser necesario hacer los arreglos necesarios para proveer atención médica a la víctima.
- G. Cooperar con la policía y demás funcionarios públicos encargados de trabajar la situación.

SECCIÓN: 17 Contenido del Plan de Seguridad Individual:

El Plan de Seguridad contendrá la elaboración concreta e individualizada de las medidas que se tomarán para minimizar el riesgo de incidentes de violencia en las facilidades físicas de la institución, así como los pasos a seguir por el personal encargado y empleados envueltos, en caso de ocurra algún incidente. El mismo debe elaborarse de acuerdo a las necesidades de la víctima y en coordinación y acuerdo con esta, tomará en consideración el grado de peligrosidad del agresor o potencial agresor y el riesgo de víctima.

Este no garantiza en forma alguna que no se vallan a producir situaciones de violencia en las facilidades de la institución, se circunscribe al conocimiento informado de las posibilidades de acción de la Cooperativa en estos casos. Garantiza que nuestro personal conoce las estrategias a seguir para trabajar con situaciones tanto reales como potenciales.

SECCIÓN 18. Prohibiciones Generales: (Opcional)

A. Con el propósito de evitar tragedias relacionadas con incidentes violentos en las facilidades físicas de nuestra institución, así como de apoyar a potenciales víctimas de Violencia Doméstica en el ambiente laboral de la Cooperativa se establecen además las siguientes prohibiciones generales:

- (1) Se prohíbe a todos los empleados, funcionarios o líderes voluntarios de la Cooperativa el iniciar y conducir cualquier acto de agresión física o verbal contra cualquier persona con la que sostenga o halla sostenido alguna relación de pareja, dentro de las facilidades físicas de la institución o en cualquier actividad oficial de esta. El empleado que incurra en este tipo de práctica será objeto de sanción disciplinaria incluyendo el despido.
- (2) Se prohíbe el uso de nuestros medios de comunicación para el ejercicio de prácticas y acciones constitutivas de violencia doméstica. El empleado que incurra en este tipo de práctica será objeto de sanción disciplinaria incluyendo el despido.
- (3) Se prohíbe a todo el personal de la Cooperativa el hacer burla o comentarios impropios o lesivos a la dignidad personal de ningún empleado(a) por razón de estar atravesando una situación de violencia doméstica. El empleado que incurra en este tipo de práctica será objeto de sanción disciplinaria incluyendo el despido.
- (4) Al enfrentar situaciones reales de violencia se prohíbe a todo nuestro personal el exhibir una conducta frente al agresor que propenda a exponer su vida o la de sus compañeros de labor.