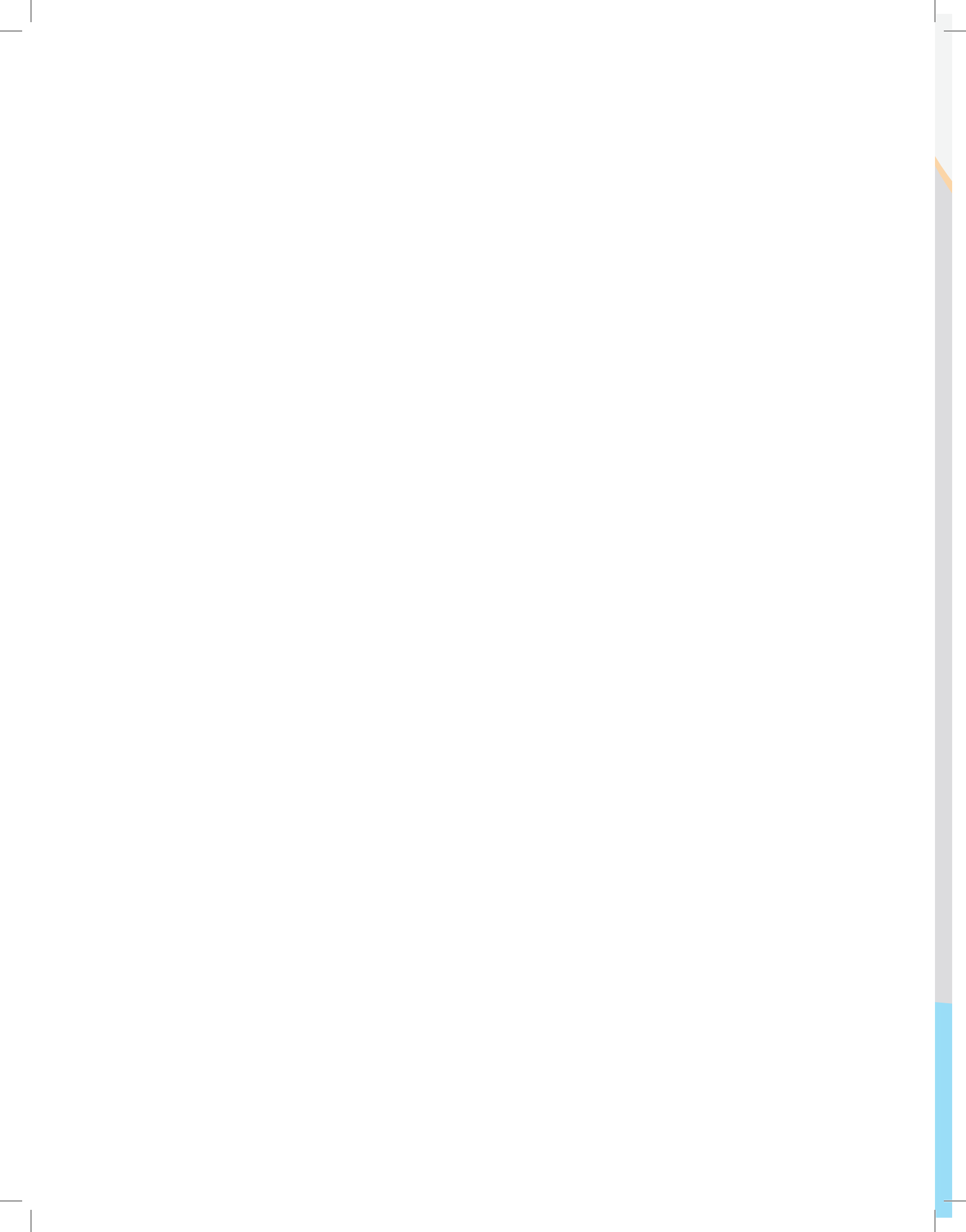


Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja



Al servicio
de las personas
y las naciones





Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja



Al servicio
de las personas
y las naciones



Igualdad
DE Género
INAMU



305.43
I59o

Instituto Nacional de las Mujeres

Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja / Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. -- 1. ed. -- San José, C.R.: Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2018. (Colección Tenemos derecho a tener derechos; n. 87; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n. 6)

44 p.; 21.59 cm. X 27.94 cm.

ISBN 978-9968-25-372-7

1. SISTEMA DE GESTIÓN DE GÉNERO. 2.VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. 3. IGUALDAD DE GÉNERO. 4.EMPRESAS PRIVADAS. I. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. II. Título

COMITÉ DIRECTIVO

Patricia Mora
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

Alice H. Shackelford
Representante Residente
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica

Kryssia Brade
Representante Residente Auxiliar
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica

EQUIPO DE TRABAJO

María Picado, Coordinadora del Área de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres, INAMU
Ana Hidalgo, Coordinadora del Área de Violencia de Género
Alejandra Paniagua, experta
Andrea Milla, Profesional Especialista, INAMU

DIAGRAMACIÓN

Oscar Rosabal Ross

IMPRESIÓN

Conlith S.A.

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas se han dado importantes avances y esfuerzos a favor de la igualdad de género en Costa Rica. No obstante, persisten brechas evidentes, por ejemplo, en las oportunidades económicas. Las mujeres enfrentan tasas de participación más bajas, tasas de desempleo, subempleo y trabajo informal más altas, y menores salarios promedio que los hombres, lo cual afecta su autonomía económica, su desarrollo humano y el cumplimiento efectivo de sus derechos. Este fenómeno no es exclusivo de Costa Rica: estas brechas se observan en la mayoría de los países del mundo. Por lo tanto, se han formulado metas y estrategias para cerrarlas, tanto en el país como a nivel internacional.

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre de 2015, los Estados miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

La Agenda 2030 y los ODS ponen particular énfasis en promover la igualdad de género como fin y medio para lograr el desarrollo sostenible. Uno de los ODS se refiere específicamente a la igualdad de género: el objetivo 5 busca “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Adicionalmente, se hizo un esfuerzo por incluir de forma transversal la igualdad de género en los otros ODS. Así, el objetivo 8 persigue “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas”, y plantea como una de sus metas lo siguiente: “para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Asimismo, a nivel nacional se han planteado diversos objetivos en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018, la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género y el Plan Estratégico Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). El propósito ha sido lograr la generación de mayor crecimiento económico, caracterizado por más y mejores empleos, la reducción de la pobreza, la disminución de la desigualdad social, así como por la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos.

Con el fin de contribuir a estos objetivos, el INAMU y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han establecido una alianza estratégica para impulsar el proyecto “Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género”, el cual pretende potenciar las capacidades de instituciones públicas y empresas privadas para impulsar la igualdad de género en las relaciones laborales. En este marco, nos complace presentar la serie de herramientas didácticas titulada “Igualdad de género en el empleo: fortaleciendo las condiciones laborales mediante la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género”.

El Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG) pretende apoyar y guiar a las empresas privadas e instituciones públicas para que, de forma innovadora, logren identificar las brechas de

género existentes y establezcan planes y medidas para eliminarlas progresivamente, mejoren su productividad, incrementen su valor agregado y se diferencien positivamente en un mercado en continuo cambio y evolución. Son seis las guías que conforman esta serie:

- *Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas.*
- *Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas.*
- *Módulo de capacitación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género.*
- *Guía para la auditoría del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género conforme a la Norma INTE 38-01-01 Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral-Requisitos.*
- *Guía para implementar buenas prácticas laborales de corresponsabilidad social de los cuidados en las organizaciones.*
- *Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja.*

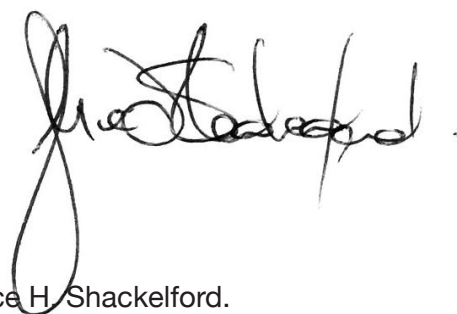
Estos documentos apoyan la implementación de la Norma INTE 38-01-01 Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral-Requisitos, en su versión del año 2015. El INAMU elaboró, desde el 2008, documentos similares, los cuales constituyeron la base para la serie que hoy presentamos. De esta manera, el camino recorrido y las lecciones aprendidas de experiencias previas permitieron que hoy se cuente con un acervo importante de recursos pedagógicos de apoyo para la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género.

El objetivo de este material es potenciar que más organizaciones avancen hacia la igualdad de género, facilitándoles la tarea de emprender el camino o fortalecer y ampliar los esfuerzos ya iniciados, y que podamos reconocer el aporte a la competitividad que generan las mujeres. Todos estos instrumentos se han diseñado con el propósito de que sean lo más claros, prácticos y útiles posibles para las organizaciones, tanto para aquellas que inician como para las que ya han dado pasos en este ámbito.

Esperamos que estas guías sean un instrumento útil para empresas privadas, instituciones públicas y organizaciones; una herramienta de apoyo y formación para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, que ayude y oriente a las organizaciones y a quienes las integran para identificar, visibilizar y eliminar las posibles brechas entre mujeres y hombres existentes en ellas. Nuestro propósito es que las mujeres accedan y permanezcan en el ámbito laboral en igualdad de oportunidades y trato que los hombres.



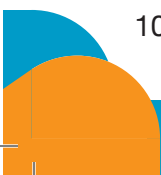
Patricia Mora Castellanos.
Ministra de la Condición de la Mujer.



Alice H. Shackelford.
Representante Residente del Programa de
Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica.

ÍNDICE

1. Introducción	11
2. El propósito de esta Guía	12
3. Definiciones	12
4. Enfoques y principios que orientan la aplicación de la Guía	13
5. Alcance de la Guía	14
6. La ruta para la atención de situaciones de violencia contra las mujeres, especialmente por la pareja, en el contexto empresarial	16
6.1. Constitución de equipos para la atención de situaciones de violencia por la pareja.....	16
6.2. Lineamientos para la atención básica.....	17
6.2.1 Detección.....	17
6.2.2. La entrevista básica inicial y la referencia a instancias correspondientes.....	20
6.2.3. La valoración de riesgo durante la entrevista básica.....	23
6.3. Otras acciones posibles.....	24
6.4. Referencia y seguimiento.....	25
7. Referencias bibliográficas	27
Anexos	28
Anexo I. Recomendaciones básicas para la entrevista.....	29
Anexo II. Recomendaciones para la valoración del riesgo.....	30
Anexo III. Valoración de riesgo en situaciones de violencia doméstica.....	31
Anexo IV. ¿Qué es y cómo hacer un plan de emergencia?.....	32
Anexo V. Principales mitos sobre la violencia por la pareja.....	37
Anexo VI. Ciclo de la violencia contra las mujeres.....	38
Anexo VII. Consecuencias de la violencia en las mujeres que dificultan que ella ponga límites y deje al agresor.....	41
Anexo VIII. Posibles medidas de protección a solicitar.....	42



1. INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres (VcM) ha sido conceptualizada como una expresión de la discriminación contra ellas y que emana de la cultura patriarcal. De tal modo que “en todas sus manifestaciones es estructural con relación a la sociedad patriarcal y uno de sus principales mecanismos de reproducción y perpetuación” (INAMU, 2017, p. 9).

De este modo, la violencia contra las mujeres no se corresponde con un atributo personal o psicológico de las mujeres, sino que es expresión de un sistema de dominación histórico que se caracteriza por excluir, oprimir y subordinar el sexo femenino al masculino, mediante la naturalización de mandatos sociales y la reproducción de discursos hegemónicos. Este sistema vertical de relaciones de poder establece las condiciones culturales para la desigualdad y la violencia contra las mujeres.

El reto de enfrentar la VcM de manera integral implica acciones en varios niveles, que van desde la promoción de relaciones igualitarias, la prevención para modificar la cultura, desestimular los valores machistas hasta la atención directa de las mujeres afectadas, la cual puede realizarse tanto en el ámbito público como en el privado. En este sentido, involucrar a las empresas en la prevención y atención básica de la violencia contra las mujeres constituye una apuesta estratégica, no solo por la relación que existe entre la violencia, el desempleo y la dependencia económica femenina, sino por la naturaleza misma de la violencia, que opera como un *continuum* instalado en todos los escenarios y requiriendo, por ello, de respuestas que articulen a diversos actores.

Otras justificantes que motivan este interés institucional son:

- a) La responsabilidad de los actores públicos y privados en la defensa de los derechos humanos y de la promoción de patrones culturales libres de violencia contra las mujeres.
- b) El cumplimiento de las leyes de salud, de seguridad ocupacional y de las leyes y convenciones nacionales e internacionales en materia de prevención y atención de la VcM.
- c) El reconocimiento de que la prevención de la violencia disminuye el conflicto vida personal - vida laboral.

Vara-Horna (2015) considera algunos puntos de encuentro entre la prevención de la violencia y la empresariedad; así pues, la prevención de la VcM:

- 1) Es compatible con la función empresarial equitativa.
- 2) No genera costos sin retorno. Al contrario, es una inversión que disminuye costos invisibles en la productividad.
- 3) No es ajena a la función estratégica empresarial. Al contrario, su aplicación hace más eficiente y eficaz la cadena de valor, preparando a la empresa para un mercado altamente sensible a la igualdad de género.
- 4) No es una intromisión en la vida privada del personal, ni una distracción de sus funciones diarias.
- 5) Es una forma de aumentar el bienestar y la concentración del personal, para lograr un mejor desempeño, con su consecuente compromiso con la institución y el establecimiento de una cultura de igualdad altamente productiva.

Con el propósito de brindar insumos a las empresas privadas que orienten sus acciones de prevención y atención de violencia contra las mujeres, se pensó en la elaboración de una serie de lineamientos y procedimientos que les permitan desarrollar esta tarea de manera pertinente y oportuna.

Para ello ha sido diseñada la presente Guía, la cual está dividida en seis apartados, donde se especifica la ruta a seguir desde el momento en que se detecta una situación de violencia contra las mujeres en el marco de la relación de pareja hasta el seguimiento que se le debe dar al caso. Asimismo, cuenta con ocho anexos que instrumentalizan el proceso de atención.

2. EL PROPÓSITO DE ESTA GUÍA

La presente Guía tiene como propósito orientar las estrategias y las acciones implementadas por las empresas ante la detección de una presunta situación de violencia contra las mujeres; específicamente, situaciones de violencia en relaciones de pareja. De allí que se dirija al personal del departamento de Recursos Humanos u otro personal capacitado que la empresa destine para efectos de su aplicación.

La población meta con la que se debe trabajar la Guía son las mujeres mayores de 18 años que, siendo colaboradoras de la empresa, enfrentan situaciones de violencia por parte de su pareja o se encuentran en riesgo de enfrentarla y, por tanto, requieren de acciones afirmativas de parte de la empresa, para efectos de ejercer su derecho humano a una vida libre de violencia.

3. DEFINICIONES

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) define la VcM como “cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994, art. 1).

Desde este marco de entendimiento, Costa Rica adopta una serie de medidas dirigidas a tutelar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia. Dentro de las acciones más importantes que destacan y que guardan relación con el propósito de esta Guía, se encuentra la promulgación de la Ley No.7586 (Ley contra la Violencia Doméstica) instrumento que conceptualiza y tipifica la violencia en el ámbito doméstico. En su artículo 2, establece algunas definiciones que son centrales en los procesos de detección y referencia de la violencia:

Violencia doméstica: Acción u omisión, directa o indirecta, ejercida contra un pariente por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el tercer grado inclusive, por vínculo jurídico o de hecho o por una relación de guarda, tutela o curatela, y que produzca como consecuencia el menoscabo de su integridad física, sexual, psicológica o patrimonial. El vínculo por afinidad subsistirá aun cuando haya finalizado la relación que lo originó.

Violencia psicológica: Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Violencia física: Acción u omisión que arriesga o daña la integridad corporal de una persona.

Violencia sexual: Acción que obliga a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales, mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará violencia sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

Violencia patrimonial: Acción u omisión que implica daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos y recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de alguna de las personas mencionadas en el inciso a) anterior. (art. 2)

4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DE LA GUÍA

De conformidad con los lineamientos de la política pública (PLANOVI 2017-2032) en materia de atención de la violencia contra las mujeres, los siguientes aspectos son transversales a la aplicación de esta Guía:

Riesgo de la violencia: la atención de situaciones de violencia contra las mujeres **debe ser prioridad en cualquier oficina o lugar donde se detecte la situación**, sea porque la mujer busca directamente la ayuda o porque el personal encargado observa indicadores de una posible situación de violencia.

Esta atención prioritaria de las situaciones de violencia tiene su razón de ser en el alto grado de letalidad y riesgo inminente de muerte al que se encuentran expuestas muchas mujeres y sus hijos e hijas. De allí que la atención deba realizarse de forma expedita y por encima de cualquier aspecto burocrático, bajo el entendido de que los entornos laborales pueden convertirse en espacios seguros y en un factor de protección para las mujeres que sufren de violencia por parte de su pareja.

Derechos humanos de las mujeres: la violencia contra las mujeres constituye una violación al derecho humano a una vida libre de violencia, en particular, y a los derechos humanos, en general. Este derecho humano se encuentra consignado como tal en el Sistema Interamericano

de Derechos Humanos y es producto del reconocimiento de la existencia de un sistema de dominación estructural que vehiculiza relaciones de poder diferenciadas entre hombres y mujeres, creando las condiciones sociohistóricas para la subordinación de las mujeres.

Corresponsabilidad social de las empresas: en la lucha por erradicar la violencia contra las mujeres, todas las personas poseen una responsabilidad compartida para detener y erradicar esta expresión de la desigualdad social; en este sentido, sin demérito de las responsabilidades estatales.

Acción afirmativa como requerimiento para la igualdad: de conformidad con el sistema de protección y, de cara a la desigualdad estructural, se requiere de la adopción de medidas especiales de carácter temporal que coadyuven con la inclusión social de las mujeres¹. En el caso particular de la VcM, estas acciones permiten a las mujeres el acceso a la justicia y la protección de la vida.

5. ALCANCE DE LA GUÍA

Este documento ha sido diseñado con el propósito de incentivar a las empresas para que promuevan la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres dentro del ámbito de trabajo, con acciones tendientes a la disminución de las brechas de género en términos de la gestión del personal, la salud integral, la corresponsabilidad social de los cuidados, la resolución de conflictos, la comunicación y el control operacional.

Para ello, es fundamental que las empresas se comprometan a adoptar y cumplir las leyes nacionales y los principios estipulados en las convenciones internacionales ratificadas por Costa Rica en materia de derechos humanos y prevención de la violencia contra las mujeres; principalmente, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como la Convención de Belém do Pará). Así como lo señalado por la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG) y la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032 (PLANOVI). De tal modo que, dentro de las acciones para fomentar un ambiente laboral a favor de la igualdad de género, estas desarrollen iniciativas que permitan aumentar los factores de protección de las mujeres frente a posibles relaciones de violencia.

¹ “La aplicación de estas medidas no como excepción a la regla de no discriminación sino como forma de subrayar que las medidas especiales de carácter temporal son parte de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales” (ONU, 2010). Sin embargo, se debe distinguir claramente entre las medidas especiales de carácter temporal para acelerar el logro de un objetivo concreto relacionado con la igualdad sustantiva, y otras políticas sociales generales adoptadas para mejorar la situación de la mujer y la niña. No todas las medidas que puedan ser o que serán favorables a las mujeres son medidas especiales de carácter temporal (ONU, 2010).

Algunas de las acciones que se sugieren en el marco de esta Guía son:

- Apoyar la capacitación y formación de las colaboradoras de la empresa, de manera que se eleve su nivel educativo.
- Contribuir a la autonomía económica de las mujeres, por medio de programas de educación financiera y promoción de condiciones dignas de trabajo.
- Promover en la empresa un ambiente laboral que refuerce normas sociales a favor de la igualdad de género.
- Contar con redes externas de servicios que articulen respuestas con calidad (servicios judiciales, servicios de seguridad/protección, servicios sociales, servicios médicos y grupos de apoyo).
- Establecer, ejecutar y supervisar planes de acción, incluyendo la coordinación con otras empresas.
- Realizar campañas específicas que promuevan la cero tolerancia a situaciones de violencia contra las mujeres, así como a las expresiones machistas, etc.
- Realizar campañas para cuestionar las masculinidades hegemónicas y la violencia machista.
- Capacitar a las personas colaboradoras en temas que les permitan identificar situaciones de violencia contra las mujeres, especialmente violencia por la pareja.
- Difundir información sobre violencia contra las mujeres.
- Conformar equipos de trabajo, capacitados y sensibilizados en materia de violencia contra las mujeres, especialmente violencia por la pareja, para la adecuada intervención, de acuerdo con lo que establece esta Guía.

6. LA RUTA PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, ESPECIALMENTE POR LA PAREJA, EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL

A manera de introducción, conviene recordar que las mujeres que están enfrentando violencia por parte de la pareja requieren de una gran variedad de respuestas; por lo tanto, la búsqueda e implementación de servicios de apoyo puede requerir varias y diferentes acciones. Esto es importante no solo por las condiciones diversas de las mujeres, sino también porque las necesidades de una misma mujer pueden variar en distintos momentos de su vida.

Existe una dinámica compleja que explica la violencia por la pareja, la cual es necesario conocer para realizar una intervención responsable y adecuada (ver Anexo I). Sobre todo, debe tomarse en cuenta que existen muchos y complejos factores que colocan a las mujeres —y a unas más que a otras— en condiciones de vulnerabilidad frente a la violencia. Por este motivo, siempre la primera recomendación es identificar las condiciones y niveles de riesgo en que se encuentra la mujer. Este contexto de vulnerabilización debe ser comprendido y considerado en todo tipo de intervención, incluso en el más básico.

Desde este marco de entendimiento, a continuación se detallan las acciones que comprende la presente Guía para efectos de la atención de la violencia en el ámbito empresarial.

6.1. CONSTITUCIÓN DE EQUIPOS PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR LA PAREJA

Para la aplicación de la presente Guía, las empresas se comprometen a conformar equipos responsables, cuyas acciones se dirijan a la prevención y atención de situaciones de violencia en el contexto de pareja. Estos equipos deben estar conformados por personas profesionales, sensibles y capacitadas en materia de género, violencia contra las mujeres y derechos humanos.

Con base en los lineamientos de la política pública en materia del derecho humano a una vida libre de violencia (PLANOVI 2017-2032), es necesario que quienes tengan a su cargo la atención de los casos de violencia contra las mujeres en el contexto de relaciones de pareja, al menos:

- Garanticen la confidencialidad en la intervención brindada; para ello, se recomienda que esta se realice en un espacio físico que reúna las condiciones mínimas de privacidad, que la información consignada durante la entrevista sea resguardada adecuadamente y, que esta, en ninguna circunstancia, sea compartida con terceras personas ajenas al proceso de atención.

- Brinden una escucha atenta y activa, que le facilite a la víctima verbalizar sus sentimientos y dudas, así como sentirse apoyada y validada durante la intervención.
- Generen confianza en la víctima y en las instituciones para promover la esperanza de cambiar su realidad.
- Brinden información sobre los recursos disponibles, las leyes y las distintas posibilidades que tiene la víctima para salir de la situación que vive.

6.2. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN BÁSICA

A continuación se detallan los lineamientos para la atención básica de casos de violencia contra la mujer, especialmente en el contexto de pareja, en las empresas.

6.2.1 DETECCIÓN

Este momento del proceso de atención refiere a la identificación de una situación de violencia que, por sus características, requiere de la aplicación de los lineamientos contenidos en la presente Guía. Asimismo, integra el contacto inicial entre la víctima y la persona designada por la empresa como responsable de brindarle la orientación e información básica. Es fundamental recordar que, en caso de detección de una situación de violencia, la atención de la víctima debe ser considerada como una acción prioritaria dentro de las tareas de la empresa.

Para favorecer que las mujeres trabajadoras revelen su historia de violencia y se acerquen a solicitar el apoyo requerido, se recomienda que la empresa construya un clima de apertura frente a esta temática. Para ello, puede implementar campañas de información, establecer lineamientos, directrices u otras estrategias que permitan a las trabajadoras conocer sobre la existencia de un servicio que, de manera sensible, aborda a lo interno de la empresa, las situaciones de violencia que viven las colaboradoras.

Es posible que, en algunos casos, las mujeres no acudan en busca de ayuda, y el proceso de detección se desarrolle a través de la observación de indicadores específicos. Estos comprenden toda evidencia física, actitud o comportamiento inusual en la mujer trabajadora que haga sospechar a su supervisión/jefatura/patrono que está ocurriendo una situación específica; en este caso, de violencia. En la Tabla 1 se enlistan algunos de los indicadores que pueden ser observados.

Tabla 1. Indicadores de violencia según tipología

Tipo	Lo que las mujeres reportan	Lo que puede observarse
Violencia física	<ul style="list-style-type: none"> • Pellizcos. • Bofetadas. • Quemadas. • Golpes. • Empujones. • Sacudidas. • Amenazas con armas. • Lesiones en la piel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moretones. • Contusiones. • Derrames. • Hematomas en diferentes partes del cuerpo por trauma o sujeción. • Quemaduras. • Laceraciones. • Erosiones. • Heridas. • Fracturas.
Violencia sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Manoseos o caricias no deseadas. • Actos sexuales obligados. • Penetración anal. • Violación marital. • La pareja exige sexo bajo amenazas • Burlas y críticas al comportamiento sexual de la persona víctima. • Exige sexo después de una discusión o después de haber golpeado a la persona víctima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desórdenes de alimentación (anorexia, bulimia) y de sueño (insomnio, pesadillas). • Pobre imagen corporal. • Adicciones. • Automutilaciones. • Autodestructividad. • Miedos / temores / fobias. • Problemas relacionados al establecimiento de la confianza y de los límites personales. • Culpa / vergüenza. • Negación, minimización o justificación del abuso. • Patrón de relaciones conflictivas.
Violencia psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazas de golpearla, abandonarla, quitarle la ayuda económica, quitarle a los(as) hijos(as), matarse, matarla, matar a los(as) hijos(as). • Le cuenta sus aventuras con otras mujeres. • Celos, acusaciones de infidelidad. • Promesas o esperanzas falsas. • Insultos verbales constantes. • Gestos insultantes. • Gritos. • Ridiculización, humillación, conductas delante de terceros. • Rechazo. • Comparaciones. • Manipulaciones. • Críticas constantes. • Culpabilizaciones. • Distancia afectiva por parte del ofensor, no tomar en cuenta su opinión. • Control de las actividades de la persona afectada. • Prohibición de realizar ciertas actividades (trabajar, estudiar, tener amistades, visitar a la familia). • Impedimento de controlar sus embarazos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dolencias crónicas (dolores de cabeza, molestias gastrointestinales, dolores de espalda). • Trastornos del sueño. • Trastornos de la alimentación. • Angustia, ansiedad, temores. • Depresión. • Impotencia. • Pasividad. • Introversión. • Irritabilidad. • Aislamiento (pocos contactos sociales). • Problemas para la toma de decisiones • Justifican la agresión que sufre. • Se culpan por la agresión que vive. • Dificultad para la toma de decisiones • Buscan soluciones mágicas. • Sentimientos de impotencia.

Tipo	Lo que las mujeres reportan	Lo que puede observarse
<p align="center">Violencia patrimonial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No puede decidir en qué se puede invertir el dinero. • Le quitan el salario. • Él se niega a pagar la pensión alimenticia o gastos familiares, no aporta para el sustento básico. • Le rompen objetos necesarios o importantes. • Le impide que se presente a trabajar. • Pone los bienes a su nombre. • El compañero dispone de los bienes gananciales para su uso en apuestas o hipotecas. • Le roba bienes gananciales o de la pareja. • Le quitan o destrozan documentos como cédula, títulos, etc. • Ofensor vende el menaje de casa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que no concluyeron estudios por matrimonio. • Personas que reportan prohibición para el trabajo. • Personas que no conocen estados financieros y registrales de propiedades, sociedades, empresas a su nombre. • Personas que reportan múltiples deudas a su nombre, cobros judiciales o manchas en su récord crediticio. • Estados de ansiedad generalizados por la sobrevivencia económica de la familia. • Cambios drásticos en estilos de vida de toda la familia, observados en cambio de escuelas privadas por públicas, venta de enseres del hogar, etc.

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, cabe señalar que estos indicadores son de utilidad durante cualquier momento del proceso de atención, pero particularmente en la fase de detección.

No olvide verificar que la mujer no posee lesiones graves en ese momento, que requieran un traslado a un centro médico. Aunque no exista evidencia visible, pregunte si tiene algún malestar y si necesita algo en lo inmediato, antes de iniciar cualquier conversación.

En el momento de la revelación, actitudes necesarias:

- No juzgar.
- Desculpabilizar.
- Informar.
- Respetar.
- Orientar.
- Animar.
- Escuchar.
- Respaldar.

6.2.2. LA ENTREVISTA BÁSICA INICIAL Y LA REFERENCIA A INSTANCIAS CORRESPONDIENTES

Una vez que se ha detectado una situación de violencia susceptible de ser abordada por esta Guía, la persona designada para ello deberá proceder con la entrevista básica, para luego realizar las referencias correspondientes. Cabe señalar que esta entrevista deberá ser realizada por una persona capacitada en materia de género y violencia contra las mujeres (ver Anexo I).

Este contacto inicial tiene como objetivo garantizar la protección y seguridad de la víctima; por tanto, los objetivos de esta primera intervención SIEMPRE deben ser:

1. Aumentar la seguridad de la mujer y de sus hijos e hijas.
2. Ayudar a encontrar soluciones inmediatas.
3. Brindar apoyo que desculpabilice a la víctima.
4. Registrar el caso y referir de inmediato a las instancias especializadas responsables de brindar el seguimiento.

Del logro de estos objetivos dependerá que la víctima rompa el silencio y el aislamiento que caracterizan la violencia en contextos de pareja. Bajo este marco de entendimiento, las responsabilidades de la persona que brinda la atención en este momento son:

1. Lograr que la víctima sea escuchada, creando un escenario de empatía. Para ello, la entrevista debe ser manejada como una conversación, en donde esta se sienta segura y en condiciones de hablar con libertad. Recuerde que no es un interrogatorio.
2. Valorar el riesgo. Para ello puede apoyarse en la Escala de valoración de riesgo para situaciones de riesgo severo de muerte (ver Anexo II).
3. Brindar información y poner de inmediato en contacto a la mujer con las instituciones u organizaciones encargadas de dar atención integral y especializada a la violencia que se vive en el contexto de las relaciones de pareja.
4. Registrar y documentar cada situación.
5. Dar seguimiento de la remisión realizada.

Cabe señalar, que es imperativo que durante la entrevista:

Se entreviste a la mujer sola, sin familiares o amistades y jamás en compañía de la presunta persona agresora.

Se respalde las decisiones de la mujer. No se trata de tomar decisiones por ella, sino de respaldarla, informarla y, en caso necesario, ponerla en contacto con otras personas y organizaciones que puedan ayudarla. Es importante hacerle sentir que no está sola, que se le orientará en el proceso hasta que encuentre el siguiente apoyo en la ruta que seguirá.

Se mantenga siempre una actitud empática. Comprender que la persona afectada puede estar experimentando muchas emociones como miedo, desconfianza, inseguridad, confusión o enojo, entre otras.

Se garantice la confidencialidad y el tiempo necesario para la entrevista. La vida de una mujer u otras personas cercanas a ella puede estar comprometida en ese momento.

Se dé credibilidad a su relato. La persona encargada está ahí para escucharla y ayudarla a encontrar las ayudas necesarias. Determinar la veracidad de los hechos es competencia de otras instancias. Por otra parte, es prudente controlar la sensación de incredulidad y rechazo que pueden generar los relatos de las mujeres, dado que es común que ellas sean victimizadas por personas de quienes difícilmente se podría esperar maltratos o abusos. Algunos detalles de la violencia sufrida pueden incluso causar aversión en quien las escucha.

Se ayude a reflexionar, respetando sus silencios. Algunas mujeres requieren de más tiempo que otras para comprender las dimensiones del problema y el riesgo que pueden estar viviendo. Lo ideal es lograr que ella encuentre sus respuestas.

Se alerte sobre los riesgos. Es responsabilidad de la persona encargada que la víctima continúe en la ruta con conocimiento sobre el nivel de riesgo en que se encuentra (incluyendo a sus hijos e hijas), especialmente en aquellos casos en que no desea aceptar apoyos para su protección y seguridad.

Se indague si existen otras posibles víctimas (sus hijos o hijas, otros parientes o personas cercanas) para valorar también el riesgo en que podrían estar.

Se haga de inmediato la referencia a las instituciones encargadas de la protección y atención especializada correspondiente.

Factores que pueden impedir la comunicación:

Comentarios que pueden herir los sentimientos de la persona afectada.
Preguntas como: (¿por qué?, inspiradas por la curiosidad).
Juicios.
Críticas.
Ataques a la persona.
Tratar de obligar a la persona a tomar una decisión determinada.
Uso de sarcasmos o bromas.

Se debe evitar:

Que la persona afectada cuente el relato a personas que no pueden ayudar.
Confrontar a la persona agresora.
Identificarla como víctima.
Culpabilizar.
Restar importancia a la violencia o el abuso.

Es muy importante:

NO recomendar terapia de pareja como alternativa para salir de la violencia. Está contraindicada en cualquier situación de esta índole.

En el momento de la revelación, evitar que la víctima esté junto o cerca del agresor, debido a que la presencia del mismo, además de suponer un riesgo de nuevos ataques verbales o físicos, puede ser una oportunidad para ejercer intimidación o amenazas, representando un elemento de inquietud y temor que en nada facilitará una declaración o valoración adecuada.

NO promover falsas esperanzas ni generar expectativas de rápida solución.

NO hacer creer que el agresor puede cambiar o que, si se separa, todo se va a resolver.

NUNCA culpabilizar a la mujer ni justificar la violencia. El único responsable es el agresor, no importa lo que haya hecho la mujer. NADA justifica la violencia. Evite preguntas como: “¿usted que hizo para que él la agrediera?”

NO asumir actitudes de omnipotencia ni promover el asistencialismo. No se debe prometer algo que no puede cumplir.

NO imponer criterios propios.

NO moralizar, juzgar o regañar.

NO contar los detalles del caso a otras personas fuera de las estrictamente necesarias para resolver la situación. No se debe exponer la privacidad de la víctima.

NO presionar a la mujer para que dé detalles de su situación que podrían avergonzarla o incomodarla. Recuerde que en la atención de primer contacto debemos enfocar únicamente en la información necesaria para valorar el riesgo e identificar necesidades inmediatas de atención y protección.

NO dejar que la mujer se vaya sin haber recibido información sobre las alternativas de apoyo que puede buscar, en caso de que no desee se referida directamente.

Además, en el momento que la persona afectada se acerca a pedir ayuda, los gestos, las actitudes y los comentarios que la mujer perciba de las personas que la reciban serán fundamentales para las posteriores actuaciones y para la imagen que se forme en cuanto a sus posibilidades de terminar con la situación de violencia.

No se debe olvidar la importancia de realizar una revisión de la propia historia de violencia, actitudes, mitos y prejuicios sobre la violencia de la persona a cargo, con el fin de evitar intervenciones que culpabilicen y revictimicen a las mujeres. En el Anexo V de este documento se encuentra un instrumento de utilidad para esta revisión personal.

6.2.3. LA VALORACIÓN DE RIESGO DURANTE LA ENTREVISTA BÁSICA

Según se indicó, el objetivo prioritario de la entrevista es la protección de la vida y el aumento de los niveles de seguridad de la víctima. Debido a ello, toda entrevista de valoración debe incluir la valoración de riesgo y la recomendación de un plan de seguridad temporal; en tanto se brinda la atención especializada por parte de los servicios de atención del Estado.

La valoración del riesgo se realiza con el propósito de:

- Que la mujer tome conciencia del peligro en que se encuentra, dando elementos para que comprenda las características de su agresor y de la dinámica del ciclo de la violencia.
- Empezar de inmediato las acciones necesarias para su protección y atención.

En este proceso:

- Se debe tener en cuenta que muchas mujeres minimizan el peligro al que están expuestas porque la violencia es común en su vida cotidiana. No obstante, y lamentablemente, el riesgo de femicidio aún persiste en la sociedad, sobre todo en los casos de violencia de pareja, cuando ella decide dejar a su agresor.
- La mayoría de las mujeres suelen denunciar o buscar apoyo cuando existe grave riesgo para su integridad física o la de sus hijos e hijas o cuando la violencia es cada vez más frecuente e intensa.

Para efectos de valorar el nivel de violencia, la persona que realiza la entrevista deberá aplicar – sin excepción – la escala de valoración de riesgo de mujeres (ver Anexo III). Con base en los resultados de la escala, la persona responsable deberá:

Riesgo bajo de muerte	Riesgo alto de muerte
<p>Facilitar a la víctima información impresa que contenga, al menos, los siguientes tópicos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tipos de violencia.• Ciclo de violencia (ver Anexo VI).• Daños que causa la violencia en la vida de las personas (ver Anexo VII).• Información sobre los servicios de atención existentes en el país.	<p>En todos los casos y sin excepción, se debe activar el protocolo a través del 9-1-1, con el fin de que se traslade la atención especializada –según competencias de ley– a las instituciones que integran el Sistema Nacional de Atención de la Violencia. A través de esta línea, se accede a los Centros Especializados de Atención y Albergue de Mujeres y sus hijos e hijas del INAMU.</p> <p>Además, deben realizarse las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Informar sobre posibles recomendaciones de seguridad y elaborar un plan de emergencia (ver Anexo IV).• Informar sobre la Ley contra la Violencia Doméstica (ver Anexo VIII).• Informar sobre la existencia de servicios de atención gratuita y coordinar con estas instancias la atención requerida.• Apoyar con el traslado de la víctima a las instancias encargadas de brindar la atención especializada.

Fuente: elaboración propia.

6.3. OTRAS ACCIONES POSIBLES

Además de la atención básica a la situación de violencia que enfrenta la colaboradora de la empresa –y sin ser un listado taxativo– se podrán implementar, al menos, las siguientes acciones:

1. Concesión de permisos en horario laboral, para que la víctima pueda acudir a las audiencias judiciales y administrativas y a las citas de atención en salud, en trabajo social o psicología en las instituciones que brindan el seguimiento especializado.

Para efectos de respaldar la asistencia, la víctima puede aportar comprobantes de asistencia que den cuenta de su permanencia dentro de los procesos de atención. Se sugiere no realizar rebajos salariales de las horas no laboradas. Tras la separación, muchas de las víctimas enfrentan problemas económicos, y el rebajo salarial puede ser una acción que desestime la asistencia a los servicios de atención y el acceso a la justicia.

2. Implementación de estrategias de seguridad en caso de que el presunto ofensor conozca el lugar de trabajo de la víctima, por ejemplo, por medio del Departamento de Recursos Humanos definir que personas dentro de la empresa deberán saber la situación de riesgo que vive la víctima y que cuenta con medidas de protección; o, solicitar a la víctima una fotografía con el fin de que el personal de recepción y de seguridad puedan identificarlo.

En caso de que se observe que el ofensor merodea o busca a la víctima, alertar de inmediato a la Fuerza Pública a través del 9-1-1 y resguardar a la víctima en un lugar seguro en tanto se presenta la Fuerza Pública. No se recomienda bajo ninguna circunstancia que la víctima funja como intermediaria o trate de calmar al ofensor.

3. Informar a la central o a la recepción de la existencia de una situación de violencia, con el fin de que no se brinde información de la víctima.
4. En caso de ser posible, trasladar a la víctima a otra sede de la empresa para evitar que sea interceptada por el ofensor al momento de la salida del trabajo o cambiar sus horarios de trabajo.
5. Implementar permisos con o sin goce salarial para mujeres que, por razones de riesgo inminente de muerte, deban ser ingresadas a un Centro Especializado de Atención y Albergue del INAMU. Muchas trabajadoras no aceptan ser ingresadas, pese a que son conscientes del riesgo, por temor a la pérdida de su empleo, del cual generalmente dependen sus hijos e hijas, madres o padres adultos mayores, etc.
6. Brindar horas de trabajo flexibles, reubicación laboral y transferencias, modificando temporalmente las responsabilidades de la colaboradora.

Es fundamental:


- Creer en la persona.
- Decirle que ha hecho lo correcto.
- Decirle que es valiente al contar lo que le sucede.
- Considerar que la persona afectada es la experta.
- No sugerir que la persona tiene que perdonar al agresor.
- Con personas mayores o con discapacidad se debe buscar alianza con una persona adulta.
- Ayudar a construir una red de apoyo.

6.4. REFERENCIA Y SEGUIMIENTO

Como se ha señalado, el objetivo de esta Guía no es trasladar las competencias del Estado en materia de atención de la violencia contra las mujeres a las empresas, sino generar respuestas articuladas que permitan la protección de la vida de las mujeres, desde un enfoque de derechos humanos. De allí que la atención y el seguimiento de las situaciones de violencia detectadas son, en primer lugar, responsabilidad del Estado.

A continuación, se señalan las competencias de las instancias de atención básica para efectos de la coordinación y referencia:

- 9-1-1: atención de la emergencia y activación de instituciones para la protección.
- Delegaciones de policía: protección en caso de riesgo inminente. También pueden acompañar a las víctimas a poner la denuncia en los juzgados.
- Juzgados: recepción de denuncias y aplicación de las leyes vigentes (Violencia Doméstica y Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres), incluyendo la emisión de medidas de protección y seguimiento del caso.
- INAMU: atención especializada y asesoría.
- Oficinas Municipales de la Mujer: atención y asesoría especializada.
- CCSS (hospitales y clínicas): atención de lesiones y atención psicosocial.
- Consultar PlaNoVi Costa Rica – Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres (www.planovicr.org)



Justamente, el objetivo de esta Guía es que los equipos responsables de la atención detecten y realicen una primera entrevista, para efecto de coordinar con los servicios estatales la atención requerida.

No obstante, a lo interno de las empresas se puede realizar un seguimiento de la situación de violencia, con el fin de identificar el requerimiento de nuevas acciones afirmativas. Para ello, se recomienda la realización de interconsultas con la instancia pública responsable del seguimiento. El objetivo de este seguimiento no es generar instancias paralelas de atención y articular respuestas desde cada ámbito, el público y el privado.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (26 de marzo de 1990). Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N° 7142). Diario Oficial La Gaceta, N° 59.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (10 de abril de 1996). Ley contra la Violencia Doméstica (Ley N° 7586). Diario Oficial La Gaceta, N° 83.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2004). Módulo básico para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual. San José, Costa Rica: INAMU.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2017). Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032. San José, Costa Rica: INAMU.

Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia del Poder Judicial. (2018). Recuperado de <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/>

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Asamblea General. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2010). Proyecto de Recomendación general N.º 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Asamblea General. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Vara-Horna A. et al. (2015). Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres en las empresas. Lima: ComVoMujer & USMP.



ANEXOS

ANEXO I

RECOMENDACIONES BÁSICAS PARA LA ENTREVISTA

Para realizar la entrevista básica, tome en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Se debe **iniciar con preguntas abiertas** sobre lo que le está ocurriendo.
- Siempre se debe prestar atención y observar la reacción de la mujer ante los acontecimientos que va relatando. Puede que necesite que se le busque ayuda para una intervención en crisis.
- Mientras ella relata su situación, **debe ayudarle a ubicarse en el aquí y el ahora**. La información que se requiere en este momento es únicamente sobre el incidente de violencia más reciente, para determinar cómo se va a canalizar la atención. No es necesario que la mujer cuente detalles innecesarios, mucho menos si se trata de una situación de violencia sexual. Una vez referida, la mujer podrá continuar con el proceso de trabajar toda su historia de violencia.
- En este momento, se necesita **examinar con ella las dimensiones del problema** que está enfrentando:
 - Explore rápidamente el pasado inmediato a la situación que cuenta.
 - Explore la situación actual: quién la violentó, qué pasó, dónde ocurrió, cuándo, cómo y el nivel de peligro que le representa a ella u otras personas cercanas.
 - Identifique con ella lo que se debe hacer en lo inmediato: si requiere referencia para protección por su seguridad, si requiere atención médica, si se va a interponer la denuncia, si se le va a referir para que reciba atención integral psicosocial.
- Es muy importante que en esta conversación se **trabaje hacia un orden jerárquico de las necesidades** y se pueda discriminar entre aquellas que necesitan manejarse de manera inmediata y las que pueden dejarse para después. El criterio que debe siempre prevalecer para definir las acciones que serán consideradas prioritarias es el nivel de riesgo que haya sido identificado.
- No se debe olvidar durante el proceso ir **legitimando los sentimientos** de la víctima para reducir la intensidad emocional, de tal manera que la energía puesta en la situación pueda reorientarse a la toma de decisiones.
- Recuerde en todo momento que los ritmos de las mujeres víctimas de violencia y de sus procesos de toma de decisiones no son los mismos que los suyos; por lo que no debe presionar o enojarse si las decisiones de las mujeres no están dentro de los plazos que para usted son los adecuados o razonables. No olvide que usted NO está en los mismos zapatos que la persona afectada por la violencia.

ANEXO II

RECOMENDACIONES PARA LA VALORACIÓN DEL RIESGO

La valoración de riesgo conlleva conocer, al menos, la siguiente información:

- El tipo y gravedad de maltrato sufrido. Para ello se deberá aplicar la escala de valoración de riesgo contenida en el Anexo III de esta Guía.
- El lapso en que se ha producido la agresión. Entre más tiempo se presente esta, mayor impacto tendrá para la víctima, pues en cada episodio de violencia la relación de poder desigual de esta con su victimario se refuerza y consolida, dando paso a una mayor desesperanza de la víctima.
- El estado de salud físico y emocional de la mujer.
- Los recursos (económicos, familiares y personales) con los que cuenta la mujer a la hora de la valoración.
- El patrón de la violencia, indagando sobre el primero, más grave, frecuente y último evento de violencia.

Asimismo, es importante enfatizar que la mayoría de las mujeres suelen denunciar cuando existe grave riesgo para su integridad física o la de sus hijas e hijos o cuando la violencia se repite de manera cada vez más frecuente e intensa.

Para ellas no es fácil ponerle fin a la violencia. De allí que requieran de un tiempo para replantearse su futuro, valorar su realidad económica, el peligro potencial que existe para su integridad física, su propia capacidad para emprender una vida diferente, los apoyos y recursos familiares y sociales con los que cuenta, los sentimientos de sus hijas e hijos, entre otros aspectos.

ANEXO III

VALORACIÓN DE RIESGO EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

VALORACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA		
Pregunta de valoración	Sí	No
¿Cree la víctima que la persona ofensora es capaz de matarla? **		
¿Utilizó la persona ofensora armas de fuego u otro objeto durante el incidente? **		
¿Ha sido la víctima amenazada de muerte por la persona ofensora? **		
¿La frecuencia del uso de la violencia ha ido en aumento?		
¿La gravedad de la violencia ha estado aumentando?		
¿El agresor frecuentemente se intoxica con alcohol y/o drogas?		
¿El agresor lastima o amenaza con lastimar a los hijos?		
¿Algún hijo o alguna hija de la víctima ha sufrido abuso sexual por parte del agresor?		
¿Ha recibido la víctima atención médica a causa de incidentes anteriores de violencia?		
¿Han existido medidas legales anteriores debido a incidentes de violencia? (intervenciones policiales, medidas de protección, arrestos, encarcelamientos)?		
¿El agresor amenazó con matar a otras personas?		
¿Hay uso de fuerza o amenazas para tener relaciones sexuales?		
¿Tiene la persona ofensora antecedentes penales?		
¿Tienen la persona ofensora antecedentes psiquiátricos?		
¿Hay armas en el hogar o son accesibles?		
¿Hay amenazas o intento de suicidio de parte del agresor? **		
¿Está la víctima embarazada?		
¿Está la víctima recientemente separada o intenta separarse de la persona ofensora?		
¿Está la víctima aislada o ha sido retenida en contra de su voluntad por la persona ofensora?		
¿Antecedentes de problemas psiquiátricos en el hombre o la mujer?		
¿La pareja vive o trabaja junta?		
¿Existe necesidad del agresor de controlar el contacto con los hijos o las hijas?		
¿Se siente la víctima insegura en su hogar y/o en presencia de esa persona? **		
¿Se siente la víctima insegura en su hogar y/o en presencia de esa persona? **		
<p>** Una sola de estas situaciones tipifican riesgo. Dos o más de estas situaciones tipifican riesgo severo.</p> <p>Escala de riesgo: 1-3 respuestas afirmativas: precaución. 4-7 respuestas afirmativas: alto riesgo. 7 o más respuestas afirmativas: riesgo severo.</p>		

Fuente: INAMU (2004).

ANEXO IV

¿QUÉ ES Y CÓMO HACER UN PLAN DE EMERGENCIA?

¿Qué es un plan de emergencia?

Es una estrategia para ayudar a las mujeres afectadas por la violencia a enfocarse en las acciones que deben realizar por su propia seguridad y la de sus hijos e hijas, manteniéndose alerta para prevenir futuros abusos y evitar el contacto con el agresor.

Cuando se construye, se debe explicar que NO es una forma de controlar la agresión, sino una forma de minimizar el nivel de riesgo frente a un nuevo incidente.

Busca establecer mecanismos de seguridad inmediatos y accesibles en su entorno.

CONSEJOS CONCRETOS

En casa:

- Mapear casa:
 - a. Buscar mecanismos de acceso y salida.
 - b. Buscar zonas de seguridad y trincheras de arrinconamiento.
 - c. Identificar objetos que puedan ser usados como armas.
 - d. Idear mecanismos para interrumpir de inmediato el acceso a la casa: candados, aldabas, cadenas, inventario de llaves, comportamiento de hijos e hijas con respecto al acceso del agresor.
 - e. Identificar zonas seguras en el vecindario y posibles redes de apoyo.
- Cuénteles a un vecino su situación y explíqueles lo que necesita.
- Pídale que en caso de que escuche ruidos extraños (algo que se rompe, gritos, llantos, disparos), que la llame a usted, a un familiar suyo o a la policía.
- En caso de que el vecino la llame y conteste el teléfono su abusador y diga que usted está “bien” o que no puede contestar el teléfono, pídale al vecino que llame inmediatamente a la policía por el 9-1-1.

En el trabajo:

- Dígales a sus compañeros y compañeras de trabajo acerca del abuso, de manera que puedan ayudarle a prevenir que su abusador (pareja, novio o esposo) tenga acceso a su trabajo, tanto físicamente como por correo o teléfono.
- Dependiendo del tipo de trabajo que usted tenga, su empleador podría ayudarle a cambiarse de trabajo para ayudarle a ganar alguna distancia de su abusador.

Cambios en su trabajo:

Hay cambios que usted o su patrono pueden hacer en el trabajo que pueden aumentar su seguridad. Estos cambios pueden prevenir un incidente violento, pueden reducir la frecuencia de las agresiones o pueden ayudarle a sentirse más segura, para que no se preocupe tanto por el hostigamiento o la violencia.

Algunos cambios que puede llevar a cabo:

- Mantenga confidencial la dirección y teléfono de su casa.
- Pida un traslado a un escritorio, departamento, horario o lugar de trabajo diferente.
- Pídale a un o una guarda de seguridad u otro compañero o compañera de trabajo que le escolten a su carro o a la parada de buses más cercana.
- Póngale seguro a la puerta de su oficina o departamento.
- Entregue una copia de su orden de protección al departamento o personal de seguridad.
- Entregue a su patrono una copia de la orden de protección contra el agresor en adición a su propia orden de protección.
- Solicite protección de la policía o del trabajo.

Viajando diariamente al trabajo:

- Piense en cómo llega al trabajo cada mañana. ¿Sabe el agresor dónde trabaja y cómo llegar ahí? ¿Queda lejos el estacionamiento o parada de buses? Si su transportación es riesgosa, considere algunos cambios que la puedan hacer más segura, tales como:
 - Viaje al trabajo con una compañera o compañero.
 - Varíe la ruta que utiliza para llegar al trabajo o la hora en que viaja.
 - Pídale a una compañera, un compañero o un guarda de seguridad que la acompañe a su carro o al bus.

En la calle:

- Tenga en cuenta que la persona agresora puede “acecharla” a donde quiera que vaya o acosarla en la calle.
- Sería necesario que cambie su rutina y la ruta que diariamente utiliza.
- Lo más importante es que utilice rutas en donde tenga acceso a lugares seguros, tales como tiendas, mercados, etc.

En el teléfono:

- Debe estar preparada para lidiar con acoso por teléfono (celular).
- Use una contestadora de teléfono para supervisar sus llamadas (en caso de que cuente con una). NO le conteste el teléfono a la persona agresora.
- Cualquier amenaza que le hagan y quede grabada en la contestadora puede ser utilizada como evidencia.

Tenga a mano, en una libreta, los teléfonos importantes de:

- Sus médicos (as) y de sus hijos e hijas.
- Policía.
- Oficinas de servicios para mujeres maltratadas.
- Instituciones de ayuda emocional.
- Amistades, familiares, o personas que la apoyan.

Los niños y las niñas:

- Informe a la escuela o centro de cuidado de sus hijos e hijas acerca de la situación, de manera que el abusador no tenga acceso a usted o a sus hijos e hijas.
- Los abusadores frecuentemente usan a los niños y las niñas como carnada para ganar acceso a las mujeres maltratadas.
 - Enséñeles a sus hijos e hijas: cómo usar el teléfono (celular), su número de teléfono, sus nombres completos y dirección.
 - Enséñeles a sus hijos e hijas a llamar al 9-1-1.
 - Enseñe a hijos e hijas el plan de escape.
 - Hable con niñeras, vecinas y familia; comience a REVELAR lo que sucede a personas de confianza.
 - Autorice a un tercero para que llame en caso de escuchar algo.

¿Sabe la persona agresora dónde está el centro del cuidado o escuela de sus niños o niñas?

Considere el decirle a quien cuida a sus niños o niñas sobre el agresor, dándole una copia de cualquier orden de protección o de custodia que tenga o cambiar a las personas proveedoras del cuidado o escuela, si eso es posible.

Sea consciente de que decirles a las personas proveedoras acerca de su situación puede traerle preocupaciones sobre su propia seguridad y la del resto de infantes, por lo que puede poner en juego los arreglos del cuidado.

RUTA DE ESCAPE DE EMERGENCIA

En caso de que usted tenga que salir inmediatamente de su casa, haga y practique UN PLAN DE ESCAPE de la misma manera que haría en caso de incendio.

Elabore un plan de huida diurno y uno nocturno: 1. Donde va, 2. A quién va a llamar.

Tenga preparada una bolsa con ropa suya y de sus hijos e hijas, así como papeles importantes. Estos artículos pueden ser mantenidos en un lugar accesible, seguro y fuera de su casa, en caso de que necesite salir rápidamente.

1. Prepare una maleta con:

- Pertenencias de primera necesidad o lo que no desea dejar, que sea fácil de guardar y cargar.
- Mudas de ropa para usted y sus niños y niñas.
- Artículos de aseo personal
- Artículos de bebé.
- Juguetes o artículos especiales de sus niños y niñas.
- Medicinas habituales.

2. Papeles importantes que deberá poner en una caja (suyos y de sus hijos e hijas):

- Un juego de llaves extra del carro y la casa.
- Papeles financieros, originales o fotocopias de papeles de hipotecas de la casa, préstamos, declaraciones de impuestos, recibos de pago, tarjetas de seguridad social.
- Certificados de nacimiento, de matrimonio, divorcio y custodia; licencia de conducir, tarjeta de propiedad del carro, escrituras.
- Agenda de teléfonos y direcciones personales.
- Dinero en efectivo que usted pueda acumular.
- Tarjetas de seguro social o cualquier documento similar.
- Tarjetas médicas o sus equivalentes
- Medicinas o recetas de medicinas que puedan necesitar.
- Libretas de ahorros, chequeras, tarjetas de crédito o sus números de cuentas.
- Expedientes médicos.
- Recibos de pagos importantes.
- Documentos escolares.
- Fotografías.
- Evidencia de maltratos recibidos.
- Guarde la maleta en casa de una vecina o un vecino, familiar o amistad cercana.
- Considere el transporte y formas de salir de la casa.
- Piense en cómo y con quién va a salir de la casa: policía, taxi, transporte público, en el auto de amistades o familiares, etc. Decida de antemano a dónde va a ir e infórmese a la persona que escogió; de esta manera, estará sobre aviso cuando usted llegue, ya sea de día o de noche, en caso de una emergencia.

Si el agresor no está viviendo con usted o usted está viviendo en su propia casa u otra:

- Cambie las cerraduras o añada cerraduras a las ventanas y puertas, incluyendo el estacionamiento, puertas y ventanas del patio.
- Cambie las cerraduras de las puertas del carro. Antes de entrar a su carro, asegúrese de revisarlo por dentro y la cajuela, para asegurarse de que nadie esté escondido en él.
- Cambie la hora en que sale o llega de lugares regulares como su trabajo, el banco, dejar a sus niños y niñas en la escuela, el supermercado, iglesias, casas de familiares o amigos.

Si el agresor desea establecer contacto con usted, recuerde:

- El ciclo de violencia.
- Exponerse a la violencia siempre será más fácil si accede a un primer contacto.
- El primer factor de riesgo es ESCUCHARLO.
- No debe dejarlo entrar o verlo en lugares solitarios.

y recuerde también: ¡NADIE TIENE DERECHO A ABUSAR DE USTED!

ANEXO V

PRINCIPALES MITOS SOBRE LA VIOLENCIA POR LA PAREJA

Mito	Realidad
Las mujeres agredidas solo representan un pequeño porcentaje de la población.	Según datos del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia del Poder Judicial de Costa Rica, en el año 2017 ocurrieron 26 femicidios en el país. Además, para el año 2017, las mujeres presentaron 51.404 medidas de protección por violencia doméstica.
Las mujeres agredidas son masoquistas.	A las mujeres no les gusta que las violenten y las agredan bajo ninguna circunstancia.
Las mujeres de clase media o alta no son agredidas con tanta frecuencia o tanta violencia como lo son las mujeres pobres.	La violencia se ejerce en todos los sectores sociales, aunque se reporta con menos frecuencia en los sectores medios y altos, debido a que muchas veces los casos quedan registrados en centros privados u otros y no entran en las estadísticas nacionales.
Las creencias religiosas evitan las agresiones.	Los hombres que son muy religiosos también son agresores de sus esposas o compañeras. De la misma manera, que una mujer sea muy religiosa, no hace que no pueda ser víctima de violencia por parte de su pareja.
Los agresores son violentos en todas sus relaciones.	Los hombres agresores suelen tener doble cara y ser amables en sus relaciones sociales y de trabajo. Pueden inclusive ser líderes comunales, religiosos, buenos jefes, pero agresores con sus parejas. El mantener buenas relaciones al externo del núcleo familiar, les permite tener mayor poder y control sobre la persona agredida.
Las bebidas alcohólicas y las drogas son las principales causas del comportamiento agresivo.	Las bebidas alcohólicas y las drogas son inhibidores de las sanciones morales en la conducta humana. Si una persona es violenta y toma licor, este puede reforzar la agresión, pero si una persona no es violenta, el alcohol generará otro tipo de reacciones no violentas. En ningún momento el alcohol y las drogas deben ser excusa para la agresión.
Los agresores son en su mayoría enfermos mentales.	Si bien es cierto el hecho de que una persona padezca trastornos mentales es un factor de mayor riesgo de violencia, la gran mayoría de los agresores son hombres comunes y corrientes, sin problemas mentales.
Los agresores no son compañeros cariñosos.	Los agresores, según el ciclo de la violencia, con frecuencia se muestran arrepentidos y cariñosos después del abuso.
Los hombres que golpean a sus esposas también golpean a sus hijos e hijas.	Los agresores con mayor frecuencia abusan de sus esposas o convivientes. Aunque, muy a menudo, agreden también a sus hijas e hijos.
Los agresores dejan de ser violentos cuando se casan.	Con el matrimonio o la convivencia, la violencia generalmente aumenta. Los problemas que no están resueltos en el noviazgo tienden a agravarse en el matrimonio, donde la pareja agresora cree tener mayor poder y control sobre la mujer.
El hombre tiene derecho a corregir a la mujer.	Los hombres no son seres superiores y las mujeres no son cosas de su propiedad; por lo tanto, no tienen derecho a castigarlas.
El enojo o la ira son las causas de la violencia contra la pareja.	La causa de la violencia doméstica es el poder y el control que la persona agresora cree que tiene derecho de ejercer sobre la persona agredida; el enojo y la ira son manifestaciones de ese tipo de poder.
A veces es necesario usar la violencia.	Nada justifica la violencia. Si una persona tiene problemas con su pareja, puede decidir separarse, pero nada le da derecho a agredirla.
Los celos son una manifestación de amor y son naturales.	Los celos son una manifestación de control, no de amor.
Algunas mujeres provocan las agresiones.	El único responsable de la violencia es el agresor. Agredir es una decisión que se toma conscientemente de la misma manera que se puede decidir resolver los conflictos de otras formas no violentas.

Fuente: INAMU (2004).

ANEXO VI

CICLO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Persona agredida: Miedo, ansiedad, angustia, desilusión.

Lo consiente, evita situaciones tensas, minimiza y justifica la agresión.

Persona agresora: Se muestra celoso, posesivo, la humilla, hay tensión y hostilidad.

Persona agredida: Protección. Parálisis

Sentimientos: Miedo, odio, impotencia, soledad, dolor.

Persona agresora: Incidente agudo de agresión, descarga del enojo que ha acumulado, mucha rabia.



Persona agredida: Sentimientos: Miedo, confusión, ilusión, lástima.

Conductas: Retira la denuncia, cree en promesas.

Persona agresora: Se muestra cariñoso y amable, pide perdón y se arrepiente, se muestra encantador, promete que no volverá a suceder, cree que ella aprendió la lección.

Persona agredida: Sentimientos: Culpa, vergüenza, confusión, miedo, lástima propia, dolor.

Acciones: Toma decisiones, busca ayuda, denuncia, se va de la casa, separación y divorcio.

Persona agresora: Culpa al alcohol y las drogas, minimiza la conducta, culpa a la pareja, deja de tomar y lleva regalos, amenaza con suicidio, utiliza a los hijos como excusa para acercarse, se muestra deprimido.

Fuente: INAMU (2004).

Características emocionales y conductuales de las personas involucradas en el ciclo de la violencia doméstica:

a) Persona agredida:

En el momento de que se revela la situación de violencia y se formula la denuncia, la persona afectada puede presentar los siguientes sentimientos:

- Ansiedad, depresión.
- Problemas para comunicar adecuadamente sus necesidades.
- Indecisión e inseguridad ante qué es lo más adecuado a realizar; puede no tener claro qué quiere, qué necesita, ni qué puede resultar de la intervención que se inicia.
- Sentimientos de culpa y vergüenza que pueden inhibir el contar con detalles las características de la violencia sufrida.
- Temor a ser señalada o rechazada en su comunidad y su familia (muchas veces existe una presión familiar, religiosa o de la comunidad, que privilegia el valor de la unidad de la familia a cualquier otra consideración y que antepone la idea de que los niños y las niñas deben vivir con su padre a toda costa, independientemente de cómo sea este).
- Sentimientos de culpa porque la persona agresora le ha dicho constantemente que ella es la que causa la agresión.
- Desesperanza aprendida y sentimientos de impotencia.
- Temor a sufrir mayores represalias y agresiones posteriormente por parte de la persona agresora.
- Temor a perder a sus hijos e hijas.
- Desconfianza en las instituciones.

A su vez, producto de los múltiples sentimientos, podría presentar las siguientes conductas:

- Puede suceder que la persona agredida requiera un tiempo para decidir qué quiere hacer, dado que se encuentra en una etapa de toma de conciencia de su situación.
- Su autoestima aparece debilitada y puede sentirse vulnerable y avergonzada, todo lo cual afecta sus emociones y su estado psicológico, llevándola incluso a sentirse culpable de la situación, así como a tener actitudes aparentemente contradictorias.
- Algunas conductas pueden ser:
 - Minimizar la situación de violencia y aceptarla.
 - Identificación con el agresor (Síndrome de Estocolmo, problemas de autoestima o dependencia emocional o económica con el agresor)
 - Paralizarse física y psicológicamente producto de la situación traumática por la que se está atravesando.
 - Llanto contante.

- Pérdida temporal del control de emociones.
- Enojo producido por los sentimientos de frustración e impotencia ante historia reiterada de violencia.
- Parálisis ante la toma de decisiones
- Inseguridad del proceso y de poner medidas de protección.
- Puede querer que la persona funcionaria le ayude para que su pareja cambie o pedir que le den un susto o que le expliquen qué hacer para mejorar la situación sin romper la relación.
- Retiro de denuncia.

b) Persona agresora:

Es necesario recordar que la persona agresora:

- Puede provenir de cualquier estrato social, cultural o económico, religión o etnia.
- Puede presentar un comportamiento dual: amable y colaborador con las autoridades o personas de la comunidad y a veces hasta con sus hijos e hijas y agresor con la esposa o compañera.
- No necesariamente es enferma mental, adicta ni alcohólica (aunque estos elementos inciden en el riesgo de aumento de la violencia).
- Visualiza a la mujer como objeto de su propiedad.
- Presenta actitudes sexistas.
- Tiende a negar o minimizar la violencia y no asumir su responsabilidad sobre esta.
- Racionaliza y justifica las acciones violentas.
- Responsabiliza a otros de sus reacciones y conductas violentas.
- Puede tener una conducta controlada y racional frente a autoridades.
- Cuando siente que está perdiendo el poder sobre la víctima puede pedir perdón y mostrarse arrepentida, prometiendo que no volverá a ocurrir la violencia.
- Si la manipulación pasiva no le funciona, puede mostrarse agresiva y con problemas de control de la ira y el enojo.

ANEXO VII

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN LAS MUJERES QUE DIFICULTAN QUE ELLA PONGA LÍMITES Y DEJE AL AGRESOR

1. Desesperanza aprendida: las personas que son víctimas de violencia durante periodos prolongados desarrollan un síndrome denominado “desesperanza aprendida”, que consiste en perder la capacidad para predecir si sus respuestas naturales las protegerán de las agresiones y para controlar los eventos que le sucedan.

Algunas características desarrolladas son:

- Generar expectativas no realistas hacia la persona agresora y el futuro.
 - Presentar una pérdida de la capacidad para resolver problemas.
 - Desarrollar trastornos como depresión o ansiedad.
 - Mostrar cambios en la percepción de las consecuencias de la violencia
 - Presentar parálisis física y psicológica producida por la situación traumática por la que se está atravesando.
2. Aislamiento y desconocimiento de opciones y recursos disponibles.
 3. Desarrollo de baja autoestima.
 4. Otros sentimientos y pensamientos que pueden estar presentes:
 - La persona agredida puede tener la esperanza de que el agresor cambie o que ella en misma pueda convertirse en una “persona mejor”.
 - Puede presentar la creencia de que ella es la que causa la situación de abuso.
 - Cansancio de vivir bajo constante estrés y pérdida de autoestima.
 - Temor a sufrir agresiones más violentas aún e, incluso, a morir en manos del agresor.
 - Presión familiar, religiosa o de la comunidad, que antepone el valor de la unidad de la familia a cualquier otra consideración.
 - Creencia de que sus hijos e hijas deben tener un padre a toda costa.
 - Temor a perder a sus hijos e hijas.

ANEXO VIII

POSIBLES MEDIDAS DE PROTECCIÓN A SOLICITAR

Según el artículo 3 de la Ley contra la Violencia Doméstica:

Cuando se trate de situaciones de violencia doméstica, la autoridad competente ordenará cualquiera de las siguientes medidas de protección:

- a) Ordenar a la presunta persona agresora que salga inmediatamente del domicilio común y, de acuerdo con las particularidades de la situación de violencia, limitarla a un área distante al de la presunta persona agredida. En el término de veinticuatro horas, la presunta persona agresora deberá informar a la autoridad judicial sobre la dirección exacta de su nueva residencia. La misma obligación tendrá cada vez que cambie de residencia. Si se resiste o incumple la orden, será obligada por la Fuerza Pública y se testimoniarán piezas por el delito de incumplimiento de una medida de protección.
- b) Autorizar a la presunta persona agredida un domicilio diferente del común, previa solicitud suya, para protegerla de agresiones futuras.
- c) Ordenar el allanamiento del domicilio, pudiendo procederse a cualquier hora cuando, por violencia doméstica, se arriesgue gravemente la integridad física, sexual, patrimonial o psicológica de cualquiera de sus habitantes. Esta medida se efectuará conforme a lo dispuesto en el Código Procesal Penal.
- d) Prohibir que la presunta persona agresora posea o porte armas de fuego punzocortantes o punzo contundentes. Asimismo, prohibir que se introduzcan o se mantengan armas en la casa de habitación cuando se utilicen para intimidar, amenazar o causar daño a alguna de las personas citadas en el inciso a) del artículo 2 de esta Ley.
- e) Decomisar las armas y los objetos que se utilicen para intimidar, en posesión de la presunta persona agresora y ordenar la cancelación de la portación de armas.
- f) De ser necesario y según las particularidades del caso, se podrá suspender provisionalmente a la presunta persona agresora el ejercicio de la guarda, crianza y educación de sus hijos e hijas menores de edad, así como la representación y administración de los bienes de estas y la protección de personas adultas mayores y personas que presenten alguna condición de discapacidad.
- g) Ordenar a la presunta persona agresora abstenerse de interferir, de cualquier forma, en el ejercicio de la guarda, crianza y educación de sus hijos e hijas, así como en la representación y administración de los bienes de estas. Igual medida se podrá ordenar en la protección y representación de personas adultas mayores y personas que presenten alguna condición de discapacidad. Lo anterior, en los casos en los que la autoridad competente ordenara aplicar el inciso f) de este artículo.
- h) Suspenderle provisionalmente a la presunta persona agresora el derecho de visitar a los hijos e hijas menores de edad, en los casos en que esta ejerza algún tipo de agresión.

i) Confiar la guarda protectora a quien la autoridad judicial considere idóneo para esa función, si tal guarda ha sido encargada a la presunta persona agresora, cuando la víctima sea persona menor de edad, persona adulta mayor que no pueda valerse por sí misma o persona que presente algún grado de discapacidad, en los casos en que la autoridad competente ordenara aplicar el inciso f) de este artículo.

j) Prohibirle a la presunta persona agresora que agreda, perturbe o intimide a cualquier integrante del grupo familiar de la presunta víctima de violencia doméstica.

k) Prohibirle el acceso a la presunta persona agresora al domicilio, permanente o temporal, de la persona agredida y a su lugar de trabajo o estudio.

De igual manera, acercarse a dichos lugares a una distancia razonable a criterio de la jueza o el juez.

l) Fijar una obligación alimentaria provisional en favor de la presunta víctima y de los demás dependientes que corresponda, de conformidad con la Ley de pensiones alimentarias, N.º 7654, aun cuando no se cuente con documento idóneo que acredite el grado de parentesco. Una vez fijada, de oficio, se testimoniarán piezas y se remitirán a la autoridad judicial correspondiente.

m) Disponer el embargo preventivo, por un plazo máximo de tres meses, contado a partir de la fecha en que se ejecute la resolución que lo ordene, sobre la casa de habitación familiar y sobre los bienes de la presunta persona agresora necesarios para respaldar la obligación alimentaria en favor de la persona agredida y los dependientes que corresponda, de conformidad con la ley; dicho plazo podrá ser prorrogado por la jueza o el juez cuando razonablemente las circunstancias lo ameriten. Para aplicar esta medida, no será necesario ningún depósito de garantía ni el pago de honorarios ni de otros gastos.

n) Levantar un inventario de los bienes muebles existentes en el núcleo habitacional, en particular el menaje de casa u otros que le sirvan como medio de trabajo a la persona agredida.

ñ) Otorgar el uso exclusivo del menaje de casa a la persona agredida. Deberán salvaguardarse especialmente la vivienda y el menaje amparado al régimen de patrimonio familiar.

o) Ordenar a la presunta persona agresora que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona agredida. Cuando esta sea una persona adulta mayor o presente alguna condición de discapacidad, la presunta persona agresora no deberá interferir en el uso y disfrute de instrumentos indispensables para que la víctima pueda valerse por sí misma o integrarse a la sociedad.

p) Ordenar a la presunta persona agresora la reparación en dinero efectivo de los daños y perjuicios ocasionados a la persona agredida o a los bienes que le sean indispensables para continuar su vida normal. Se incluyen gastos de traslado, reparaciones a la propiedad, alojamiento y gastos médicos.

El monto se hará efectivo en el mismo proceso mediante el embargo y remate de los bienes necesarios para cubrir los daños ocasionados, a juicio de la autoridad judicial competente.

q) Emitir una orden de protección y auxilio policial dirigida a la autoridad de seguridad pública de su vecindario. La víctima portará copia de esta orden para que pueda acudir a la autoridad más cercana, en caso de amenaza de agresión fuera de su domicilio.

Para aplicar cualquiera de las medidas enumeradas en este artículo o de otras que de acuerdo con las particularidades de la situación de violencia intrafamiliar deban adoptarse, la autoridad judicial podrá requerir la colaboración de la policía administrativa y de la policía judicial.

De incumplirse una o varias de estas medidas contraviniendo una orden emanada de la autoridad competente, esta deberá testimoniar piezas al Ministerio Público para que se siga el juzgamiento por el delito de incumplimiento de una medida de protección (art. 3).







INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Dirección: Edificio Sigma, costado oeste del Mall San Pedro, San José, Costa Rica.

Apartado postal: 50-2015

Teléfono: (506) 2527 8401

www.inamu.go.cr

e-mail: derechos@inamu.go.cr



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

**PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL
DESARROLLO COSTA RICA**

Dirección: Oficentro La Virgen 2, de la Embajada Americana
300 m sur y 200 m sureste, Pavas, San José, Costa Rica.

Teléfono: (506) 2296-1544

Fax: (506) 2296-1545

www.pnud.or.cr

e-mail: registry.cr@undp.org

ISBN: 978-9968-25-372-7

