



PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

**PANEL SOBRE EL
FISCAL ESPECIAL INDEPENDIENTE**

**REVISADO Y ENMENDADO
25 DE JUNIO DE 2025**

ÍNDICE

I.	Introducción.....	1
II.	Fundamentos.....	1
III.	Base Legal.....	4
IV.	Definiciones.....	7
V.	Responsabilidades del PFEI como Patrono.....	9
VI.	Otras Disposiciones.....	10
VII.	Funciones del Coordinador.....	11

ANEJOS

I.	Declaración de política pública sobre la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, conocida como la <i>Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo</i>	13
II.	Guías para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Empleo.....	15
	▪ Comité de Manejo de Situación de Violencia Doméstica.....	16
	▪ Plan de Divulgación de la Política Pública.....	17
	▪ Plan de Seguridad de la Agencia.....	18
	▪ Plan de Orientación y Educación.....	19
	▪ Responsabilidad del Personal de Supervisión.....	19
	▪ Plan para el Manejo de Casos Individuales.....	20
	▪ Documentos Adicionales.....	20
III.	Acuerdo de Confidencialidad.....	21

IV.	Entrevista Inicial.....	22
V.	Plan para el Manejo de Casos Individuales.....	24
VI.	Plan De Seguridad Individual.....	25
VII.	Autorización para Referidos.....	26
VIII.	Guía Básica de Ayuda para Víctimas de Violencia Doméstica.....	27
IX.	Cosas que se debe Hacer o Evitar al Ayudar a Víctima de Violencia Doméstica.....	40
X.	Directorio de Recursos.....	41
	Referencias.....	45

ARTÍCULO I. INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones de pareja. Las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio doméstico o privado del hogar. Las ideas, actitudes y conductas discriminatorias también permean en las instituciones sociales llamadas a resolver y a prevenir el problema de violencia doméstica y sus consecuencias. Los esfuerzos de estas instituciones hacia la identificación, comprensión y atención del mismo han sido limitados y en ocasiones, inadecuados.

El Gobierno de Puerto Rico se reafirma en su compromiso constitucional de proteger la vida, la seguridad y la dignidad de todos los seres humanos. Además, reconocemos que la violencia doméstica atenta contra la integridad de la familia y de sus miembros, a la vez, que constituye una seria amenaza a la estabilidad y a la preservación de la convivencia civilizada de nuestro pueblo¹. La violencia doméstica en el centro de trabajo produce pérdidas económicas para los patronos. Ello, debido al ausentismo, baja productividad, aumento en el costo de cuidados de la salud y rotación constante de empleados. La literatura señala que entre una cuarta parte y la mitad de las mujeres que son víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica pierden su trabajo debido al maltrato.

A tenor con lo anterior, el Panel sobre el Fiscal Especial Independiente, en adelante PFEI, adopta como Política Pública establecer medidas para la prevención en contra de la violencia doméstica. La creación, promulgación e implantación del Protocolo para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica en la oficina del PFEI, se efectuará a tenor con lo establecido en la Ley Núm. 217 - 2006, conocida como la Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo.

ARTÍCULO II. FUNDAMENTO

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestro País. Anualmente, un gran número de mujeres solicitan órdenes de protección y recurren a remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas.

Es preciso destacar que, durante el año 2004, tres años después de la creación de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, en adelante OPM, se registró un

¹ Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica".

total de 31 asesinatos de mujeres por violencia doméstica, casi el triple de los feminicidios por esa causal registrados durante el año 2020. La tasa de asesinatos por esa causa, a su vez, fue la tercera más alta en los últimos 30 años, ascendente a 1.56 feminicidios por cada 100,000 mujeres, más del doble de la tasa computada para el pasado año 2020.

Somos conscientes que un solo acto de violencia de género o un feminicidio debería ser motivo de alarma y consternación colectiva, porque la violencia y la pérdida de la vida de una mujer no puede reducirse a meras consideraciones de cifras estadísticas.

Las manifestaciones y efectos del maltrato contra la pareja trascienden el espacio doméstico o privado del hogar. Anualmente ocurren decenas de actos de violencia doméstica en los espacios de trabajo siendo las mujeres las que tienen mayor probabilidad de ser atacadas por su pareja o expareja.² Estos eventos incluyen, entre otros, perseguir la persona en los alrededores del área de trabajo, acecharla con su presencia en lugares cercanos, mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por correo electrónico o cartas, así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al trabajo. Las estadísticas demuestran que este acoso ocasiona que el 56 por ciento de ellas tenga graves problemas de tardanzas y el 28 por ciento salga temprano del trabajo con mucha frecuencia.

En ocasiones, la persona que incurre en actos de violencia doméstica impide que su víctima trabaje para así poder mantener más control sobre ella.³ Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en el mismo espacio.⁴ Además, la persona que es objeto de violencia doméstica se encuentra en una situación de tensión y angustia que puede traducirse en baja productividad, ausentismo, y baja calidad del trabajo.⁵

² Jenny Rivera, *The Availability of Domestic Violence Services for Latinas in New York State: Phase II Investigation*, 21 BUFFALO PUBLIC INTEREST LAW JOURNAL 37, 48 (2002). Cita un estudio del United States Department of Labor Women's Bureau's *Facts on Working Women Domestic Violence: A Workplace Issue*. Este refleja que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser atacadas por su pareja o expareja en el centro de trabajo. En los casos de asesinatos perpetrados en centros de trabajo el 17 por ciento de los agresores eran la pareja o expareja de la víctima.

³ Darcelle White, et als., *Is Domestic Violence About to Spill into Your Client's Workplace?* 81 MICHIGAN BAR JOURNAL 28, October 2002, pág. 29.

⁴ Un estudio del National Institute for Occupational Safety and Health realizado en 1996, reflejó que el homicidio es la causa principal de muerte para las mujeres en el trabajo. Esther Vicente, La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado, Revista Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana, Vol . XXXVI, Número 1, septiembre-diciembre 2001, pág. 55.

⁵ Los estudios demuestran que el 96% de las víctimas de violencia doméstica tiene la experiencia de que su habilidad para realizar su trabajo desciende debido al maltrato que reciben de su pareja. En Estados Unidos entre el 35% y el 56% de las mujeres víctimas de violencia doméstica son hostigadas en el trabajo por la persona que la maltrata; entre

No existe una manera mediante la cual se puedan evitar con absoluta certeza las situaciones de violencia doméstica en el lugar de empleo. La respuesta adecuada para los incidentes que surjan dependerá de un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica sin penalizar a la víctima/sobreviviente. Es por ello, que las agencias y dependencias del Gobierno tienen la responsabilidad de establecer programas, alternativas para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplea, con miras a crear un ambiente de confianza para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica y tomar medidas dentro del centro de trabajo que permitan minimizar el impacto negativo de la violencia doméstica tanto para la persona empleada como para la agencia.

La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica. El Artículo 1 de dicha ley dispone:

fbs
AD
WB

“El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. En el desarrollo de la política pública sobre este asunto, debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan particularmente a mujeres y menores para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Como política pública, el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general”.

Esta Política Pública debe reflejarse en la responsabilidad de todo patrono de velar por el bienestar de sus empleados especialmente, por el personal que es objeto de violencia doméstica. Enfrentando este problema serio, el sector patronal se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica del ambiente laboral.

El Protocolo para la Prevención y el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a

el 55% y el 85% tuvieron ausencias en sus trabajos y entre el 24% al 52% perdieron su empleo debido al maltrato. Rebecca Smith, Richard W. McHugh, Robin R. Runge, *Unemployment Insurance and Domestic Violence: Learning From Our Experiences*, SEATTLE JOURNAL FOR SOCIAL JUSTICE, Fall/Winter 2002, pág. 505.

seguir cuando un empleado sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo. Las disposiciones de este Protocolo regirán independientemente de que un tribunal haya emitido una orden de protección a favor de la persona sobreviviente de violencia doméstica al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. El Panel sobre el FEI le comunicará a todo el personal las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo.

ARTÍCULO III. BASE LEGAL Y LEYES RELACIONADAS

Este Protocolo se adopta y promulga al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, conocida como Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia de Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo, y en virtud de la Ley Núm. 2 de 23 de febrero de 1988, según enmendada, conocida como Ley de la Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente. A continuación, pasamos a relacionar algunas de las leyes concernidas:

1. El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe el discriminación por razón de sexo, entre otras.
2. El Artículo I, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
3. La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, creó la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como Política Pública garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades. Dispone que la Oficina de la Procuradora de la Mujeres tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión: dispone que esa oficina tendrá la función de fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.
4. La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, establece la Política

Pública con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y se repudia enérgicamente. Además, reconoce que la violencia doméstica es una manifestación y es consecuencia de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

5. Ley Núm. 23 de 29 de mayo de 2013, Ley para enmendar la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", a fin de brindar la protección que ésta ofrece a todas las personas sin importar estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio, y para enmendar la Ley 284-1999, según enmendada, conocida como "Ley Contra el Acecho", para extender las protecciones de dicha ley a todas las personas que sostengan una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la que no exista una relación de pareja.
6. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.
7. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discriminaciones por razón de sexo, entre otras razones. Esta ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
8. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discriminación por razón de sexo. Esta ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.
9. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe el discriminación en el empleo por razón de sexo, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discriminación cubierta por esta Ley.
10. El *Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)*, dispone que todo patrono es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de

trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causarles la muerte o serio daño físico.

11. La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999, según enmendada, define acecho como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona; se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”. La Ley de Acecho provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, *ante*. El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.
12. Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, si uno de sus empleados es, o ha sido víctima de violencia doméstica, o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley -2004, *supra* y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección al empleado o empleada que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.
13. La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm. 54, *ante*, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego y sobre la cual se le haya expedido al promovido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, ésta tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del promovido. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden. El objetivo de la Ley es eliminar la posibilidad de que el promovido pueda utilizar cualquier arma de fuego para causarle daño corporal, amenaza o intimidación al

peticionario de la orden de protección o a los miembros de su núcleo familiar.

14. Ley Núm. 83 de 1 de agosto de 2019, conocida como “Ley de Licencia Especial para el Personal con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave” dispone concederles a víctimas de violencia doméstica 15 días de licencia sin sueldo para atender esta situación.
15. Ley Núm. 74 de 30 de julio de 2023, enmienda la Ley 54, *ante*, y dispone incluir la violencia económica como una modalidad de violencia doméstica.
16. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9). El *Violence Against Women Act of 1994 (VAWA)* es una legislación federal que provee protección legal para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por *uso oficial* a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrará en vigor.
17. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9).
18. OE-2021-013, Declarando un Estado de Emergencia Ante el Aumento de Casos de Violencia de Género en Puerto Rico.

ARTÍCULO IV. DEFINICIONES

Para efectos de este Protocolo, las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación⁶:

1. **Cohabitar** - Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
2. **Coordinador** - Funcionario o empleado designado por el Presidente del Panel que estará cargo de que se cumpla con la política pública y el protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica.

⁶ Estas definiciones no necesariamente son iguales a aquellas contenidas en la Ley Núm. 54, *ante*.

- YPS*
- MP*
- WV*
3. **Empleado** – toda persona que presta servicios para el PFEI y que recibe compensación por ello; no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía, clasificación, duración del contrato de empleo.
 4. **Grave daño emocional** – Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
 5. **Intimidación** – Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que, por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
 6. **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física, incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
 7. **Orden de Protección** – Significa todo mandato emitido por escrito por un Juez bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
 8. **Patrón** – Se refiere a la oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente, el Presidente funge como autoridad nominadora.
 9. **Persecución o perseguir** – Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.
 10. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.

- YBS*
- MM*
- WPK*
11. **Relación de Pareja** – Significa la relación entre cónyuges, excónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo.
 12. **Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
 13. **Violencia doméstica** – El empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico o grave daño emocional a ésta, a sus bienes o a terceras personas.
 14. **Violencia económica** – Conducta ejercida con el fin de menoscabar la capacidad financiera presente o futura, la estabilidad económica o la seguridad habitacional y de vivienda a través de amenazas, coerción, fraude, restricción o privación de acceso o uso de cuentas, activos, información financiera, tarjetas de identificación o crédito, dinero o asistencias gubernamentales; ocultación de información relacionada al pago de renta o hipotecas, o de desalojos forzados; ejercicio de influencia indebida en las decisiones o comportamiento o las decisiones financieras y económicas de una persona, o interferencia en la relación o desempeño laboral de una persona o en su negocio propio. Incluye también el usar indebidamente los recursos económicos de la persona, incluido el dinero, los activos y el crédito para beneficio propio, y el impedir el acceso a cursos formales de estudios perjudicar el desempeño académico de la víctima.
 15. **Violencia psicológica** – Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos preciados por la persona.

ARTÍCULO V. RESPONSABILIDAD DEL PANEL SOBRE EL FISCAL ESPECIAL INDEPENDIENTE COMO PATRONO

Será responsabilidad del Presidente del PFEI, ofrecer una atmósfera de confianza en el trabajo, de manera tal, que pueda recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrenten los empleados. Los gerentes,

tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado que se esté viendo afectado por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión. Los gerentes y el coordinador tendrán la responsabilidad, de orientar al empleado o efectuar un análisis de sus necesidades y diseñar un Plan de Seguridad preliminar, junto al empleado. Se exhortará y orientará a la víctima a visitar y/o buscar ayuda profesional, utilizando los recursos que se le proveerán. Todo lo anterior se llevará a cabo bajo la más estricta **confidencialidad**.

ARTÍCULO VI. OTRAS DISPOSICIONES


El Panel sobre el FEI, no se hace responsable de cualquier daño, acto u omisión ocasionado por los profesionales a los cuales sean referidos los empleados.

 Si la víctima rechaza las recomendaciones del Gerente o del Coordinador, será su responsabilidad buscar ayuda externa. De no hacerlo y como consecuencia de ello, exhibiera una conducta de indisciplina o no productiva que afecte adversamente su trabajo o su lugar de trabajo, el empleado estará sujeto a las medidas que adopten los miembros del Panel a tenor con las disposiciones del Reglamento de Personal de la oficina.

 El Gerente o Coordinador mantendrá la más estricta norma de confidencialidad en la ayuda que le brinde al empleado. Se preparará un expediente para cada empleado que reciba servicios. Las únicas personas que tendrán acceso al expediente serán el Coordinador, Presidente del Panel o la persona designada para ello.

 Para que el Coordinador pueda obtener información sobre la ayuda o tratamiento que esté recibiendo el empleado fuera del PFEI, necesitará que el empleado dé su consentimiento por escrito. Esta información no será divulgada, salvo en casos excepcionales en que peligre el bienestar o la seguridad del empleado, cuando éste exprese intento de suicidio, maltrato de menores o por orden judicial. (Acuerdo de Confidencialidad, ver anexo III).

El PFEI, tomará medidas para garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y de la información que reciba del empleado en el curso de la prestación de servicios para prevenir e intervenir con víctimas de violencia

doméstica. Toda comunicación será confidencial, privilegiada y estará protegida por lo establecido en las Reglas de Evidencia de Puerto Rico.

La participación del empleado será libre y voluntaria, una vez acepte los servicios y firmará el Acuerdo de Confidencialidad. El empleado escogerá, del Banco de Recursos disponibles —tanto públicos como privados—, la ayuda profesional que considere necesaria para solucionar su problema. Todo lo relacionado a sus citas, será notificado, exclusivamente, al Supervisor Inmediato o Gerente de Administración y Recursos Humanos. El tiempo utilizado para las citas fuera de la agencia, le será descontado de su balance de licencia por enfermedad o de cualquier licencia establecida en el Reglamento de Personal de la oficina.

El participar en el Plan para el Manejo de su caso no perjudicará su seguridad en el empleo u otras oportunidades de mejoramiento profesional que ofrezca la agencia, ya que toda la información relacionada con su situación será estrictamente confidencial.


En caso de que el empleado esté en proceso de aplicación de acción correctiva o disciplinaria y éste solicite ayuda externa, la autoridad nominadora, según fuera el caso, determinará si amerita permitirle continuar con sus funciones y/o suspenderle temporeramente el proceso, siempre y cuando la acción disciplinaria no sea una que amerite acción inmediata. Una vez finalizado el tratamiento, se continuará con el procedimiento correctivo o disciplinario, según lo dispuesto en la ley aplicable.


Cuando el empleado rechace la ayuda brindada u ofrecida estará sujeto a las disposiciones de este Reglamento. No obstante, en ocasión de ser referido a tratamiento o ayuda, deberá asistir regularmente a sus citas de seguimiento y cumplir con las recomendaciones.


El PFEI utilizará el Banco de Recursos (Ver Anejo X) para brindar la ayuda que el empleado necesite.

El Coordinador obtendrá el consentimiento por escrito para divulgar o solicitar información relacionada con la problemática que presenta el empleado bajo las condiciones que se han establecido anteriormente.

ARTÍCULO VII. FUNCIONES DEL COORDINADOR

1. Tendrá la responsabilidad de velar que se cumpla con la política pública y el protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica.

- fb*
- 2. Tendrá la responsabilidad de custodiar los expedientes de los empleados. En caso de muerte, cese o renuncia del coordinador, se procederá a entregar las llaves de los archivos a la persona designada por el Presidente en lo que se nombra un Coordinador en propiedad.
 - 3. Establecerá los procedimientos y formularios necesarios para la implantación de este Protocolo en el PFEI, de tal manera que pueda cumplir con el mismo.
 - 4. Coordinará la educación y adiestramiento al personal de supervisión y demás personal en relación con la violencia doméstica. Además, servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.

HP

 - 5. Ofrecerá orientación y ayudará a los empleados cuando lo soliciten.
 - 6. Diseñará, preparará e implantará junto con el Gerente de Investigaciones y Seguridad el Plan de Seguridad de la Agencia, el que deberá ser revisado **anualmente**.

WV

 - 7. Preparará y mantendrá al día una lista de los recursos profesionales disponibles. De ser necesario, orientará y referirá al empleado a algunos de estos recursos.
 - 8. Rendirá informes estadísticos o narrativos sobre los servicios ofrecidos, cuando le sean requeridos.



Declaración de política pública sobre la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, conocida como la "Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo".

PS

El Panel sobre el Fiscal Especial Independiente está comprometido con la política pública del Gobierno de Puerto Rico a los fines de establecer medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

La violencia doméstica es el engaño de la fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja o expareja para causarle daños físicos, emocionales o personales o la destrucción de sus bienes, con el fin de mantener poder y control en la relación.

WV

El Panel sobre el Fiscal Especial Independiente no discriminará en forma alguna contra el empleo o la empleada la víctima de violencia doméstica y repudia todo acto que pida o obligue a socavar el derecho de todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley. Estaremos implementando y autorizando las medidas y las leyes necesarias para garantizar la seguridad y la salud de cualquier víctima de violencia doméstica. Además, se compromete a orientar y capacitar a todo su personal para aumentar el conocimiento sobre el problema de violencia doméstica de manera que podamos tener las herramientas para prevenir y reducir el impacto de esta problemática tanto en nuestras vidas como el entorno laboral.

En vista del lo anterior y a tener en cuenta Núm. 217/2006, conocida como la "Ley del Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo", el Panel sobre el Fiscal Especial Independiente dará cumplimiento a la implementación del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo. No permitirá a ninguna persona empleada incurir en conducta que resulte en violencia doméstica. Se implementarán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos empleados y empleadas que violen las disposiciones contenidas en esta política pública.

Todas estas políticas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política pública deberán dirigirse a la persona designada para la implementación del Protocolo de Violencia Doméstica. Sra. Karen Torres de la Torre, Directora Ejecutiva 787-722-1035, Ext. 257 o kttorres@fpi.pr.gov. También podrá dirigirse a la Coordinadora del Programa de Ayuda al Empleado. Sra. Janice J. López Negron, Ext. 233 o jlopez@fpi.pr.gov o a cualquier persona que ocupe un puesto de supervisión o capitolio para el manejo adecuado de las situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo. La coordinadora tendrá disponible copia de la política pública para el personal y aspirantes a empleo que interesen hacer lectura del mismo.

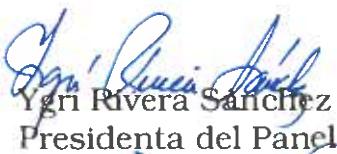
En San Juan, Puerto Rico, hoy, 17 de junio de 2007.

Juan E. Pérez
Juan E. Pérez
Presidenta del Panel

Nuestra oficina, se compromete a apoyar la búsqueda de recursos y remedios que necesite el personal que este enfrentando los efectos de la violencia doméstica y no tomará acción perjudicial alguna contra éstos.

Invitamos a todos los empleados funcionarios, contratistas y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la erradicación de la violencia doméstica. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito a la **Coordinadora, Sra. Karen Torres de la Torre**, Directora Ejecutiva.

Aprobado el 25 de junio de 2025, por:



Ygri Rivera Sánchez
Presidenta del Panel



Rubén Vélez Torres
Miembro en Propiedad del Panel



Leila Rolón Henrique
Miembro en Propiedad del Panel



GUÍAS PARA EL COMITÉ DE MANEJO DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE EMPLEO

La violencia doméstica constituye un problema social que afecta grandemente a la familia puertorriqueña. Es un asunto que no se limita a las relaciones entre parejas, sino que ha trascendido al plano laboral. Como tantos otros problemas que surgen en el empleo, la violencia doméstica no pueden ser ignorados y debemos tomar las medidas para manejar cualquier situación que pueda surgir en el lugar de empleo.

Muy a pesar de los avances obtenidos con la aprobación de legislación protectora de la mujer son muchos los casos, principalmente de mujeres, que acuden ante las autoridades gestionando órdenes de protección para responder al maltrato que reciben de sus respectivas parejas.

El Panel sobre el Fiscal Especial Independiente (PFEI), está comprometido con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, de no tolerar y repudiar, de la forma más enérgica, todo acto de violencia doméstica. Ello, conforme con las disposiciones de legislación y reglamentación aplicables. Nuestra Oficina tiene el compromiso moral y legal de apoyar y ayudar a todo empleado que sea víctima de, o esté sufriendo las consecuencias de los actos de violencia doméstica. Tal ayuda redundará en la búsqueda de recursos y remedios que sean necesarios para enfrentar y superar la situación. La pronta intervención del Comité junto con la de los gerentes/supervisores ayudará a disminuir los riesgos que estas personas enfrentan; así como, la búsqueda de recursos y remedios que sean necesarios para afrontar y superar la situación.

Nuestro norte será proveer a los empleados un área de trabajo segura para desempeñar sus funciones, así como para su seguridad física y tranquilidad de los que laboran en esta Institución.

Se establecen estas Guías para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Empleo y para la Implementación de una Política sobre Violencia Doméstica en el Lugar de Empleo.

Para ello, se designó y se constituyó el Comité de Manejo de Situación de Violencia Doméstica del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.

COMITÉ PARA EL MANEJO CON SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nombre	Puesto que ocupa	Designación
Karen Torres de la Torre	Directora Ejecutiva	Coordinadora
Janice J. López Negrón	Gerente de Admy Recursos Humanos	Miembro del Comité
Verónica Jurado Ramírez	Agente Investigador	Miembro del Comité
José G. Pazol Ortiz	Oficial de Seguridad	Miembro del Comité

DESIGNACIÓN DEL COORDINADOR PARA EL MANEJO CON SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nombre	Puesto que ocupa	Área	Teléfono
Karen Torres de la Torre	Directora Ejecutiva	Dirección Ejecutiva	787-722-1035

I. PLAN DE DIVULGACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

Estas guías sirven de base para tomar medidas preventivas y correctivas ante aquellas situaciones de violencia doméstica que se presenten.

Las estrategias que se utilizarán para dar a conocer la política pública sobre Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Ley del Protocolo de Violencia Doméstica en el empleo son:

DIVULGACIÓN:

- 185
- a. La Política Pública sobre la Ley 217-2006, está incluida en el Protocolo de Violencia Doméstica del Panel sobre el FEI, vigente en la Agencia.
 - b. La Declaratoria de la política pública de esta Agencia se divulga mediante afiche en el tablón de edictos de la PFEI, así como la composición del Comité de Violencia Doméstica
 - c. Se le orienta a los solicitantes de empleo sobre la existencia del Plan de Acción Afirmativa.
 - d. Se entrega una copia a cada empleado al momento de su reclutamiento y se discute. Asimismo, se le provee una copia a todos los empleados existentes con acuse de recibo.
 - e. La declaración de la Política Pública es un documento público y está disponible para todos los solicitantes, empleados y público en general.
 - f. Se tendrán copias disponibles de la política de la Agencia para fines educativos, informativos, y público en general.
 - g. Continuamente se ofrecerán adiestramientos y actividades al personal para concienciar y educar sobre el tema.
- 186

¿Cómo debemos prepararnos para ayudar?

Reconocer, Responder y acompañar:

- 187
- 1. Desarrollar **sensibilización y proveer información** al personal que les permita la compresión del problema y conocer las diversas manifestaciones de la violencia doméstica.
 - 2. **Capacitar periódicamente al personal**, dando énfasis al área de Recursos Humanos y personal de jerárquico, para que puedan observar las señales del síndrome de la mujer maltratada y estar en posición de poner marcha mecanismos de contención y respuesta.
 - 3. Informar de manera proactiva los **recursos disponibles en la comunidad** para cuando la parte afectada los necesite los tenga disponible.

II. PLAN DE SEGURIDAD DE LA AGENCIA:

El PFEI ha establecido controles para brindar seguridad a las víctimas de violencia doméstica y al resto del personal. Estas medidas salvaguardarán y se evaluarán con el consentimiento de la(s) víctima(s). De ser necesario, se establecerán otras medidas según sea el caso. Además se deberá ser consistente en **NO permitir** la entrada del agresor al edificio. Se tomarán otras medidas cautelares de ser necesario para salvaguardad a la(s) víctima(s)/sobreviviente(s).

Se preparará y capacitará al personal de Seguridad para que identifiquen y manejen a la persona que incurre en actos de violencia doméstica de acuerdo a las circunstancia del caso.

MEDIDAS DE SEGURIDAD	CÓMO SE IMPLANTARÁ	FECHA
1. Mantener un Registro de Visitas	Se registra todo visitante, tanto en la actual recepción del edificio Mercantil Plaza, así como en la recepción de PFEI.	Actualmente
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo	En la oficina del PFEI existe acceso controlado individualizado para entrar, —además de la Recepcionista—. Contamos con vigilancia constante en los alrededores y cámaras de seguridad grabando 24 horas en la oficina. Se instaló detector de metales en la entrada de la oficina del PFEI.	Actualmente
3. Mantener iluminación adecuada en el áreas que circundan el Edificio	Existe iluminación adecuada en los estacionamientos y se inspecciona periódica. Seguridad privada en el edificio 24 horas.	Actualmente
4. Mantener personal de seguridad durante el horario regular de trabajo.	Contamos con Agentes Investigadores en la oficina. Además en la entrada del edificio Mercantil Plaza hay seguridad privada.	Actualmente

De ser necesario se establecerán otras medidas según el caso. Se evaluarían las mismas con consentimiento de la víctima.

III. PLAN DE ORIENTACIÓN Y EDUCACIÓN



ACTIVIDADES	RECURSOS	FECHA	LUGAR
1. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo	Coordinadora <i>Distribución de Protocolo</i>	Año 2025-2026	Facilidades del PFEI
2. Orientar al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Año 2025-2026	Facilidades del PFEI
3. Adiestramiento al personal de seguridad sobre los patrones de violencia doméstica y cómo contrarrestarlas.	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Año 2026-2027	Facilidades del PFEI
4. Adiestramiento al personal de Supervisión sobre las recientes leyes en nuestro ordenamiento para manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Año 2026-2027	Facilidades del PFEI
5. Adiestramiento al personal de Recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Año 2027-2028	Facilidades del PFEI
6. Adiestramiento a todo el personal sobre todo lo que debemos saber acerca de la violencia doméstica en el lugar de trabajo	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Año 2029-2030	Facilidades del PFEI
7. Otras tales como: Orientar sobre las medidas de seguridad contempladas en la Orden Ejecutiva 2021-013, Declarando un Estado de Emergencia Ante el Aumento de Casos de Violencia de Género en Puerto Rico	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Año 2029-2030	Facilidades del PFEI

IV. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN

A todo gerente/supervisor, se le adiestrará sobre cómo atender a las personas víctima/sobrevivientes de violencia doméstica. Estos aprenderán a identificar

sus necesidades, a preparar Planes de Seguridad Individual y los recursos disponibles.

Los supervisores tendrán la responsabilidad de atender —de forma preliminar— aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquiera de sus empleados que se esté viendo afectado por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no estén conviviendo con éste.

V. PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

- A. Acuerdo de Confidencialidad con la víctima/sobreviviente
- B. Autorización para Referido
- C. Entrevista Inicial
- D. Plan de Seguridad
- E. Guias de Ayuda para víctima de violencia doméstica

VI. DOCUMENTOS ADICIONALES

- A. Plan para el Manejo de Casos Individuales
- B. Cosas que se Deben Hacer o Evitar al Ayudar a Víctima de Violencia Doméstica



Panel sobre el Fiscal Especial Independiente Acuerdo de Confidencialidad

Por la presente se acuerda entre _____ y _____
Agencia Empleado(a) / Sobreviviente
lo siguiente:

1. La información provista por _____ se mantendrá
Empleado / Sobreviviente

en estricta confidencialidad en un lugar seguro bajo la custodia de la Agencia.

2. La información provista por el empleado no será compartida con compañeros de trabajo, excepto que medie una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal de supervisión, seguridad u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización de _____.
Empleado / Sobreviviente

3. El Plan de Seguridad y los servicios establecidos en conjunto con el _____ formarán parte de la información
Empleado / Sobreviviente

Confidencial.

4. _____ autorizará a que la persona designada en la Agencia
Empleado(a) / Sobreviviente

con quien ha compartido información, pueda gestionar servicios con organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y cuando el empleado esté informado al respecto.

Nombre empleado

Nombre de la persona designada

Puesto

Puesto

Firma de empleado

Firma de la persona designada

Fecha

Fecha



Panel sobre el Fiscal Especial Independiente Entrevista Inicial

I. Datos

1. Nombre: _____
2. Puesto: _____ Edad _____
3. Supervisor Inmediato: _____
4. Dirección Postal: _____
5. Dirección Física: _____
6. Teléfono: _____ Celular: _____
7. El empleado tiene menores bajo su custodia: () Sí () No Edades: _____
8. Condiciones especiales del empleado:
 Impedimento físico
 Embarazada
 Inmigrante
 Otra _____
9. Referido por:
 Supervisor
 Compañero de trabajo
 Iniciativa propia
 Fue citada
 Otra: _____

II. Incidente y Situación de Violencia Doméstica

1. Incidente ocurrido en la Agencia o situación presentada por el empleado:

- Al momento de la entrevista la persona afectada, ¿Tiene una Orden de Protección vigente que cubra el área de trabajo?:
 Sí (Solicitar copia de la misma e incluir en el expediente) No

- ¿Se completó y firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre el empleado y la agencia?
 Si (si contestó sí, inclúyala) No

B. Información sobre la persona agresora*:

2. Nombre completo: _____

3. Apodo si alguno: _____

4. Edad: _____ años 5. Ocupación: _____

6. Dirección donde reside actualmente: _____

7. Lugar de trabajo y horario: _____

8. Relación con victimario: _____

9. Posee arma(s) de fuego: Sí No

10. Tiene licencia para la posesión o portación de armas: _____

11. Automóvil que posee: marca/ año/ color /tablilla: _____

12. Delitos cometidos: _____

13. Órdenes de Protección previas en su contra: _____

*Recuerde que se podría solicitar una foto del victimario

Nombre del empleado _____

Nombre de la persona designada _____

Puesto _____

Puesto _____

Firma del empleado _____

Firma de la persona designada _____

Fecha _____

Fecha _____



PLAN PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

Procedimiento a seguir por el Coordinador para el Manejo de Situación de Violencia Doméstica

- El gerente que identifique una situación de violencia doméstica que pueda afectar el centro de trabajo, hará un referido de la situación al Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica del PFEI.
- La persona designada como Coordinadora del Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, explorará la situación y citará a la persona involucrada.
- La persona designada como Coordinadora para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el Centro de Trabajo junto a la persona involucrada y su supervisor, prepararán un **Plan de Seguridad Individual** (ver Hoja Modelo para el Plan de Seguridad, Anejo IV) que deberá considerar los siguientes factores:
 - situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima
 - peligrosidad de la persona agresora
 - exposición de menores a maltrato
 - necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus hijos
 - amenazas de la persona agresora a familiares o amistades de la víctima
 - riesgos para los empleados visitantes del centro de trabajo
- Se le informará a las personas de las áreas afectadas sobre el Plan de Seguridad.
- Solicitará una orden de protección para el centro de trabajo cuando se considere necesario.
- Se referirá a la víctima/sobreviviente a las agencias correspondientes o a las organizaciones especializadas en violencia doméstica para recibir servicios de apoyo. (**Se cumplimentará la Hoja de Autorización para Referidos.**)
- Se dará seguimiento a la situación según sea necesario.

**Panel sobre el Fiscal Especial Independiente****Plan de Seguridad Individual**

A. Se firmó un Acuerdo de Confidencialidad entre _____ y _____
Empleado
Panel sobre el Fiscal Especial Independiente, () Sí (Si contestó sí, inclúyalo) () No
Agencia

B.

ACCIONES A TOMAR	PERSONA RESPONSABLE

C. Coordinación de Servicios

¿Se firmó la Autorización para referidos? () Sí () No – (Si contestó sí, inclúyala).

¿Se acordó coordinar los siguientes servicios de apoyo?

X	TIPO DE SERVICIO	INSTITUCIÓN
	Orientación psico-social	
	Orientación, asesoría legal	
	Solicitud de Orden de Protección	
	Otros	

D. Notas de Seguimiento

Firma del empleado

Nombre de la persona designada

Fecha

Firma de la persona designada



**Panel sobre el fiscal Especial Independiente
Autorización para Referido**

Yo, _____, de _____ años de edad, y vecino
Nombre empleado/sobreviviente

De _____, autorizo _____
Pueblo Funcionario

de _____ a compartir información con _____
Agencia _____ de _____
Profesional de Ayuda Agencia u Organización

He sido debidamente informado sobre las gestiones a realizarse y se me ha explicado la relevancia de dicha gestión con relación a mi situación.

Nombre empleado

Nombre de la persona designada

Puesto

Puesto

Firma empleado

Firma de la persona designada

Fecha

Fecha

***Se debe cumplimentar un formulario para cada referido.**



GUÍA BÁSICA DE AYUDA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Puedo conseguir ayuda

- Puedo contarle a _____ sobre mi situación y pedirle que llamen a los policías si escuchan ruidos o gritos que vienen de mi casa.
- Puedo enseñarle a mis hijos cómo contactar con la policía. Me aseguraré que conozcan nuestra dirección y número de teléfono.
- Puedo enseñar a mis hijos cómo ir a _____ (por ej. Un vecino, un negocio, etc.) para pedir ayuda si no es posible usar el teléfono.
- Si tengo un teléfono programable, puedo programar números de emergencia y enseñarle a mis hijos cómo usar el discado automático.

JB

Puedo utilizar mi criterio

- Cuando tenga el presentimiento que mi pareja y yo vamos a discutir, trataré de irme a un espacio donde exista menos riesgo, tal como _____. (Trate de evitar las discusiones en el baño, el garaje, la cocina, cerca de armas o en habitaciones sin salida al exterior).
- También puedo enseñar algunas de estas estrategias a mis hijos, según sea adecuado.

MF

Puedo marcharme

- Si decido marcharme, _____ (Practique cómo salir con seguridad. ¿Qué puertas, ventanas, ascensores, escaleras o escaleras de incendio utilizaría?)
- Puedo tener mi bolso o monedero y las llaves del carro listos y ponerlos en _____ para salir rápidamente.
- Voy a dejar dinero y un juego de llaves extra con _____ para poder salir rápidamente.
- Voy a guardar copias de documentos o llaves importantes en _____.
- Si no es seguro hablar abiertamente, usará _____ como el código / la señal para que mis amigos sepan que vamos a marcharnos, o para avisarle a mi familia o a mis amigos que vamos a llegar a donde están ellos.
- Usaré _____ como señal para que mis hijos sepan que vamos a marcharnos, o para avisarle a mi familia o a mis amigos que pidan ayuda.

WM

- Si tengo que abandonar mi casa, iré a _____ si no pudo ir al lugar mencionado arriba, puedo ir a _____.
- El teléfono de ayuda contra la violencia doméstica es _____. Puedo llamar si necesito refugio o información.

Planificando mi visita

- Llamaré a un programa contra la violencia doméstica y pediré ayuda para hacer más planes. El teléfono de ayuda para el programa más cercano es _____.
- Dejaré dinero y un juego de llaves extra con _____ para poder marcharme rápidamente.
- Voy a guardar copias de documentos o llaves importantes en _____.
- Voy a dejar ropa extra con _____.
- Voy a conservar conmigo todo el tiempo los números de teléfono importantes. Ya que mi pareja puede enterarse de a quién he llamado mirando las facturas telefónicas, puedo averiguar si algunas amistades me dejarán utilizar sus teléfonos.
- Puedo dejar mis animales domésticos con _____.
- Hablaré con _____ y con _____ para saber si podría quedarme con ellos o si podrían prestarme algo de dinero.
- Puedo aumentar mi independencia abriendo una cuenta bancaria y sacando tarjetas de crédito a mi nombre; obteniendo copias de todos los documentos importantes que pudiera necesitar y dejándolos con _____.
 - _____.
- Otras cosas que puedo hacer para aumentar mi independencia incluyen:

- Puedo ensayar mi Plan de Escape y, si es apropiado, practicarlo con mis hijos.

Si mi pareja se marcha

- Puedo cambiar las cerraduras en mis puertas y ventanas, así como reemplazar las puertas de madera con puertas de acero o metálicas.
- Puedo instalar sistemas de seguridad incluyendo cerraduras adicionales, barras en las ventanas, palos para fijar contra las puertas, un sistema electrónico, etc.
- Puedo comprar escaleras de soga para usarlas para escapar desde ventanas en un segundo piso.

Con una Orden de Protección

- Les daré copias de mi orden de protección a los departamentos policiales, en la oficina, en la comunidad en que vivo y aquellos donde visito a mi familia y amistades.
- Les daré copias a mi patrono, mi consejero religioso, mi mejor amigo, la escuela de mis hijos, el centro de cuidado diurno, y a _____ y a _____.
- Si mi pareja destruye mi orden de protección o si la pierdo, puedo conseguir otra copia del tribunal que la emitió.
- Si mi pareja desobedece la orden de protección, puedo llamar a la policía y denunciar la infracción, ponerme en contacto con mi abogado, llamar a mi intercesor y/o avisar al tribunal sobre la infracción.
- Puedo llamar a un programa contra la violencia doméstica, si tengo preguntas sobre cómo hacer cumplir una orden judicial o si tengo problemas para hacerla cumplir.

Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo

- Informar de inmediato al supervisor o supervisora. Esto ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados o empleadas en el área de trabajo.
- Llamar a la Policía (911) para pedir servicios de apoyo.
- Identificar un lugar que provea seguridad para la víctima.
- Proveer compañía y apoyo a la víctima.
- Debe asegurarse que la víctima reciba la atención médica necesaria.
- Brindar a la Policía la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

Señales para identificar señales de violencia doméstica

- El personal de supervisión debe prestar atención al observar señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el empleado.
- Al no existir características en los rasgos de personalidad que puedan indicar que alguna persona incide en actos de violencia doméstica o es víctima/sobreviviente, el personal de supervisión deberá determinar si existe un patrón de señales de maltrato.
- Pasamos a desglosar algunas señales que pueden ayudar a determinar si un empleado está atravesando por una situación de violencia doméstica. Éstas son:
 1. Solicitud de cambio de área de trabajo.
 2. Presenta moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
 3. Parece distraída o distraído, o presenta problemas para concentrarse.
 4. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa.
 5. Tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
 6. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
 7. Calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
 8. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
 9. Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra rencuente a participar en eventos sociales.
 10. Se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
 11. Utiliza vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
 12. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
 13. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
 14. Visitas abruptas de su expareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

Las siguientes señales son algunos comportamientos de una persona agresora:

1. Continuas llamadas o visitas al lugar de trabajo de la víctima sin autorización.
2. Asecho o merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
3. El agresor se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.
4. La persona trata de burlar la seguridad para lograr acceso al lugar de trabajo, bien sea por entradas que no son las principales o autorizadas al público en general o trata de entrar en horas fuera del horario laborable.
5. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros de trabajo.
6. La persona pregunta a otros empleados información relacionada a los horarios de la víctima.

Razones por las cuales la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato:

1. Miedo de que la persona agresora la persiga, la agrede o la mate.
2. Romper con la familia y alejar a los hijos del progenitor.
3. Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.
4. Falta de recursos económicos: vivienda, trabajo, educación, entre otros.
5. Pensar que toda relación conlleva este tipo de problemas.
6. Creencias religiosas sobre el matrimonio.
7. Esperanza de que la relación mejore.
8. Asumir la culpabilidad de la problemática.
9. No saber qué hacer, por falta de conocimiento de sus derechos.
10. Poco respaldo de la sociedad.
11. La educación y la crianza en los procesos de socialización.
12. Sentirse fracasada en el rol de mujer.
13. Algún tipo de problema de salud física o emocional.
14. Sentido de desvalidez e impotencia.

15. Temor a la soledad.
16. Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
17. Temor a ser penalizada en el trabajo.

Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente

- A. Se orientará a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse según lo dispuesto en la Ley Núm. 83 -2019, *supra*. Para ello, se cumplirá con los requisitos dispuestos en la legislación vigente y la reglamentación interna del PFEI, para la concesión de dichas licencias de conformidad con las particularidades de cada empleado.
- B. Podrá acogerse a cualesquiera de las licencias que pasamos a mencionar:
1. Licencia por enfermedad – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
 2. Licencia médico familiar (FMLA) – esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el período de un año cuando el empleado tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padeczan de una condición de salud seria. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas.⁷ Esta licencia es sin paga.
 3. Licencia por vacaciones – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
 4. Licencia para servir como testigo en casos criminales – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.⁸
 5. Licencia especial por enfermedad – esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de los hijos si están enfermos y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos

⁷ 29 USC secciones 2601 – 2654.

⁸ Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986.

administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.⁹

6. Licencia sin sueldo – en caso que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de 12 meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.
7. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico¹⁰ esta Ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que “las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es consonante con la política pública de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia”.¹¹
8. Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave – esta Ley concede quince (15) días de licencia sin sueldo anuales a estos empleados, para contribuir a que puedan atender las situaciones de violencia identificadas.¹²

Cosas a llevarme si debo abandonar mi casa

- Documentos de identificación personal y objetos sentimentales, fotos
- Certificados de nacimiento personal y dependientes
- Tarjeta de Seguro Social de la familia
- Certificados escolares y de vacunación
- Dinero, libreta de cheques, tarjetas ATM, tarjetas de crédito
- Medicinas, tarjetas de plan médico o seguros, Identificación de la Asistencia Pública, Tarjetas de Medicaid
- Llaves de la casa, automóvil y oficina

⁹ Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, enmienda la sección 5.15 de la Ley de Personal del Servicio Público.

¹⁰ Ley 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. sección 701 y siguientes.

¹¹ Esther Vicente, *La Violencia Doméstica y el Lugar de Trabajo: Un Reto a la Dicotomía Público/Privado*, 36 REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO 51, pág. 65.

¹² Ley 83 de 29 de julio de 2019

- Licencia de conducir, documentación del automóvil
- Pólizas y documentación de seguros
- Pasaportes, tarjetas de residencia legal (Green Card), permisos de trabajo
- Documentos de divorcio o separación
- Contrato de alquiler o escritura de la casa, libreta de pagos del carro/hipoteca. Declaraciones de impuestos
- Juguetes de los niños, mantas preferidas, animales de peluche
- Plan de Seguridad personalizado

Mi salud emocional

- Si me siento deprimida, sola o confundida, puedo llamar al teléfono de ayuda contra violencia doméstica _____.
- Puedo ocuparme de mis necesidades de salud física haciéndome un examen médico, ginecológico y dental. Si no tengo un doctor, llamaré a la clínica local o a _____ para conseguir uno.
- Si estoy preocupada por la salud y el bienestar de mis hijos puedo llamar a: _____.
- Si he dejado a mi pareja y estoy pensando en volver, llamaré a _____ o pasará un tiempo con _____ antes de tomar una decisión.
- Diariamente, me recordaré a mi misma de mis mejores cualidades, que son: _____.
- Puedo asistir a grupos de apoyo, talleres o clases en el programa local contra la violencia doméstica o a _____ para sentirme apoyada, adquirir destrezas o conseguir información.
- Otras cosas que puedo hacer para sentirme más fuerte: _____.

Reduzca su riesgo

Ninguna persona maltratada tiene control sobre la violencia de su pareja, pero pueden, efectivamente, encontrar manera de reducir el riesgo de sufrir daños. Este Plan de Seguridad es una herramienta para ayudarla a identificar las opciones, evaluarlas y comprometerse a usar. Ello, para reducir sus riesgos cuando tenga que hacer frente a amenazas de daño o a daño real.

No hay una manera correcta o incorrecta de desarrollar un Plan de Seguridad. Utilice lo que sea apropiado para usted. Cámbielo o añádale cosas que sirvan en su situación específica. Hágalo suyo, reviselo regularmente y haga los cambios que vaya necesitando. Si no puede encontrar un lugar seguro donde guardar un Plan de Seguridad escrito, donde su pareja **no** pueda encontrarlo, quizás pueda pedirle a un amigo/a que le guarde una copia. Si no, puede pedirle a su programa local contra la violencia doméstica que le guarde un plan. Aunque sea o no seguro escribir un plan, todavía es importante que haga uno.

Remedios legales disponibles

Se procederá a orientar a los empleados víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales cobijados en nuestro ordenamiento legal.

- Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, *ante*.
 - Las órdenes de protección son un recurso legal que puede obtener la víctima/sobreviviente en el tribunal municipal o sala de investigación del centro judicial del lugar donde resida.
 - La Ley Núm. 54, *ante*, contiene el procedimiento para solicitarlas.
 - Los tribunales cuentan con formularios para solicitarla.
 - Entre los remedios puede prohibirse a la persona que incurre en actos de violencia doméstica acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. Debe orientarse al empleado para que solicite que el tribunal lo disponga así en la orden de protección.
 - El patrono también podrá solicitar, previa notificación a la víctima, una orden de protección para garantizar la protección física y emocional de su personal. Esta solicitud se presentará cuando la víctima se negare a aceptar el hecho evidente de que es víctima de violencia doméstica y la seguridad del resto del personal está en riesgo.

- Se orientará al empleado sobre su opción de presentar una querella criminal ante la Policía si se ha configurado uno de los delitos incluidos en Ley Núm. 54, *ante*.
 - La Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querella criminal para solicitar una orden de protección.
- Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmendó la Ley Núm. 54, *ante* y disponiendo que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleados o, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo.



- Previo a iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección al empleado que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, *ante*.
- La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmendó la Ley Núm. 54, *ante*, y disponiendo que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte imputada entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al imputado y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso.
- La orden de entrega de cualquier arma de fuego, así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en rigor de forma compulsoria.
- Dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.
- Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9).

- Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9). El *Violence Against Women Act of 1994 (VAWA)* es una legislación federal que provee protección legal para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por uso oficial a dichas prohibiciones. El estatuto federal es retroactivo, por lo que aplica a convicciones que hayan ocurrido antes de que la ley entrará en vigor.
- Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999, según enmendada. Ley de Acecho.
 - La Ley Núm. 54, *ante*, no aplica a todo tipo de parejas, deja fuera de su aplicación a parejas que no han sostenido relaciones sexuales. Tampoco aplica a la pareja de personas del mismo sexo, esto último por interpretación judicial en el caso Pueblo v. Ruiz Martínez, 2003 TSPR 52.
 - Para las personas a las que no aplique la Ley Núm. 54, *ante* se podrían utilizar el delito de acecho y la orden de protección que dispone la Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999, según enmendada, así como otras disposiciones contempladas en el Código Penal de Puerto Rico.
 - El delito de acecho se define como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”.
 - La Ley de Acecho, *ante*, provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Núm. 54, *ante*.
 - El proceso para obtenerla es el mismo y se puede solicitar en el tribunal el formulario para presentar la solicitud.

- En aquellos casos donde los actos de violencia implican violencia física o amenazas se podrá presentar querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal.
- Si la víctima se separa de su pareja y existen menores orientar cómo solicitar pensión alimenticia para éstos, así como la custodia.
- De estar casado o casada podrá comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea.
- Se podrá referir al empleado a servicios de orientación legal para asesoramiento sobre estos aspectos.

No tiene por qué resolverlo todo solo(a). Puede pedirle ayuda a un(a) intercesor(a) de apoyo que se especialice en violencia doméstica.

Estas Guías se estarán evaluando y revisando cuando sea meritorio. Las mismas comenzarán a regir inmediatamente.

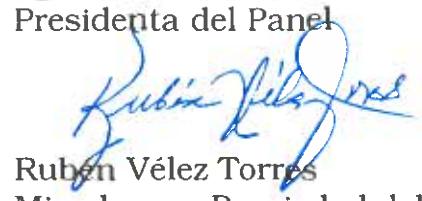
En San Juan Puerto Rico, hoy, 25 de junio de 2025.

Revisado y Aprobado por:



Ygri Rivera Sánchez

Presidenta del Panel



Rubén Vélez Torres

Miembro en Propiedad del Panel



Leila Rolón Henrique

Miembro en Propiedad del Panel



COSAS QUE SE DEBEN HACER O EVITAR AL AYUDAR A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Anejo IX

HACER Dar a la víctima la oportunidad de tomar sus propias decisiones y a su propio paso. Apurar a una persona para que actúe puede ponerla en gran peligro. Nadie sabe mejor que la persona que se halla en esa situación cuando podrá actuar con seguridad.

HACER Ayudar a la víctima a descubrir y desarrollar sus propios recursos. Dinero, amistades, parientes, hacer contacto con un refugio local son recursos que pueda desarrollar la víctima.

HACER Dele tiempo a la víctima. A menudo le lleva mucho tiempo a una víctima para actuar. Este no es un asunto de corto plazo. Esté preparado para apoyar a la víctima durante periodos de frustración y de indecisión.

HACER Trate sobre lo que le pasa a los niños en la casa. Los efectos de la agresión en los niños son severos cuando ocurre delante de ellos o tienen que vivir en medio de la violencia en la casa.

HACER Anime a la víctima a participar en un programa de violencia doméstica lo más pronto posible.

HACER Continué apoyando a la víctima y a su familia. Ninguna otra institución tiene la misma oportunidad que los agentes de pastoral y las comunidades de fe para ofrecer apoyo y aliento a largo plazo.

HACER Refiera, refiera, y refiera. Conozca los recursos que están disponibles en su *comunidad*. Desarrolle una relación con ello. Sepa qué servicios ofrecen, costo, si alguno, si tienen una lista de personas esperando por recibir servicios, etc.

HACER Ayude a su congregación a lidiar con el problema. Edúquela sobre la naturaleza de la violencia doméstica, los recursos disponibles para las víctimas y para los agresores, y sobre lo que su Iglesia está haciendo al respecto.

EVITAR Tocar a las víctimas mientras las aconseja. De aliento sin pasar el brazo por sus espaldas ni tocarle las manos. Si han sido agredidas sexual o físicamente, al ser tocadas por alguien, podrían recordar momentos dolorosos.

EVITAR Ir más allá de la propia capacitación. Debe saber cuán bien está usted preparado para lidiar con la violencia doméstica. A no ser que usted tenga un entrenamiento clínico para lidiar con los problemas de violencia doméstica, refiéralas a alguien que pueda ayudarlas a obtener sanación.

EVITAR Romper las reglas de confidencialidad. De lo contrario, las víctimas perderán la confianza que le tienen y además, usted las puede poner en peligro.



Directorio de servicios a Sobrevivientes de Violencia Doméstica y Agresión Sexual

EMERGENCIAS: 9-1-1

ALBERGUES OFRECIENDO ORIENTACIÓN Y SERVICIOS 24/7

CASA DE LA BONDAD

(787)-486-7201, (787)-852-7265, (787)-852-2087.

<https://www.facebook.com/casabondad/>

PROTEGIDA JULIA DE BURGOS

(787)-723-3500 y (787)-548-5290.

www.casajulia.org

CAPROMUNI

(787)-880-2272 y (787)-831-2272.

www.ipvipr.com

CASA DE TODOS

(787)-734-3132.

www.casadetodos.org

HOGAR RUTH

(787)-883-1884 (787)-549-0742 (787)-792-6596 (787)-883-1805 (787)-360-3319 (787)-270-7733.

www.hogarruth.com

HOGAR NUEVA MUJER

(787)-202-4634, (939)-255-9800.

www.hogarnuevamujer.org

APOYO Y ORIENTACIÓN LEGAL 24/7:

Región Bayamón: 787-459-1118, 787-459-0844, 787-400-8841

Región Arecibo: 787-675-2230, 787-675-4956, 787-459-1580

Servicios ambulatorios, lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm:

Programa de vivienda transitoria: 787-270-7733

Programa ERAAS (Agresión Sexual): 787-459-2997

LÍNEAS DE ORIENTACIÓN Y CENTROS DE SERVICIOS

TALLER SALUD

Región Este: Loíza, Río Grande, Fajardo, Luquillo, Carolina y Canóvanas.

Línea de Ayuda 24/7 "Tu Paz Cuenta": (787)-697-1120 www.tallersalud.com

CENTRO SALUD JUSTICIA DE PUERTO RICO

Línea de orientación y ayuda 24/7: (787)-337-3737.

PROYECTO MATERIA

Línea de ayuda 24/7: (787)-489-0022

[www.proyectomatria.org](http://proyectomatria.org)

SIEMPRE VIVAS MAYAGÜEZ

(787)-390-3371 (llamada, mensaje de Texto o WhatsApp)

<http://siemprevivas.uprm.edu/>

Centro de Ayuda a Víctimas de Violación, línea de ayuda 24/7: 787-765-2285

RAMA-Programa Asuntos de Mujer, Municipio de Carolina, línea de orientación 24/7: 787-769-4000

Línea 939-CONTIGO -Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, Municipio de San Juan, Línea 24/7: 939-266-8446

Policía de Puerto Rico, Línea de Orientación a Víctimas de Delitos Sexuales: 787-343-0000

Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Línea 24/7: 787-722-2977 Vieques 787-548-5294 de 8:00 am a 4:30pm
Caguas, Cayey, Cidra, Gurabo, Aguas Buenas, Juncos y San Lorenzo

Oficina de Asuntos de la Mujer, Municipio de Caguas: 787-567-5055, 787-704-2020 (Horario de 8:00am a 4:00pm)

CENTRO DE LA MUJER DOMINICANA

Lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 m y 1:00 a 4:00pm (787)-528-6199

Región de San Juan: (787)-556-2443, (787)-360-0276

Región de Utuado: (787)-600-2388

Región de Carolina: (787)-600-1181

<https://www.facebook.com/CentrodelaMujerDominicana>

CASA JUANA COLÓN (COMERÍO)

Proyecto SANART: 787-702-6452

Proyecto TERE: 787-478-0430 787-637-3574

<https://www.facebook.com/pages/category/Nonprofit-Organization/CASA-JUANA-COL%C3%93N-778119355534577/>

CASA PENSAMIENTO MUJER DEL CENTRO (AIBONITO).

Lunes a viernes de 8:30 am a 4:00 pm 787-735-6698

Guayama: 787-686-2000

<https://www.facebook.com/casapensademujerdelcentro/>

VAME, PROGRAMA ¡VEN A MÍ, EXPRESATE! (UTUADO)

787-894-3300

<https://www.ipvipr.com/vame>

MUJERES DE ISLAS (CULEBRA)

787-413-3436 (llamadas o mensaje de texto)

<https://www.facebook.com/mujeresdeislas/>

PROGRAMA LUISA CAPETILLO (ARECIBO)

939-246-3728 Edna Zamot

<https://www.facebook.com/casaprotegidaluisacapetillo/>

FUNDACIÓN ALAS A LA MUJER (UTUADO)

787-930-3191 (para coordinación de citas)

Utuado: 787-207-1993 ; utuadofundacionalasmujer@gmail.com

Jayuya, Lares y Adjuntas: 787-327-5072 , 787-508-1733

<https://fundacionalasalamujer.org/about/>

CENTRO APOYO A VÍCTIMAS DEL CRIMEN (CAVIC MAYAGÜEZ)

Línea 24/7: 787-448-6871

cavic@sangerman.inter.edu

<http://sg.inter.edu/cavic/>

PROYECTO VIVE (PAEC)

787-252-3439, 787-252-0404

<http://www.paec-pr.org/index.html>

Oficina de Promoción de Desarrollo Humano (Arecibo)

Lunes a viernes de 8:30 am a 4:30 pm 787-817-6951 , 787-817-6954 , 787-817-6955 opdhinc@gmail.com, Facebook: OPDH

Tribunal de Ponce: Intercesora Legal 787-697-1145 (Sala de Investigación de 12:00pm a 4:00pm) Abogada 787-607-9588

Tribunal de Aguadilla: Intercesora Legal 787-697-1086

Tribunal Mayagüez: Abogada 787-504-5255 , 787-362-9238

SERVICIOS PSICOLÓGICOS

CENTRO APOYO PARA VÍCTIMAS DEL CRIMEN (CAVIC) METRO

Servicios de trabajo social, enfermería, psicología, consejería, orientación legal y coordinación de servicios. Lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm
787-763-3667

cavic@metro.inter.edu

<http://web.metro.inter.edu/cavic/>

CENTRO DE SERVICIOS PSICOLÓGICOS NUEVA VIDA (ARECIBO)

Lunes a viernes de 8:00 am a 4:00 pm 787-881-1212 ext. 6072

nuevavida@pucpr.edu

<https://arecibo.pucpr.edu/conocenos/servicios/centro-de-servicios-psicologicos-nueva-vida/>

INSTITUTO DEL HOGAR CELIA Y HARRIS BUNKER

787-679-0385 (llamadas o mensajes de texto para coordinación de citas)

<https://www.facebook.com/institutodelhogar/>

SERVICIOS LEGALES

AYUDA LEGAL PUERTO RICO

<https://www.justanswer.es>

SERVICIOS LEGALES DE PUERTO RICO

(787)-728-5070 Lunes a viernes de 8:00 am a 4:00 pm.

OFICINA LEGAL DE LA COMUNIDAD INTERCESORAS LEGALES

Solicitar órdenes de protección y coordinar otros servicios y referidos: 787-751-1668 y 787-751-1623. Asesoramiento y representación legal: 787-216-5101
olc@juris.inter.edu

Información provista por: Coordinadora Paz para la Mujer, Inc.

<https://pazparalamujer.org/> 787 - 281 - 7579 info@pazparalamujer.org

REFERENCIAS

A. Lecturas sugeridas

- American Bar Association Commission on Domestic Violence, A **Guide for Employers: Domestic Violence in the Workplace**, 1999.
- American Institute on Domestic Violence, Domestic **Violence Statistics, Crime Statistics, Workplace Violence Statistics**, 2001. www.aidv-usa.com
- Coordinadora Paz para la Mujer, **Aquí no se tolera la violencia doméstica: Lo que todos/as debemos saber acerca de la violencia doméstica en el lugar de trabajo**, 2002.
<http://www.pazparalamujer.org/vd-lugartrabajo.htm>
- Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional. **Violencia en el lugar de trabajo**, Folletos Informativos NIOSH CDC, 705003.
<http://www.cdc.gov/spanish/niosh/fact-sheets/Fact-sheet-705003.html>
- Liz Claiborne Inc., **Handling Domestic Violence in the Workplace: Guidelines for Human Resources and Corporate Security**, 2003.
- Organización Panamericana para la Salud/OMS, **Modelo de atención integral a la violencia intrafamiliar**, Serie Género y Salud Pública: 10, San José, Costa Rica. 2001.
- **Partnership Against Violence Network.** www.pavnet.org
- **The Women's Bureau, Domestic Violence: A Workplace Issue**, Document Number 96-3, October 1996.
- United States Office of Personnel Management, **Dealing with Workplace Violence, a Guide for Agency Planners**.
<http://www.opm.gov/ehs/workplac/workplace-violence-print-version.htm>
- United States Office of Personnel Management, **A Manager's Guide: Traumatic Incidents at the Workplace**, OWR Publication 20, February 2003. <http://www.opm.gov/ehs/htm/toc.aspp>

- Lenore Walker, **The Battered Woman Syndrome**, Springer Publisher Company, 2000.
- World Health Organization, **World Report on Violence and Health**, Geneva, 2002.

B. Opúsculos disponibles de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres:

- **La Ley 54: El maltrato es un delito** / Presenta un resumen de los aspectos principales de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. Ofrece estadísticas sobre los delitos de violencia doméstica vistos en el Tribunal de 1989-2000 y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.
- **La violencia doméstica nos afecta a tod@s** / Discute los aspectos sicosociales de la violencia doméstica y sus efectos en las mujeres y l@s niñ@s. Presenta un perfil de las personas agresoras alertando sobre los indicadores de peligrosidad. Sugiere estrategias para la prevención e intervención con la violencia doméstica y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.
- **La Ley 54 para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica** / Presenta el texto de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica con sus enmiendas.
- **Órdenes de protección**/ Discute qué es una orden de protección bajo la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, cómo se puede obtener y qué remedios ofrece para proteger a las víctimas.
- **¡Alerta, Mujeres!** / Presenta las señales que indican que podríamos estar ante una situación de peligro en nuestra relación de pareja y discute las medidas de protección que se deben tomar si identificamos algún riesgo.
- **Usted no tiene que ser víctima para...ACTUAR** / Discute formas de contribuir a la erradicación de la violencia doméstica desde la familia, la

escuela, el centro de trabajo, la iglesia, las organizaciones profesionales y recreativas y la comunidad. Además, ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.

- **Somos novios** / Discute los indicadores para identificar violencia en las relaciones de noviazgo. Sugiere estrategias para prevenir el maltrato en el noviazgo y dice cómo ayudar si ves a alguna amiga o familiar en esta situación.
- **Mujer, tú vales mucho (tarjeta pequeña de cartera)** / Discute los tipos de maltrato en las relaciones de pareja y ofrece un listado de lugares donde buscar ayuda.

C. Vídeos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres:

- **Cuatro vidas** / Presenta cuatro historias de mujeres que sufren maltrato en su relación de pareja y cómo éstas manejan cada situación. Discute cómo la intervención de la comunidad y de las organizaciones de apoyo es fundamental para la protección de las mujeres a víctimas de la violencia doméstica.
- **Violencia en el empleo** / Video educativo
- **Hostigamiento sexual** / Video educativo
- **Aspectos Sicosociales y legales de la violencia doméstica** / Video educativo