

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
OFICINA DEL COORDINADOR GENERAL PARA EL FINANCIAMIENTO  
SOCIOECÓNOMICO Y LA AUTOGESTIÓN**

**REGLAMENTO PARA FUNCIONARIOS(AS) Y EMPLEADOS(AS)  
QUE HAYAN SIDO VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y  
PROTOCOLO SOBRE MANEJO CON SITUACIONES DE  
VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

14 DE MARZO DE 2011

# ÍNDICE

	Pág.
Implantación de Política Pública	3
Artículo 1 - Denominación	4
Artículo 2 - Base Legal	4-5
Artículo 3 - Aplicabilidad	5
Artículo 4 - Definiciones	5-8
Artículo 5 - Propósito	8-9
Artículo 6 - Detección de Violencia Doméstica en el Trabajo	10
Artículo 7 - Personal Designado	11-12
Artículo 8 - Procedimiento de Intervención (Protocolo)	12-19
Artículo 9 - Responsabilidad del Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y del personal de supervisión con la Víctima de Violencia Doméstica	19-21
Artículo 10 -Privacidad y Confidencialidad	21-22
Artículo 11 - Cómo detectar Señales de Violencia Doméstica	22-23
Artículo 12 – Consideraciones para la Entrevista	23-24
Artículo 13 – Plan de Seguridad Individual	24-26
Artículo 14 – Ordenes de Protección	26-27
Artículo 15 – Posición de la Oficina de la Oficina de Recursos Humanos	27-29
Artículo 16 – Agresor(a) que Trabaja en la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico Y la Autogestión	29
Artículo 17 – Responsabilidad de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión	29-31
Artículo 18 – Cláusula de Salvedad	31
Artículo 19 – Derogación	31
Artículo 20- Notificación	32
Artículo 21- Vigencia	32
Anejos	

**REGLAMENTO DE LA OFICINA DEL COORDINADOR GENERAL PARA EL  
FINANCIAMIENTO SOCIOECONÓMICO Y LA AUTOGESTIÓN  
PARA FUNCIONARIOS(AS) Y EMPLEADOS(AS)  
QUE HAYAN SIDO VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA Y  
PROTOCOLO SOBRE MANEJO CON SITUACIONES DE  
VIOLENCIA DOMESTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**I. IMPLANTACION DE POLITICA PÚBLICA**

La Constitución de Puerto Rico dispone que la dignidad de los hombres y mujeres es inviolable. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más terribles de la violación de este precepto constitucional y de la inequidad de las relaciones entre hombres y mujeres.

La violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que actualmente ha estado sufriendo nuestra sociedad puertorriqueña. En el desarrollo de la política sobre este asunto debemos enfatizar en 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.

Las ideas, actitudes y conductas discriminatorias lamentablemente también están presentes en las instituciones sociales llamadas a resolver y prevenir el problema de la violencia doméstica y sus consecuencias. Los esfuerzos de estas instituciones hacia la identificación, comprensión y atención de la problemática existente han sido limitados y en ocasiones inadecuados.

La violencia doméstica es un problema que además de trastocar el entorno familiar afecta directamente el entorno laboral de las mujeres y hombres que trabajan fuera de sus hogares.

En los comienzos del Siglo XXI, hoy en día, lamentablemente, esta situación representa para los supervisores(as) y patronos en general un problema primordial de seguridad en el empleo.

Como política pública, la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, repudia enérgicamente y no tolerará la violencia doméstica en el lugar de trabajo por ser contraria a los valores, paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general. A través de esta política pública se reafirma públicamente el compromiso ineludible de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, de mantener un área de trabajo segura para todo el personal y se pretende propiciar el desarrollo, establecimiento y fortalecimiento de remedios eficaces y adecuados para ofrecer protección y ayuda a las víctimas, alternativas para la rehabilitación de los(as) ofensores(as) y estrategias para la prevención de la violencia doméstica. La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, reafirma abiertamente su compromiso con el personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica apoyándolo y ayudándolo en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.

### **Artículo 1 – Denominación**

Este documento se conocerá como “Reglamento de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, para Funcionarios(as) y Empleados(as) que hayan sido víctimas de violencia doméstica y Protocolo Sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo”.

## **Artículo 2 – Base Legal**

Este Reglamento tiene como base legal la Ley Número 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, mejor conocida como la “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”; la Ley Número 538 del 30 de septiembre de 2004, que enmienda la Ley Número 54 supra; la Ley Número 16 del 5 de agosto de 1975, según enmendada, mejor conocida como la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”; y la Ley Número 217 del 29 de septiembre de 2006, la cual requiere la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo.

## **Artículo 3 – Aplicabilidad**

Este reglamento aplicará a todos(as) los empleados(as) y funcionarios(as) de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, incluyendo los(as) que trabajan en programas federales, tengan éstos(as) estatus irregular, transitorio, probatorio o regular, trabajen jornada parcial o completa y/u ocupen puestos en las Servicios de Carrera y/o de Confianza.

## **Artículo 4 – Definiciones**

Para los efectos de este Reglamento y Protocolo los términos que más adelante se describen tendrán el siguiente significado:

1. **Agente del orden público** – Significa un agente de la Policía de Puerto Rico y/o Policía Municipal.
2. **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
3. **Empleado o Empleada** – Significa todo(a) empleado(a) regular, transitorio(a), irregular y/o de confianza que brinde servicio a la Oficina del

Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión.

4. **Grave daño emocional** – Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, haya evidencia de que la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las características siguientes: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y/o 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 tenga el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que por temor a sufrir algún daño físico y/o emocional en su persona, sus bienes y/o en la persona de otro(a) o de otros(as), es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
6. **Jefe de la Dependencia** – Significa el Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión.
7. **Lugar de trabajo** – Significa cualquier espacio en el cual una persona realiza funciones como empleado(a) y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluirá los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
8. **Orden de protección** – Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un Tribunal, en la cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.

9. **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 la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio (prudente y razonable).
10. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Significa una persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
11. **Peticionado(a)** – Significa toda persona contra la cual se solicita una orden de protección.
12. **Peticionario(a)** – Significa toda persona que solicita de un Tribunal que expida una orden de protección.
13. **Oficina de Recursos Humanos** – Significa el departamento de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, el cual tiene a su cargo el atender los asuntos relacionados con su personal.
14. **Relación de pareja** – Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan y/o han cohabitado, las que sostienen y/o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado entre sí un(a) hijo(a) y las que sostienen y/o han sostenido una relación de noviazgo.
15. **Tribunal** – Significa el Tribunal de Primera Instancia (TPI) del Tribunal General de Justicia de Puerto Rico, incluyendo las salas de los jueces municipales.

16. **Víctima/sobreviviente** – Significa cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
17. **Violencia doméstica** - Significa el empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación y/o persecución contra una persona por parte de su pareja, ex pareja, cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita y/o haya cohabitado, con quien sostiene y/o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado un(a) hijo(a), para causarle daño físico a su persona, sus bienes y/o a los bienes o a la persona de otro, y/o para causarle grave daño emocional.
18. **Violencia psicológica** – Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito y/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(as) hijos(as), o destrucción de objetos apreciados por la persona.

#### **Artículo 5 – Propósito**

La violencia doméstica no es un asunto exclusivo del hogar, sino que también es un problema de índole laboral. Adicionado a los tantos otros problemas de salud y seguridad en el empleo, la violencia doméstica no debe ni puede ser ignorada y la misma se puede prevenir.

La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, persigue con este Reglamento y Protocolo:

1. Garantizar a los(as) empleados(as) y funcionarios(as) de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y

la Autogestión, protección en el lugar de trabajo según lo dispone nuestro sistema constitucional. La Constitución establece que los patronos tienen el deber de garantizar el derecho a “la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo”.

2. La Ley que Regula las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo obliga a los patronos a diseñar reglamentos y protocolos de seguridad y salud ocupacional con la finalidad de proteger a los(as) empleados(as) y a sus familias.
3. Orientar y divulgar el contenido de la política pública y de la Ley de Violencia Doméstica a todos sus empleados(as) y funcionarios(as) para que estos(as) conozcan sus derechos.
4. Promover el desarrollo, establecimiento y fortalecimiento de remedios eficaces para ofrecer protección y ayuda a empleados(as) y/o funcionarios(as) víctimas de violencia doméstica.
5. Prevenir situaciones de violencia doméstica dentro de las áreas de empleo, preservar un medioambiente seguro y de paz laboral a las víctimas de violencia doméstica y a todos(as) los(as) empleados(as) y/o funcionarios(as) que laboren en las distintas áreas de trabajo.
6. Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse para buscar ayuda de un(a) abogado(a) o consejero(a) de violencia doméstica, obtener una orden de

protección y/u obtener servicios médicos y/o de otra naturaleza para sí o sus familiares.

## **Artículo 6 – Detección de Violencia Doméstica en el Trabajo**

### **1. Implicaciones en el área de trabajo de personas víctimas de violencia doméstica**

Los problemas de los(as) empleados(as) y/o funcionarios(as) siempre repercuten en los trabajos de una manera u otra y muchas veces los(as) supervisores(as) no se percatan de unas características que van en detrimento de la labor que realiza el (la) empleado(a), las cuales se desglosan a continuación:

- a. Ausentismo y tardanzas.
- b. Pobre concentración en el trabajo.
- c. Merma en la productividad.
- d. Stress emocional y laboral.
- e. Riesgo para la seguridad de las demás personas que laboran alrededor del empleado(a).
- f. Gastos en salud.
- g. Posible pérdida del empleo, lo que implicaría la disminución del ingreso familiar.

### **2. Comportamiento de las personas víctimas de violencia doméstica**

- a. Falta al trabajo con frecuencia.
- b. Solicitud repentina de cambio de área de trabajo.
- c. Aislamiento de compañeros(as) de trabajo y eventos sociales.
- d. La persona luce distraída y con problemas para concentrarse.
- e. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad al dinero.

- f. La persona parece ansiosa, molesta o deprimida.
- g. Padece de ataques de pánico y utiliza frecuentemente tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
- h. Recibe llamadas telefónicas frecuentes que lo(a) ponen nervioso(a).
- i. Moretones o heridas inexplicables.
- j. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
- k. Vestimenta y accesorios inadecuados como lo son gafas oscuras dentro del edificio o camisas cubridoras aún cuando hace calor.
- l. Visitas abruptas de su ex pareja o su pareja actual que provocan intranquilidad.

#### **Artículo 7 – Personal Designado a cargo de asuntos de violencia doméstica**

La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, tendrá al Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos a cargo del cumplimiento fiel y cabal de la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica a tenor con la presente Política Pública. El (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos será el (la) funcionario(a) que en primera instancia deberá ser contactado(a) y quien tendrá a cargo la responsabilidad de adiestrar adecuadamente al personal bajo su supervisión de modo que entiendan adecuadamente el problema de la violencia doméstica y puedan desarrollar efectivamente las destrezas necesarias para interactuar eficientemente con las víctimas de una manera segura, confidencial y libre de prejuicios.

El (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos estará a cargo de coordinar la educación y adiestramientos al personal de supervisión y al resto del personal sobre la violencia doméstica. Además, servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica. También ofrecerá asesoría y orientación a los(as) empleados(as) o funcionarios(as) de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión que así lo solicite.

Se informará a todos los empleados(as) y funcionarios(as) sobre tal designación y cómo comunicarse con él (ella). Conjuntamente con el Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, el (la) supervisor(a) de la víctima/sobreviviente y el(la) empleado(a) afectado(a), prepararán un plan de acción y seguridad y coordinarán aquella ayuda necesaria para el(la) empleado(a), ya sea tanto de ayuda externa como ayuda interna de la agencia.

### **Artículo 8 – Procedimiento de Intervención (Protocolo)**

1. Se ofrecerá todo el apoyo pertinente y se coordinará el servicio de ayuda que sea necesario a cualquier persona empleada en la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, la cual sea objeto de actos de violencia doméstica en y/o fuera del lugar de trabajo.
2. Como primer paso, el (la) empleado(a) o funcionario(a) podrá recurrir a su supervisor(a) inmediato(a) o a cualquier otro supervisor(a) para solicitar el apoyo y la ayuda que necesite para manejar su situación de violencia doméstica, y ello, para su protección y la protección de sus compañeros(as) en su lugar de trabajo. De esta forma se minimizará el

impacto que pueda tener en el trabajo y de igual forma se podrán tomar oportunamente las medidas adecuadas de seguridad que sean necesarias. El (la) supervisor(a) acudirá de inmediato al (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y lo (la) pondrá en pleno conocimiento de la situación de violencia doméstica.

3. Se le comunicará a él (la) empleado(a) o funcionario(a) afectado(a) que se mantendrá la información que se obtenga en la más completa y estricta confidencialidad y que al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con él (ella). Se le explicará al (la) empleado(a) víctima/sobreviviente de violencia doméstica que es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar las correspondientes medidas y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros(as) de trabajo.
4. Cuando el acto de violencia doméstica ocurra en el área de trabajo, se deberá informar de inmediato al (la) supervisor(a) inmediato(a) ya que ello ayudará a tomar las medidas de seguridad necesarias para la víctima y demás empleados(as) en el área de trabajo. Se llamará sin demora a los agentes del orden público (911) para pedir servicios de apoyo y se identificará un lugar que provea seguridad para la víctima quien deberá tener en todo momento compañía y apoyo. La víctima recibirá la atención médica necesaria y la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, brindará a los agentes del orden público la mayor cooperación posible para trabajar con el incidente.

5. Cuando el acto de violencia doméstica no ocurra en el área de trabajo, el (la) supervisor(a) acudirá de inmediato al Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y lo pondrá en pleno conocimiento de la situación de violencia doméstica.
6. En todos los casos, se le informará a el (la) empleado(a) o funcionario(a) que la información que se obtenga se mantendrá en la más completa y estricta confidencialidad.
7. Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán, se consultará con el (la) empleado(a) víctima/sobreviviente de violencia doméstica.
8. Se deberá afirmar que es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros(as) de trabajo.
9. Se le comunicará a el (la) empleado(a) víctima/sobreviviente de violencia doméstica que podrá tener la plena confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.
10. La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, se asegurará que las personas a cargo del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) estén adecuadamente adiestradas para ofrecer servicios a las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

11. Se informará a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica sobre las opciones y remedios legales que tiene disponibles, entre otros, los siguientes:

a. Ley Número 54 supra, la cual provee remedios civiles y criminales.

Se le indicará que 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. Se le explicará que entre los remedios podrá prohibirse a la persona que incurre en actos de violencia doméstica el acercarse al área de trabajo de la persona perjudicada. Deberá orientarse al (la) empleado(a) para que solicite que el Tribunal lo disponga así en la orden de protección. Se deberá orientar al(la) empleado(a) sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la Policía de Puerto Rico si se ha configurado uno de los delitos incluidos en Ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja. Se le informará de igual forma que la Ley Número 54 supra, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.

b. Ley Número 538 de 30 de septiembre de 2004, la cual enmienda la Ley Número 54 supra, y dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno(a) de sus empleados(as), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno(a) de sus empleados(as) es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Número 54 supra, y los actos de conducta constitutivos de

violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. En tales casos, antes de iniciarse este procedimiento, la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el (la) empleado(a) que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54 supra.

- c. Ley Número 542 del 30 de septiembre de 2004, que enmienda la Ley Núm.54 supra, la cual dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato se ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al(la) promovido(a) 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 otro tipo, según fuera el caso. Se le informará a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica que 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, que al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún cuando formase parte del desempeño profesional del imputado(a). Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden de protección.

- d. Prohibición Federal de Armas de Fuego, codificada en el 18 U.S.C. sec. 922 (g) (8) y 18 U.S.C. sec. 922(g) (9). Se le explicará a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica que el "Violence Against Women Act of 1994" (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. Que 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.
- e. De ser aplicable, se le indicará a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica que la Ley Número 54 supra, no aplica a todo tipo de parejas sino que deja fuera de su aplicación a parejas que no han sostenido relaciones sexuales y a las parejas de personas del mismo sexo, y esto último, por interpretación judicial en el caso Pueblo v. Ruiz Martínez, 2003 TSPR 52. No obstante, se le informará que en aquellos casos en los cuales no aplique la Ley Número 54 supra, se podría utilizar el delito de acecho y la orden de protección que dispone la Ley Número 284 del 24 de agosto de 1999, según enmendada, mejor conocida como Ley contra el Acecho en Puerto Rico, así como otras disposiciones contempladas en el Código Penal de Puerto Rico. Se le explicará que 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 supra, provee una orden de protección similar a la que dispone la Ley Número 54 supra. Se le indicará a la víctima de violencia doméstica que el proceso para obtenerla es el mismo y que se puede solicitar en el Tribunal el formulario para presentar dicha solicitud. Si los actos de violencia implican violencia física o amenazas pueden presentarse querellas por los delitos de agresión o de amenaza contenidos en el Código Penal de Puerto Rico.

La orientación a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica puede incluir otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica.

12. Se orientará a la víctima/sobreviviente de violencia doméstica sobre las licencias a las que podría acogerse para buscar ayuda de un(a) abogado(a) o consejero(a) de violencia doméstica, obtener una orden de protección y/u obtener servicios médicos y/o de otra naturaleza para sí o sus familiares. Dependiendo de las circunstancias particulares de su caso se le informará a cuál de cualquiera de las siguientes licencias podría acogerse:

- a. Licencia por enfermedad – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
- b. Licencia médico familiar – provee para una licencia de hasta doce (12) semanas en el período de un (1) año cuando el (la) empleado(a) tiene una condición de salud seria que le impide

ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria. Esta licencia es sin paga.

- c. Licencia por vacaciones – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
- d. Licencia para servir como testigo en casos criminales – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.
- e. Licencia especial por enfermedad – esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de los(as) hijos(as) si están enfermos(as) y para comparecer por primera ocasión como peticionario(a), víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y/o violencia doméstica, entre otros.
- f. Licencia sin sueldo – en caso que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de doce (12) meses.

#### **Artículo 9 – Responsabilidad del Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y del personal de supervisión con la Víctima de Violencia Doméstica**

1. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y el personal bajo su supervisión debe adiestrarse sobre cómo atender a las personas víctimas de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades y cómo preparar planes de seguridad.
2. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos atenderá de forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado(a) que se esté viendo afectado(a) por

ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión inmediata.

3. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos estará a cargo de orientar al (la) empleado(a), de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar junto a él o ella un Plan de Seguridad.
4. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos orientará a la víctima/sobreviviente sobre las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a la seguridad de la persona sobreviviente.
5. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos estará a cargo de coordinar la educación y adiestramiento al personal de supervisión y al resto del personal sobre violencia doméstica. Además, servirá de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
6. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos estará a cargo de preparar un plan de seguridad junto al (la) supervisor(a) y el (la) empleado(a) afectado(a) por la situación de violencia doméstica.
7. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos coordinará el ofrecimiento de charlas y actividades para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica, cómo afecta a todo el personal dentro y fuera del lugar de trabajo y la necesidad de dar pleno y efectivo apoyo a las víctimas/sobrevivientes.
8. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos ofrecerá asesoría y orientación a todas las personas empleadas de la Oficina del

Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, que así se lo soliciten.

9. El personal de supervisión debe recibir adiestramiento sobre cómo atender a personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad, y sobre los recursos disponibles para las víctimas/sobrevivientes.
10. El personal de supervisión será adiestrado en las áreas de asuntos de violencia doméstica, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole.
11. Los(as) supervisores(as) tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado(a) que se esté viendo afectado(a) por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no estén bajo su supervisión directa.
12. El (la) supervisor(a) junto al Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos estará a cargo de orientar al (la) empleado(a), realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad, junto al empleado(a).

#### **Artículo 10 – Privacidad y Confidencialidad**

El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos deberá promover un ambiente en el que el (la) empleado(a) víctima de violencia doméstica se sienta cómodo(a) y seguro(a) para discutir su situación de violencia doméstica. El (la) empleado(a) víctima de violencia doméstica puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación, y tristeza por lo cual, debe manejarse el asunto con mucha confidencialidad y sensibilidad.

Es importante destacar que todo personal, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los(as) supervisores(as) en general, deberán tomar en cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica. Se deberá destacar en todo momento la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.

En el caso específico de la confidencialidad, el (la) supervisor(a) y el Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos deberán mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima. La confidencialidad se refiere a que toda información expresada por o relacionada con la víctima no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento expreso de ella, excepto cuando exista alguna situación que ponga en inminente peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona, cuando medie una orden judicial o por razones de extrema peligrosidad. La víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierna.

Siendo el respeto a la intimidad de la víctima otro criterio ético importante, no se forzará a la víctima a expresar en torno a otros asuntos de la vida personal que no sean pertinentes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia doméstica.

### **Artículo 11 – Cómo Detectar Señales de Violencia Doméstica**

1. El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima. Este debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el (la) empleado(a).
2. No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia doméstica o es víctima. En lugar de

tratar de determinar si un(a) empleado(a) se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.

3. Primeramente, considere posibles señales de maltrato para determinar si alguien atraviesa una situación de violencia doméstica.
4. Identifique las señales de comportamiento de una persona agresora que aparecen en el Artículo 16 de este Reglamento para determinar si algún empleado(a) tiene problemas de agresividad.

### **Artículo 12 – Consideraciones para la Entrevista**

Es muy importante que cuando se lleve a cabo la entrevista con la persona víctima de violencia doméstica esta se sienta cómoda para expresar lo que siente. La mayor parte de las veces no encuentran cómo hablar del problema o situación por la que están y/o han estado pasando. El supervisor(a) debe manejar el tema con seriedad, ecuanimidad y sensibilidad. Deberá mostrar atención a lo que la víctima expresa aunque no esté de acuerdo con lo que expone.

1. Si la persona ha expresado el problema:
  - a. Escuchar a la víctima sin juzgar.
  - b. Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarlo(a) para que reciba ayuda médica.
  - c. Auscultar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente por el cual se tenga que realizar un acomodo razonable en el trabajo del (la) empleado(a).

- d. Investigar el nivel de peligrosidad (armas, amenazas de muerte, uso de alcohol o drogas, celos extremos, severidad de las agresiones o arrestos previos).
  - e. Preguntar si la persona afectada tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, investigar si necesita una y orientarla(lo) sobre cómo solicitarla.
  - f. Preguntar si el empleado(a) vive con su pareja. De ser así, orientarlo(a) que debe actuar con cautela.
2. Si la persona no ha expresado el problema:

- a. El (la) supervisor(a) debe ser sensible y formular preguntas directas, pero que no le resulten amenazantes al empleado(a).
- b. Hacerle saber y asegurarle que su responsabilidad es velar por la seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo.

Si el empleado(a) después de haber recibido la orientación se niega a recibir los servicios que se le ofrecieron y dependiendo de la severidad de la violencia que ha manifestado el(la) empleado(a) en el lugar de trabajo, la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, procederá a informarle que solicitará una orden de protección según lo dispone la Ley Número 538 supra, que enmienda la Ley Número 54 supra.

### **Artículo 13 – Plan de Seguridad Individual**

Los(as) supervisores(as) que intervengan con empleados(as) que estén pasando una situación de violencia doméstica, deberán preparar un Plan de Seguridad Individual junto con el (la) empleado(a) y el personal a cargo de esta

área. Este plan es de vital importancia, ya que será una herramienta de ayuda para el (la) empleado(a) y protección, así como para el resto de los(as) empleados(as).

El Plan de Seguridad se preparará de acuerdo a las necesidades del empleado(a) a quien se le brindará la ayuda. En el caso de que la víctima tenga que abandonar su residencia junto a sus hijos, el (la) supervisor(a) realizará las gestiones para coordinar con las agencias pertinentes un albergue para ellos.

Es responsabilidad del (la) supervisor(a) la tarea de elaborar el Plan de Seguridad. El plan debe realizarse con la colaboración del Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y cualquiera otras personas que se encuentren a cargo de los asuntos de violencia doméstica en la Agencia.

El Plan de Seguridad debe ser realizado en un periodo directivo de no mayor de setenta y dos (72) horas, considerando siempre la peligrosidad de la situación.

El Plan de Seguridad debe abarcar el lugar o espacio físico donde el (la) empleado(a) o la víctima de violencia doméstica realizan sus labores, por lo que se debe tomar las siguientes medidas:

1. Acomodar el área de trabajo de la víctima que nunca dé la espalda a la puerta.
2. Reubicar a la víctima a un área más protegida, si las facilidades de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, así lo permiten.
3. De ser necesario, autorizar cambios en su horario de entrada y salida.
4. De ser posible, podría trasladarse la víctima a otra región o pueblo de ser ello necesario. El (la) empleado(a) debe consentir tal medida.

5. La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, debe ayudar a la víctima a recopilar la información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
6. Si es necesario, se debe considerar que el (la) empleado(a) llegue acompañado(a) al trabajo y de ser posible y necesario cambiar la ruta diaria.
7. Ofrecerle la opción de que el personal de seguridad lo acompañe hasta el auto, para entrar y salir del edificio donde trabaja.
8. Se mostrará una foto de la persona agresora al personal de seguridad y/o de la recepción en la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, para que pueda identificar al agresor(a) si se acerca al área donde trabaja la víctima.
9. Con el consentimiento de la víctima, el (la) supervisor(a) pueda alertar a recepción sobre llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se den paso a las mismas.
10. Retener como prueba documentos amenazantes o acechantes enviados a través del fax y correo electrónico.
11. Indicar a la víctima que no borre los mensajes enviados a través del correo electrónico o mensajería de texto para mantenerlo como evidencia.
12. Si el Tribunal ha concedido una orden de protección se le dará estricto seguimiento a las medidas esbozadas en la misma.

#### **Artículo 14 – Ordenes de protección**

El(la) empleado(a) víctima de violencia doméstica deberá informar que tiene una orden de protección y entregará copia de la misma a su supervisor(a)

inmediato, y este(a) deberá hacerla llegar sin dilación de clase alguna a la Oficina de Recursos Humanos, donde se creará un expediente y será guardada de manera estrictamente confidencial.

Con el consentimiento de la víctima se le informará al personal de seguridad de que existe una orden de protección vigente para que se tomen las medidas correspondientes.

Si el Tribunal ha concedido una orden de protección al empleado(a) víctima de violencia doméstica, la misma deberá de incluirse en el Plan de Seguridad para que se tomen las medidas estipuladas en dicha orden.

Entre las medidas que pueden incluirse en la orden de protección se encuentran:

1. llamar a la Policía de Puerto Rico.
2. preparar al personal de seguridad para que identifique e intervenga con el (la) agresor(a).
3. no permitir la entrada del ofensor(a) al lugar de trabajo.
4. no ofrecer información de la víctima a nadie.
5. no pasar llamadas, a menos que sean de personas/familiares señaladas por la víctima.

#### **Artículo 15 – Posición de la Oficina de Recursos Humanos**

1. **Divulgación** – La Oficina de Recursos Humanos será la responsable de notificar la existencia del presente Reglamento y Protocolo y entregará copia de esta Política Pública a todo el personal de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, y lo tendrá disponible para consultas y ofrecerá una breve orientación dos (2) veces al año. También entregará copia de este

Reglamento y Protocolo a todos(as) los(as) empleados(as) que se recluten a partir de la implementación del mismo. La política pública sobre la violencia doméstica en el empleo debe colocarse en lugares visibles a través de toda la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión.

2. **Adiestramiento** – Las Oficina de Recursos Humanos coordinará por lo menos un (1) adiestramiento anual para el personal de supervisión, así como para el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica en la agencia sobre la violencia doméstica y el uso de este Reglamento y Protocolo. Se orientará al personal sobre los recursos de apoyo disponibles fuera y dentro de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, para las víctimas de violencia doméstica, las cuales se mencionan a continuación:

- a. Programa de Ayuda al Empleado(a) – este programa ha demostrado ser una estrategia exitosa y necesaria para lograr tener empleados(as) física y mentalmente capacitados(as), requisito indispensable para ofrecer servicios de calidad.
- b. Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) - tiene la responsabilidad de implantar los programas preventivos y de rehabilitación para el uso y abuso de alcohol y drogas y los problemas de salud mental y por ende cuenta con personal especializado para asesorar y ofrecer ayuda técnica en el desarrollo de Programas de Ayuda al Empleado y en otras estrategias dirigidas a mejorar la calidad de los lugares de trabajo.
- c. Departamento de Salud

- d. Departamento de Educación
  - e. Departamento de la Familia
  - f. Comisión para los Asuntos de la Mujer
  - g. Albergues para la reubicación de la víctima de violencia doméstica como a sus hijos
3. La Oficina de Recursos Humanos coordinará el ofrecimiento de charlas y otras actividades para crear conciencia en todo el personal sobre el problema que representa la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

**Artículo 16 – Agresor(a) que trabaja en la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión**

**A continuación realizamos un desglose de algunas situaciones que describen el comportamiento de las personas agresoras:**

- 1. Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización de ésta.
- 2. Merodear las áreas de entrada y salida, los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
- 3. Alterarse al negarle o prohibirle acceso a la víctima.
- 4. Preguntar a otros(as) compañeros(as) información relacionada a los horarios de la víctima.
- 5. Hablar de forma despectiva sobre la víctima con sus supervisores(as) y compañeros(as).
- 6. Enviar notas por correo, mensajería de texto, vía fax, amigos(as) y/o familiares y correo electrónico.
- 7. Burlar la seguridad para acceder el lugar de trabajo por entradas que no sean las principales o autorizadas para público o tratar de entrar al lugar en horas no laborables.

## **Artículo 17 – Responsabilidad de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión.**

Podemos señalar por estudios realizados que existen personas que incurren en actos de violencia contra su pareja y que generan su conducta desde el lugar de trabajo. Esta situación se da cuando se utiliza los servicios del fax, mensajería de texto, teléfono o correo electrónico del trabajo para acechar, intimidar o amenazar a la pareja, trabaje ésta o no en el mismo lugar.

Cuando estas situaciones se dan y el (la) supervisor(a) conoce o sabe que un(a) empleado(a) está cometiendo actos violentos desde su lugar de trabajo, se deberá tomar la acción disciplinaria que corresponda, ya que el(la) empleado(a) está cometiendo un delito, y en adición, está utilizando los recursos de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, para realizar tales actos.

La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, tiene la responsabilidad de realizar gestiones que redunden en prevenir, identificar a tiempo y manejar adecuadamente toda esa gama de situaciones para que se cree un ambiente de trabajo positivo. A continuación se ofrecen alternativas para mejorar o eliminar este tipo de situación en nuestra área de trabajo:

1. Se ofrecerá orientación para referir a programas de la comunidad para reeducar y readiestrar los(as) empleados(as) agresores(as).
2. Se evaluará la necesidad de revisar las funciones y las responsabilidades de las labores que realiza, considerando, si ofrece servicio directo o trabaja con otras víctimas potenciales.
3. En caso de que la pareja trabajará para la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, los(as)

supervisores(as) de ambos empleados deberán tomar medidas de seguridad requeridas y evaluar posibles medidas disciplinarias, si el (la) empleado(a) agresor(a) comete los actos en el lugar de trabajo.

4. El (la) empleado(a) que utilice su autoridad en el trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una víctima sobreviviente debe ser denunciado(a) inmediatamente y aplicársele las medidas disciplinarias correspondientes.
5. Orientar a todos los(as) empleados(as) de las sanciones a imponerse en caso de que se dé esta situación.
6. Ninguna persona convicta por violación a la Ley Número 54 supra, podrá tener autorización para portar armas de fuego, y la misma le debe ser retirada por orden del Tribunal.
7. La Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión, evaluará si el (la) empleado(a) agresor(a) debe ser reubicado(a) o asignado(a) a otra área de trabajo.
8. Los(as) empleados(as) convictos (as) por delitos contenidos en la Ley Número 54 supra, serán sancionados de acuerdo al reglamento de Acciones Disciplinarias de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión.

#### **Artículo 18 – Cláusula de Salvedad**

Si alguna disposición de este Reglamento fuera declarada nula o inconstitucional, tal decisión no afectará ni invalidará las demás disposiciones.

#### **Artículo 19 – Derogación**

El presente Reglamento deroga cualquier norma, regla o reglamento que esté en contravención con lo aquí establecido.

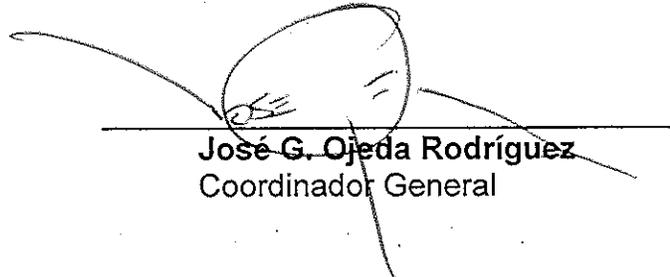
### **Artículo 20 – Notificación**

La Oficina de Recursos Humanos notificará la aprobación de este Reglamento a todos los(as) funcionarios(as) y empleados(as) de la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión.

### **Artículo 21 – Vigencia**

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico hoy día 14 de marzo de 2011.



**José G. Ojeda Rodríguez**  
Coordinador General

*ANEJO: Formulario 1 – Petición de Orden de Protección*

**Proveedoras/es de Servicios para Víctimas/Sobrevivientes  
de Violencia Doméstica por Región Judicial**

<b>REGIÓN JUDICIAL</b>	<b>SERVICIOS PSICOSOCIALES</b>	<b>UBICACIÓN EN EL TRIBUNAL / NUM. TEL.</b>	<b>SERVICIOS LEGALES</b>
AGUADILLA	HOGAR CLARA LAIR	Tribunal de Aguadilla, 6to Piso (787) 548-0417	FACULTAD DERECHO EUGENIO MARÍA DE HOSTOS
AIBONITO	---	(787) 735-3200	CASA PENSAMIENTO DE MUJER DEL CENTRO
ARECIBO	HOGAR RUTH	Tribunal de Arecibo Sala de Investigaciones (787) 548-6903	HOGAR RUTH
BAYAMÓN	HOGAR RUTH	Tribunal de Bayamón, 5to Piso (787) 548-6901 (787) 548-6902	HOGAR RUTH
CAGUAS	HOGAR NUEVA MUJER SANTA MARÍA DE LA MERCED	Tribunal de Caguas, 5to Piso (787) 548-0709	HOGAR NUEVA MUJER SANTA MARÍA DE LA MERCED
CAROLINA	CASA PROTEGIDA JULIA DE BURGOS	Tribunal de Carolina, Sala de Investigaciones (787) 548-0001 (787) 768-5755	CASA PROTEGIDA JULIA DE BURGOS
FAJARDO	CASA DE LA BONDAD	Tribunal de Fajardo, 3er Piso (787) 548-0008	CASA DE LA BONDAD
GUAYAMA	HOGAR NUEVA MUJER SANTA MARÍA DE LA MERCED	Comandancia de Guayama (787) 548-0710	HOGAR NUEVA MUJER SANTA MARÍA DE LA MERCED
HUMACAO	CASA DE LA BONDAD	Tribunal de Humacao al lado de Sala de Investigaciones (787) 548-0009	CASA DE LA BONDAD

<b>REGIÓN JUDICIAL</b>	<b>SERVICIOS PSICOSOCIALES</b>	<b>UBICACIÓN EN EL TRIBUNAL / NUM. TEL.</b>	<b>SERVICIOS LEGALES</b>
<b>MAYAGÜEZ</b>	<b>HOGAR CLARA LAIR</b>	Tribunal de Mayagüez, 1er Piso (787) 548-0418	<b>FACULTAD DERECHO EUGENIO MARÍA DE HOSTOS</b>
<b>PONCE</b>	<b>CASA PROTEGIDA JULIA DE BURGOS</b>	Tribunal de Ponce, 1er Piso (787) 548-0414	<b>CASA PROTEGIDA JULIA DE BURGOS</b>
<b>SAN JUAN</b>	<b>OFICINA LEGAL DE LA COMUNIDAD</b>	Centro Judicial de San Juan Sala Especializada de Violencia Doméstica (sótano) (787) 764-0524	<b>OFICINA LEGAL DE LA COMUNIDAD</b>
<b>UTUADO</b>	<b>HOGAR RUTH</b>	Tribunal de Utuado, 1er Piso (787) 548-6904	<b>HOGAR RUTH</b>
<b>RÍO GRANDE</b>	<b>CASA DE LA BONDAD</b>	Tribunal de Río Grande Sala de Investigaciones (787) 548-0810	<b>CASA DE LA BONDAD</b>