

Secretaría

P.O. Box 7186  
Ponce, PR 00732

## CERTIFICACIÓN 2008-2009-58

Yo, Margarita Villamil Torres, Secretaria *Pro tempore* de la Junta Administrativa, de la Universidad de Puerto Rico en Ponce, CERTIFICO QUE:

La Junta Administrativa, en reunión ordinaria el jueves, 11 de junio de 2009, acordó por unanimidad:

**Enmendar la *Política y Procedimientos para la Prevención e Intervención en Casos de Violencia Doméstica, Agresión y Acecho, la cual se hace formar parte integral de esta Certificación.***

**Esta Certificación deja sin efecto la Certificación 2005-2006-43 emitida por este cuerpo.**

Y, PARA QUE ASI CONSTE, y para remitir a las autoridades universitarias correspondientes, expido la presente certificación en Ponce, Puerto Rico, hoy lunes, 29 de junio de 2009.



  
Margarita Villamil Torres, Ed. D.  
Secretaria *Pro tempore*

VZV

Anejo: Política enmendada



**POLITICA Y PROCEDIMIENTOS PARA  
LA PREVENCION E INTERVENCION EN  
CASOS DE VIOLENCIA DOMESTICA,  
AGRESION Y ACECHO**



**CERTIFICACION 2008-2009-58  
JUNTA ADMINISTRATIVA**



## TABLA DE CONTENIDO

1	BASE LEGAL.....	1
2	MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN PONCE .....	4
3	PROPÓSITO.....	4
4	POLÍTICA INSTITUCIONAL .....	6
5	DEFINICIONES .....	7
	5.1 VIOLENCIA DOMÉSTICA .....	7
	5.2 AGRESIÓN SEXUAL .....	8
	5.3 ACECHO.....	16
	5.4 RELACIÓN DE PAREJA .....	17
	5.5 COHABITAR.....	17
	5.6 PERSONA QUE INCURRE EN ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA .....	17
	5.7 LUGAR DE TRABAJO .....	18
	5.8 PERSECUSIÓN O PERSEGUIR.....	18
	5.9 GRAVE DAÑO EMOCIONAL.....	18
	5.10 INTIMIDACIÓN.....	18
	5.11 ORDEN DE PROTECCIÓN.....	19
	5.12 VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE .....	19
	5.13 VIOLENCIA PSICOLÓGICA.....	19
6	OPCIONES DE PROCESAMIENTO Y SERVICIOS DISPONIBLES A LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMESTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO .....	19
	6.1 RECIBIR SERVICIO DE EMERGENCIA .....	21
	6.2 RECIBIR ATENCIÓN MÉDICA .....	24
	6.3 RECIBIR SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD .....	24
	6.4 RECIBIR SERVICIOS DE CONSEJERÍA Y APOYO .....	25
	6.5 RECIBIR SERVICIOS DE LA PERSONA INTERCESORA .....	25
	6.6 INFORMAR O PRESENTAR QUERELLAS EN LA UNIVERSIDAD .....	26
	6.7 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO FORMAL .....	26
	6.8 SOLICITAR REMEDIOS LEGALES DE NATURALEZA CIVIL .....	31
	6.9 PRESENTAR CARGOS CRIMINALES.....	31
7	GARANTÍAS SOBRE CONFIDENCIALIDAD .....	32

TABLA DE CONTENIDO  
(Continuación)

8	DERECHOS DE LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO .....	34
9	LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS QUERELLADAS .....	36
10	SANCIONES .....	37
11	DISPOSICIONES SOBRE APLICABILIDAD.....	38
	11.1 Aplicación personal .....	38
	11.2 Aplicación geográfica .....	39
12	SITUACIONES NO PREVISTAS .....	39

APÉNDICE

El Documento *Protocolo para las Agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo y Guías para la Implantación de Política Pública sobre Violencia Doméstica* preparado por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres es parte integral de esta Política.



Política Pública para cumplir con la  
Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006  
Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones  
de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo

## 1 BASE LEGAL

Esta política se adopta y promulga de conformidad con la disposición del Artículo II, Sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico que prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas; y la Sección 16 que reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo; y la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, aprobada para requerir la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, a fines de fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica, disponer que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres proveerá asistencia para la elaboración e implantación de los mismos y que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento del mismo.

Se aprueba además conforme al mandato que emana de varios estatutos adoptados por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a saber: Ley 54, de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica y sus enmiendas (Ley Núm. 1 de



14 de enero de 1995, Ley Núm. 159 de 11 de agosto de 1995, Ley Núm. 46 de 28 de febrero de 1998, Ley Núm. 122 de 7 de mayo de 2003, Ley Núm. 96 de 23 de abril de 2004, Ley Núm. 100 de 23 de abril de 2004, Ley Núm. 222 de 21 de agosto de 2004, Ley Núm. 480 de 23 de septiembre de 2004, Ley Núm. 485 de 23 de septiembre de 2004, Ley Núm. 490 de 29 de septiembre de 2004, Ley Núm. 525 de 29 de septiembre de 2004, Ley 538 de 30 de septiembre de 2004, Ley 542 de 30 de septiembre de 2004, Ley Núm. 30 de 27 de julio de 2005, Ley Núm. 91 de 26 de agosto de 2005 y Ley Núm. 165 de 28 de diciembre de 2005); Ley 284 de 21 de agosto de 1999, Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, y sus enmiendas (Ley Núm. 394 de 8 de septiembre de 2000, Ley Núm. 376 de 16 de septiembre de 2004 y Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004); Ley 16 de 5 de agosto de 1975, Ley de Seguridad en el Trabajo; Ley 165 de 10 de agosto de 2002 que establece una licencia especial para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica; Ley 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, que requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo; Ley 100 de 30 de junio de 1959, que protege a las personas empleadas y aspirantes de empleo contra discrimenes, y su enmienda, la Ley Núm. 271 de 26 de septiembre de 2006, a los fines de prohibir el discrimen en el lugar de trabajo por motivo de ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; Ley 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, que crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres; Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público y su enmienda, la Ley Núm. 84 de 30 de julio de 2007, para prohibir el discrimen en el servicio público por motivo de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; Ley Núm. 46 de 11 de agosto de 2005 para facultar a la Policía Municipal para que, en coordinación con la Policía de Puerto Rico, realice investigaciones criminales en los delitos de violencia doméstica; Ley Núm. 88 de 26 de agosto de 2005 y sus

enmiendas, para requerir a la Rama Ejecutiva la promulgación e implantación de un Protocolo de Intervención con víctimas sobrevivientes de violencia doméstica; y los artículos del Código Penal de Puerto Rico que prohíben la conducta constitutiva de agresión sexual.

Se promulga también, de acuerdo a las siguientes leyes aprobadas por el Congreso de Estados Unidos: el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe el discrimen en el empleo; el Título IX de la *Education Amendments Act of 1972*, que prohíbe el discrimen por razón de sexo en las instituciones públicas y privadas de educación superior; la *Jeanne Clery Disclosure of Campus Security Policy and Campus Crime Statistics Act*, aprobada en 1998 que requiere a los colegios y universidades que reciben fondos federales informar a la comunidad universitaria sobre incidentes de conducta criminal ocurrida en el *campus*; el *Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)* que dispone que todo patrón es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros y el *Violence Against Women Act of 1994* que provee protecciones legales para mujeres maltratadas.

Se promulga además, conforme a la autoridad y a los objetivos que dispone la Ley de la Universidad de Puerto Rico y el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Los procedimientos aquí establecidos cumplirán con los principios generales y uniformes establecidos por la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Número 170, de 12 de agosto de 1988; con la Certificación 44, Serie 84-85 del Consejo de Educación Superior sobre Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que Afectan al Personal Universitario; la Certificación Número 138, Serie 1981-82, del Consejo de Educación Superior, Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico; y el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico. Además, se adopta esta Política a tenor con la Misión de la Universidad de Puerto Rico en Ponce.

## **2 MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN PONCE**

2.1 La Misión de la Universidad de Puerto Rico en Ponce establece que:

2.1.1 La UPRP es una institución pública comprometida con el desarrollo de profesionales de una formación integral a través de la enseñanza efectiva y retadora asistida por la creación, la investigación, la divulgación, el servicio a la comunidad, experiencias educativas enriquecedoras y servicios de apoyo al estudiante.

## **3 PROPÓSITO**

El propósito de esta política es establecer las normas y mecanismos para el manejo de los incidentes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho en la Institución.

En Puerto Rico contamos con normas jurídicas relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual y el acecho, por lo que se hace necesario establecer procesos y procedimientos específicos y claros para atender estas situaciones en la Universidad. Este documento informará y orientará al personal universitario, a la facultad y al estudiantado sobre los pasos a seguir en una situación de violencia doméstica, agresión sexual o acecho que ocurra en la comunidad universitaria. Además establece las reglas para la presentación, investigación y adjudicación de querrelas por actos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho realizados contra o por integrantes de la comunidad de la Universidad de Puerto Rico en Ponce.

Los procedimientos aquí establecidos están dirigidos a promover la prevención, el manejo e intervención adecuada en situaciones de violencia doméstica, agresión sexual y acecho. Proveen en particular para la atención de las necesidades de las personas sobrevivientes de estas manifestaciones de

violencia. Además, están enmarcados en una respuesta comunitaria para combatir las mismas.

Esta Política no incluye reglas y procedimientos en relación al hostigamiento sexual, aunque ésta es una forma de violencia sexual, toda vez que nuestra Institución cuenta ya con una Política sobre Hostigamiento Sexual. En aquellas ocasiones en que la comisión de actos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho incluya comportamiento constitutivo de hostigamiento sexual, se tramitarán los asuntos de manera concurrente. Los aspectos relacionados con el hostigamiento sexual seguirán el curso de los procedimientos establecidos en dicha Política y los relacionados con la violencia doméstica, agresión sexual o el acecho conforme a la presente.

La Universidad de Puerto Rico en Ponce persigue que la comunidad universitaria constituya un espacio seguro, digno y de paz. Para lograr este objetivo es necesario un esfuerzo comunitario y colaborativo. Aparte de desarrollar esta política y procedimientos, para atender efectivamente las necesidades de las personas sobrevivientes de violencia en la Institución también se:

- 3.1 Ofrecerá un programa educativo y preventivo encaminado a combatir y eliminar todo tipo de violencia, agresión sexual o acecho, especialmente las que sufren las mujeres.
- 3.2 Promoverá el uso efectivo y eficiente de las políticas y procedimientos relacionados con la violencia doméstica, la agresión sexual y el acecho.
- 3.3 Brindará apoyo, consejería, intervención y acompañamiento a las personas sobrevivientes de violencia en la Institución.
- 3.4 Optimizarán los servicios de apoyo antes y durante el proceso de investigación de las querellas.

- 3.5 Perfeccionarán los procesos de recopilación y análisis de datos relacionados con situaciones de violencia en la Institución.
- 3.6 Ampliará las medidas de seguridad de la Institución.

#### 4 POLÍTICA INSTITUCIONAL

La Universidad de Puerto Rico en Ponce está comprometida con la creación y el mantenimiento de una comunidad en la que las personas que participan de las actividades y programas universitarios puedan trabajar y disfrutar de las mismas en un ambiente libre de violencia doméstica, agresión y acecho.

Todo miembro de la comunidad universitaria debe tener claro que la Universidad de Puerto Rico en Ponce **no tolerará conducta constitutiva de estas prácticas**, según prohibidas por las políticas universitarias, ocurran éstas entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo o entre estudiantes, miembros de la facultad o del personal.

La Universidad reconoce la importancia de garantizar un ambiente en el que se respete la seguridad, la dignidad y la autonomía de todas las personas que interactúan en nuestra comunidad, sean estudiantes, miembros del personal docente, personal no docente, personal sub-contratado y visitantes.

La Universidad se compromete a tomar acción adecuada para prevenir, corregir y disciplinar cualquier comportamiento en violación a las políticas y procedimientos universitarios. En esta tarea se brindará especial atención a las necesidades de las personas sobrevivientes de la violencia, se garantizarán los derechos de las personas querelladas y los principios de confidencialidad dirigidos a proteger la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

## 5 DEFINICIONES

En la aplicación de esta Política se utilizarán las siguientes definiciones:

### 5.1 VIOLENCIA DOMÉSTICA

- 5.1.1 Significa un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona con quien sostiene o haya sostenido una relación de pareja o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.
- 5.1.2 Existe una relación de pareja entre los cónyuges, ex cónyuges, la persona con quien cohabita o se haya cohabitado, o la persona con quien se sostuviere o se haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien se haya procreado un hijo o hija. Esta política aplicará a toda situación de violencia doméstica, independientemente del tipo de pareja en que dicho problema se manifieste, e independientemente de que el tipo de pareja esté o no cubierto al amparo de la Ley 54.
- 5.1.3 La violencia doméstica puede incluir:
  - 5.1.3.1 Maltrato físico: Hacer uso de la fuerza para causar daño a la pareja o para obligarla a realizar algún acto que no desea.
  - 5.1.3.2 Maltrato emocional: Realizar conducta que tiene el efecto de desvalorizar y ridiculizar a la pareja, hacerla sentir mal consigo misma y empobrecer su autoestima.

- 5.1.3.3 Maltrato sexual: Utilizar la violencia en acercamientos sexuales, exigir relaciones sexuales no deseadas y realizarlas sin el consentimiento efectivo de la pareja o de manera ofensiva para la pareja.
- 5.1.3.4 Maltrato económico: Privar a la pareja de acceso a los bienes propios o comunes y ejercer control exclusivo sobre los mismos, limitar su acceso a oportunidades educativas, de trabajo y desarrollo.
- 5.1.3.5 Maltrato mediante amenazas: Ejercer presión sobre la pareja a través del uso de amenazas de causarle daño a la persona, a otros o a sus bienes.
- 5.1.3.6 Maltrato mediante privación de la libertad: Limitar la libertad de movimiento de la pareja, restringir su libertad alegando enfermedad mental o de otra manera.
- 5.1.3.7 Agresión: Emplear fuerza o violencia contra otra persona para causarle daño.
- 5.1.3.8 El empleo de cualquier otro medio o conducta prohibida por el Código Penal para ejercer control o poder sobre otra persona de manera que realice actos que no desea hacer

## 5.2 AGRESIÓN SEXUAL

- 5.2.1 Se refiere a todo acto de índole sexual que se realice sin que medie el consentimiento efectivo de una de las personas involucradas en el mismo. Son elementos esenciales de la agresión sexual: ejercer conducta verbal o física de naturaleza sexual, sin el consentimiento efectivo de la persona que la recibe.

5.2.2 El consentimiento efectivo significa: que existe acuerdo entre las personas involucradas de compartir algún tipo de actividad sexual entre sí. Las personas han de estar de acuerdo en la forma en que se desarrollará la actividad sexual, cuándo y dónde ocurrirá. Para ser efectivo el consentimiento tiene que ser:

5.2.2.1 Informado: Requiere mantener una buena comunicación desde temprano en la relación sobre las actividades sexuales que se van a compartir, dialogar y llegar a acuerdos sobre las acciones sexuales, de la forma más clara posible. Cualquiera de los participantes en una relación puede cambiar los acuerdos a que se haya llegado, en cualquier momento. En dicho caso su consentimiento subsistirá solamente con relación a los aspectos o actividades para los que continúe brindando su aprobación.

5.2.2.2 Libre y otorgado de forma activa: Será libre si no se ha obtenido a través del fraude o la fuerza real o implícita, sea ésta fuerza física, amenazas, intimidación o coacción.

5.2.2.2.1 Fuerza Física: cuando alguien ejerce control físico sobre otra persona, sobre sus bienes o sobre la persona de un tercero, por ejemplo, mediante golpes, patadas o restringiendo tus movimientos.

5.2.2.2.2 Amenazas: cuando una persona que se encuentra en la situación y en las circunstancias de la sobreviviente, se ve obligada por las palabras y/o las acciones de otra a dar permiso

para un contacto sexual que no hubiera aceptado en ausencia de las amenazas. Por ejemplo, la amenaza de muerte, de matarse o suicidarse, o de hacerle daño a una persona querida o a bienes apreciados por la persona.

5.2.2.2.3 Intimidación: cuando una persona utiliza su presencia física para amenazar, aunque no ocurra contacto físico o cuando el conocer su comportamiento violento pasado unido a su actitud amenazante tiene el efecto de generar temor de sufrir una agresión.

5.2.2.2.4 Coacción: cuando una persona utiliza estrategias de presión psicológica para hacer que otra persona participe en actividades sexuales no deseadas por ésta. La coacción se distingue de la seducción por la repetición de las estrategias de presión psicológica, el grado de presión, y factores como el aislamiento en que se encuentra la persona que recibe la presión.

5.2.2.3 Por personas con capacidad legal para consentir: No será efectivo el consentimiento cuando se obtenga mediando las circunstancias sobre capacidad legal dispuestas por el Código Penal, al definir los delitos de violación, incesto, actos lascivos y exposición deshonesta.

5.2.2.4 Todas las personas involucradas en la relación deben entender las palabras y las acciones:

- 5.2.2.4.1 Se considerará que existe consentimiento mutuo cuando una persona que se encuentra en la situación y en las circunstancias de las personas involucradas, interpretaría las palabras y acciones de las personas como un acuerdo para realizar la acción, de la misma forma y en la misma ocasión.
- 5.2.2.4.2 En ausencia de palabras o acciones mutuamente entendidas por las personas involucradas en una relación, es responsabilidad de la persona que inicia cualquier tipo de actividad sexual asegurarse de que tiene el consentimiento de la otra persona.
- 5.2.2.4.3 El consentimiento a una forma de actividad sexual no implica que se tiene consentimiento para realizar otras. La persona que inicia la actividad tiene la responsabilidad de obtener consentimiento en cada etapa de la interacción sexual
- 5.2.2.4.4 Ni el silencio, ni haber sostenido relaciones sexuales previas, ni la relación actual con la persona que inicia la actividad sexual debe, de por sí, entenderse como consentimiento.
- 5.2.2.4.5 El consentimiento no está implícito en la vestimenta que utilice la persona y no puede inferirse por el acto de comprar una cena o

gastar dinero en una cita o por el acto de aceptar una cena o una cita.

5.2.2.4.6 El consentimiento tiene fecha de expiración, subsiste mientras ambas personas estén de acuerdo. Termina cuando una de las personas involucradas así lo decide e indica.

5.2.3 La Agresión Sexual puede incluir la comisión de cualquiera de los delitos que se definen a continuación, PERO NO SE LIMITA A ÉSTOS.

5.2.3.1 Violación (Art. 99, Código Penal) - Se refiere a la penetración pene-vagina, aunque la penetración sea leve y aunque no haya eyaculación, sin el consentimiento de la mujer. Se entenderá que no existe consentimiento en cualquiera de las siguientes circunstancias:

5.2.3.1.1 Si la mujer fuera menor de 14 años:

5.2.3.1.2 Si se ha compelido al acto mediante el empleo de fuerza irresistible o amenaza de grave o inmediato daño corporal, acompañada de la aparente aptitud para realizarlo, o

5.2.3.1.3 Si se ha anulado o disminuido sustancialmente, sin el conocimiento de la persona, su capacidad de resistencia a través de medios hipnóticos, narcóticos, deprimentes o estimulantes o sustancias o medios similares; o

5.2.3.1.4 Si por enfermedad o defecto mental, temporal o permanente estuviera incapacitada para consentir legalmente.

5.2.3.1.5 Si al tiempo de cometer el acto, la mujer no tuviera conciencia de su naturaleza y esta circunstancia fuera conocida para el acusado.

5.2.3.1.6 Si la mujer se sometiera al acto en la creencia de que el perpetrador es su marido, debido a una treta, simulación u ocultación puesta en práctica por el perpetrador para inducirla a tal creencia.

Estos actos conllevan una penalidad más alta cuando para realizarlos el autor del delito hubiere penetrado al hogar de la víctima, o a una casa o edificio residencial donde estuviere la víctima, o al patio, terreno o área de estacionamiento de éstos.

5.2.3.2 Agresión Sexual Conyugal (Artículo 3.5, Ley 54) - Incurrir en una relación sexual no consentida con el cónyuge o ex cónyuge, o con la persona con quien se cohabite o se haya cohabitado, o con quien se sostuviere o se haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien se haya procreado un hijo o una hija, en cualquiera de las circunstancias siguientes:

5.2.3.2.1 Si se ha compelido a la persona a incurrir en la conducta sexual mediante el empleo de fuerza, violencia, intimidación o amenaza de grave e inmediato daño corporal, o

- 5.2.3.2.2 Si se ha anulado o disminuido sustancialmente, sin el consentimiento de la persona, su capacidad de resistencia a través de medios hipnóticos, narcóticos, deprimentes o estimulantes, o de sustancias o medios similares, o
  - 5.2.3.2.3 Si por enfermedad o incapacidad mental temporera o permanente estuviera la persona incapacitada para comprender la naturaleza del acto al momento de su realización, o
  - 5.2.3.2.4 Si se obligare o indujere mediante maltrato y/o violencia psicológica al cónyuge o cohabitante a participar o involucrarse en una relación sexual no deseada con terceras personas.
- 5.2.3.3 Incesto (Artículo 122, Código Penal) - Contraer matrimonio o sostener cualquier acto sexual entre parientes:
- 5.2.3.3.1 En línea ascendiente o descendiente en todos los grados, (padres o madres con hijas o hijos, abuelos o abuelas o nietos o nietas, bisabuelos, etcétera);
  - 5.2.3.3.2 En línea colateral por consanguinidad hasta el tercer grado, (hermanos con hermanas, tíos y tías con sobrinos o sobrinas);
  - 5.2.3.3.3 Entre padre o madre por adopción con hijo o hija adoptivo; y
  - 5.2.3.3.4 Entre hermanos y hermanas por adopción.

5.2.3.4 Actos Lascivos o Impúdicos (Artículo 105, Código Penal) -

Realizar cualquier acto de índole sexual, sin intentar consumar acceso carnal, (besos, toqueteos, desvestir a la persona, penetración anal o vaginal con los dedos o con objetos, penetración del pene en la boca; obligar a la persona a masturbar al agresor, etcétera), cuando medie una de las siguientes circunstancias:

- 5.2.3.4.1 Si la persona fuera menor de 14 años,
- 5.2.3.4.2 Si se ha compelido al acto mediante el empleo de fuerza irresistible o amenaza de grave o inmediato daño corporal, acompañada de la aparente aptitud para realizarlo, o
- 5.2.3.4.3 Si se ha anulado o disminuido sustancialmente, sin el conocimiento de la persona, su capacidad de resistencia a través de medios hipnóticos, narcóticos, deprimentes o estimulantes o sustancias o medios similares; o
- 5.2.3.4.4 Si por enfermedad o defecto mental, temporal o permanente la persona estuviera incapacitada para consentir legalmente; o
- 5.2.3.4.5 Si la persona fuere compelida al acto mediante el empleo de medios engañosos que anulen o disminuyan sustancialmente, sin su conocimiento, su capacidad de resistencia; o
- 5.2.3.4.6 Si la persona es ascendiente o descendiente del perpetrador, en todos los grados, o su colateral por consanguinidad hasta el tercer grado,

incluyendo la relación de padres, hijos o hermanos por adopción.

5.2.3.5 Exposiciones Deshonestas (Artículo 106, Código Penal) - Exponer voluntariamente las partes pudendas o cualquier otra parte íntima de su cuerpo en cualquier sitio en que se hallare presente otra persona incluyendo agentes del orden público, a quien tal exposición pudiera ofender o molestar.

5.2.3.6 El empleo de cualquier otro medio o conducta prohibida por el Código Penal para ejercer violencia sexual sobre otra persona.

### 5.3 ACECHO

5.3.1 El Artículo 3(a) de la Ley 284, Ley Contra el Acecho en Puerto Rico define el Acecho como:

5.3.1.1 Incurrir en un patrón de conducta persistente dirigido a intimidar a una determinada persona a los efectos de que ella, o cualquier miembro de su familia podría sufrir daños, a su persona, sus bienes; o

5.3.1.2 Incurrir en dicho patrón de conducta a sabiendas de que determinada persona razonablemente podría sentirse intimidada

5.3.1.3 El patrón de conducta de acecho se configura cuando se realizan en dos (2) o más ocasiones actos que evidencian el propósito intencional de intimidar a determinada persona o a miembros de su familia. Puede incluir los siguientes comportamientos:

- 5.3.1.3.1 ejercer una vigilancia sobre determinada persona,
- 5.3.1.3.2 enviar comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona,
- 5.3.1.3.3 realizar amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona,
- 5.3.1.3.4 efectuar actos de vandalismo dirigidos a determinada persona,
- 5.3.1.3.5 hostigar repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia.

#### 5.4 RELACION DE PAREJA

5.4.1 Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, 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. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.

#### 5.5 COHABITAR

5.5.1 Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

#### 5.6 PERSONA QUE INCURRE EN ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

5.6.1 Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.

5.7 LUGAR DE TRABAJO

5.7.1 Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada 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.

5.8 PERSECUSIÓN O PERSEGUIR

5.8.1 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.

5.9 GRAVE DAÑO EMOCIONAL

5.9.1 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.

5.10 INTIMIDACIÓN

5.10.1 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.

5.11 ORDEN DE PROTECCIÓN

5.11.1 Significa todo mandato expedido por escrito 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.

5.12 VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE

5.12.1 Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.

5.13 VIOLENCIA PSICOLÓGICA

5.13.1 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 apreciados por la persona, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor.

**6 OPCIONES DE PROCESAMIENTO Y SERVICIOS DISPONIBLES A LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMESTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO**

En Puerto Rico la violencia doméstica, las agresiones sexuales y el acecho son conductas comunes contra las mujeres de todas las edades, independientemente de su estatus económico, grado de escolaridad, manera de vestir o apariencia física.

Las comunidades universitarias tradicionalmente proveen un ambiente especial para que las generaciones jóvenes puedan explorar las ideas y aprender sobre el mundo. Una de las lecciones más importantes que puede aportar la Universidad es que la violencia en general y la violencia contra las mujeres en particular no sean toleradas.

Sin embargo, las agresiones sexuales, la violencia doméstica y el acecho son problemas serios y generalizados en los colegios y universidades. Las mujeres en edades entre los 18 y 29 años confrontan un riesgo más alto de recibir diversas manifestaciones de violencia. Constituyen más de la mitad de las sobrevivientes de acecho y se encuentran entre la porción poblacional con mayor proporción de sobrevivientes de violencia por parte de su pareja.

La agresión sexual ocupa el segundo lugar entre los delitos violentos cometidos en universidades y otros centros de educación superior. En la mayor parte de los casos los perpetradores son estudiantes conocidos por la sobreviviente. La mitad de las agresiones sexuales ocurren en la residencia de la sobreviviente y una tercera parte ocurre en residencias cercanas al campus, tales como casas de fraternidades u hospedajes.

La mayor parte de las agresiones sexuales y de otras formas de violencia contra las mujeres no se informan a las autoridades, ni se procesan mediante querellas o denuncias. En el caso de las mujeres estudiantes universitarias se han estimado que cerca del 81% de las agresiones que ocurren en el campus y el 84% de las que ocurren fuera del campus no se informan a las autoridades policíacas. Para las mujeres estudiantes, el encontrarse en el ambiente más cerrado e íntimo del campus universitario aumenta los retos y dificultades que implica notificar los actos de violencia a las autoridades e iniciar querellas formales o informales.

Es en respuesta a estas limitaciones y realidades que la Universidad de Puerto Rico en Ponce se ha unido a las respuestas utilizadas en otras universidades para implantar estrategias adecuadas para confrontar estas

modalidades de violencia, diseñar servicios para las personas sobrevivientes y coordinar esfuerzos entre los diversos componentes de la comunidad universitaria, tales como: Departamento de Consejería y Orientación, Oficina de Servicios Médicos, Calidad de Vida, Oficina de Servicios Psicológicos, las organizaciones estudiantiles, los servicios de seguridad y los organismos administrativos y disciplinarios.

Esta política se adopta como producto de dicho esfuerzo y ofrece las siguientes opciones a las personas sobrevivientes de violencia en la Institución:

## 6.1 RECIBIR SERVICIO DE EMERGENCIA

6.1.1 Definición de Situación de Emergencia: Se considerarán situaciones de emergencia aquellas ocasiones en que los actos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho ocurran públicamente, o cuando por su naturaleza se requiera algún tipo de intervención profesional u oficial, o cuando la persona que presencia la conducta o recibe la querrela no está autorizada a atender la situación o no tiene asignada como parte de sus funciones atender la misma.

6.1.2 Procedimiento en situaciones de emergencia: La situación de emergencia se atenderá conforme el siguiente proceso:

6.1.2.1 Se crea el Comité de Emergencia que se activará tan pronto surja una situación de emergencia. El Comité estará compuesto por: el (la) Director(a) de la Oficina de Servicios Médicos, el (la) Coordinador(a) de la Oficina de Seguridad, la persona Intercesora que brinda servicios de prevención de violencia hacia las mujeres, el (la) Psicólogo(a) de la Institución y un(a) Consejero(a).

- 6.1.2.2 Cualquier persona que presenciare una situación de emergencia según definida en esta sección referirá la misma a cualquier miembro del comité.
- 6.1.2.3 Éste(a) realizará la intervención inicial, evaluará el caso y tomará la acción pertinente.
- 6.1.2.4 Si se tratase de una agresión física, llamará inmediatamente a la Oficina de Servicios Médicos y a la Oficina de Seguridad.
- 6.1.2.5 Cuando la Oficina de Seguridad reciba una querrela o aviso sobre una situación de emergencia por violencia, informará inmediatamente a la persona Intercesora para que pueda darle apoyo a la persona sobreviviente y evaluar la situación.
- 6.1.2.6 La Oficina de Servicios Médicos atenderá los casos de violencia hacia las mujeres como emergencia.
- 6.1.2.7 Todo el personal involucrado directa o indirectamente en la atención de situaciones de violencia mantendrá estricta confidencialidad sobre las mismas.
- 6.1.2.8 El Comité de Emergencia determinará qué otras oficinas de la comunidad universitaria, incluyendo la Rectoría, o de la comunidad externa, intervendrán en el proceso. Los casos de alta peligrosidad serán notificados al (a la) Rector(a) para su conocimiento y para que la Rectoría pueda facilitar las acciones pertinentes al caso. Cuando la persona sobreviviente sea estudiante, el Comité analizará y decidirá si es necesario comunicarse con el padre, la madre, tutor o tutora del (de la) estudiante para solicitar autorización para realizar la intervención

- 6.1.2.9 En todos los casos se orientará a la persona sobreviviente sobre los procedimientos y reglamentos de la Universidad de Puerto Rico en Ponce y sobre las leyes estatales aplicables a la situación.
- 6.1.2.10 El personal de Servicios Médicos será responsable de determinar si es necesaria la transportación de la persona sobreviviente a un hospital, de ser necesario, determinará qué vehículo se utilizará, o si se solicitará servicio de ambulancia (911 o privado).
- 6.1.2.11 Cuando la situación de emergencia ocurra fuera de horas laborables o durante fines de semana, la persona que identifique la situación notificará a la Oficina de Seguridad donde se coordinará la ayuda necesaria con las agencias gubernamentales o servicios comunitarios concernidos. El próximo día laborable se informará lo ocurrido a la persona Intercesora.
- 6.1.2.12 La Oficina de Seguridad solicitará los servicios de ambulancia mediante llamadas al 911, o transportará al (a) sobreviviente al hospital más cercano en un vehículo oficial de la UPRP.
- 6.1.2.13 Si la persona sobreviviente decide proceder con una querrela, ya sea dentro o fuera de la Universidad de Puerto Rico en Ponce, previa evaluación del caso, la persona Intercesora podrá acompañarla durante el proceso.
- 6.1.2.14 La Universidad de Puerto Rico en Ponce ofrecerá, de acuerdo a la disponibilidad de sus recursos, opciones para proteger y brindar seguridad a la persona sobreviviente. Entre otras, podrá gestionar albergue, facilitar traslados a

otras universidades y acompañarla a gestiones relacionadas con el caso.

## 6.2 RECIBIR ATENCIÓN MÉDICA

6.2.1 La Oficina de Servicios Médicos atenderá como emergencia a las personas sobrevivientes de agresiones sexuales, violencia doméstica y acecho. De ser necesario las referirá para que reciban los servicios correspondientes.

6.2.2 Al recibir notificación sobre incidentes, el personal de la Oficina de Seguridad o de otra dependencia de la Universidad se comunicará inmediatamente con los Servicios Médicos para la evaluación de la persona.

6.2.3 El personal de Servicios Médicos será responsable de determinar si es necesario transportar a la persona a un hospital, qué vehículo se utilizará o si se solicitarán servicios de ambulancia y se asegurará que los mismos se provean a la persona.

6.2.4 Se proveerá seguimiento en aquellos aspectos médicos que surjan como parte de la naturaleza de la agresión, tales como la prevención de enfermedades infectocontagiosas y el manejo de lesiones físicas en la fase de recuperación.

## 6.3 RECIBIR SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

La Oficina de Seguridad ofrecerá servicios de escolta en el área geográfica que se define en la página 45 de esta política, vigilancia preventiva, vigilancia en el área de estudios de la persona (pasillos, Biblioteca, estacionamiento), asignarle un espacio de estacionamiento que garantice la mayor seguridad posible.

#### 6.4 RECIBIR SERVICIOS DE CONSEJERIA Y APOYO

6.4.1 Se ofrecerá a la persona sobreviviente la opción de recibir los servicios que brinda el Departamento de Consejería y Orientación en el momento en que ella estime necesario durante el horario regular de trabajo.

6.4.2 Entre los servicios que el Departamento de Consejería y Orientación puede ofrecer a las personas sobrevivientes de violencia se encuentran:

6.4.2.1 Intervención en Crisis

6.4.2.2 Intervención Individual

6.4.2.3 Grupo de apoyo

6.4.2.4 Referidos - De ser necesario se harán los referidos para utilizar los recursos fuera de la universidad.

#### 6.5 RECIBIR SERVICIOS DE LA PERSONA INTERCESORA

6.5.1 La persona Intercesora tendrá la función de coordinar los servicios para la persona sobreviviente dentro o fuera de la Institución. Además será responsable de divulgar esta política, de coordinar los adiestramientos necesarios para que cada oficina responsable de ofrecer servicios relacionados con esta política pueda hacerlo efectivamente y de gestionar, junto a la oficina de Recursos Externos, fondos para ofrecer estos servicios y ampliarlos en la medida de lo posible.

6.5.2 Se le ofrecerá a la persona sobreviviente recibir los servicios de la persona Intercesora. Estos incluyen pero no se limita a:

6.5.2.1 Intercesoría

6.5.2.2 Acompañamiento al Tribunal

## 6.6 INFORMAR O PRESENTAR QUERELLAS EN LA UNIVERSIDAD

La Universidad reconoce que todas las personas sobrevivientes de violencia ameritan atención seria y respeto a su dignidad. Por esta razón, se compromete a respetar la decisión de la persona sobreviviente sobre si se presenta una querrela o se toma algún tipo de acción legal contra la persona que perpetra la violencia.

A pesar de lo dispuesto en el inciso anterior, en ocasiones, dependiendo de la seriedad de la ofensa y del estatus del perpetrador, la Universidad tendrá que tomar acción para proteger a la persona sobreviviente y a otros miembros de la comunidad universitaria.

Si la sobreviviente sólo notifica el incidente al Comité de Emergencia, podrá mantener control total sobre las decisiones en torno a la presentación de querellas o cargos criminales, ya que el Comité le garantizará confidencialidad, conforme lo establecido en la Sección 7 de esta Política y Protocolo.

## 6.6 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO FORMAL

### 6.6.1 Inicio del Procedimiento

Todo procedimiento disciplinario formal deberá desarrollarse en armonía con las disposiciones de los estatutos mencionados en la Base Legal de esta Política.

Toda persona sobreviviente de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, tiene derecho a tramitar una querrela contra el perpetrador de la violencia sea éste un estudiante, un miembro de la facultad, un empleado no docente, o una persona externa a la Universidad con la que se han establecido acuerdos o convenios que generan los contactos entre la persona sobreviviente de la violencia y el perpetrador.

La querrela puede ser presentada mediante reclamo verbal o escrito, dentro de un término no mayor de dos años luego de ocurridos los hechos, ante el Rector o la Rectora, o ante uno de los siguientes funcionarios, quienes canalizarán la querrela a la Oficina del Rector o la Rectora:

6.6.1.1 Si la persona querellante es estudiante, ante el Decano o la Decana de Estudiantes o Procurador(a) Estudiantil.

6.6.1.2 Si la persona querellante es empleada o empleado no-docente, ante su supervisor, decano, director o directora de la unidad a la que esté adscrita o procurador(a) estudiantil. Estos funcionarios deben referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos. La persona querellante puede, no obstante, recurrir directamente a la Oficina de Recursos Humanos.

6.6.1.3 Si la persona querellada no es parte de la comunidad universitaria, la querrela se podrá presentar ante los mismos funcionarios que se ha establecido en las secciones anteriores.

6.6.1.4 Si la persona querellante no es parte de la comunidad universitaria (en cuyo caso la persona querellada ha de serlo), la querrela se presentará ante el Rector o la Rectora.

El Rector o la Rectora del Recinto someterá la querrela a un Oficial Examinador o a una Oficial Examinadora con instrucciones de que proceda de inmediato a dirimir la querrela.

6.6.2 Procedimiento ante Oficial Examinador o Examinadora: Una vez recibida la querrela por el Oficial Examinador o la Oficial Examinadora, deberá:

- 6.6.2.1 Abrir un expediente del caso, asignarle un número y adoptar las medidas necesarias y razonables para garantizar la seguridad y confidencialidad del expediente.
- 6.6.2.2 Señalar una vista administrativa y citar a la persona querellada y a la persona querellante dentro de quince (15) días luego de su nombramiento como Oficial Examinador o Examinadora.
- 6.6.2.3 Orientar a ambas personas sobre su derecho a contar con representación legal en todo el proceso y sobre el derecho al debido proceso de ley; y garantizarles el mismo.
- 6.6.2.4 Citar por escrito a los testigos, de haberlos, conforme a los procedimientos administrativos y procesales pertinentes.
- 6.6.2.5 Advertir a todas las personas a quienes se les tome declaración o que de alguna manera colaboren con la investigación sobre sus derechos.
- 6.6.2.6 Considerar cualquier solicitud de inhibición planteada por las partes y concederla cuando entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que considere que la investigación no se está realizando o no podrá realizarse de manera objetiva e imparcial.
- 6.6.2.7 Considerar y resolver las solicitudes de prórroga sometidas por las partes.
- 6.6.2.8 Redactar y presentar un Informe.
- 6.6.3 Vista Administrativa
  - 6.6.3.1 El proceso de vistas administrativas sólo podrá extenderse por un periodo máximo de sesenta (60) días calendario.

6.6.3.2 Todas las notificaciones a vistas administrativas se expedirán por facsímil, correo certificado con acuse de recibo o vía telefónica, con por lo menos cinco (5) días de antelación a la fecha en que se celebrará la vista.

6.6.3.3 La vista administrativa se celebrará en privado de solicitarlo así cualquiera de las partes, o si a juicio del Oficial Examinador o de la Oficial Examinadora la presencia del público afectara la presentación de la prueba testifical, causara mayores perjuicios que beneficios o provocara incomodidad a la querellante.

#### 6.6.4 Prórrogas y Suspensiones

6.6.4.1 Las solicitudes de prórroga, suspensión y otras comunicaciones de naturaleza análoga deberán presentarse por escrito cinco (5) días calendario previo a la vista administrativa.

6.6.4.2 Dichas solicitudes se concederán exclusivamente cuando medien razones justificadas y cuando no afecten la rápida solución de la querrela.

6.6.4.3 De concederse la prórroga, se notificará a las partes por teléfono o facsímil y se citarán nuevamente en un término no mayor de cinco (5) días laborables.

#### 6.6.5 Ausencia de las Partes y Procedimiento Evidenciario

6.6.5.1 Si la parte querellante no asiste a la vista administrativa, sin que medie notificación de su ausencia y causa justificada, se entenderá que no tiene interés en continuar con la querrela y se procederá a archivar la misma.

6.6.5.2 No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si se cuenta con testigos que corroboran las alegaciones contenidas en la querrela con prueba independiente del testimonio de la parte querellante, se continuará con el procedimiento.

6.6.5.3 Si la parte querellada no asiste a la vista, sin que medie notificación de su ausencia y causa justificada, se entenderá que ha renunciado a presentar sus alegaciones y se continuarán los procedimientos en rebeldía.

#### 6.6.6 Informe del Oficial Examinador o Examinadora

6.6.6.1 Luego de escuchar y analizar todas las alegaciones, testimonios y pruebas ofrecidas por las partes, el Oficial Examinador o Examinadora rendirá un informe a la autoridad nominadora.

6.6.6.2 El informe incluirá determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y recomendaciones.

6.6.6.3 El informe se presentará a la autoridad nominadora dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborables luego de terminada la vista administrativa.

#### 6.6.7 Determinación del Rector o la Rectora

6.7.7.1 El Rector o la Rectora emitirá su decisión final dentro de un término razonable, la cual será notificada por escrito a la parte que presentó la querrela y a la parte querellada.

6.7.7.2 Dicha decisión final instruirá a las partes sobre los procedimientos apelativos administrativos.

6.7.7.3 Si se determina que la parte querellada incurrió en conducta constitutiva de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, la determinación final indicará la sanción o sanciones correspondientes.

6.7.7.4 Si se determina que la parte querellada no incurrió en la conducta alegada, se desestimarán la querrela.

## 6.7 SOLICITAR REMEDIOS LEGALES DE NATURALEZA CIVIL

Los funcionarios universitarios que intervengan con las sobrevivientes de violencia tendrán la obligación de orientarlas sobre su derecho a tramitar remedios de naturaleza civil, entre otros:

6.7.1 Presentar una acción civil en daños y perjuicios contra el perpetrador de la violencia y contra cualquier otra persona o entidad que haya incurrido en culpa o negligencia, dentro del término de un año desde que obtuvo conocimiento de los hechos culposos o negligentes.

6.7.2 Solicitar una orden de protección al amparo de la Ley 54 para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica o de la Ley 254 Contra el Acecho en Puerto Rico, dentro de un término razonable luego de ocurridos los incidentes de violencia.

6.7.3 Estos remedios pueden solicitarse en los tribunales de manera concurrente con la presentación de querrelas ante las autoridades universitarias.

## 6.8 PRESENTAR CARGOS CRIMINALES

6.8.1 Los funcionarios universitarios que intervengan con las personas sobrevivientes de violencia tendrán la obligación de orientarlas sobre su derecho a presentar cargos criminales ante las

autoridades del orden público contra el perpetrador o perpetradores de la conducta violenta.

- 6.8.2 Los cargos criminales pueden tramitarse de manera concurrente con la presentación de querellas ante las autoridades universitarias y con las acciones civiles.
- 6.8.3 El término disponible para iniciar las acciones de naturaleza criminal es de cinco años en el caso de los delitos graves y un año en el caso de delitos menos graves, excepto lo mencionado en el apartado siguiente.
- 6.8.4 En los delitos o la tentativa de incesto, violación, actos lascivos o impúdicos, exposiciones deshonestas la acción prescribe a los cinco (5) años si la sobreviviente es mayor de veintiún (21) años al momento de cometerse el delito y, cuando la sobreviviente fuere menor de veintiún (21) años o incapacitada mental, el período será de cinco (5) años contados a partir de la fecha en que la víctima haya cumplido los veintiún (21) años de edad o que haya cesado la incapacidad.

## **7 GARANTÍAS SOBRE CONFIDENCIALIDAD**

La Universidad de Puerto Rico en Ponce se compromete a respetar la decisión de la persona sobreviviente sobre si se presenta una querrella o se toma algún tipo de acción legal contra el perpetrador de la violencia. Sin embargo, en ocasiones dependiendo de la seriedad de la ofensa y del estatus del perpetrador, la Universidad tendrá que tomar acción para proteger a la persona sobreviviente y a otros miembros de la comunidad universitaria.

La Universidad tiene la obligación de notificar sobre el recibo de informes de incidentes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho, pero dicha notificación no requiere identificar a la sobreviviente. La sobreviviente tiene el derecho a solicitar confidencialidad en torno a su nombre y otros datos personales que la identifiquen.

La política sobre confidencialidad de la Universidad de Puerto Rico en Ponce está dirigida a establecer un balance entre las necesidades de confidencialidad de las personas sobrevivientes y el derecho del público a conocer información sobre los incidentes de naturaleza criminal que ocurren en el campus universitario. Al establecer dicho balance, mantener la confidencialidad sobre la persona sobreviviente es el interés prioritario. Si existe peligro de que el perpetrador cometa una acción similar, la Universidad está en la obligación de alertar a otros miembros de la comunidad, pero siempre mantendrá la confidencialidad sobre la identidad de la persona sobreviviente.

Cuando la persona sobreviviente reciba servicios de consejería, las comunicaciones con su consejera(o) recibirán protección de confidencialidad a la luz de las leyes aplicables.

La información ofrecida por una sobreviviente de violencia a los funcionarios universitarios, al Oficial Examinador o Examinadora será confidencial. Como regla general no se divulgará información, documentos u otra prueba suministrada por las partes o los testigos durante el procedimiento investigativo o adjudicativo.

A petición de la parte querellante, y luego de considerar alegaciones en oposición, podrá relevarse en todo o en parte del manto de confidencialidad que protege la información, documentación y la prueba acopiada durante el proceso investigativo o adjudicativo.

Estas reglas no aplicarán en las situaciones en que exista la obligación de informar sobre la existencia o la sospecha de maltrato o negligencia contra un menor ni a información sobre la planificación o intención de cometer un delito que ponga en riesgo la integridad física de las personas involucradas en la querrela o terceras personas. Se orientará sobre este particular a la parte querellante al inicio de la intervención.

## **8 DERECHOS DE LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL Y ACECHO**

Los derechos de las personas sobrevivientes de violencia doméstica, agresión y acecho en la Universidad reflejan los derechos definidos en los estatutos locales y federales. La Universidad se compromete a proveerles servicios de calidad y a garantizar y hacer cumplir los siguientes derechos de las personas sobrevivientes:

- 8.1 Todos los incidentes de violencia doméstica, agresión sexual o acecho serán atendidos con seriedad y confidencialidad.
- 8.2 Las personas sobrevivientes de violencia serán tratadas con dignidad, respeto y sin ser juzgadas de ningún modo.
- 8.3 Se identificarán claramente y se notificará a toda la comunidad universitaria el nombre y ubicación de todas las oficinas y organizaciones que ofrecen servicios y ayuda a las personas sobrevivientes de violencia.
- 8.4 Cualquier funcionario, oficina o dependencia de la Universidad, que presencie o reciba información sobre un incidente de violencia deberá ofrecer asistencia de emergencia a la persona sobreviviente y notificar a la Oficina de Seguridad. La Oficina de Seguridad informará al Rector o Rectora y a la persona Intercesora. En caso de agresión física la Oficina de Seguridad llamará inmediatamente a la Oficina de Servicios Médicos.

- 8.5 Cuando la persona sobreviviente decida proceder con la presentación de una querrela o con la radicación de cargos criminales contra la persona que perpetre el incidente, el mismo debe ser investigado por la Institución y referido para la acción que corresponda.
- 8.6 Los funcionarios de la Universidad y otros miembros de la comunidad universitaria no deberán desalentar a las personas sobrevivientes de presentar querrelas o acciones legales, ni deben minimizar los hechos o incidentes.
- 8.7 Las personas sobrevivientes podrán invitar a la Intercesora a acompañarlas durante las vistas administrativas y procedimientos llevados a cabo para tramitar querrelas en la Universidad y a todos los procedimientos judiciales.
- 8.8 Se notificará por escrito a toda persona sobreviviente sobre el resultado y decisión de los organismos y funcionarios universitarios que intervengan en la determinación de cualquier querrela presentada.
- 8.9 El personal de la Universidad cooperará con la investigación sobre los incidentes; asegurará y mantendrá la prueba necesaria para el proceso legal, incluyendo el expediente médico.
- 8.10 Las personas sobrevivientes serán orientadas sobre las Leyes Locales y Federales aplicables a los incidentes de violencia que han confrontado, incluyendo todo lo relacionado con el examen médico obligatorio al agresor para detectar posibles enfermedades de transmisión sexual.
- 8.11 Las personas sobrevivientes serán orientadas sobre los servicios de salud, de Consejería y Orientación y de salud mental disponibles, tanto en la Universidad como en la comunidad y serán referidas a los mismos conforme sus necesidades y deseos.

- 8.12 Las personas sobrevivientes tienen derecho a recibir información y ayuda para recibir servicios de albergue, hacer cambio de clases u horarios, obtener traslados u otros cambios que sean necesarios para prevenir cualquier acercamiento no deseado de la persona querellada.
- 8.13 El historial sexual de la persona sobreviviente no se considerará pertinente al realizar determinaciones sobre la credibilidad de ésta.
- 8.14 El uso de drogas o alcohol por parte de la persona sobreviviente no se considerará pertinente, ni se utilizará para penalizarla, cuando dicha circunstancia surja durante la investigación de una querrela al amparo de esta Política.

## 9 LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS QUERELLADAS

Los incidentes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho pueden dar lugar a la presentación de querrelas internas en el sistema universitario y de cargos criminales o acciones legales civiles.

Ante la presentación de una querrela interna en la Universidad, la persona querellada cuenta con los siguientes derechos:

- 9.1 A contar con representación legal durante el proceso administrativo.
- 9.2 A recibir orientación por parte de la oficina del Procurador o Procuradora Estudiantil.
- 9.3 A que se prueben los hechos alegados en su contra.
- 9.4 A que se le reconozcan y ofrezcan las garantías del debido proceso de ley.
- 9.5 A que se le notifique sobre todo proceso o vista a celebrarse en su caso.
- 9.6 A que se celebre una vista en la que se le permita presentar prueba a su favor.

- 9.7 A contestar las alegaciones hechas en su contra y presentar pruebas que sustenten sus alegaciones.
- 9.8 A solicitar la inhibición de cualquier funcionario que intervenga en la adjudicación de la querrela presentada en su contra.
- 9.9 A apelar cualquier decisión adversa tomada por las autoridades universitarias.
- 9.10 A recibir los servicios médicos, psicológicos, de consejería y de intercesoría disponibles en la Universidad.

## 10 SANCIONES

La determinación de que se ha incurrido en conducta constitutiva de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, conforme definida en esta Política, podrá conllevar la imposición de una o varias de las siguientes medidas:

- 10.1 Amonestación escrita.
- 10.2 Probatoria por tiempo definido durante el cual la comisión de una violación de cualquier norma universitaria tendrá consecuencias de suspensión o separación.
- 10.3 Suspensión de la Universidad por tiempo definido. La violación de los términos de la suspensión puede dar lugar a la separación definitiva de la Universidad.
- 10.4 Separación definitiva de la Universidad.
- 10.5 Los actos que constituyen violaciones a esta Política y que ocasionen daños a la propiedad podrán conllevar como sanción el compensar a la Universidad los gastos en que se incurra para reparar los daños.
- 10.6 Durante el proceso administrativo podrán establecerse medidas provisionales para garantizar la protección y seguridad de las personas involucradas.

- 10.7 Cualquier otra sanción que se especifique en los reglamentos universitarios para estudiantes, personal y facultad.

## 11 DISPOSICIONES SOBRE APLICABILIDAD

La Universidad de Puerto Rico en Ponce desea que todos los componentes de la comunidad universitaria laboren y estudien en condiciones de seguridad y dignidad, por lo tanto hace extensiva la aplicación de esta Política a:

### 11.1 Aplicación personal

- 11.1.1 Actos constitutivos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho ocurridos entre estudiantes; entre estudiantes y miembros del personal docente; y entre estudiantes y miembros del personal no-docente.
- 11.1.2 Actos ocurridos entre empleados.
- 11.1.3 Actos realizados por cualquiera de los anteriores hacia personas que no son miembros de la comunidad universitaria.
- 11.1.4 En el caso de actos realizados por personas que no son miembros de la comunidad universitaria contra algún estudiante o miembro del personal docente o no docente, la Universidad de Puerto Rico en Ponce se compromete a investigar y tomar la acción que proceda, dentro del alcance del control que tenga sobre la parte querellada.
- 11.1.5 Ante quejas por actos constitutivos de violencia doméstica, agresión sexual y acecho ocurridos en la UPRP, en los que tanto la persona sobreviviente como la que perpetra la violencia no pertenecen a la comunidad universitaria, la UPRP tiene la obligación de canalizar la situación a través de la Policía.

## 11.2 Aplicación geográfica

En cuanto a la aplicación geográfica, la Universidad tendrá autoridad para tramitar querellas por actos ocurridos en los siguientes predios:

11.2.1 La sede del campus universitario de Ponce de la Universidad de Puerto Rico

11.2.2 La sede de centros de práctica.

11.2.3 En los lugares en que se realizan actividades oficiales de la Universidad, tales como actividades atléticas, viajes de estudio o actividades de investigación.

## 12 SITUACIONES NO PREVISTAS

Toda situación no contemplada por este documento deberá ser resuelta de manera consecuente con la política pública y disposiciones vigentes en la legislación especial sobre violencia doméstica, agresión sexual y acecho.

Cuando un miembro de la comunidad universitaria sea procesado judicialmente por algún delito de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, se tomarán medidas disciplinarias cónsonas con lo establecido en esta Política y Protocolo.

En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés universitario en garantizar la salud y seguridad de todos los componentes de la comunidad universitaria y crear un ambiente libre de violencia.

En Ponce, Puerto Rico, a 11 de junio de 2009.

RGC/rgc

# APÉNDICES



CERTIFICACION 2008-2009-58  
JUNTA ADMINISTRATIVA

---

**PROTOCOLO PARA LAS AGENCIAS DEL GOBIERNO DEL ESTADO  
LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO SOBRE EL MANEJO CON  
SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE  
TRABAJO Y GUÍAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE POLÍTICA  
PÚBLICA SOBRE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

## ÍNDICE

<b>I. FUNDAMENTO</b> .....	3
<b>II. BASE LEGAL</b> .....	7
<b>III. DEFINICIONES</b> .....	11
<b>IV. IMPLANTACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA</b> .....	13
A. Definiciones .....	13
B. Base Legal.....	13
C. Manifestación de que no se tolera la violencia doméstica.....	13
D. Designación de persona a cargo de asuntos de violencia doméstica. ....	14
E. Responsabilidades de la agencia como patrono. ....	14
Orientación sobre apoyo a los empleados y las empleadas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica .....	15
Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica .....	16
Publicación.....	16
Lugares de ayuda para el empleado o la empleada .....	17
<b>V. GUÍAS PARA EL DESARROLLO DEL PROTOCOLO DE MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA PARA AGENCIAS Y DEPENDENCIAS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO</b> .....	17
A. Introducción.....	17
B. Responsabilidad del personal designado por la agencia a cargo de asuntos de violencia doméstica.....	18
C. Responsabilidad del personal de supervisión .....	19
D. Prevención.....	20
E. Entrevista con el/la empleado o empleada víctima/sobreviviente... ..	21
Señales de violencia doméstica.....	24
¿Por qué la víctima de violencia doméstica continúa en una relación de maltrato?..	25
F. Confidencialidad.....	26
G. Plan de seguridad individual.....	27
H. Cuando el acto de violencia doméstica ocurre en el área de trabajo.....	31
I. Licencias a las que puede acogerse la víctima sobreviviente.....	31
J. Cuando el empleado o la empleada cometen actos de violencia doméstica .....	33
K. Educación Continua.....	34
l. Remedios legales disponibles.....	35
<b>VI. LECTURAS SUGERIDAS</b> .....	38

## **I. FUNDAMENTO**

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestro país. Anualmente miles de mujeres solicitan órdenes de protección y recurren a remedios en el área criminal para responder al maltrato que reciben de sus parejas. Entre el período comprendido de enero de 2002 a agosto de 2004, se reportaron 55,784 incidentes de violencia doméstica y se expidieron 38,955 órdenes de protección entre los años 2002 y 2003. (Véase los datos de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico y la Oficina de Administración de Tribunales). Decenas de mujeres mueren anualmente a manos de sus parejas al extremo de que la violencia doméstica es la primera causa de muerte violenta en la población femenina de Puerto Rico. Los números de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico reflejan durante el periodo del 1 de enero al 15 de diciembre de 2004, un total de 59 asesinatos en los cuales la víctima fue una mujer. De ese total, 27 se debieron al delito de la violencia doméstica.

Aproximadamente, el 90 por ciento de las personas que son objeto de violencia doméstica son mujeres. Por lo tanto, se trata de un problema que afecta particular y mayoritariamente a este grupo de la población. Por otro lado, las motivaciones que llevan a un hombre a agredir física, emocional o sexualmente a su pareja se cimentan en ideas de superioridad, control y poder masculino sobre las mujeres. Estos datos nos llevan a concluir que la violencia doméstica es una de las manifestaciones más comunes de discriminación por razón de género.

De otro lado, 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. Durante el período de enero de 2002 y agosto de 2004, se reportaron 526 incidentes de violencia doméstica que sucedieron en el área de trabajo según los datos de la División de Estadísticas de la Policía de Puerto Rico. Algunas estadísticas señalan que del total de mujeres que son maltratadas en el trabajo, el 74 por ciento son

acosadas por sus esposos y novios.<sup>1</sup> 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 fax, correo electrónico o cartas, así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al trabajo. 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.<sup>2</sup> Los actos de violencia doméstica pueden llegar a ser mortales<sup>3</sup> y representan un peligro no sólo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en el mismo espacio. 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.<sup>4</sup>

La violencia doméstica en el centro de trabajo produce pérdidas económicas para los patronos. De acuerdo con el *Bureau of National Affairs*, la violencia doméstica le cuesta a los patronos en los Estados Unidos de 3 a 5 billones de dólares al año debido al ausentismo, baja productividad, aumento en el costo de cuidados de la salud y reemplazo constante de empleado o empleada. Un estudio

---

<sup>1</sup> 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 (2002-2002) (cita un estudio del *United States Department of Labor Women's Bureau's Facts on Working Women Domestic Violence: A Workplace Issue*. Éste refleja que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ser atacadas por su pareja o ex pareja en el centro de trabajo, que en los casos de asesinatos perpetrados en centros de trabajo el 17 por ciento de los agresores eran la pareja o ex pareja de la víctima, señala que estas cifras aumentan cuando se trata de mujeres latinas en Estados Unidos).

<sup>2</sup> Darcelle White, *et als.*, *Is Domestic Violence About to Spill into Your Client's Workplace?* 81 MICHIGAN BAR JOURNAL 28, October 2002, pág. 29.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Algunos 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 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.

de la *United States General Accounting Office (GAO)* 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.<sup>5</sup>

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 para los incidentes que surjan es un patrono educado y preparado para tomar medidas preventivas y remediativas ante situaciones de violencia doméstica sin penalizar a la víctima/sobreviviente. Las agencias y dependencias del gobierno tienen la responsabilidad de establecer los programas, las alternativas necesarias para ofrecer apoyo y ayuda a las personas que emplea, crear un ambiente de confianza para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica y tomar medidas dentro del centro de trabajo para minimizar el impacto negativo de la violencia doméstica tanto para la persona empleada como para la agencia.

La participación de las mujeres en la fuerza laboral en Puerto Rico ha ido en aumento. Para el 1970, esa participación era de 30 por ciento y aumentó a 42 por ciento en 2002. Para el 2000, en el sector público había 248 mil empleados o empleadas y 134 mil eran mujeres.<sup>6</sup> Estos datos evidencian la necesidad de que las agencias de Gobierno establezcan medidas adecuadas para la protección de las personas empleadas afectadas por la violencia doméstica. Estas medidas deben tener el propósito de proteger al personal, prevenir agresiones, fomentar una cultura de paz y la equidad por género, además de promover la mayor eficiencia económica en el servicio que debe prestar cada 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:

---

<sup>5</sup> María Amelia Calaf, *Breaking the Cycle: Title VII, Domestic Violence and Workplace Discrimination*, 21 LAW AND INEQUALITY 167, winter 2003, pág. 171.

<sup>6</sup> María E. Enchautegui, *Amarres en el Trabajo de las Mujeres: Hogar y Empleo*, Oficina de la Procuradora de las Mujeres (2004) págs. 83, 100.

“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 del gobierno como patrono de velar por el bienestar de sus empleados y empleadas especialmente, por el personal que es objeto de violencia doméstica. Enfrentando este problema serio, el Gobierno se compromete a tomar acciones concretas para erradicar la violencia doméstica.

Este Protocolo cumple con el propósito de establecer como política pública que el gobierno como patrono no tolerará la violencia doméstica en los lugares de trabajo. Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un/a empleado o empleada 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, *ante*. Toda agencia del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico tendrá el deber de comunicar a sus empleados o empleadas las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece este Protocolo.

## II. BASE LEGAL

- 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 que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otras.
- 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.
- La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Expresa como política pública del Estado Libre Asociado 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 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 la agencia 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.
- 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 Estado Libre Asociado de Puerto Rico 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 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.

- La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, establece el principio de mérito y la prohibición de discrimen por razón de sexo. Uno de sus objetivos es mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio en los/as empleados y las empleadas. Dispone sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.
- 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.
- La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.
- 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 discrimen por razón de sexo. Esta Ley aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.

- El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen 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 discrimen cubierto por esta Ley.
- *El Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA)*, dispone que todo patrón 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 causar la muerte o serio daño físico.
- La Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.
- La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 24 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.

- 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 empleado o empleada o empleadas o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas 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. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el/la 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*.
- 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 perteneciente al promovido 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. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún 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).

El *Violence Against Women Act of 1994* (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales 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 entrara en vigor.

### III. DEFINICIONES

Para los efectos de este Protocolo las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:<sup>7</sup>

- A. **Relación de pareja** - Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, 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. Incluye las relaciones entre personas del sexo opuesto y personas del mismo sexo.
- B. **Cohabitar** – Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.
- C. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
- D. **Lugar de trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada 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.
- E. **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

---

<sup>7</sup> Estas definiciones **no** necesariamente son iguales a aquellas contenidas en la Ley Núm. 54, *ante*.

la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.

- F. 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.
- G. 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.
- H. Orden de Protección** – Significa todo mandato expedido por escrito 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.
- I. Víctima/sobreviviente** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica.
- J. 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 a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional.
- K. 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.

#### **IV. IMPLANTACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA**

Cada agencia y dependencia debe redactar una declaración de política pública sobre el manejo de los casos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este documento debe contener los siguientes componentes:

##### **L. Definiciones**

- \* Se definirán los términos que se incluyen en la sección que precede sobre definiciones, páginas 11 y 12.

##### **M. Base Legal**

- \* Se mencionarán las leyes que aplican y qué dispone cada una. Puede utilizarse la lista de leyes que aparece en la sección que antecede en este protocolo sobre la Base Legal, página 7.

##### **N. Manifestación de que no se tolera la violencia doméstica**

- \* Se afirmará el más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo; que no se tolerarán los mismos por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada y que la violencia doméstica es una manifestación del discrimen por razón de género.
- \* Adoptar guías, protocolos o reglamentos para ser utilizados conforme a este Protocolo.
- \* Se ofrecerán algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia doméstica, tales como acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente; perseguir; agredir físicamente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida del mismo.
- \* Se reafirmará el compromiso de la agencia de mantener un área de trabajo segura para todo el personal.
- \* Se afirmará el compromiso de la agencia con el personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica de apoyarle y ayudarle en la búsqueda de los recursos y remedios que necesita.

- ✘ Se afirmará que la agencia no tomará ninguna acción desfavorable hacia un/a empleado o empleada debido a que esté enfrentando una situación de violencia doméstica.
- ✘ Se motivará a los/as empleados o empleadas para que se reporten cualquier situación o incidente sucedido a la mayor brevedad posible.

#### **O. Designación de personal a cargo de asuntos de violencia doméstica**

- ✘ Se informará al personal sobre la designación de una persona a cargo de asuntos de violencia doméstica y cómo comunicarse con ella, dando su teléfono y la división en la que trabaja. Debe asignarse a una o más personas en la agencia para que estén a cargo de que se cumpla con la política pública y el protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica. De acuerdo con el tamaño o estructura de la agencia podría asignarse a una persona como encargada en toda la agencia o a una coordinadora general y varias otras en cada centro de trabajo, subdivisión o dependencia. Esta persona encargada preferiblemente debe ser parte de la división u oficina de recursos humanos de la agencia.
- ✘ Se informará sobre las funciones de esta persona. La persona a cargo de asuntos de violencia doméstica, será quien se dedicará a coordinar los adiestramientos el manejo de los casos de violencia doméstica al personal y las orientaciones de este protocolo. Esta junto con el supervisor o supervisora de la víctima/sobreviviente y el empleado o la empleada preparará un plan de acción y seguridad y coordinará aquella ayuda necesaria para el/la empleado o empleada, ya sea ayuda externa o ayuda interna de la agencia. Ofrecerá orientación sobre asuntos relacionados a la violencia doméstica.

- **Responsabilidad de la agencia como patrono**

Se informará que el personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa. Se indicará que los/as

supervisores y supervisoras tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atraviese o sufra cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.

Se informará que el supervisor o supervisora estará a cargo de orientar al empleado o empleada, realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado o empleada para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento de la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica.

El supervisor o la supervisora que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo será disciplinado o disciplinada conforme con la Ley y el Reglamento Interno que la Autoridad Nominadora establezca sobre medidas correctivas y disciplinarias.

**\* Orientación sobre apoyo a empleado o empleada víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica**

A través de este Protocolo, se ofrecerá el apoyo y se coordinará el servicio de ayuda que sea necesario a cualquier persona empleada que sea objeto de actos de violencia doméstica en o fuera del lugar de trabajo.

Como primer paso, se indicará al personal que puede recurrir a cualquier supervisor o supervisora para iniciar y recibir el apoyo y ayuda que necesitan para manejar la situación de violencia doméstica. De esta forma se minimiza el impacto que pueda tener en el trabajo y se tomen medidas de seguridad para su protección en el lugar de trabajo y la seguridad de sus compañeros y compañeras. La persona a la que recurra el empleado o empleada puede ser a su supervisor inmediato o supervisora inmediata o cualquier otro supervisor u otra supervisora. El supervisor o la supervisora acurdirá de inmediato a la persona designada para el manejo de los asuntos relacionados con la violencia doméstica.

Se afirmará que se mantendrá la información que se obtenga en la más completa confidencialidad. Al tomar decisiones sobre las medidas de seguridad que se adoptarán se consultará con el empleado o empleada víctima/sobreviviente de violencia doméstica.

Se afirmará 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 y compañeras de trabajo. Se reafirmará que el empleado o la empleada puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente.

La Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002, dispone para que las agencias de Gobierno provean a su personal de un Programa de Ayuda al Empleado o Empleada. Cada agencia se asegurará que las instituciones o personas a cargo de ese programa estén adiestradas para ofrecer servicios a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.

**\* Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica**

Se mencionará que existe un protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica y a cada empleado o empleada se le entregará copia del mismo al comenzar su trabajo en la agencia. Cuando se comience la implantación del protocolo, el mismo lo distribuirá la Oficina de Recursos Humanos a todo el personal y se recogerá la firma de éstos. Se indicará que habrá copia del mismo en la Oficina de Recursos Humanos. Se ofrecerá una breve orientación dos (2) veces al año sobre este Protocolo.

**\* Publicación**

La declaración de la política pública sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo debe hacerse pública a través de la agencia. Se colocará en lugares donde sea visible para todo el personal. Además, una vez se prepare, se distribuirá entre todo el personal. Posteriormente se le entregará al nuevo personal cuando se reclute.

**\* Lugares de ayuda para el/la empleado/a**

Se incluirá una lista de recursos disponibles fuera de la agencia como albergues, servicios de ayuda legal, servicios de ayuda emocional, programas de reeducación, etc, para las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica. Este Protocolo incluye una lista de estos lugares. (Ver Anejo I).

**V. GUÍAS PARA EL DESARROLLO DEL PROTOCOLO DE MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA PARA LAS AGENCIAS Y**

## **DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

Todas las agencias y dependencias del gobierno del Estado Libre Asociado deben tomar las siguientes medidas para el manejo de situaciones de violencia doméstica que estén afectando a un empleado o una empleada.

### **E. Introducción**

Las agencias gubernamentales tienen la responsabilidad de cumplir con la política pública que aquí se establece. Por tanto, designara a una o varias personas de la oficina de recursos humanos de su dependencia para la atención y el manejo de las situaciones de violencia doméstica que surjan en el lugar de trabajo, de forma tal, que su intervención, en conjunto con la de los supervisores y las supervisoras disminuyan los riesgos a que estas personas se enfrentan.

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) brindará el asesoramiento técnico para la elaboración de este Protocolo a todas las agencias. Se ofrecerá especial atención a aquellas agencias que trabajan en el área de seguridad. Además, estará disponible para cualquier consulta o referido de casos que realicen las agencias a la División de Orientación y Coordinación de Servicios de la OPM.

### **F. Responsabilidad del personal designado por la Agencia a cargo de asuntos de violencia doméstica**

Cada agencia o dependencia del Gobierno tendrá una o más personas a cargo del cumplimiento con la política pública sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica y con este Protocolo. De acuerdo con el tamaño o estructura de la agencia o dependencia se asignará la cantidad de personas. De designarse a más de una persona se determinará cuál será la coordinadora para toda la agencia. Se sugiere que la persona sea empleada del área de recursos humanos, aunque podría tratarse de personal de otra división. Sobre este punto la agencia tomará la decisión de acuerdo a los recursos que tenga.

La persona a cargo de asuntos de violencia doméstica debe estar adiestrada de modo que entienda el problema de la violencia doméstica y que desarrolle

destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres ofrecerá información sobre los recursos internos y externos que ofrezcan estos adiestramientos. El adiestramiento sobre violencia doméstica debe incluir los siguientes temas:

- i. dinámica psicológica y social de la violencia doméstica
- ii. reconocimiento de las señales de maltrato
- iii. manera apropiada de acercarse a la víctima/sobreviviente
- iv. evaluación de la situación particular de la víctima/sobreviviente
- v. creación de un plan de seguridad para el hogar
- vi. creación de un plan de seguridad para el lugar de trabajo
- vii. consecuencias para el personal que incurra en conducta constitutiva de violencia doméstica

Esta persona 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.

Estará a cargo de preparar un plan de seguridad junto al supervisor o supervisora y el empleado o la empleada afectado por la situación de violencia doméstica.

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 trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas/sobrevivientes. La persona que ofrezca los adiestramientos debe tener experiencia en el área de violencia doméstica.

Ofrecerá asesoría y orientación a todas las personas empleadas de la agencia que así lo soliciten.

### **G. Responsabilidad del personal de supervisión**

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, sobre los recursos disponibles para las víctimas/sobrevivientes.

El personal de supervisión será adiestrado en las mismas áreas que la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole.

Los supervisores y las supervisoras tendrán la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que le informe cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada por ese tipo de situación aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.

El supervisor o la supervisora junto a la persona a cargo de los asuntos de violencia doméstica estarán a cargo de orientar al empleado o empleada, de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad, junto al empleado o empleada.

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.

#### **H. Prevención**

Las agencias deben desarrollar un ambiente organizacional que proteja a todas las personas en el lugar de trabajo. Este ambiente de seguridad incluye medidas de seguridad generales con planes de seguridad individuales. No debe esperarse a que ocurra algún incidente para tomar medidas de seguridad. Las medidas de prevención son el método más seguro, económico y efectivo de crear ese ambiente organizacional seguro.

Se tomarán las medidas de seguridad necesarias para ayudar a prevenir incidentes de violencia doméstica en el trabajo y para mejorar la seguridad del personal. Se utilizarán aquéllas que sean aplicables a cada agencia y área de trabajo. Se podrán tomar otras medidas, siempre y cuando no sean en perjuicio de la víctima/sobreviviente ni de ningún otro empleado o empleada. Entre estas se encuentran:

- i. Orientar e informar por escrito al personal de la existencia de ayuda disponible si desea divulgar que se han recibido amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.
- ii. El personal de seguridad o que trabaje en el área de recepción debe estar adiestrado para prevenir e identificar

incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este personal debe informar a la persona que lo supervisa sobre incidentes que haya identificado que sea a su vez notificado a la Oficina de Recursos Humanos.

- iii. Mantener controlados los accesos a los edificios.
- iv. Requerir el registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados o empleadas de la agencia.
- v. Aislar las áreas de acceso público de aquellas en las que sólo se permite la entrada al personal mediante el uso de barreras físicas o puertas cerradas.
- vi. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el edificio.
- vii. Mantener personal de seguridad durante el horario regular de trabajo.

Mantendrá un programa constante de educación y de sensibilización de violencia doméstica para todo el personal de la agencia. En las agencias que tengan academias o programas de adiestramientos, se debe incluir como parte de su currículo cursos sobre el manejo de la violencia doméstica.

#### **I. Entrevista con el empleado o la empleada víctima/sobreviviente**

Si el supervisor o la supervisora observa que un empleado o una empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o si conoce que está sucediendo, debe hablar con la persona sobre el asunto. Debe asegurarle la más completa confidencialidad y dejarle saber que es responsabilidad del supervisor o supervisora buscar maneras de apoyarle e identificar qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para que pueda manejar la situación disminuyendo el impacto adverso en su trabajo. Es muy importante que el supervisor o la supervisora mantenga evidencia escrita de todas las gestiones que realice dirigidas a ayudar a la víctima (documentar los casos).

El personal de supervisión debe promover un ambiente en el que la persona sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica. El ambiente donde se lleve a cabo la conversación debe ser privado sin

la presencia de terceras personas a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica en la agencia. La víctima/sobreviviente puede experimentar temor, ansiedad, coraje, vergüenza, humillación, tristeza. Es posible que estos sentimientos no le permitan sentir la confianza suficiente para hablar abiertamente sobre la situación por lo que el/la supervisor o supervisora debe manejar el asunto con mucha sensibilidad. Además, debe tener conocimiento sobre estrategias para que la persona sobreviviente se sienta cómoda para expresarse.

Si la persona ha expresado ser sobreviviente de violencia doméstica debe hacer lo siguiente:

- i. Respetar su necesidad de confidencialidad.
- ii. Escuchar a la persona sin juzgar. Debe validarse su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida, que todas las personas tenemos derecho de vivir en paz, que no es su culpa y que existen personas que pueden ayudarla o ayudarlo incluyendo al supervisor o supervisora.
- iii. Preguntarle si ha recibido agresiones físicas y si necesita ayuda médica. De ser así, debe orientarla/lo para que reciba ayuda médica. Investigar en la Oficina de Recursos Humanos, con la persona de enlace para atender estos casos, lo relativo a los balances disponibles por enfermedad o alguna otra que pueda utilizar para recibir ayuda médica.
- iv. Explorar si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo en el trabajo del empleado o la empleada.
- v. Explorar el nivel de riesgo, preguntando si existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad, si ha recibido amenazas de muerte de parte de su pareja, ya sea dirigido a ella, a sus hijas o hijos, o a otros familiares; si la persona que le agrede usa alcohol o drogas; si le manifiesta celos; si ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones; si amenaza con suicidarse si lo abandonan; si es desafiante a las autoridades como la Policía

o los tribunales; si tiene arrestos previos por violencia doméstica u otro tipo de agresiones.

- vi. Conocer si el empleado o la empleada tiene una orden de protección vigente. Si no lo tiene, explorar si necesita una y si el/la empleado o empleada desea solicitar una. Debe orientársele sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
- vii. Preguntar si el/la empleado o empleada vive con su pareja. De ser así, es importante que sepa que debe actuar con cautela y debe referirse a alguna agencia de servicios. Ver lista Anejo I. Debe referirse a la persona de enlace en Recursos Humanos para que coordine la ayuda necesaria dirigida por el Programa de Ayuda al Empleado.

Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, el supervisor o la supervisora debe ser sensible y formular preguntas directas pero que no le resulten amenazantes al empleado o empleada. Puede abordar el tema comentando que ha percibido ciertas situaciones en el empleo de la persona o en el desempeño del trabajo que son fuera de lo común, por lo que deduce que puede estar pasando por alguna situación personal delicada. Asegurarle que su responsabilidad es velar por su seguridad en el centro de trabajo y que no se van a tomar medidas que vayan en perjuicio de su empleo.

Si el empleado o la empleada, luego de recibir esta orientación se niega a recibir los servicios que le fueron ofrecidos, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si ésta se ha manifestado en el lugar de trabajo, el patrono procederá a informarle que solicitará una orden de protección según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004. (Ver página 36 de este Protocolo).

### **Señales de violencia doméstica**

El personal de supervisión es el que tiene el contacto más directo con la víctima/sobreviviente. Este personal debe observar las señales de violencia doméstica y hablar sobre el problema con el/la empleado o empleada.

No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia doméstica o es víctima/sobreviviente. En lugar de

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

Las siguientes son señales que pueden ayudar a determinar si un empleado o empleada puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:

Solicitud de cambio de área de trabajo.

Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.

Parece distraída o distraído, o tiene problemas al concentrarse.

Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa.

Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.

Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.

La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.

Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.

Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.

Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.

Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).

Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.

Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.

Visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

Las siguientes son algunas señales del comportamiento de una persona agresora (si una persona que se acerca al área de trabajo exhibe comportamientos como los descritos a continuación es muy probable que tenga problemas de agresividad):

Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización.

La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.

La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.

La persona trata de burlar la seguridad para acceder al lugar de trabajo por entradas que no sean las principales o autorizadas al público en general o trata de entrar en horas fuera del horario laborable.

La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros o compañeras de trabajo.

La persona pregunta a otros empleados y otras empleadas información relacionada a los horarios de la víctima.

### **¿Por qué la víctima de violencia doméstica se mantiene en una relación de maltrato?**

- Miedo de que la persona agresora la persiga, la agreda o la mate.
- No romper con la familia y alejar a los/as hijos o hijas del/la progenitor/a.
- Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.
- Falta de recursos económicos: vivienda, trabajo, educación, etc.
- Pensar que toda relación conlleva este tipo de problemas.
- Las creencias religiosas sobre el matrimonio.
- Esperanza de que la relación mejore.
- Asumir la culpabilidad de la problemática.
- No saber qué hacer, por tener poco conocimiento de sus derechos.
- Poco respaldo de la sociedad.
- La educación y la crianza en los procesos de socialización.
- Sentirse fracasada en el rol de mujer.
- Algún tipo de problema de salud física o emocional.
- Sentido de desvalidez e impotencia.
- Temor a la soledad.
- Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
- Temor a ser penalizada en el trabajo.

### **J. Confidencialidad**

Es importante destacar que todo personal, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los supervisores y las supervisoras en general, deben tomar en

cuenta los criterios éticos para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica. Se debe destacar la confidencialidad y el respeto a la intimidad de la víctima.

En el caso de la confidencialidad, el supervisor o la supervisora y la persona de Recursos Humanos encargada de atender la situación de la víctima de violencia doméstica tiene el deber de 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 de ella, excepto cuando exista alguna situación que pone en 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. Además, la víctima tendrá acceso a los expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éste que le concierna. La OPM tendrá los recursos disponibles para colaborar con estas intervenciones, al igual que para atender los referidos de los casos.

El respeto a la intimidad de la víctima es otro criterio ético importante. Se refiere a que no se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y relevantes al problema de violencia doméstica. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas.

#### **K. Plan de seguridad individual**

Cuando un supervisor o una supervisora recibe información de que alguna persona que supervisa es víctima/sobreviviente de violencia doméstica, debe prepararse un plan de seguridad. Este plan es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias que le provean seguridad. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante el comportamiento violento de la persona agresora que pueda tener la persona que incurre en actos de violencia doméstica, pero es una herramienta práctica de empoderamiento, y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente. Además,

puede reducir los riesgos de ser objetos de otras agresiones de la persona sobreviviente y el resto del personal.

Un plan de seguridad debe prepararse de acuerdo a las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción a tomar por el empleado o la empleada y por la agencia. Por ejemplo, si la persona necesita salir de la casa con sus hijos o hijas, necesitará buscar un lugar donde vivir, ya sea de una persona conocida o un albergue; que se fijé una pensión alimentaria para los hijos y las hijas, si las hay. Estas medidas afectarán el trabajo ya que si necesita albergarse para protegerse no podrá trabajar por un tiempo y habría que buscar alternativas de licencias, y si va a promover una petición de alimentos, tienen que invertir tiempo en ese proceso. Se debe orientar sobre el uso de licencias que establecen las enmiendas a la Ley de Personal, *ante*.

La supervisora o el supervisor será la persona encargada de elaborar un plan de seguridad. Esta tarea se hará en conjunto con la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica y la persona afectada por la situación. La persona en la división u oficina de recursos humanos debe tener la información del plan de seguridad y será la responsable de notificar al personal que directamente tenga que ver con medidas de seguridad incluidas en el plan. Un ejemplo de lo anterior es que se informe al personal de seguridad a la persona encargada del área de recepción o a cualquier persona que esté encargada de ofrecer información o que reciba al público en el lugar de trabajo.

El supervisor o la supervisora será responsable de que el plan de seguridad se prepare dentro o en un máximo de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la situación de violencia doméstica. No será necesario que exista una orden de protección emitida a favor de la víctima/sobreviviente para que se prepare el plan de seguridad.

En todo plan de acción debe tomarse en consideración el grado de peligrosidad de la persona que incurre en actos de violencia doméstica. (Ver el inciso 1 (d) del apartado E en la pág. 25 de este documento).

La manera en que está dispuesto el espacio físico del lugar de trabajo puede hacer a la persona sobreviviente más vulnerable a la violencia. Los planes de seguridad tienen que ser individuales, de acuerdo al riesgo al que esté expuesto o expuesta el empleado o la empleada y las posibilidades de acción de la agencia.

Se deben tomar en consideración las siguientes posibilidades de acción, entre otras:

- i.** Arreglar el lugar y la manera en que se dispone la ubicación de las personas que son acosadas, amenazadas o acechadas. Estas nunca deben sentarse dándole la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que de acceso a la calle.
- ii.** Interponer barreras entre la víctima/sobreviviente y la entrada de modo que impidan o hagan difícil el acceso de la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica.
- iii.** La víctima/sobreviviente puede trasladarse a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alterno, si las facilidades lo permiten y el/la empleado o empleada está de acuerdo.
- iv.** Si es necesario deben realizarse cambios en el horario de la persona. Las personas que son acechadas pueden necesitar que se cambie su rutina de tiempo en tiempo de modo que la persona que la acecha no pueda adelantar el lugar y la hora donde puede conseguirla. Las horas de entrada y salida del trabajo son una rutina conocida por la persona que incurre en actos de violencia doméstica por lo que deben considerarse arreglos para cambios de horarios.
- v.** Trasladar al empleado o empleada a otra región o pueblo de ser posible. Este traslado requiere de consentimiento del/ a empleado o empleada.
- vi.** El patrono debe ayudar a la persona sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.
- vii.** Considerar si la víctima/sobreviviente debe viajar al trabajo acompañada con alguna otra persona y cambiar la ruta del viaje al trabajo.
- viii.** Ofrecer la opción de que personal de seguridad acompañe a la víctima/sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir o entrar al edificio.

- ix. El plan de seguridad debe incluir acciones que se deben tomar si surgen complicaciones previsibles, como contactar las agencias pertinentes como albergues, conocer a qué sala del tribunal debe acudir, etc.
- x. Conseguir una fotografía de la persona que incurre en violencia doméstica, para que sea identificado por el personal de seguridad y del área de recepción.
- xi. El supervisor o la supervisora, con el consentimiento de la persona sobreviviente, puede considerar alertar y orientar a las personas a cargo de contestar llamadas sobre las llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se dé paso a este tipo de llamadas. Si se trata de documentos enviados por fax, debe retenerse el mismo. Con relación al correo electrónico, debe indicársele a la víctima/sobreviviente que no lo borre, para mantenerlo como evidencia.
- xii. Si la persona sobreviviente ha ofrecido copia de la orden de protección se debe guardar la misma en un lugar confidencial en el expediente de la Oficina de Recursos Humanos que tenga para esos fines. Con el consentimiento de la víctima/sobreviviente, se informará al personal de seguridad que deba estar enterado para poder cumplir con la orden.

8. En el caso de que el tribunal haya concedido una orden de protección, se incluirá en el plan de seguridad las medidas a seguir, de ocurrir una violación a la misma. Se entregará copia de la orden al personal que estará a cargo de usarla contra la persona agresora, con el consentimiento de la sobreviviente. Estas medidas pueden incluir llamar al cuartel de Policía más cercano, preparar al personal de seguridad para que identifique y maneje a la persona que incurre en actos de violencia doméstica de acuerdo a las circunstancias del caso, no permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica y tomar las medidas necesarias si se trata de un lugar en el que esa persona recibe o debe recibir servicios de

modo que pueda recibirlos en otro lugar. Cuando se trata de la orden de protección solicitada por el patrono, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad se refiere. En este caso, se notificará a la víctima.

#### **L. 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.

#### **M. Licencias a las que puede acogerse la víctima/sobreviviente**

Orientar a la víctima/sobreviviente sobre las licencias a las que podría acogerse. Cada una de estas licencias requieren ciertos requisitos dispuestos en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público y el Reglamento adoptado por la Agencia por lo que debe ajustarse su concesión a las particularidades de cada empleado o empleada.

Puede acogerse a cualquiera de las siguientes licencias

- i. Licencia por enfermedad – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
- ii. Licencia médico familiar – esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta 12 semanas en el período de un año cuando el/la empleado o empleada 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. Existen varias

limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas.<sup>8</sup> Esta licencia es sin paga.

- iii. Licencia por vacaciones – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
- iv. Licencia para servir como testigo en casos criminales – puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra la pareja.<sup>9</sup>
- v. Licencia especial por enfermedad – esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de las hijas e hijos si están enfermos o enfermas y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.<sup>10</sup>
- vi. 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.
- vii. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico–<sup>11</sup> 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 cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a

---

<sup>8</sup> 29 USC secciones 2601 – 2654.

<sup>9</sup> Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986.

<sup>10</sup> Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, enmienda la sección 5.15 de la Ley de Personal del Servicio Público.

<sup>11</sup> Ley 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. sección 701 y siguientes.

fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia”.<sup>12</sup>

#### **N. Cuando el empleado o la empleada comete actos de violencia doméstica**

Algunas personas que incurren en conducta constitutiva de violencia doméstica manifiestan este tipo de comportamiento en el lugar de trabajo. Esto puede ocurrir cuando se originan actos desde el centro de trabajo dirigido a otra persona fuera del centro de trabajo, como sería el uso del fax, teléfono o correo electrónico del trabajo para acechar, intimidar o amenazar a su pareja que no trabaja en el mismo centro de trabajo; o cuando tanto la persona que incurre en conducta constitutiva de violencia doméstica como su pareja trabajan en el mismo centro de trabajo o para la misma agencia.

Cuando la pareja no trabaja en el mismo centro de trabajo y un supervisor o supervisora conoce que el empleado o la empleada está cometiendo los actos desde el lugar de trabajo, se debe tomar la acción disciplinaria que corresponda por estar cometiendo un delito, además de que está utilizando los recursos del gobierno para cometerlo. Se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. Se evaluará la necesidad de revisar funciones y responsabilidades en las labores que realiza, como por ejemplo servicios directos, trabajos con mujeres o víctimas potenciales.

En los casos en que la pareja trabaja para la misma agencia, el supervisor o supervisora debe tomar acciones correctivas inmediatas. Por ejemplo, se puede reubicar del área de trabajo a una de las partes, en este caso a la persona que es la agresora. Se tiene que notificar al personal de supervisión de ambos empleados para tomar medidas de seguridad. Se debe evaluar posibles medidas disciplinarias si la persona agresora que comete los incidentes en el área de trabajo. Además de constituir una violación a la Ley Núm. 54, *ante*, pudiera tratar de hostigamiento sexual en el empleo, en la modalidad de ambiente hostil y aplicaría la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento

---

<sup>12</sup> 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.

sexual en los centros de trabajo. Esta Ley aplica a las agencias del gobierno y permite que la persona empleada pueda demandar al patrono por los daños que los actos de hostigamiento sexual le provocaron. La Ley obliga al patrono a tener un procedimiento de querellas para estos casos. En el ámbito federal aplica en estos casos el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 que prohíbe el discrimen por razón de sexo y por interpretación del Tribunal Supremo de Estados Unidos el hostigamiento sexual en el empleo constituye discrimen por razón de sexo. Las agencias de gobierno pueden ser demandadas bajo esta Ley por ese tipo de discrimen.

Un empleado o empleada debe ser denunciado cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o para afectar negativamente a una persona sobreviviente. Se debe utilizar el reglamento existente en la agencia para imponer las sanciones adversas que correspondan. Para tales efectos, el personal debe ser orientado sobre el particular.

Al empleado convicto o empleada convicta por delitos menos grave, Art. 2.1 de violencia doméstica, que tiene autorización para aportar armas de fuego, le debe ser retirada la misma. Véase los remedios disponibles (pág. 35). La agencia evaluará si el empleado o la empleada puede ser reubicado o reubicada o asignado o asignada a otra área de trabajo. Empleado o empleada convictas por delitos contenidos en la Ley Núm. 54, ante. Se debe seguir el procedimiento conforme a la ley y las normas que tengan las agencias en su reglamento sobre las acciones disciplinarias.

#### **O. Educación Continua**

El personal de supervisión, así como el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica deberá tomar por lo menos un (1) adiestramiento anual sobre el manejo de la violencia doméstica. La Oficina de Recursos Humanos de cada agencia deberá coordinar en su plan anual de adiestramiento para su personal por lo menos un (1) adiestramiento sobre violencia doméstica y el uso de este Protocolo.

## **P. Remedios Legales disponibles**

Se informará a los empleados o las empleadas víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales que tiene disponibles.

Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, *ante*. Ver Anejo II.

- i. La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989 según enmendada, “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia” provee remedios civiles y criminales. 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. En los tribunales se cuenta 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 o empleada 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.
- ii. La Ley Núm. 54, *ante*, incluye entre sus disposiciones remedios de carácter criminal. Se incluyen en ella cinco delitos. Se debe orientar al empleado o empleada sobre su opción de presentar una querrela criminal ante la Policía si se ha configurado uno de los delitos incluidos en Ley y si la persona desea que se procese criminalmente a la pareja.
- iii. La Ley Núm. 54, *ante*, no requiere que se presente una querrela criminal para solicitar una orden de protección.

- iv. 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 empleado o empleada o empleadas o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un/a de sus empleados o empleadas 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. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el/la 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*.
- v. 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 perteneciente al promovido 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. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, dicho dictamen tendrá el efecto de suspender la licencia correspondiente aún 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.
- vi. 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 protecciones legales 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 entrara en vigor.

Acecho. Ver Anejo III.

La Ley Núm. 54, *ante*, no aplica a todo tipo de parejas sino que deja fuera de su aplicación a parejas que no han sostenido relaciones sexuales. Tampoco aplica a la parejas de personas del mismo sexo, esto último por interpretación judicial en el caso Pueblo v. Ruiz Martínez, 2003 TSPR 52. A pesar de esta interpretación, no existe cuestionamiento de que las parejas de personas del mismo sexo y entre personas que sostienen una relación de noviazgo, se manifiestan actos de violencia doméstica tal como se define en este Protocolo. 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.

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.

La orientación puede incluir otros aspectos que puede traer la situación de violencia doméstica. Si el/la empleado o empleada se separa de su pareja y existen menores puede solicitar pensión alimenticia para estos, así como la custodia. Si está casado o casada puede comenzar un proceso de divorcio, si así lo desea. Se puede referir al empleado o empleada a servicios de orientación legal para asesorarse sobre esos aspectos. Ver lista de recursos Anejo I.

## VI. 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](http://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.

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

1. ***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.
2. ***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.
3. ***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.
4. ***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.
5. ***¡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.

6. ***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.
7. ***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.
8. ***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.

Vídeo de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres:

1. ***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.

**LEYES**



## **LEYES DE PREVENCIÓN**

### **Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989**

Para crear la "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica".

### **Ley Núm. 1 de 14 de enero de 1995**

Para enmendar el Artículo 1.3, inciso (a) de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica"; adicionar un apartado (j) a la Sección 6 de la Ley Número 19 de 12 de mayo de 1977, según enmendada, conocida como "Ley de la Guardia Municipal" a los fines de darle autorización a éstos para intervenir en casos de violencia doméstica.

### **Ley Núm. 159 de 11 de agosto de 1995**

Para enmendar el Artículo 2.1 del Subcapítulo 11 de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989 a los fines de adicionar un inciso (j) autorizando el Tribunal a incluir como medida de protección en una Orden de Protección un dictamen para que la parte promovida le entregue a la Policía de Puerto Rico para su custodia, bien sea con carácter temporero, indefinido o temporero, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, según fuere el caso, cuando a juicio del Tribunal dicha arma de fuego puede ser utilizada por el promovido para causarle daño corporal al peticionario, o a miembros de su núcleo familiar; y reenumerar el actual inciso "j" como "k".

### **Ley Núm. 46 de 14 de febrero de 1998**

Para enmendar el Artículo 3.2 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", a fin de tipificar el delito de maltrato agravado cuando el mismo se cometiere contra una mujer embarazada.

### **Ley Núm. 122 de 7 de mayo de 2003**

Para añadir un nuevo inciso (e) al Artículo 2.7 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", a los fines de establecer que cuando se emita una Orden de Protección en la que haya envuelto un menor de edad y se imponga el pagar una pensión alimentaria para los menores cuando la custodia de éstos haya sido adjudicada a la parte peticionaria, o para los menores y la parte peticionaria cuando exista una obligación legal de así hacerlo, la misma sea notificada a la Administración para el Sustento de Menores (ASUME) para que tome conocimiento de la imposición de dicha pensión.

#### **Ley Núm. 96 de 23 de abril de 2004**

La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001 creó la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, con el propósito de atender los derechos de las mujeres con más eficacia y de forma más efectiva en nuestra sociedad. Esta oficina se creó para tener un organismo con suficiente autonomía y facultades plenas de fiscalización, investigación –y adjudicación para garantizar el respeto por los derechos de las mujeres y el cumplimiento de las políticas existentes. Dicha oficina sustituyó a la Comisión de Asuntos de la Mujer.

#### **Ley Núm. 100 del 23 de abril de 2004**

Para enmendar el Artículo 2.1 y añadir un Artículo 2.1A al Capítulo 11 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", a los fines de que se prohíban las órdenes de protección recíprocas a menos que cada parte haya radicado una petición independiente en la que solicite una orden de protección en contra de la otra; haya sido notificada de la petición radicada por la otra parte, y demuestre en una vista evidenciaria que la otra parte incurrió en conducta constitutiva de violencia doméstica y que la violencia doméstica no ocurrió en defensa propia.

#### **Ley Núm. 222 de 21 de agosto de 2004**

Para enmendar el Artículo 3.6, inciso (a) de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención de la Violencia Doméstica en Puerto Rico", a los fines de aclarar las circunstancias que deben existir para que la alternativa de desvío sea concedida.

#### **Ley Núm. 480 de 23 de septiembre de 2004**

Para enmendar los Artículos 1.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como la Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, con el propósito de atemperarla al nuevo Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004.

#### **Ley Núm. 485 de 23 de septiembre de 2004**

Para enmendar el Artículo 2.5 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "*Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica* " a los fines de aumentar de cinco (5) a veinte (20) días el periodo de vigencia de las órdenes de protección "Ex - parte".

#### **Ley Núm. 490 de 29 de septiembre de 2004**

Para enmendar el Quinto Párrafo del Artículo 3.11 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención la Violencia Doméstica", a los fines de establecer que el informe anual estadístico que prepara la Policía de Puerto Rico sobre los incidentes de violencia doméstica en Puerto Rico se le enviará a la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Además, se establece que la Administración de Tribunales proveerá información sobre las órdenes de protección solicitadas y expedidas en dicha Institución.

#### **Ley Núm. 525 de 29 de septiembre de 2004**

Para enmendar el Artículo 1.3 y el Artículo 2.1 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica" a los fines de añadir la definición de albergue y albergado y añadir un nuevo inciso (b) al Artículo 2.1 a los efectos de que las órdenes de protección bajo esta ley incluyan la suspensión a la parte peticionada de sus relaciones filiales mientras la parte peticionaria se encuentre albergada, con el propósito de velar por la seguridad y protección de la persona albergada, sus hijos(as), y el personal de los albergues. De igual forma redesignar los incisos del Artículo 1.3 del (b) al (1) existentes como (d) al (n) y los incisos del Artículo 2.1 del (b) al (k) existentes como los incisos (c) al (l).

#### **Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004**

Para añadir unos nuevos incisos (c) y (f) y redesignar los incisos (c) al (l) como los inciso (n) del Artículo 1.3; enmendar el primer párrafo del Artículo 2.3 y adicionar un Formulario II, reenumerar el Formulario II como Formulario III y reenumerar el Formulario III como Formulario IV del Artículo 5.4 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica" para incluir la definición de empleado o emplead patrono, y establecer un procedimiento a los fines de permitir que un patrono solicitar una orden de protección a favor del personal de su lugar de trabajo.

#### **Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004**

Para enmendar el primer párrafo, adicionar un segundo párrafo, eliminar el inciso (j) y redesignar el inciso (j) como inciso (k) del Artículo 2.1 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica"; y para enmendar el párrafo introductorio del apartado (b), eliminar el inciso (4) y reenumerar el inciso (4) como inciso (5) del Artículo 5 de la Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999, según enmendada, conocida como "Ley contra el Acecho en Puerto Rico", a fin de hacer mandatorio al Tribunal ordenar a la parte promovida en cualquier caso en que se emita de una orden de protección o de acecho, la entrega inmediata de toda arma de fuego y la suspensión inmediata de cualquier licencia de armas de fuego.

#### **Ley Núm. 30 de 27 de julio de 2005**

Para enmendar el Artículo 4.2 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica" a los fines de hacer extensivo el privilegio de confidencialidad a las agencias que presten servicios a las víctimas de violencia doméstica en armonía con la Regla 26-A de las de Evidencia y la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito.

#### **Ley Núm. 91 de 26 de agosto de 2005**

Para enmendar el Artículo 3.6 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Prevención e Intervención de la Violencia Doméstica", añadiendo un nuevo inciso (d) a los fines de que la participación en programas de desvío sea condicionada a que la persona acepte la comisión del delito imputado y reconozca su conducta.

#### **Ley Núm. 165 de 28 de diciembre de 2005**

Para enmendar los Artículos 1.3, 2.8, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5, añadir unos nuevos incisos (i) y (j) al Artículo 3.2 de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", a los fines de aclarar la definición y aplicación del término albergue, tipificar la violencia a las órdenes de protección como delito grave, revisar las penas de los delitos de violencia doméstica y tipificar el delito de maltrato agravado cuando el mismo se cometiere contra un menor de dieciséis (16) años por un mayor de dieciocho (18) años, y así atemperar las mismas a las disposiciones contempladas en al Ley Núm. 149 de junio de 2004, mejor conocida como el "Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".