

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN**

**ORDEN EJECUTIVA NÚM. MSJ- 06
SERIE 2021-2022**

PARA ADOPTAR EL “*PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL Y ACECHO EN EL LUGAR DE TRABAJO*” DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: El fenómeno de la violencia doméstica afecta a todos en Puerto Rico, ya sea de manera directa o indirecta. La violencia ejercida contra la pareja o expareja no tan solo tiene un impacto aterrador sobre la víctima y los miembros de su familia, sino que sus consecuencias se mantienen latentes sobre generaciones futuras.

POR CUANTO: La violencia doméstica se define como un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, excónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.

POR CUANTO: La violencia doméstica, violencia sexual y acecho son las formas de violencia más graves y complejas que confronta nuestra sociedad. La violencia doméstica y sexual laceran la integridad y dignidad de toda víctima, independientemente de su sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio.

POR CUANTO: Una de cada tres (1:3) mujeres en Puerto Rico es o ha sido víctima de maltrato físico o emocional por parte de su pareja, estando dicha conducta entre los delitos con mayor incidencia en la Isla. En términos geográficos,

el Municipio de San Juan es una de las regiones con mayor incidencia de violencia doméstica reportada. Del año 2010 al 2021, ciento noventa y cuatro (194) personas fueron asesinados en incidentes de violencia doméstica en Puerto Rico, de estos ciento sesenta y ocho (168) fueron mujeres y veintiséis (26) hombres.¹ En el año 2020, se reportaron setecientos veinte cinco (725) casos, de los cuales en trescientos setenta y dos (372) se radicaron cargos, siendo San Juan, la segunda región judicial con mayores incidencias de violencia doméstica para el periodo.² De igual manera, San Juan es la segunda región judicial con mayor número de órdenes de protección solicitadas y expedidas por violencia doméstica, según las estadísticas más recientes.³ Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, se solicitaron mil doscientas ochenta (1,280) órdenes de protección en la Región Judicial de San Juan y, de estas, trescientas cuarenta y una (341) fueron órdenes de protección finales emitidas.⁴

POR CUANTO: La violencia sexual incluye todo acto de índole sexual donde no existe el consentimiento de una de las partes. Es un acto de violencia deliberado por parte de la persona agresora donde se ultraja emocional y físicamente la integridad del ser humano. Es una dinámica de poder y control, que incluye el abuso psicológico, la intimidación y manipulación de la víctima. El Código Penal incluye dentro de los delitos por violencia sexual: la agresión sexual, el incesto, actos lascivos y acoso sexual.⁵ En el caso del delito de agresión sexual, este incluye aquella que se puede dar entre parejas, por un extraño, por un conocido o por un familiar.

POR CUANTO: Según estimados del *Centers for Disease Control and Prevention* (en adelante, el “CDC”), más de una de cada tres (1:3) mujeres y casi uno de

¹ Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Estadísticas sobre Violencia Doméstica en Puerto Rico, Asesinatos Confirmados por causal de Violencia Doméstica, Oficina de Estadísticas del Negociado de la policía de Puerto Rico (datos al 30 de abril de 2021).

² Oficina de Estadísticas de la Criminalidad, Policía de Puerto Rico: Estadísticas sobre Violencia Doméstica- 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://policia.pr.gov/estadisticas-de-violencia-domestica/>

³ Oficina de Administración de los Tribunales, Sistema de Órdenes de Protección Automatizadas (OPA). Datos generados el 1/14/2020.

⁴ Oficina de Administración de los Tribunales, Sistema de Órdenes de Protección Automatizadas (OPA).

⁵ Código Penal de Puerto Rico, Ley 146-2012, según enmendada, CAP. IV, Art. 130 al Art. 135.

cada cuatro (1:4) hombres han experimentado algún tipo de violencia sexual donde exista contacto físico⁶. Para el año 2020, se reportaron seiscientos cincuenta (650) casos de delitos sexuales en todo Puerto Rico.⁷ Dicho informe indica que, en el Área de San Juan, para este mismo periodo, se reportaron setenta y siete (77) casos de violencia sexual, donde el cincuenta y cinco por ciento (55 %) o cuarenta y dos (42) de los casos las víctimas fueron mujeres y en un cuarenta y cinco por ciento (45 %) o treinta y dos (32) de los casos fueron hombres. La mayor parte de los casos reportados, en todo Puerto Rico, fueron en las modalidades de actos lascivos con cuatrocientos once (411), violación con ochenta y siete casos (87) y sodomía con setenta y seis casos (76). Sin embargo, es importante enfatizar que estos datos son solo sobre las querellas de las víctimas de violencia sexual que reportan los hechos a las autoridades.⁸

POR CUANTO:

La violencia doméstica, violencia sexual y acecho afectan a todo tipo de personas, familias y comunidades. Es importante tener en cuenta que las víctimas pueden experimentar una de estas formas de violencia o las tres al mismo tiempo. Estos actos suelen causar trauma emocional y lesiones físicas. A causa del estigma social asociado y el hecho de que las víctimas a menudo tienen una relación personal con la persona agresora, puede ser más difícil que denuncien la situación. A menudo, las personas sobrevivientes siguen en peligro después de denunciar el delito, durante el proceso de investigación y procesamiento de los casos. Como resultado, respuestas adecuadas en estos casos pueden salvar vidas, prevenir la violencia en el futuro y promover la recuperación de la persona sobreviviente.

⁶ Centers for Disease Control and Prevention, <https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/fastfact.html>
Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (C.A.V.V.). *Informe sobre Violencia Sexual en Puerto Rico*, (2007)

⁷ Oficina de Estadísticas y la Unidad de Delitos Sexuales y Maltrato de Menores del negociado de la Policía de Puerto Rico, enero a diciembre 2020. Oficina de la Procuradora de las Mujeres, <https://mujer.pr.gov/Estad%C3%ADsticas/AgresionSexual/Delitos%20Sexuales%202020.pdf>

⁸ Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (C.A.V.V.). *Informe sobre Violencia Sexual en Puerto Rico*, (2007); Véase también, “Se duplican casos de agresiones sexuales en Puerto Rico: Gobierno dice que se debe a alza de reportes, no de crímenes”, EL NUEVO DIA, 28 de julio de 2015. Disponible en <http://www.elnuevodia.com/noticias/seguridad/nota/seduplicancasosdeagresionessexualesenpuertorico-2079402/>

- POR CUANTO:** Los efectos de la violencia doméstica, violencia sexual y acecho afectan el lugar de trabajo de numerosas maneras. Estadísticas indican que el veinticuatro por ciento (24 %) de la violencia ocurrida en el lugar de trabajo se vincula a relaciones de pareja.⁹ Estos delitos amenazan la seguridad, tanto de las víctimas como la de sus compañeros en el lugar de trabajo. Si no se actúa a tiempo y afirmativamente, estos actos de violencia pueden llegar a ser mortales y representan un peligro para la persona agredida y para las otras personas que laboran en el mismo espacio.
- POR CUANTO:** El Municipio Autónomo de San Juan tiene un firme compromiso con garantizar el respeto a los derechos humanos y la no tolerancia a ningún tipo de acto de discrimen, hostigamiento, intimidación o violencia en el lugar de trabajo. De igual forma, reconoce su responsabilidad patronal de establecer los procedimientos y estrategias necesarias para ofrecer seguridad y apoyo a su personal víctima de estos tipos de actos.
- POR CUANTO:** Es política pública del Municipio Autónomo de San Juan promover la salud y la seguridad de su personal y actuar para prevenir la violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el lugar de trabajo. No se tolerará acto alguno de violencia doméstica, sexual o acecho por constituir una agresión y acto criminal contra la persona empleada. Estas violencias incluyen acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono, a través de las redes sociales o personalmente; perseguir; agredir física o sexualmente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida de este.
- POR CUANTO:** A tenor con nuestra política pública y en cumplimiento la Ley Núm. 54 del 15 agosto de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para la Protección e Intervención con la Violencia Doméstica”; la Ley 284-1999, según enmendada, conocida como la “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”; la Ley 148-2015, conocida como la “Ley para la Protección de las Víctimas de Violencia Sexual en Puerto Rico”; y la Ley 217-2006, que

⁹ Véase, Workplaces Respond To Domestic and Sexual: A National Resource Center, *The Connection Between the Workplace and Violence*. Disponible en: <http://www.workplacesrespond.org>.

requiere la implementación de un protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo, contamos con un protocolo que contiene normas y procedimientos para proporcionar el apoyo y asistencia efectiva al personal cuya vida laboral se ven afectados por todas estas violencias.

POR CUANTO: Se amplían las protecciones y procedimientos a otros tipos de violencia de género en el lugar de trabajo, como son la violencia sexual y el acoso, por ser conductas que también afectan adversamente el espacio laboral y la seguridad de las personas que nos visitan. De igual manera, se actualizan las normas y procedimientos vigentes a los cambios recientes de políticas públicas, incluyendo la extensión y aplicación de este protocolo a toda relación de pareja sin importar el sexo, orientación sexual, sea esta real o percibida, identidad de género, estado civil o migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.

POR CUANTO: Se reitera con todo rigor la debida observancia de la política pública y prohibición reglamentaria de que ningún personal con facultad para supervisar incurrirá en conducta alguna cuya intención, objetivo o efecto resulte en una acción perjudiciada o discriminatoria hacia una persona, visitante, empleado o que rinda servicios, por ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso.

POR CUANTO: También se establece el Comité Interdepartamental para la Implementación del este Protocolo. Dicho Comité incluirá representación de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, del Departamento de la Policía y Seguridad Pública, de la Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias y del Departamento de Salud de la Capital.

POR CUANTO: El "*Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acoso en el Lugar de Trabajo*" del Municipio de San Juan, ayudará y guiará a los funcionarios y a las funcionarias a ofrecer una intervención adecuada y oportuna en beneficio de las víctimas. Asimismo, se fortalecerán los servicios facilitando el uso de los recursos de otras

unidades administrativas en la prevención e intervención con la violencia doméstica y se proveerán herramientas para la identificación de la violencia doméstica y la prevención y erradicación de la misma.

POR TANTO: Yo, Miguel A. Romero Lugo, Alcalde del Municipio Autónomo de San Juan, en virtud de la autoridad y facultades que me confiere la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el “Código Municipal de Puerto Rico”, **DISPONGO LO SIGUIENTE:**

PRIMERO: Se adopta el “*Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho en el Lugar de Trabajo*” del Municipio de San Juan, copia del cual se acompaña y se hace formar parte integral de esta Orden Ejecutiva. La efectividad e implantación de dicho Protocolo, así como recomendaciones de enmiendas al mismo, será responsabilidad de la Oficina Para el Desarrollo Integral de las Mujeres del Municipio de San Juan.

SEGUNDO: Se ordena a todos los Directores de Oficinas, Unidades Administrativas y Departamentos del Municipio de San Juan a cooperar y aportar dentro de sus posibilidades reglamentarias y de personal, a la efectiva implementación de dicho Protocolo que mediante esta Orden Ejecutiva se adopta.

TERCERO: Cualquier Orden Ejecutiva que, en todo o en parte, resultare incompatible con la presente, queda por esta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

CUARTO: Esta Orden Ejecutiva entrará en vigor según dispuesto en el Por Tanto Primero de la presente.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, expido la presente Orden Ejecutiva, bajo mi firma, en la Ciudad de San Juan, Puerto Rico, Estados Unidos de América, hoy 7 de agosto de 2021.


MIGUEL A. ROMERO LUGO
ALCALDE



**PROTOCOLO
PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA,
VIOLENCIA SEXUAL Y ACECHO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

2021

Una firma manuscrita en tinta azul, que parece ser una inicial o un nombre abreviado, ubicada en el margen derecho de la página.

TABLA DE CONTENIDIO

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL MANEJO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, SEXUAL Y ACECHO EN EL LUGAR DE EMPLEO.....	6
III.	APLICABILIDAD.....	8
IV.	BASE LEGAL.....	8
V.	DEFINICIONES.....	13
VI.	OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN.....	21
VII.	DESIGNACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL A CARGO	22
A.	Coordinador(a) para asuntos de violencia doméstica, violencia sexual y acecho:.....	22
B.	Comité Interdepartamental para la Implementación del Protocolo	24
C.	Personal de Supervisión	25
D.	Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.....	27
E.	Oficial o Gerente de Recursos Humanos.....	28
F.	Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres.....	29
G.	Sistema de Salud de la Capital.....	30
H.	Departamento de Policía y Seguridad Pública.....	31
I.	Oficina para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres	32
J.	Oficina de Asuntos Legales.....	32
VIII.	PLAN DE DIVULGACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	33
IX.	PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES	34
A.	Solicitud de ayuda.....	34
B.	Respuesta Inicial	35
C.	Investigación de incidentes	39
D.	Intervención y referido inmediato	40
E.	Cuando hay un integrante de la Policía involucrado en el incidente	42
F.	Confidencialidad, intimidad y autonomía de la víctima	44
G.	Plan de seguridad individual	45
H.	MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN	47
I.	DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LAS VÍCTIMAS.....	48
A.	Autorización para hacer gestiones	49
B.	Solicitud de orden de protección	49
C.	Licencias para víctimas de violencia doméstica, sexual o acecho	50

J.	INCUMPLIMIENTO	51
K.	CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	52
L.	DEROGACIÓN	52
M.	VIGENCIA	52
N.	ANEJOS Y FORMULARIOS	53
	Anejo 1: Factores para identificar posibles situaciones de Violencia Doméstica, Violencia Sexual o Acecho:	53
	Anejo 2: Flujograma para la Activación del Protocolo.....	56
	Anejo 3: Modelo Declaración de Política Pública para divulgación	57
	Anejo 4: FORMULARIOS	60
a)	Guías para el desarrollo de plan de trabajo para la implementación del protocolo sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica, sexual y acecho en el lugar de trabajo	60
b)	Solicitud de Ayuda	60
c)	Informe de incidente y situación de violencia doméstica, sexual o acecho....	60
d)	Hoja de Referidos al Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho	60
e)	Entrevista Inicial	60
f)	Acuerdo de confidencialidad	60
g)	Autorización de Referidos a Servicios de Apoyo	60
h)	Plan de Seguridad Personal.....	60
i)	Informe de Seguimiento/Cierre de Caso	60
j)	Directorio de Recursos del Municipio de San Juan y Organizaciones No Gubernamentales.....	60

PROTOCOLO DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL Y ACECHO EN EL LUGAR DE TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica, violencia sexual y acecho son las formas de violencia más graves y complejas que confronta nuestra sociedad. La violencia doméstica y sexual lacera la integridad y dignidad de toda víctima, independientemente de su sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio.

Una de cada tres (1:3) mujeres en Puerto Rico es o ha sido víctima de maltrato físico o emocional por parte de su pareja, estando dicha conducta entre los delitos con mayor incidencia en la Isla. En términos geográficos, el Municipio de San Juan es una de las regiones con mayor incidencia de violencia doméstica reportada. Del 2010 al 2021, 194 personas fueron asesinadas en incidentes de violencia doméstica en Puerto Rico, de estos(as) ciento sesenta y ocho (168) fueron mujeres y veintiséis (26) hombres¹. En el año 2020, se reportaron 725 casos, de los cuales 372 se radicaron cargos, siendo San Juan, la segunda región judicial, con mayores incidencias de violencia doméstica para el periodo.² De igual manera, San Juan es la segunda región judicial con mayor número de órdenes de protección solicitadas y expedidas por violencia doméstica, según las estadísticas más recientes.³ Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, se solicitaron 1,280 órdenes de protección en la Región Judicial de San Juan, de estas 341 fueron órdenes de protección finales emitidas.⁴

La violencia sexual incluye todo acto de índole sexual donde no existe el consentimiento de una de las partes. Es un acto de violencia deliberado por parte de la persona agresora donde se ultraja emocional y físicamente la integridad del ser humano. Es una dinámica de poder y control, que incluye el abuso psicológico, la intimidación y manipulación de la víctima. El Código Penal incluye dentro de los

¹ Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Estadísticas sobre Violencia Doméstica en Puerto Rico, Asesinatos Confirmados por causal de Violencia Doméstica, Oficina de Estadísticas del Negociado de la policía de Puerto Rico (datos al 5 de mayo de 2021). <https://mujer.pr.gov/Estad%C3%ADsticas/ViolenciaDomestica/Asesinatos%20por%20Violencia%20Dom%C3%A9stica%202010-2021.pdf>

² Oficina de Estadísticas de la Criminalidad, Policía de Puerto Rico: Estadísticas sobre Violencia Doméstica- 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://policia.pr.gov/estadisticas-de-violencia-domestica/>

³ Oficina de Administración de los Tribunales, Sistema de Órdenes de Protección Automatizadas (OPA). Datos generados el 1/14/2020.

⁴ Oficina de Administración de los Tribunales, Sistema de Órdenes de Protección Automatizadas (OPA).

delitos por violencia sexual: la agresión sexual, el incesto, actos lascivos y acoso sexual.⁵ En el caso del delito de agresión sexual este incluye aquella que se puede dar entre parejas, por un extraño, por un conocido o por un familiar.

Según estimados del Centers for Disease Control and Prevention (CDC), indican que más de 1 de cada 3 mujeres y casi 1 de cada 4 hombres han experimentado algún tipo de violencia sexual donde exista contacto físico⁶. Para el año 2020, se reportaron 650 casos de delitos sexuales en todo Puerto Rico⁷. Dicho informe indica que en el Área de San Juan, para este mismo periodo, se reportaron 77 casos de violencia sexual, donde el 55% (42) de los casos las víctimas fueron mujeres y en un 45% (32) de los casos fueron hombres. La mayor parte de los casos reportados, en todo Puerto Rico, fueron en las modalidades de actos lascivos (411), violación (87) y sodomía (76). Sin embargo, estos datos son sólo sobre las querellas de las víctimas de violencia sexual que reportan los hechos a las autoridades.⁸

La violencia doméstica, violencia sexual y acecho afectan a todo tipo de personas, familias y comunidades. Es importante tener en cuenta que las víctimas pueden experimentar una de estas formas de violencia o las tres al mismo tiempo.

Estos actos suelen causar trauma emocional y lesiones físicas. A causa del estigma social asociado y el hecho de que las víctimas a menudo tienen una relación personal con la persona agresora, puede ser más difícil que denuncien la situación. A menudo, las sobrevivientes siguen en peligro después de denunciar el delito, durante el proceso de investigación y procesamiento de los casos. Como resultado, respuestas adecuadas en estos casos pueden salvar vidas, prevenir la violencia en el futuro y promover la recuperación de la persona sobreviviente.

Los efectos de la violencia doméstica, violencia sexual y acecho afectan el lugar de trabajo de numerosas maneras, generando costos y problemas de seguridad, 24% de la violencia ocurrida en el lugar de trabajo se vincula a relaciones de

⁵ Código Penal de Puerto Rico, Ley 146 del 30 de julio de 2012, según enmendada CAP. IV, Art. 130 al Art. 135.

⁶Centers for Disease Control and Prevention, <https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/fastfact.html>
Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (C.A.V.V.). *Informe sobre Violencia Sexual en Puerto Rico*, (2007)

⁷ Oficina de Estadísticas y la Unidad de Delitos Sexuales y Maltrato de Menores del negociado de la Policía de Puerto Rico, enero a diciembre 2020. Oficina de la Procuradora de las Mujeres, <https://mujer.pr.gov/Estad%C3%ADsticas/AgresionSexual/Delitos%20Sexuales%202020.pdf>

⁸ Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (C.A.V.V.). *Informe sobre Violencia Sexual en Puerto Rico*, (2007); Véase también, "Se duplican casos de agresiones sexuales en Puerto Rico: Gobierno dice que se debe a alza de reportes, no de crímenes", EL NUEVO DIA, 28 de julio de 2015. Disponible en <http://www.elnuevodia.com/noticias/seguridad/nota/seduplicancasosdeagresionessexualesenpuertorico-2079402/>

pareja.⁹ De acuerdo con el Centro de Control y Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés), la violencia doméstica, la agresión sexual y el acoso le cuestan a los patronos en los Estados Unidos ocho (8) billones de dólares al año debido al ausentismo, baja productividad, aumento en el costo de cuidados de la salud y reemplazo constante de empleados(as).¹⁰ Además, estos delitos amenazan la seguridad de las víctimas y sus compañeros(as) en el lugar de trabajo.

II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL MANEJO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, SEXUAL Y ACECHO EN EL LUGAR DE EMPLEO

El Municipio Autónomo de San Juan está comprometido con su política pública de garantizar el respeto a los derechos humanos y la no tolerancia a ningún tipo de acto de discriminación, hostigamiento, intimidación o violencia en el lugar de trabajo. De igual forma reconoce su responsabilidad patronal de establecer los procedimientos y estrategias necesarias para ofrecer seguridad y apoyo a su personal víctima de estos tipos de actos.

La violencia doméstica, sexual y acoso afectan el lugar de trabajo de numerosas maneras, generando costos y problemas de seguridad. Dichos actos de violencia pueden llegar a ser mortales y representan un peligro para la persona agredida y para las otras personas que laboran en el mismo espacio.

Es política pública del Municipio Autónomo de San Juan promover la salud y la seguridad de su personal y actuar para prevenir la violencia doméstica, violencia sexual y acoso en el lugar de trabajo. No se tolerará acto alguno de violencia doméstica, sexual o acoso por constituir una agresión y acto criminal contra la persona empleada. Estas violencias incluyen acosar, intimidar o amenazar a la persona en el centro de trabajo a través del correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono, a través de las redes sociales o personalmente; perseguir; agredir física o sexualmente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida de este.

A tenor con nuestra política pública y en cumplimiento la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Protección e

⁹ Véase, Workplaces Respond To Domestic and Sexual: A National Resource Center, *The Connection Between the Workplace and Violence*. Disponible en: <http://www.workplacesrespond.org>.

¹⁰ Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Injury Prevention and Control, *Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States*. (2003). Disponible en: <http://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/IPVBook-a.pdf>

Intervención con la Violencia Doméstica”, la Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999, según enmendada, conocida como “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”, y la Ley Núm. 148 de 15 de septiembre de 2015, conocida como la “Ley para la Protección de las Víctimas de Violencia Sexual en Puerto Rico”; y en cumplimiento de la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, conocida como la “Ley del Protocolo de Violencia Doméstica” tenemos un protocolo con normas y procedimientos para proporcionar el apoyo y asistencia efectiva al personal cuya vida laboral se ven afectados por todas estas violencias.

Se amplían las protecciones y procedimientos a otros tipos de violencia de género en el lugar de trabajo, como son la violencia sexual y el acecho, por ser conductas que también afectan adversamente el espacio laboral y la seguridad de las personas que nos visitan. De igual manera, se actualizan las normas y procedimientos vigentes a los cambios recientes de políticas públicas, incluyendo la extensión y aplicación de este protocolo a toda relación de pareja sin importar el sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil o migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.

Se reitera con todo rigor, la debida observancia de la política pública y prohibición reglamentaria de que ningún personal con facultad para supervisar incurrirá en conducta alguna cuya intención, objetivo o efecto resulte en una acción prejuiciada o discriminatoria hacia una persona, empleada(o) o que rinda servicios, por ser víctima o ser percibida(o) como víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acecho.

Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de las guías y normas establecidas en el presente Protocolo deberán dirigirse por escrito a la Coordinador(a) para Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho en el Lugar de Trabajo o en su defecto, a la Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio de San Juan y según el procedimiento dispuesto en las presentes guías.

También se establece el Comité Interdepartamental para la Implementación del este Protocolo. Dicho Comité incluirá representación de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, del Departamento de la Policía y Seguridad Pública, de la Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias, del Departamento de Salud de la Capital.

El(La) Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales estará a cargo de divulgar internamente la política administrativa relacionada con el proceso de tramitación de querellas sobre asuntos de violencia doméstica, violencia sexual o acecho en el área de trabajo.

Exhortamos a todo el personal del Municipio Autónomo de San Juan a que se unan al esfuerzo para erradicar la violencia doméstica, la violencia sexual y el acecho en su área de trabajo. Por ello, debe informar cualquier situación o incidente de violencia doméstica, violencia sexual y acecho del cual tenga conocimiento personal conforme los trámites establecidos en el presente protocolo.

III. APLICABILIDAD

Este protocolo aplicará a toda persona que visite, sea contratista, rinda servicios o sea parte del personal del Municipio Autónomo de San Juan, sin importar la jerarquía, según definido en la Sección V, Inciso 12, mientras estén en instalaciones municipales o se encuentre en funciones de trabajo.

IV. BASE LEGAL

- a. El Artículo I, Sección 1 de la Constitución del Gobierno 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.
- b. El Artículo I, Sección 16, de la Constitución del Gobierno 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.
- c. La Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada, reconocida como el "Código Municipal de Puerto Rico" concede al Municipio el poder legislativo y el poder ejecutivo en todo asunto de naturaleza municipal que redunde en el bienestar de la comunidad y en su desarrollo económico, social y cultural, en la protección de la salud y seguridad de las personas, que fomente el civismo y la solidaridad de las comunidades y en el desarrollo de obras y actividades de interés colectivo con sujeción a las leyes aplicables.

- d. La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, "Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica" instituye la política pública del Gobierno de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica. La misma provee remedios legales civiles (*i.e.*, órdenes de protección, otros) y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica; y sus protecciones son extensivas a toda persona que haya sostenido relaciones consensuales de pareja sin importar su sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio.
- e. La Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, según enmendada, conocida como "Ley del Protocolo de Violencia Doméstica" estatuye como requisito legal el establecer protocolos para manejar situaciones de violencia doméstica en los lugares de trabajo de todas las agencias, organismos e instrumentalidades gubernamentales.
- f. Ley Núm. 23 de 29 de mayo de 2013, para enmendar la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica", a fin de brindar la protección que ésta ofrece a todas las personas sin importar estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio, y para enmendar la Ley 284-1999, según enmendada, conocida como "Ley Contra el Acecho", para extender las protecciones de dicha ley a todas las personas que sostengan una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la que no exista una relación de pareja.
- g. Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, enmendó la Ley Núm. 54-1989, a los efectos de disponer 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. 54-1989 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. 54-1989.

- h. La Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmendó la Ley Núm.54-1989, a los efectos de disponer 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 aun cuando forme parte del desempeño profesional del imputado. Dicha restricción se aplicará como mínimo por el mismo periodo de tiempo en que se extienda la Orden.
- i. Ley Núm. 83 de 29 de julio de 2019, Ley de Licencia Especial para el Personal con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave.
- j. Ley Núm. 59 de 25 de junio de 2020, Ley para la Educación, Prevención y Manejo de Violencia Doméstica para los Municipios.
- k. La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, según enmendada, 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.
- l. La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, conocida como la "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", 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.
- m. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como "Ley contra el Discrimen en el Empleo", según enmendada, protege a las personas empleadas y aspirantes a empleo contra discrímenes por razón de sexo,

ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, entre otras razones. Esta Ley aplica a agencias de gobierno que funcionan como negocios o empresas privadas.

- n. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como la “Ley de Discrimen en el Empleo por razón de Sexo”, 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.
- o. Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la “Ley sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, declara como política pública del Gobierno de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo, y como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo; impone responsabilidades y fija penalidades.
- p. El 42 U.S.C. 2000e, et seq., Título VII de la “Ley Federal de Derechos Civiles de 1964”, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, considerando, entre otras razones, la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el trabajo.
- q. El 29 U.S.C. 651 et seq, “Occupational Safety and Health Act of 1970” (OSHA), dispone que todo patrono es responsable de ofrecer a las personas que emplea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con probabilidad puedan causar la muerte o serio daño físico.
- r. El “Violence Against Women Act of 1994 (VAWA)” es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres víctimas de violencia. 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.
- s. La Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, conocida como la “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”, declara la conducta de acecho como un delito y provee para la solicitud de 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 o por el internet a través de la página web de Poder Judicial.

- t. Ley Núm. 146 de 30 de julio de 2012, según enmendada, conocida como el "Código Penal de Puerto Rico de 2012".
- u. Ley Núm. 148 de 15 de septiembre de 2015, conocida como la "Ley para la Protección de las Víctimas de Violencia Sexual en Puerto Rico" que establece órdenes de protección para víctimas de agresión sexual, actos lascivos, acoso sexual e incesto.
- v. Código de Seguridad Pública del Municipio de San Juan, Ordenanza Núm. 11, Serie 2002-2003, según enmendada.
- w. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, considerando, entre otras razones, la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el trabajo.
- x. *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.
- y. 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.
- z. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9).
- aa. OE-2021-013, Declarando un Estado de Emergencia Ante el Aumento de Casos de Violencia de Género en Puerto Rico.

bb. Orden Ejecutiva Núm. MSJ-017, Serie 2020-2021, Declara Un Estado e Emergencia por Violencia de Género en el Municipio Autónomo de San Juan.

cc. Orden Ejecutiva Núm. MSJ-043, Serie 2020-2021, Actualiza la base legal y las disposiciones de la Orden Ejecutiva Núm. MSJ-155, Serie 2012-2013 y las hace extensivas a la prevención del discrimen por orientación sexual, sea esta real o percibida;

V. DEFINICIONES

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

1. **Acecho:** Patrón de conducta mediante el cual se mantiene constante o repetidamente una vigilancia o proximidad física o visual sobre determinada persona; se envían repetidamente amenazas escritas, verbales o implícitas; se efectúan repetidamente actos de vandalismo; se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a molestar, perseguir o perturbar a la víctima o a miembros de su familia. El patrón de conducta de acecho se configura cuando se realizan en dos (2) o más ocasiones. Es un delito menos grave según la Ley Núm. 284, supra.¹¹
2. **Actos Lascivos:** someter a otra persona a un acto que tienda a despertar, excitar o satisfacer la pasión o deseos sexuales de quien lo hace. Es un delito según dispuesto en el Código Penal de Puerto Rico.
3. **Acoso Sexual:** solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, y sujete las condiciones de trabajo, docencia o servicios a su cumplimiento; o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima. Es un delito según dispuesto por el Código Penal de Puerto Rico.
4. **Agresión Sexual:** El intento o consumación de una relación sexual no deseada incluyendo un acto orogenital o una penetración sexual vaginal o anal, contra

¹¹ La Ley Núm. 284-1999, según enmendada, conocida como “Ley contra el Acecho en Puerto Rico”, fue enmendada por la Ley Núm. 23 de 2013, para extender su protección a todas las personas que sostengan una relación afectiva o intrafamiliar de convivencia domiciliaria en la que no exista necesariamente una relación de pareja.

otra persona sin su consentimiento, ya sea ésta genital, digital, o instrumental. Es un delito según dispuesto por el Código Penal de Puerto Rico.

5. **Agresión sexual conyugal:** relación sexual no consentida con su cónyuge o excónyuge, o con la persona con quien cohabite o haya cohabitado, o con quien sostuviere o haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien haya procreado hijo o hija. Es un delito según la Ley 54 del 1989, según enmendada.
6. **Alcalde:** Primer Ejecutivo del gobierno municipal.
7. **Amenazas:** intimar a una o varias personas con causar un daño determinado a su persona o su familia, a su integridad corporal, derechos, honor o patrimonio. Es un delito según el Código Penal de Puerto Rico.
8. **Ambiente Hostil:** cuando la conducta del(la) hostigador(a) tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño en el trabajo de la persona afectada y/o cuando la conducta del(la) hostigador(a) crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
9. **Agresor(a):** Persona que emplea fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra otra persona.
10. **Autoridad Nominadora:** el Alcalde del Municipio.
11. **Comité Interdepartamental para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica:** organismo interdepartamental encargado de la implementación del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho en el Lugar de Trabajo y de todas las tareas dispuestas en la Sección VII (b) de este Protocolo.
12. **Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho:** Persona encargada de la implementación de este Protocolo y de todas las actividades dispuestas en la Sección VII (a) de este Protocolo.
13. **Cohabitar:** Significa sostener una relación consensual de pareja similar a la de los cónyuges en cuanto al aspecto de convivencia, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación de pareja.

14. **Confidencialidad:** A los fines de esta política, información confidencial, se define como toda comunicación, observación o información personal recopilada durante el proceso de intervención por alegaciones de violencia doméstica, sexual o acecho. A su vez, proceso de intervención se definen como cualquier contacto, incluidas comunicaciones telefónicas, redes sociales, cara a cara y escritas de una persona con respecto a sus actos o experiencias de violencia. Toda información expresada por la víctima o relacionada al manejo de un caso bajo este protocolo no será divulgada a terceras personas sin el consentimiento previo de la víctima, excepto lo dispuesto en la Sección IX (e) de este Protocolo.
15. **Contratista:** toda persona natural o jurídica, sus representantes o empleados(as) que mantengan una relación contractual con el Municipio, incluyendo el personal por contrato misceláneo, de servicios y consultivos, así como los subcontratistas.
16. **Departamento de Policía y Seguridad Pública:** proteger la vida y propiedad, prevenir la violencia y criminalidad e implementar servicios de seguridad pública.
17. **Departamento de Salud:** proteger y velar por la salud de los(as) residentes de San Juan, mediante un sistema de prestación de servicios de salud preventivos y curativos que estén accesibles y disponibles y se presenten de forma sensible, eficiente y efectiva bajo criterios de calidad.
18. **Empleado(a):** toda persona que ocupe un puesto y empleo en el Municipio Autónomo de San Juan, y comprende a empleados(as) regulares, irregulares, de confianza, con nombramientos transitorios y quienes estén en período probatorio.
19. **Expediente:** expediente confidencial organizado en forma cronológica que contiene los documentos relacionados a la querella o evento, así como todo documentos pertinente y necesario al proceso.
20. **Funcionario:** una persona que desempeña un empleo público. Persona que cumple funciones en organismo estatal o municipal.
21. **Grave Daño Emocional:** surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, violencia sexual o acecho, haya evidencia, de que la persona que es objeto de dichos actos, manifiesta en forma recurrente una o varias de las características siguientes: 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.

22. Hostigamiento Sexual: El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias: (a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. (b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona; (c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; (d) cuando el patrono conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales del patrono o de sus agentes o supervisores(as), el primero será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante la persona a quienes le negó la oportunidad o beneficio. Esta conducta conlleva medidas disciplinarias en el empleo y también constituye un delito en el Código Penal bajo el nombre de "acoso sexual".



23. Identidad de Género: Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimin y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal Matthew Shepard and James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009).

24. Instalaciones: se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.

25. Intimidación: 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.

26. **Lugar de Trabajo:** Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado(a) 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.
27. **Maltrato Económico:** Privar al cónyuge, excónyuges o a la persona que cohabita o a cohabitado, la que sostiene o ha sostenido una relación consensual y los que han procreado entre sí un hijo o una hija, 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.
28. **Maltrato Mediante Amenazas:** Amenazar con causarle daño a su cónyuge, ex cónyuge, a la persona con quien cohabita o con quien haya cohabitado o con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien haya procreado un hijo o hija, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación, a los bienes apreciados por ésta, excepto aquéllos que pertenecen privativamente al ofensor, o a la persona de otro. Es un delito según la Ley 54 del 1989, según enmendada.
29. **Maltrato Mediante Privación de la Libertad:** Utilizar violencia o intimidación en la persona de su cónyuge, excónyuge, de la persona con quien cohabita o haya cohabitado, o con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien haya procreado un hijo o hija, o que utilice pretexto de que padece o de que una de las personas antes mencionadas padece de enfermedad o defecto mental, para restringir su libertad con el conocimiento de la víctima. Es un delito según la Ley 54 del 1989, según enmendada.
30. **Medidas Disciplinarias:** toda medida correctiva impuesta por el Municipio cuando la conducta del(la) funcionario(a) no se ajusta a las normas establecidas en las leyes, reglamentos, ordenanzas, ordenes ejecutivas o normativas.
31. **Municipio:** el Municipio Autónomo de San Juan.
32. **Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM):** La Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres es una unidad administrativa operacional de

la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal que tiene como misión procurar el desarrollo de las mujeres residentes de San Juan, promover el reconocimiento de sus derechos y el desarrollo e implementación de las políticas públicas que promulguen la equidad, con el fin de erradicar el discrimen contra las mujeres. La ODIM cuenta con un Programa de Servicios a Víctimas de Violencia Doméstica y Sexual que incluye orientación, consejería, servicios psicológicos, asesoramiento legal, grupos de apoyo, vivienda transitoria, entre otros, a toda víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acecho residente de San Juan y empleados/as del Municipio, Ordenanza 20¹². Según los recursos disponibles, la ODIM ofrece servicios a toda víctima independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio. Todos los servicios son voluntarios y libre de costo.

33. **Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio de San Juan:** oficina a cargo de los asuntos del personal y empleomanía del Municipio. Recomienda e implanta la política pública sobre la administración de los recursos humanos, así como organizar y coordinar de forma ágil, diligente y efectiva los asuntos y funciones relacionados con el sistema autónomo de administración de personal del Municipio de San Juan.
34. **Oficina de Seguimiento y Apoyo a Víctimas de Violencia Doméstica (OSAVVD):** dependencia del Municipio, adscrita a la Oficina del Comisionado del Departamento de Policía y Seguridad Pública, que tiene como propósito ofrecerles a las víctimas de violencia doméstica residentes de San Juan, luego de expedida una orden de protección final, servicios de monitoreo y vigilancia preventiva para afrontar la violencia doméstica que se genera en el núcleo familiar. Proveerles un apoyo constante mientras esté vigente la orden de protección, a fin de garantizarle su seguridad y que así lo sienta la víctima. Sus oficiales y policías ejercerán la autoridad conferida en la Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto del 1989, según enmendada, así como de la Ley 19 del 12 de mayo del 1977, según enmendada conocida como Ley de la Policía Municipal.
35. **Oficina de Asuntos Legales:** Unidad Administrativa de doble función que brinda asesoramiento al Alcalde y a los departamentos y oficinas en cuanto al conjunto de normas de derecho público y privado que rigen al Municipio y vela que el funcionamiento de este se lleve dentro del marco que dicta la Constitución, las leyes, ordenanzas y demás normativas vigentes; y proveer

¹² Ordenanza Núm. 20, Serie 2002-200, aprobada 3 de diciembre de 2002.

orientación y representación legal gratuita a las personas indigentes del Municipio.

36. **Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (OMMEAD):** lleva a cabo un conjunto de procedimientos y operaciones a seguirse antes, durante y después de una emergencia para presentar auxilio a las comunidades. El programa de Emergencias Médicas y Extinción de Incendios tiene como función principal ofrecer servicios de extinción de incendios e inspección de hidrantes, servicios pre-hospitalarios y transporte a la población residente y visitante de San Juan.
37. **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, violencia sexual, acecho para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
38. **Orientación sexual:** la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. A los fines de alcanzar los propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discriminación.
39. **Patrono:** Significa el Municipio Autónomo de San Juan.
40. **Persecución o Perseguir:** 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 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.
41. **Persona que incurre en actos de violencia doméstica** – Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
42. **Programa de Ayuda al Empleado (PAE):** Es un programa implantado en el lugar de trabajo diseñado para ayudar al personal, alta gerencia, supervisores y su familia inmediata a prevenir, identificar en etapas tempranas y resolver problemas de productividad asociados a asuntos laborales o personales, y además, promover estilos de vida saludables que estimulen la productividad de los(as) empleados(as).

43. **Querella:** una queja o imputación escrita y bajo juramento contra la(s) persona(s) sujetas al cumplimiento del reglamento, donde se expongan las alegaciones de lo ocurrido.
44. **Querellante:** la parte promovente que radica la querella.
45. **“Quid pro quo”:** hostigamiento sexual en el empleo “toma y dame”. Se da en las siguientes circunstancias: (a) cuando la sumisión a esta conducta se convierte en una forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona y (b) cuando la sumisión a esta conducta o su rechazo por parte de una persona se convierta en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afectan a esa persona.
46. **Relación de Pareja:** relación entre cónyuges, excónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual, o los que han procreado entre sí un hijo o una hija, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.
47. **Supervisor(a):** todo(a) funcionario o funcionaria, empleado o empleada del Municipio que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como: horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un(a) empleado(a) o grupo de empleados(as) o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
48. **Tribunal:** el Tribunal de Primera Instancia del Tribunal General de Justicia y las oficinas de los jueces municipales.
49. **Víctima/sobreviviente:** Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica, violencia sexual o acecho.
50. **Violencia Doméstica:** se define como un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una
- 

relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.

51. **Violencia Física:** es un acto que intenta provocar o provocan dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género.
52. **Violencia Psicológica:** 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.
53. **Violencia Sexual:** La violencia sexual en el lugar de trabajo es una expresión de violencia donde se solicitan favores sexuales y donde se sujetan las condiciones de trabajo a su cumplimiento o mediante conducta sexual que provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para su víctima. También se refiere a una gama de comportamientos, incluyendo, pero no limitado, a una relación sexual no consentida, como la agresión sexual, agresión sexual conyugal, actos lascivos y acoso sexual, según definidas en el Código Penal de Puerto Rico y Ley 54 de 1989, según enmendada.

VI. OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN

1. El Municipio se reafirma en su compromiso para brindar apoyo a las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica, violencia sexual y acecho. Se reafirma el repudio a todo acto de violencia doméstica, violencia sexual y acecho. La violencia doméstica, violencia sexual y acecho son actos constitutivos de delito por parte de la persona agresora. Tanto la violencia doméstica y violencia sexual son manifestaciones de discrimen por razón de género.
2. Mantener un lugar de trabajo segura y en armonía con los preceptos legales sobre seguridad y salud y libre de violencia en lugar de trabajo para todo/a empleado/a, contratista y visitante.

3. Establecer las guías, reglamentos, medidas y procedimientos para prevenir y atender efectivamente situaciones en las que ocurran actos de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el lugar de trabajo.
4. Garantizar la debida implementación de las Guías y Procedimiento para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho cumpliendo cabalmente con los más altos estándares de seguridad.
5. Hacer cumplir los términos de cualquier orden de protección en el lugar de trabajo, ya sea cuando la víctima opte por revelar la existencia de ésta, o inmediatamente advenga en conocimiento.
6. Prohibir a todo el personal con facultad para supervisar que realice cualquier tipo de conducta cuya intención, objetivo o efecto resulte en una acción perjudiciada o discriminatoria hacia un(a) empleado(a) debido a que esté afrontando una situación de violencia doméstica, violencia sexual o acecho.
7. Garantizar la confidencialidad de la información sobre el personal y las comunicaciones e información de las víctimas, sin que medie consentimiento escrito, en el curso de la prestación de servicios para prevenir e intervenir con víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acecho.
8. Se ofrecerá ayuda y apoyo para toda víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acecho que así lo dese.
9. Tomar medidas correctivas contra aquellas personas que incumplan con los procedimientos dispuestos en este documento y leyes aplicables.

VII. DESIGNACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL A CARGO

A. Coordinador(a) para asuntos de violencia doméstica, violencia sexual y acecho:

- 1) El(La) Coordinador(a) para asuntos de violencia doméstica, violencia sexual y acecho será la persona que coordinará la implementación de este protocolo para toda la entidad municipal. De ahora en adelante, el(la) Coordinador(a).
- 2) El(La) Coordinador(a) será designado(a) por el Alcalde, recomendado(a) por el Director(a) de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres y con el visto bueno de la Director(a) de Oficina de Administración de

Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Además, tendrá un comité que trabajará en conjunto con éste(a) para viabilizar la implantación de este Protocolo.

- 3) El(La) Coordinador(a) estará adiestrado(a) de modo que entienda el problema de la violencia doméstica, violencia sexual y acecho para que desarrolle destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios. Sin que se entienda como un listado taxativo, la persona designada debe estar adiestrada en temas como:
 - i. dinámica psicológica y social de la violencia doméstica, violencia sexual y acecho;
 - ii. reconocimiento de las señales de la violencia doméstica y violencia sexual;
 - 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, violencia sexual y acecho.
- 4) Las funciones del Coordinador o la Coordinadora serán:
 - i. Convocar al Comité Interdepartamental para la Implementación del Protocolo para el Manejo de Casos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho (en adelante, el Comité Interdepartamental).
 - ii. Velar junto con el Comité Interdepartamental por la implantación y el cumplimiento de esta política pública.
 - iii. Servir de apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el lugar de empleo.
 - iv. En coordinación con el Oficial o Gerente de Recursos Humanos de la unidad departamental u oficina municipal concernida, estará a cargo de preparar un plan de seguridad junto al personal de supervisión inmediato y el empleado(a) afectado(a) por la situación de violencia doméstica, violencia sexual y acecho.
 - v. Referir a las víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acecho al Programa para Víctimas de Violencia Doméstica y Sexual de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres para los servicios de apoyo que éstas requieran. Para esta función también tendrá disponible un Directorio de Recursos, véase *Anejo 4(j)*.

- vi. Mantener actualizada la lista del personal de supervisión y oficiales o gerentes de recursos humanos designados(as) al manejo de casos de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el lugar de empleo de cada departamento.
- vii. Servir de enlace con las agencias u organizaciones que ofrecen ayuda a las víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acecho.
- viii. Coordinar junto con la División de Adiestramientos de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio, el Plan de Divulgación y Adiestramientos, el ofrecimiento de charlas y actividades de capacitación para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica, violencia sexual y acecho, cómo afecta a todo el personal dentro y fuera del trabajo y la necesidad de dar apoyo a las víctimas. Establecerá la logística del plan de adiestramientos sobre violencia doméstica, violencia sexual, acecho y temas relacionados, en un término no mayor de dos años para todo el personal.
- ix. Ofrecer asesoría y orientación a todas las personas empleadas y que brinden servicios en el Municipio de San Juan, que así lo soliciten, sobre los derechos y protecciones disponibles para las víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el lugar de trabajo.
- x. Rendir informes estadísticos y/o narrativos sobre los casos, servicios ofrecidos y asuntos relacionados con violencia doméstica, violencia sexual y acecho, según sean requeridos, por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado(a) o en cumplimiento con política pública aplicable.
- xi. Crear un expediente de los casos o situaciones atendidas de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el lugar de empleo del Municipio y mantendrá la información recopilada sobre la identidad de las partes en estricta confidencialidad, a menos que cuente con la previa autorización de la víctima para su divulgación a terceros.

B. Comité Interdepartamental para la Implementación del Protocolo

- 1) Estará compuesto por un(a) representante de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Departamento de la Policía y Seguridad Pública,

Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres Naturales, Departamento de Salud de la Capital.

- 2) Será convocado por la Coordinador(a) para Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho en el Lugar de Trabajo. En su defecto, éste podría ser convocado por una mayoría simple de sus miembros.
- 3) Las funciones del Comité serán:
 - i. Crear el plan de trabajo para la implementación del protocolo sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica, sexual y acecho en el lugar de trabajo, véase Anejo 4(a).
 - ii. Coordinar la respuesta interdepartamental para la mejor implementación de estas guías y procedimientos y dará apoyo al(la) coordinador(a) en el manejo de los casos individuales.
 - iii. Desarrollar e implementar el Plan de Seguridad Uniforme del Municipio de San Juan para la prevención y manejo de situaciones de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el lugar de trabajo.
 - iv. Velar por la implementación, junto con el (la) coordinador(a), Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y la oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres del Plan de divulgación y adiestramiento de este protocolo.

C. Personal de Supervisión

- 1) Los(Las) directores(as), administradores(as) y supervisores(as) son los(as) principales responsables en la activación, implementación y seguimiento del plan de seguridad de su oficina y departamento; y principal enlace con el Comité Interdepartamental.
- 2) Será responsabilidad de los(las) directores(as), administradores(as) y supervisores(as) asistir a los adiestramientos especializados sobre el manejo de los casos de violencia doméstica, violencia sexual, acecho, así como identificar sus necesidades. Los adiestramientos estarán autorizados por el Municipio Autónomo de San Juan.
- 3) El personal de supervisión será adiestrado en las mismas áreas que la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica, violencia sexual, acecho, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones

de esta índole. Los adiestramientos deberán incluir cómo atender a las personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad y cómo referir para servicios especializados.

- 4) El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de atender en forma preliminar aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica, violencia sexual, acecho, que le informe cualquier empleado(a), que se esté viendo afectada/o por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión.
- 5) El(La) supervisor(a), o la persona que designe, deberá hacer un acercamiento a la posible víctima de sospechar o de recibir confidencias sobre alguna situación de violencia doméstica, sexual o acecho. De confirmarse la sospecha, se deberá notificar la situación al/La Coordinador(a).
- 6) El(La) supervisor(a) junto al(la) Coordinador(a) estarán a cargo de orientar al (a la) empleado(a) , de realizar un análisis de sus necesidades y de preparar un plan de seguridad.
- 7) El personal de supervisión debe promover un ambiente en el que la víctima se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica, violencia sexual, acecho. El ambiente donde se lleve a cabo la conversación debe ser privado, sin la presencia de terceras personas, a menos que sea una de las personas designadas en este protocolo para el manejo de los casos.
- 8) Una vez el personal de supervisión identifica que un(a) empleado(a) sufre de bajo rendimiento, problemas de ausentismo o conducta que puedan ser el resultado de una situación de violencia doméstica, violencia sexual o acecho, el impacto de estos actos debe tenerse en cuenta como factor atenuante previo a iniciar cualquier acción disciplinaria.
- 9) Se debe evitar, que las políticas del lugar de trabajo revictimicen a las víctimas, manteniendo al mismo tiempo el orden y la no interrupción de las operaciones ordinarias.

- 10) El personal de supervisión debe facilitar, y no interferir, en que la víctima/sobreviviente opte por las licencias que podría utilizar y los posibles arreglos en el trabajo que propendan a la seguridad de la persona sobreviviente.
- 11) El personal de supervisión debe saber cuándo puede producirse un conflicto de interés, como ocurre de tener relación personal con alguna de las partes involucradas, e inmediatamente referir el asunto al(la) Coordinadora(o) para garantizar una intervención y manejo imparcial del caso.

D. Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

- 1) La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales orientará y adiestrará a todo el personal de su oficina, Oficiales y Gerentes de Recursos Humanos y demás departamentos, sobre estas guías y procedimientos para el manejo de casos la violencia doméstica, violencia sexual y acecho.
- 2) De advenir en conocimiento de forma escrita o verbal sobre actos de la violencia doméstica, violencia sexual o acecho a través de la víctima, personal gerencial o compañeros(as) de trabajo, tomará acción inmediata y notificará al Coordinador del Protocolo para la acción pertinente.
- 3) Apoyará las gestiones y recomendaciones del (de la) Coordinador(a) y del Comité Interdepartamental en la implementación del plan de seguridad individual de la víctima.
- 4) El(la) Director(a) de Recursos Humanos recomendará, con el visto bueno del(la) Director(a) de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, el(la) Coordinador(a), a ser designado(a) por el Alcalde.
- 5) El(la) Director(a) de Recursos Humanos identificará un(a) representante que formará parte del Comité Interdepartamental para la Implementación del Protocolo.
- 6) La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales velará por la divulgación e implementación, junto con el (la) Coordinador(a) y la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, la divulgación y adiestramiento de este protocolo.
- 7) La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, evaluará y tramitará toda solicitud de licencia especial para Víctimas de Violencia Doméstica por Género, Maltrato de Menores,

Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o por Acecho.

- 8) En caso del incumplimiento con este Protocolo, la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborables realizará una investigación, informará sus hallazgos y formulará sus recomendaciones por escrito, de acuerdo con las normas de conducta o los reglamentos de personal del Municipio.

E. Oficial o Gerente de Recursos Humanos

- 1) Será enlace entre su oficina o departamento y la oficina del (de la) Coordinador(a) y el Comité Interdepartamental de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho.
- 2) Será responsable de asistir a los adiestramientos especializados sobre el manejo de los casos de violencia doméstica, violencia sexual, acecho, así como identificar otras necesidades.
- 3) Será adiestrado/a en las mismas áreas que la persona a cargo de asuntos de violencia doméstica, violencia sexual, acecho, además de las áreas de supervisión aplicables a situaciones de esta índole. Los adiestramientos deberán incluir cómo atender a las personas sobrevivientes de violencia doméstica, cómo identificar sus necesidades, cómo preparar planes de seguridad y cómo referir para servicios especializados.
- 4) Es responsable de coordinar y notificar, junto con el (la) Coordinador(a), las orientaciones y adiestramientos a todo el personal de su oficina o departamento sobre estas guías y procedimientos para el manejo de casos la violencia doméstica, violencia sexual y acecho.
- 5) Será responsable de referir los casos o incidentes de su oficina o departamento que tenga conocimiento al (la) Coordinador(a).
- 6) De advenir en conocimiento de forma escrita o verbal sobre actos de la violencia doméstica, violencia sexual o acecho a través de la víctima, personal gerencial o compañeros(as) de trabajo, tomará acción inmediata y se comunicará con el (la) Coordinador(a), o en ausencia de éste(a), con el Comité Interdepartamental para la evaluación del caso y activación del Protocolo.

- 7) Orientará y colaborará en el trámite de entrevista entre la víctima, el personal de supervisión y el (la) Coordinador(a).
- 8) En ausencia del personal de supervisión de la víctima, completará la entrevista inicial y hoja de referido para el (la) Coordinador(a) y Comité Interdepartamental.
- 9) Apoyará las gestiones y recomendaciones del (de la) Coordinador(a) y del Comité Interdepartamental.
- 10) Colaborará con el (la) Coordinador(a) en el seguimiento e implementación del plan de seguridad individual de la víctima.
- 11) 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.
- 12) Preparará y tramitará con prioridad las licencias que apliquen a la víctima ante la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- 13) Identificará necesidades de adiestramiento y coordina los mismos con el (la) Coordinador(a), la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujeres, relacionados a violencia doméstica, sexual, acecho u otros.
- 14) Mantiene informado(a) de manera continua al (a la) Coordinador(a) y Comité Interdepartamental sobre el estatus y cualquier incidente con la víctima y su plan de seguridad.

F. Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres

- 1) Asignará un(a) representante al Comité Interdepartamental de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho con facultades para servir de enlace en la coordinación de servicios de apoyo y en la implementación del Protocolo.

- 2) Dará prioridad en el ofrecimiento de servicios a las víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acoso referidas por el Coordinador(a) independientemente su sexo, orientación sexual, identidad de género, estatus civil o migratorio de la víctima.
- 3) Identificará necesidades de adiestramiento y dará apoyo en la coordinación de estos con el (la) Coordinador(a) y la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, relacionados a violencia doméstica, sexual, acoso u otros.
- 4) Recomendará recursos para los adiestramientos y estrategias de divulgación de la política pública contenida en este protocolo.
- 5) Desarrollará un directorio de servicios a víctimas que hará disponible a las dependencias municipales.

G. Sistema de Salud de la Capital

- 1) Adoptará los procedimientos uniformes necesarios para la implementación adecuada de la política pública del Municipio y de este Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica, violencia sexual y acoso en el escenario de trabajo en las distintas instalaciones del sistema de salud.
- 2) Asignará un(a) representante al Comité Interdepartamental de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acoso con facultades para servir de enlace en la coordinación de servicios de salud y de apoyo y en la implementación del Protocolo.
- 3) Adoptará los procedimientos o protocolos uniformes necesarios para garantizar la seguridad de la víctima y asegurar una atención rápida, sensible, eficiente y efectiva, según los recursos disponibles.
- 4) Facilitará la capacitación del personal de Salud en el contenido de este protocolo y los protocolos sobre violencia doméstica, agresión sexual y acoso, aplicables a las instituciones de Salud, como los aprobados por el Centro para la Atención de Víctimas de Violación del Departamento de Salud. Es esencial que cada profesional de salud conozca y comprenda las responsabilidades y cursos de acción a seguir al intervenir en estos casos con el fin de mantener a la víctima saludable

e informada para una toma de decisiones que prevenga futuros ataques.

- 5) Dará prioridad en la atención médica y provisión de servicios a las víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acecho referidas por el Coordinador(a) independientemente su sexo, orientación sexual, identidad de género, estatus civil o migratorio de la víctima.
- 6) En el manejo de los casos individuales y referidos a servicios de salud:
 - i. Obtener un historial completo de sintomatología experimentada y signos, evaluando la existencia de indicadores de violencia doméstica, violencia sexual y acecho.
 - ii. Documentar la opinión a raíz de la información provista y hallazgos físicos. Toda información recopilada a través de la entrevista con las víctimas, hallazgos de evaluación médica y/o exámenes realizados es vital para el logro de una intervención efectiva.
 - iii. Identificar la existencia de rasgos e indicadores comunes de violencia doméstica, violencia sexual o acecho, tal como maltrato físico e indicadores conductuales de experimentación de maltrato.
 - iv. En caso de sospecha de violencia doméstica y violencia sexual también se deberán seguir los Protocolos de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual y Violencia Doméstica en Salas de Emergencias del Departamento de Salud.

H. Departamento de Policía y Seguridad Pública

- 1) Adoptará los procedimientos uniformes necesarios para la implementación adecuada de la política pública del Municipio y de este Protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el escenario de trabajo en sus dependencias.
- 2) Asignará un(a) representante al Comité Interdepartamental de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho con facultades para servir de enlace en la coordinación de servicios de apoyo y en la implementación del Protocolo.

- 3) Adoptará los procedimientos o protocolos uniformes necesarios para garantizar la seguridad de la víctima y asegurar una atención rápida, sensible, eficiente y efectiva, según los recursos disponibles.
- 4) Facilitará la capacitación del personal policiaco y civil en el contenido de este protocolo. Es esencial que la uniformada y los/las empleados civiles conozcan y comprendan las responsabilidades y cursos de acción a seguir al intervenir en estos casos con el fin de mantener a la víctima saludable e informada para una toma de decisiones que prevenga futuros ataques.
- 5) Dará prioridad en la atención y provisión de servicios de seguridad a las víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acecho referidas por el Coordinador(a) independientemente su sexo, orientación sexual, identidad de género, estatus civil o migratorio de la víctima.

I. Oficina para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres

- 1) Adoptará los procedimientos uniformes necesarios para la implementación adecuada de la política pública del Municipio y de este protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el escenario de trabajo en sus dependencias.
- 2) Asignará un(a) representante al Comité Interdepartamental de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho con facultades para servir de enlace en la coordinación de servicios de apoyo y en la implementación del Protocolo.
- 3) Dará prioridad en la atención y provisión de servicios a las víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acecho referidas por el Coordinador(a) independientemente su sexo, orientación sexual, identidad de género, estatus civil o migratorio de la víctima.

J. Oficina de Asuntos Legales

- 1) Realizar las gestiones legales que sean necesarias relacionadas con los casos de empleados(as) del Municipio Autónomo de San Juan, víctimas de violencia doméstica, acecho y violencia sexual en el área de trabajo.

- 2) Asesorar y emitir opiniones legales al Comité Interdepartamental y/o Autoridad Nominadora sobre el manejo de los casos de violencia doméstica, acecho y violencia sexual en el área de trabajo y sus posibles implicaciones, dadas las diferentes acciones tomadas en cada caso.
- 3) En caso de ser necesario, serán los encargados de tramitar las solicitudes de órdenes de protección patronales.
- 4) De ser necesario desarrollará con el Comité Interdepartamental, los procedimientos y formularios que sean necesarios para cumplir con la implantación del presente Protocolo.

VIII. PLAN DE DIVULGACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

- 1) Para dar a conocer la Política Pública establecida, la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio Autónomo de San Juan distribuirá copia o un resumen del presente Protocolo a todo el personal, incluyendo las personas contratistas que rindan servicios al Municipio y se recogerá la firma de éstos. Se indicará que habrá copia del mismo en la Oficina de Recursos Humanos a nivel central y en los departamentos y oficinas. Se tendrá una versión digital para el acceso del público en la página electrónica del Municipio. También se publicará copia de la Declaración de Política Pública en los tableros de anuncios disponibles en cada departamento y oficina del Municipio. Se ofrecerá, como mínimo, una orientación sobre el mismo dos (2) veces al año.
- 2) El plan de adiestramientos incluirá, sin limitarse a éstos:
 - i. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en las dependencias para su prevención y manejo adecuado.
 - ii. Orientación al personal designado al manejo de casos de violencia doméstica, violencia sexual y acecho sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de estas situaciones en el centro de trabajo.

- iii. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el área de trabajo.
- iv. Adiestramiento al personal de recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el área de trabajo y cómo canalizarlas.
- v. Adiestramiento al personal de seguridad sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el área de trabajo y cómo canalizarlas.
- vi. Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psico-sociales y legales de la violencia doméstica, violencia sexual y acecho.

- 3) Lista de Recursos Internos: Cada departamento deberá integrar a su respectivo Gerente u Oficial de Recursos Humanos al esfuerzo de implantación y debida observancia de este Protocolo, generar una lista de los supervisores designados y difundir las referencias de contacto de la Oficina del(de la) Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho a donde el personal pueda llamar o acudir para informar sobre una situación de violencia doméstica, violencia sexual o acecho. Esta lista deberá incluir la alternativa de recurrir directamente a la oficina de la Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho cuando la persona no se sienta cómoda en informar la situación a su supervisor(a) u Oficial de Recursos Humanos.

IX. PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE CASOS INDIVIDUALES

A. Solicitud de ayuda

- 1) Toda persona que crea esté enfrentando una situación de violencia doméstica, violencia sexual o acecho y se sienta acosada, intimidada, amenazada, perseguida o agredida físicamente o a través del correo regular, correo electrónico, redes sociales, uso de fax, por teléfono o personalmente, en su centro de trabajo, puede recurrir al personal de supervisión inmediata, oficial de recursos humanos de su dependencia o directamente al (la) Coordinador(a), para recibir apoyo y coordinación de servicios para manejar la situación.
- 2) Toda persona que sienta esté enfrentando una situación de violencia doméstica, violencia sexual o acecho podrá recurrir directamente al/la Coordinador(a), para recibir apoyo y coordinación de servicios para

manejar la situación, sin ser requisito notificar previamente al personal de supervisión o recursos humanos. En este caso, deberá completar el formulario de *Solicitud de Ayuda* Anejo 4(b).

- 3) Del incidente ocurrir en instalaciones del Municipio de San Juan o la persona agresora es identificada en el lugar de empleo, se deberá notificar de inmediato al personal de seguridad de la dependencia y éste a su vez al Departamento de la Policía y Seguridad Pública del Municipio de San Juan, o en su lugar, al 911. A fin de velar por la seguridad del personal, se debe evitar intervenir directamente con la persona agresora. Se deberá completar formulario *Informe de Incidente*, véase Anejo 4(c) y referirse inmediatamente al (la) Coordinador(a).
- 4) Notificar al personal de supervisión, Oficial o Gerente de Recursos Humanos o al (la) Coordinador(a) es indispensable para poder tomar las medidas de apoyo y seguridad necesarias para la persona afectada y sus compañeros y compañeras de trabajo. La información que se obtenga en esta solicitud de ayuda se mantendrá en completa confidencialidad, a menos, que se cuente con la autorización previa de la víctima para su divulgación a terceros.
- 5) Tan pronto el personal de supervisión inmediata u Oficial o Gerente de Recursos Humanos advenga en conocimiento de alguna situación de violencia doméstica, violencia sexual o acecho en su dependencia notificará inmediatamente al (la) Coordinador(a). Se deberá completar formulario *Informe de Incidente*, véase Anejo 4(c) y referirse inmediatamente a al (la) Coordinador(a).

B. Respuesta Inicial

- 1) Tan pronto el (la) Coordinador(a) advenga en conocimiento sobre cualquier situación de violencia doméstica, violencia sexual o acecho procederá inmediatamente a citar a la alegada víctima y realizar una entrevista inicial completando el formulario de *Entrevista Inicial*, Anejo 4(e) y el *Acuerdo de Confidencialidad*, Anejo 4(f). De no encontrarse, el (la) Coordinador(a) o algún representante del Comité Interdepartamental, el personal de supervisión u Oficial o Gerente de Recursos Humanos llenará el formulario de *Entrevista Inicial*, Anejo 4(e), y el *Acuerdo de Confidencialidad*, Anejo 4(f), para aligerar el proceso.

- 2) Si la persona agresora es identificada en el lugar de empleo, notificar de inmediato a la víctima, así como al Departamento de la Policía y Seguridad Pública del Municipio de San Juan, o en su lugar, al 911. A fin de velar por la seguridad del personal, se debe evitar intervenir directamente con la persona agresora.
- 3) Del incidente reportado involucrar a un director(a) de departamento, se deberá notificar inmediatamente al Alcalde.
- 4) El(La) Coordinador(a) deberá explorar los hechos más recientes de violencia doméstica, violencia sexual o acecho; si la persona agresora trabaja, conoce o frecuenta el Municipio y las preocupaciones de la víctima en su lugar de trabajo.
- 5) El(La) Coordinador(a) orientará a la víctima y hará el referido para que reciba ayuda médica en las instalaciones médicas del Municipio no en la de su preferencia, de ser necesario.
- 6) Explorará si las agresiones han producido algún impedimento temporero o permanente, por el que se tenga que realizar algún acomodo razonable en el trabajo del (de la) empleado(a).
- 7) Del (de la) empleado(a) expresar ser víctima de violencia sexual, en su modalidad de violación, deberá orientarla/o sobre la importancia de hacerse una evaluación médica forense en los primeros 7 días de ocurridos los hechos y que puede acudir a las instalaciones médicas del Municipio o la de su preferencia.
- 8) Explorará el nivel de riesgo, preguntando si:
 - i. De ser un caso de violencia doméstica, si la víctima vive con la persona agresora.
 - ii. Existen armas de fuego en la casa, o si la persona agresora las puede obtener con facilidad;
 - iii. Ha recibido amenazas de muerte de parte de la persona agresora, ya sea dirigido a ella(él), a sus hijas o hijos, o a otros familiares;
 - iv. La persona que le agrede consume alcohol o drogas;
 - v. Manifiesta celos excesivos;
 - vi. Ha aumentado la frecuencia y la severidad de las agresiones;
 - vii. Amenaza con suicidarse;
 - viii. Es desafiante a las autoridades, tal como Policía o Tribunales;

- ix. Tiene arrestos previos por violencia doméstica, violencia sexual, acecho u otro tipo de agresiones.

Refiérase al Anejo 1: *Factores para identificar posibles situaciones de violencia doméstica, violencia sexual o acecho.*

- 9) Indagará si la víctima tiene una orden de protección vigente. Si no la tiene, explorará si necesita y desea solicitar una. Orientará sobre lo que es una orden de protección y el procedimiento para solicitarla.
- 10) El que no exista una orden de protección en vigor expedida por el Tribunal de ninguna manera debe interpretarse como que no se pueden activar las medidas de prevención, manejo de situaciones actuales o potenciales y planes de protección para la seguridad de la persona y su lugar de trabajo que este Protocolo instituye y dispone.
- 11) De la alegada parte agresora ser empleada(o) del Municipio de San Juan notificará inmediatamente al Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio de San Juan, y a su representante exclusivo o sindicato certificado, si aplica.
- 12) Investigará en la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, con la persona de enlace para atender estos casos, lo relativo a la disponibilidad de la "Licencia a Víctimas de Violencia Doméstica" estatuida en el Código Municipal de Puerto Rico¹³ o la "Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de violencia Doméstica o de Género, Maltrato de menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave."¹⁴
- 13) El(La) Oficial o Gerente de Recursos Humanos de la dependencia municipal certificará la acumulación actualizada de los balances de licencia por enfermedad, licencia regular, tiempo compensatorio u otras licencias que pueda utilizar para recibir asistencia médica, servicios de apoyo, consejería y/o ayudas legales.

¹³ Véase, el Artículo 2.058 (c)- Licencias, Libro II – Administración Municipal, Ley 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendada, Código Municipal de Puerto Rico, "Licencia a víctimas de violencia doméstica — Cuando el empleado o empleada es víctima de violencia doméstica y requiere de días libres u horario flexible, tendrá derecho a licencia con sueldo no acumulable hasta un término máximo de cinco (5) días laborables, para buscar ayuda de un abogado o consejero en violencia doméstica, obtener una orden de protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares."

¹⁴ Ley Núm. 83 de 29 de julio de 2019, se conceden quince (15) días sin sueldos anuales.

- 14) El(La) Coordinador(a) completará la Entrevista Inicial y si determina que existen hechos suficientes de una situación de violencia doméstica, violencia sexual o acoso podrá recomendar medidas de seguridad de emergencia, previa activación del Comité Interdepartamental, para garantizar la seguridad de la víctima y del espacio de trabajo. También convocará, en un plazo de 24 horas, al Comité Interdepartamental para evaluar la posibilidad de activar oficialmente el Protocolo y diseñar los planes de seguridad.
- 15) Entre las medidas de seguridad de emergencia que podría adoptar el(la) Coordinador(a) de forma provisional y previo a reunión del Comité Interdepartamental será:
- i. De la parte agresora estar en instalaciones municipales, notificar de inmediato a la víctima, así como al Departamento de la Policía y Seguridad Pública del Municipio de San Juan, o en su lugar, al 911.
 - ii. Referir y apoyar en el proceso para la solicitud de una orden de protección individual.
 - iii. Referir para asistencia médica de emergencia.
 - iv. Referir para servicios de apoyo al Programa de Asistencia para Víctimas de Violencia Doméstica y Sexual de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres que brinda servicios a víctimas independientemente el sexo, orientación sexual, identidad de género, estatus migratorio y estado civil mediante el formulario denominado, *Autorización de Referidos a Servicios de Apoyo*, véase Anejo 4(g).
 - v. Referir para solicitar licencia como víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso.
- 16) El personal de supervisión deberá participar en la coordinación, junto con el(la) Coordinador(a), de la activación del Protocolo. Se le informará al personal involucrado en la implementación del plan de seguridad, sin divulgar información confidencial sobre la víctima. El plan de seguridad debe de ser creado en o antes de haberse cumplido 72 horas de la notificación del incidente. El Comité Interdepartamental deberá de ser notificado que se activó el Protocolo y que el plan de seguridad individual para la víctima ha sido creado.
- 17) Se establecerá un expediente confidencial de cada caso y estará bajo la custodia del Coordinador o la Coordinadora. De ninguna manera se incluirá

esta información en el expediente del empleado del Oficial o Gerente de Recursos Humanos.

- 18) Luego de evaluar las circunstancias particulares de cada caso, si se entiende que existe riesgo de seguridad para el personal y/o clientela del Municipio, el/la Coordinador(a) consultará con la Oficina de Asuntos Legales del Municipio sobre la posibilidad de solicitar una orden de protección para el lugar de trabajo.
- 19) Si se determinara solicitar al Tribunal la expedición de una orden de protección para el lugar de trabajo se tendrá que notificar a la víctima. No será necesario que la víctima consienta para la solicitud de orden de protección patronal, ya que la finalidad es proteger el lugar de trabajo, el personal y/o clientela, según dispuesto en Ley.¹⁵
- 20) Se referirá a toda víctima independientemente del sexo, orientación sexual, identidad de género, estatus civil, migratorio, edad o capacidad diferenciada, al Programa de Asistencia para Víctimas de Violencia Doméstica y Violencia Sexual de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres y/o agencias públicas correspondientes que puedan ofrecer servicios de apoyo, mediante el formulario denominado, *Autorización de Referidos a Servicios de Apoyo*, véase Anejo 4(g).
- 21) El Coordinador o la Coordinadora dará seguimiento a la implementación del Protocolo y plan de seguridad adoptado en cada caso de acuerdo con las circunstancias y completará el *Informe de Seguimiento/Cierre de Caso*, véase Anejo 4(i), dependiendo el estatus de la situación.

C. Investigación de incidentes

- 1) Será responsabilidad del personal de supervisión tomar medidas inmediatas para investigar incidentes de violencia doméstica, violencia sexual o acecho suscitados o perpetrados en el lugar de trabajo por empleados(as) o contratistas, y llevarlos a la atención de la Coordinador(a).

¹⁵ Al efecto, mediante la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, que enmienda la Ley 54, se estableció que el patrono (en este caso el Municipio de San Juan), en situaciones de violencia doméstica que pongan en riesgo el lugar de trabajo, puede solicitar una orden de protección a favor de su personal en el Tribunal de Primera Instancia.

- 2) Si de la investigación del incidente, surge que empleados(as) o contratistas del Municipio hubieren participado, documentará y tomará las medidas cautelares o correctivas apropiadas y lo referirá a la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para que se determine imponer las acciones disciplinarias correspondientes conforme a la reglamentación sobre normas de conducta y administración de disciplina aplicables.
- 3) Lo anterior no limita ni excluye que dicha investigación de incidentes de violencia doméstica, violencia sexual o acoso suscitados o perpetrados en el lugar de trabajo por empleados(as) o contratistas también pueda ser iniciada *motu proprio* por el(la) Coordinador(a), de éste(a) recibir información sobre algún incidente ocurrido en instalaciones municipales.
- 4) De surgir una queja o información sobre un incidente de violencia doméstica, violencia sexual o acoso en el lugar de trabajo se deberá llenar el formulario *Informe de Incidente*, véase Anejo 4(c) y referirse inmediatamente a al/la Coordinador(a).

D. Intervención y referido inmediato

- 1) El personal de supervisión inmediato será responsable de atender y referir con premura al (la) Coordinador(a) cualquier situación de violencia doméstica, violencia sexual o acoso que pueda afectar el trabajo de su personal a cargo.
- 2) Si personal de supervisión observa que alguien bajo su supervisión puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica o ser víctima de violencia sexual o acoso, o si conoce que está sucediendo, debe realizar una entrevista informal y confidencial con la víctima sobre el asunto. Para esto deberá llenar la *Hoja de referido al coordinador(a) de asuntos de violencia doméstica, violencia sexual y acoso*, Anejo 4(d). De la víctima relatar incidentes de violencia doméstica, sexual o acoso en las instalaciones municipales deberá llenar también el *Informe de Incidente*, Anejo 4(c).
- 3) El personal de supervisión manejará la situación con estricta confidencialidad y deberá referir inmediatamente el caso al(el) Coordinador(a) que tendrá la responsabilidad de buscar las maneras de apoyar a la víctima 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.

- 4) El personal de supervisión debe promover un ambiente en el que la persona víctima/sobreviviente se sienta cómoda y segura para discutir la situación de violencia doméstica, violencia sexual o acoso.
- 5) Si la persona no ha expresado que está atravesando por una situación de violencia doméstica, violencia sexual o acoso, el personal de supervisión debe ser sensible y formular preguntas directas, pero que no le resulten amenazantes al (a la) empleado(a).
- 6) Si la persona expresa ser sobreviviente de violencia doméstica, violencia sexual o acoso, el (la) supervisor(a) debe hacer lo siguiente:
 - i. Garantizar la confidencialidad sobre los hechos.
 - ii. Escuchar a la persona sin juzgar.
 - iii. Validar su experiencia haciéndole saber que nadie merece ser agredida(o), 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.
 - iv. Preguntar si ha recibido agresiones físicas y si necesita atención médica.
 - v. Explorar los hechos más recientes de violencia doméstica, violencia sexual o acoso; indagar si la persona agresora frecuenta las instalaciones municipales y cuáles son las preocupaciones de la víctima en su lugar de trabajo.
 - vi. Completar la *Hoja de Referido al Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acoso*, Anejo 4(d) e *Informe de Incidentes*, Anejo 4(c), si los hechos ocurrieron en instalaciones municipales. De igual manera, deberá llenar el *Acuerdo de Confidencialidad*, Anejo, 4(f) con el(la) empleado(a).
 - vii. Completada la *Hoja de Referido al/la Coordinador(a)*, el personal de supervisión notificará a la víctima que se referirá su caso inmediatamente al(la) Coordinador(a) para evaluar la posibilidad de activar el Protocolo y establecer el plan de seguridad general e individual.

E. Cuando hay un integrante de la Policía involucrado en el incidente

- 1) El(La) Coordinador(a) notificará inmediatamente al Comisionado(a) de la Policía Municipal como para cualquier incidente de violencia doméstica, violencia sexual o acecho que advenga a conocimiento e involucre o parezca implicar a un(a) oficial de la policía, independientemente de la jurisdicción del policía involucrado.
- 2) A su vez, el(la) Comisionado(a) notificará al(la) Coordinador(a) cualquier incidente de violencia doméstica, violencia sexual o acecho que advenga a conocimiento e involucre o parezca implicar a un(a) oficial de la policía municipal.
- 3) En el caso de que sea un(a) Policía Municipal de San Juan, el(la) Policía interventor, el(la) Retén del Precinto o el(la) Retén de Centro de Mando, le dará prioridad a la querella presentada y anotará todos los detalles del incidente. Hará gestiones de inmediato y se comunicará con el(la) oficial de Alto Rango que esté de turno, (Comandante de Cuartel, Supervisor(a) de Turno, S-3 o Inspector(a) General) quien procederá a llegar al lugar del incidente, aún en los casos en que el incidente ocurra fuera del Municipio de San Juan.
- 4) En el caso de que sea un(a) integrante de la Policía de Puerto Rico, el(la) Policía Municipal interventor(a) deberá solicitar la asistencia del(la) supervisor(a) de turno. El/La supervisor(a) de turno deberá presentarse al lugar de los hechos para la primera intervención. Notificarán al Centro de Mando de la Policía de Puerto Rico y/o División Especializada de Violencia Doméstica (DEVVD) del CIC de San Juan para que estos coordinen qué cuerpo, división y jurisdicción continuará la investigación. De ser alegaciones de violencia sexual se deberá notificar a la División de Delitos Sexuales y Maltrato de Menores de la Policía de Puerto Rico, para que estos continúen con la investigación.
- 5) Del incidente reportado involucrar al(la) Comisionado(a), se deberá notificar inmediatamente al Alcalde y al Centro de Mando de la Policía de Puerto Rico.
- 6) Los(Las) integrantes de la Policía Municipal que respondan al lugar del incidente evaluarán el grado de peligrosidad de la situación y estarán conscientes del mayor riesgo que representa un(a) sospechoso(a) que es

oficial de seguridad pública por tener posesión de armas de fuego, otras armas menos letales y adiestramiento en combate físico.

- 7) En aquellos casos en que se investigue a un miembro de la Policía Municipal por actos de violencia doméstica, violencia sexual o acecho se le ocupará el arma de reglamento y todas las armas de fuego que posea en su hogar desde el momento en que se tenga conocimiento oficial de los hechos o de la presentación de una querella.
- 8) El(la) Comisionado(a) iniciará una investigación administrativa dentro de los diez (10) días siguientes desde que tuvo conocimiento oficial de los hechos o de la presentación de una querella. En caso de violencia doméstica, o sexual, información sobre la existencia de una Orden de Protección es suficiente para tener conocimiento oficial de los hechos para comenzar una investigación. Con esta información hará una determinación sobre si procede tomar alguna medida disciplinaria de conformidad con el procedimiento sobre acciones disciplinarias del Código de Seguridad Pública del Municipio de San Juan.
- 9) En casos en que se reciba información que sugiera o evidencie que un miembro de la Policía Municipal es víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acecho se establecerá un plan de seguridad individual entre el Comité Interdepartamental y el(la) Comisionado(a), o quién ellos deleguen. El plan de seguridad en relación con el área de empleo será establecido por el(la) Comisionado(a) a fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro para la víctima. Si el plan envuelve otras áreas fuera del empleo, corresponderá al Comité Interdepartamental junto con el(la) Coordinador(a) establecerlo según las disposiciones generales de este protocolo.
- 10) En casos en que se reciba información que sugiera o evidencie que un miembro de la Policía Municipal es víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acecho se le referirá para recibir servicios en el Programa de Servicios al Empleado y/o al Programa de Servicios para Víctimas de Violencia Doméstica y Sexual de la Oficina para el Desarrollo Integral de la Mujer del Municipio de San Juan.
- 11) De la alegada víctima no ser agente o integrante de la policía, pero ser empleada(o) o persona brindado servicios en el Municipio, la respuesta y

plan de seguridad individual será desarrollado según las disposiciones generales de este protocolo.

- 12) El(la) Comisionado(a) mantendrá informada(o) a la(el) Coordinador(a) de este protocolo sobre el resultado de las investigaciones, medidas disciplinarias y/o planes de seguridad implantados con el personal de la Policía Municipal, incluyendo un informe anual sobre los casos atendidos según requiere la Ley 217 del 2016.

F. Confidencialidad, intimidad y autonomía de la víctima

- 1) Todo el personal involucrado debe tomar en cuenta los criterios éticos de confidencialidad, intimidad y autonomía de la víctima para realizar intervenciones con víctimas de violencia doméstica, violencia sexual y acoso.
- 2) Para poder atender adecuadamente cualquier incidente bajo este protocolo será necesario solicitar información personal y sobre los hechos de violencia doméstica, sexual o acoso e identidad de las personas involucradas. De igual manera, se deberá llenar el *Acuerdo de Confidencialidad*, Anejo, 4(f) con el(la) empleado(a).
- 3) Se respetará la intimidad de la víctima en todo el proceso de intervención e implementación de este Protocolo. No se forzará a la víctima a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en proceso y pertinentes al problema de violencia doméstica, violencia sexual o acoso. Se debe tener una razón de peso profesional para entrar en estas áreas privadas no pertinentes a los actos de violencia o medidas de seguridad.
- 4) El personal de supervisión, el Oficial o Gerente de Recursos Humanos y el(la) Coordinador(a) y Comité Interdepartamental tienen el deber de mantener en estricta confidencialidad toda aquella información ofrecida por la víctima. Toda información expresada por, o relacionada con la víctima, no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ésta, excepto: (i) cuando exista alguna situación que pone en peligro la vida de ésta, de algún(a) menor de edad o de cualquier otra persona; (ii) cuando medie una orden de un foro administrativo o judicial con competencia para solicitar dicha información y se hará según disponga la orden; (iii) o por razones de extrema peligrosidad. Además, la víctima tendrá acceso a los

expedientes de esta intervención y a todo documento incluido en éstos que le concierna.

- 5) Se respetará la autonomía de la víctima en la toma de decisiones que la(lo) afectan y en todo el proceso de intervención e implementación de este protocolo. No se deberá forzar a una víctima a cumplir con ninguna acción o adoptar un plan de seguridad que ésta(e) no quiera. Lo anterior no implica que el patrono no pueda tomar medidas adicionales e independientes para promover la seguridad en el lugar de empleo. No obstante, del patrono optar por solicitar una orden de protección patronal y/o cualquier medida de seguridad adicional, dicha intención deberá ser informada a la víctima.

G. Plan de seguridad individual

- 1) El plan de seguridad es una herramienta que ayuda a las víctimas/sobrevivientes a desarrollar estrategias de prevención para futuras situaciones de violencia. Dicho plan no garantiza protección absoluta ante un comportamiento violento. Pero puede reducir los riesgos de la persona sobreviviente, y del resto del personal, de ser objetos de otras agresiones. También es una herramienta práctica de empoderamiento y sirve de ayuda para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente.
- 2) Los planes de seguridad deben de prepararse de acuerdo a las necesidades de las víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica, violencia sexual o acecho. El plan de seguridad se tiene que preparar en o antes de las 72 horas de haber advenido en conocimiento de la situación.
- 3) En cada caso del que se advenga en conocimiento, el/la Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho, aprobará un plan de seguridad individual en coordinación con la víctima o sobreviviente, el(la) supervisor(a) inmediato de la víctima/sobreviviente y el Oficial o Gerente de Recursos Humanos del departamento concernido. Se deberá completar el formulario de Plan de Seguridad Individual, Anejo 4(h).
- 4) El plan de seguridad debe prepararse de acuerdo con las necesidades de la víctima/sobreviviente. Para cada área de necesidad se identificará una acción o medida de protección a tomar por el(la) empleado(a) y por la agencia. Las necesidades para evaluar incluirán, sin limitarse, la seguridad de su espacio de trabajo y vivienda, recursos familiares de apoyo, alternativas de albergue, opciones de transportación y rutas alternas,

medidas de protección si la parte agresora esta armada, recursos legales disponibles, entre otros. Se deberá completar el formulario de Plan de Seguridad Individual, Anejo 4(h).

- 5) El Oficial o Gerente de Recursos Humanos le orientará sobre las alternativas de licencias disponibles como vacaciones, enfermedad y aquellas especiales para víctimas de violencia doméstica, sexual y acecho. También tendrá la responsabilidad de tramitar las mismas con prioridad.
- 6) El plan de seguridad individual debe ser desarrollado por el/la Coordinadora(a), el(la) supervisor(a) inmediato de la víctima/sobreviviente y el Oficial o Gerente de Recursos Humanos del departamento concernido. La víctima o sobreviviente debe aprobar el mismo. Es de suma importancia que el supervisor o la supervisora, junto con el Oficial o Gerente de Recursos Humanos ayude, en el diseño del plan de seguridad individual, a menos que el/la Coordinador(a), en consulta con el Comité, determine lo contrario. El mismo tiene que estar listo dentro de las primeras setenta y dos (72) horas a partir del conocimiento de los hechos. En el diseño del plan el(la) Coordinador(a) tomarán en consideración:
 - i. Situaciones de riesgo en las que se encuentra la víctima.
 - ii. Elementos de peligrosidad del agresor o la agresora.
 - iii. Si hay menores expuestos.
 - iv. Necesidades económicas y de albergue de la víctima y sus menores.
 - v. Amenazas a la víctima, familiares o amistades o a algún(a) empleado(a).
 - vi. Situaciones de riesgo para empleados(as) del centro de trabajo.
- 7) El Plan individual contendrá recomendaciones por parte del(la) Coordinador(a), el(la) supervisor(a) inmediato de la víctima/sobreviviente y el Oficial o Gerente de Recursos Humanos del departamento concernido, y responderá a las necesidades particulares de cada caso y el tipo de espacio laboral, buscando garantizar la seguridad de la víctima y del personal, así como de la clientela del Municipio. Dentro de las recomendaciones, pero no limitadas a éstas, podrían estar:
 - i. Medidas de seguridad para desalentar actos de violencia.
 - ii. Reubicación voluntaria de la víctima a un lugar más seguro y menos accesible a la persona agresora.
 - iii. Si la persona agresora y la víctima son parte del personal, se removerá a la persona agresora del área de trabajo, de acuerdo

- a las disposiciones de la orden de protección o consideraciones de seguridad, y se le orientará sobre la violencia doméstica, violencia sexual, acecho, consecuencias legales y laborales.
- iv. Identificar y conservar evidencia documental y audiovisual, incluyendo aquella disponible por medios electrónicos y/o equipo del Municipio.
 - v. Evaluar posibles ajustes de horario de trabajo o concesión de licencias.
 - vi. Identificar y referir a recursos internos y externos disponibles para ayuda a la víctima como intercesoría legal, consejería, trabajador/a social, psicólogo/a en coordinación con la ODIM, y/o servicios de patrullaje preventivo en coordinación con la OSAVV de la Policía Municipal.
 - vii. Evaluar la posibilidad de obtener orden de protección patronal en el Tribunal.
 - viii. Dejar disponible en el área de recepción de la oficina o departamento, copia de la orden de protección o certificación del Tribunal y foto de la persona agresora a fin de que pueda detectarse la presencia de esta en forma inmediata.
 - ix. El Plan de Seguridad Individual debe ser en común acuerdo con la víctima. No se deberá forzar a una víctima a cumplir con ninguna acción o adoptar un plan de seguridad que ésta no quiera. Lo anterior no implica que el patrono pueda tomar medidas adicionales e independientes para promover la seguridad del lugar de empleo. No obstante, del patrono optar por solicitar una orden de protección patronal o cualquier medida de seguridad adicional, dicha intención deberá ser notificado previamente a la víctima.

H. MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN

El Municipio Autónomo de San Juan tendrá establecido un plan de seguridad general que servirá como medida uniforme de apoyo a los esfuerzos de proveer un ambiente o lugar de trabajo seguro y que proteja en casos de situaciones de posible violencia en el empleo. No se esperará a que ocurra algún incidente para tomar medidas de seguridad. Las medidas de prevención son el método más seguro, económico y efectivo para crear un ambiente organizacional seguro.

El que no exista una orden de protección en vigor expedida por el Tribunal, de ninguna manera debe interpretarse como que no se pueden comenzar

investigaciones o activar las medidas de prevención, manejo de situaciones actuales o potenciales y planes de protección para la seguridad de la persona y su lugar de trabajo que este Protocolo instituye y dispone.

A continuación, se identifican algunas de las estrategias que se utilizarán en la mayoría de los departamentos y oficinas:

- A. Orientar e informar por escrito al personal sobre cómo informar si se han recibido amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica, violencia sexual y acecho.
- B. Adiestrar al personal de seguridad y del área de recepción para identificar incidentes de violencia doméstica, sexual y acecho en el lugar de trabajo y prevenir incidentes de alto riesgo. Este personal debe informar a la persona que lo(la) supervisa y al/la Coordinador(a) cualquier incidente de este tipo.
- C. Mantener un registro de visitantes.
- D. Mantener controles en las entradas principales de cada departamento u oficina o unidad de trabajo.
- E. Mantener un registro de incidentes o situaciones en las áreas de trabajo.
- F. Proveer iluminación adecuada en las áreas de trabajo, estacionamientos o áreas más solitarias dentro de los predios de cada departamento u oficina.
- G. Proveer personal de seguridad en varios turnos.
- H. Monitoreo constante de las áreas principales, mediante sistemas de vigilancia y/o grabación en algunas unidades electrónicas.
- I. Rondas preventivas en vehículos de motor y a pie.
- J. Asignación de un número de teléfono para llamar en casos de emergencia en los departamentos u oficinas.
- K. Acuerdos con la Policía Municipal para realizar patrullaje preventivo cerca de los predios de los departamentos y oficinas del Municipio de San Juan.

I. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LAS VÍCTIMAS

A. Autorización para hacer gestiones

El Municipio Autónomo de San Juan autorizará al (a la) empleado(a) querellante a realizar gestiones en el Tribunal o en instalaciones de la Policía de Puerto Rico por causa o consecuencia de violencia doméstica, violencia sexual o acecho. El(La) empleado(a) deberá presentar a su supervisor inmediato evidencia de su comparecencia al Tribunal o al Cuartel. El tiempo se cargará al balance correspondiente.

B. Solicitud de orden de protección

- 1) Cualquier persona que haya sido víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acecho puede por sí, por conducto de su representante legal, el Ministerio Fiscal o por un agente del orden público, solicitar una petición en el Tribunal, más cercano a su residencia, solicitando una orden de protección, en contra de quien llevó a cabo, provocó o asistió para que se llevara a cabo cualquiera de los delitos antes mencionados, sin que sea necesario la presentación previa de una denuncia o acusación.
- 2) Se puede solicitar una orden de protección patronal a favor de un(a) empleado(a) o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si uno(a) de sus empleados(a) es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54-1989 y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo.
- 3) También se puede solicitar una orden de protección patronal a favor de un(a) empleado(a) si dicho empleado o empleada es o ha sido víctima de acecho o de conducta constitutiva de delito según tipificado en esta Ley Núm. 284-1999 y los actos constitutivos de acecho han ocurrido en el lugar de trabajo de tal empleado(a) o en las inmediaciones de dicho lugar de trabajo.
- 4) Antes de iniciar este procedimiento, se deberá informar de su intención de solicitar la orden de protección a el(la) empleado(a) que es o ha sido víctima de violencia doméstica, acecho o de conducta constitutiva de dichos delitos, según tipificado en las leyes citadas.
- 5) Cualquier persona que haya sido víctima de agresión sexual, actos lascivos, acoso sexual o incesto, según tipificado en la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico de 2012",

también podrá presentar por sí, por conducto de su representante legal, el Ministerio Fiscal o por un agente del orden público, una petición en el Tribunal solicitando una orden de protección, en contra de quien llevó a cabo, provocó o asistió para que se llevara a cabo cualquiera de los delitos antes mencionados, sin que sea necesario la presentación previa de una denuncia o acusación.

- 6) Cualquier violación a sabiendas de una orden de protección es un delito y deberá ser reportado a la Policía.
- 7) El empleado o la empleada que haya solicitado una orden de protección por violencia doméstica, violencia sexual o acecho, en los Tribunales de Puerto Rico, y luego de expedida la misma, está incluida el ámbito del trabajo, deberá presentar la orden al director(a) del centro de trabajo, quién deberá informar al (la) Coordinador(a) y tomar todas las medidas a su alcance para que se cumpla con las disposiciones de la orden dentro del área de trabajo.

C. Licencias para víctimas de violencia doméstica, sexual o acecho

- 1) Cuando el(la) empleado(a) es víctima de violencia doméstica y requiere de días libres u horario flexible, tendrá derecho a licencia con sueldo no acumulable hasta un término máximo de cinco (5) días laborables para buscar ayuda de representación legal o consejero(a) en violencia doméstica, obtener una orden de protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares, según dispuesto en el Artículo 2.058 (c), Código Municipal de Puerto Rico, supra.
- 2) Una vez agotada la licencia con sueldo de 5 días, la persona puede hacer uso de sus licencias por vacaciones enfermedad o tiempo compensatorio entre otras, según sea necesario.
- 3) El Municipio a través de la Ordenanza Núm. 20 Serie 2002-2003, también concede una licencia sin sueldo cuando el(la) empleado(a) es víctima de violencia doméstica y requiere días libres u horario flexible, para buscar servicios en violencia doméstica, obtener una orden de protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares, si residen con esta.

- 4) Las víctimas de violencia sexual y acoso pueden utilizar sus licencias con paga de enfermedad, vacaciones o tiempo compensatorio entre otras, según sus balances y en acuerdo con su Supervisor(a) inmediato y el Oficial o Gerente de Recursos Humanos de su Departamento u Oficina.
- 5) Todo(a) empleado(a) víctima de violencia doméstica, sexual o acoso, para poder disfrutar de estas licencias deberá notificar a su supervisor(a), oficial o gerente de recursos humanos o notificar al (la) Coordinador(a) para el trámite correspondiente.

J. INCUMPLIMIENTO

- 1) Será deber del personal de supervisión y a cargo de la coordinación de asuntos de violencia doméstica, violencia sexual y acoso el cumplimiento de la política de cero tolerancia a la violencia doméstica, violencia sexual y acoso y el cumplimiento estricto de las disposiciones de este Protocolo. El incumplimiento de alguna disposición del presente pudiera ser causa para iniciar un proceso disciplinario, conforme a los reglamentos de Personal del Servicio de Carrera, Servicio Irregular y del Servicio de Confianza.
- 2) En caso de incumplimiento, la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborables realizará una investigación, informará por escrito sus hallazgos y formulará sus recomendaciones por escrito de acuerdo con las normas de conducta o los reglamentos de personal del Municipio. El informe incluirá las razones del incumplimiento de estas normas. Cónsono con la política pública del Municipio, la investigación se llevará a cabo dentro de los diez (10) días de notificada la conducta o su inobservancia. Cualquier empleado(a) que de alguna forma obstruyese la investigación u ofrezca información falsa, se le aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, de acuerdo con las normas de conducta o los reglamentos de personal del Municipio.
- 3) El Alcalde podrá modificar las recomendaciones que se formulen o prescindir de ellas considerando la totalidad de las circunstancias de cada caso y los daños ocasionados a la víctima, si alguno.

K. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

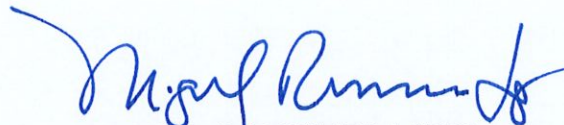
Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Protocolo fuese declarada inconstitucional o nula por un Tribunal con jurisdicción y competencia, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones o partes de este Reglamento.

L. DEROGACIÓN

El presente protocolo deroga el protocolo adoptado mediante la Orden Ejecutiva Núm. JS-069, Serie 2007-2008. Disponiéndose además, que cualquier protocolo adoptado en el Municipio de San Juan, sobre temas contenidos en este documento, que en todo o en parte, resultare incompatible con el presente, queda por éste derogado hasta donde existiere tal incompatibilidad.

M. VIGENCIA

Este Protocolo comenzará a regir inmediatamente después de aprobada y firmada la Orden Ejecutiva mediante la cual se adopta.



MIGUEL A. ROMERO LUGO
ALCALDE

N. ANEJOS Y FORMULARIOS

Anejo 1: Factores para identificar posibles situaciones de Violencia Doméstica, Violencia Sexual o Acecho:

- a) 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, violencia sexual o acecho y hablar sobre el problema con el(la) empleado(a).
- b) No existen características de la personalidad que indiquen que alguna persona incurre en actos de violencia o es víctima/sobreviviente. En lugar de tratar de determinar si un(a) empleado(a) se ajusta a un estereotipo, el personal de supervisión debe determinar si existe un patrón de señales de maltrato.
- c) Las siguientes son algunas señales que pueden ayudar a determinar si un(a) empleado(a) puede estar atravesando por una situación de violencia doméstica:
 - i. Solicitud de cambio de área de trabajo.
 - ii. Tiene moretones o marcas y ofrece explicaciones que no coinciden con sus golpes.
 - iii. Parece distraída o distraído, o tiene problemas al concentrarse.
 - iv. Recibe llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la ponen nerviosa.
 - v. Tiene tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
 - vi. Refleja estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
 - vii. La calidad del trabajo disminuye sin razón aparente.
 - viii. Manifiesta incomodidad al comunicarse con otras personas.
 - ix. Refleja una tendencia a permanecer aislada de sus compañeros y compañeras de trabajo o se muestra renuente a participar en eventos sociales.

- x. Si se observa un deterioro físico o cambio en su apariencia personal. Cambio notable en el uso de maquillaje para cubrir golpes.
- xi. Vestimenta y accesorios inadecuados (gafas dentro del edificio o camisas encubridoras aun cuando hace calor).
- xii. Frecuentes problemas financieros que puede ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
- xiii. Padece de ataques de pánico y utiliza tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
- xiv. Visitas abruptas de su expareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

d) Las siguientes son algunas posibles señales del comportamiento de una persona agresora:

- i. Llamar o visitar el lugar de trabajo de la víctima sin autorización.
- ii. La persona merodea las áreas de entrada y salida, las áreas de los estacionamientos y cualquier otra área frecuentada por la víctima.
- iii. La persona se altera al negarle o prohibirle el acceso a la víctima.
- iv. La persona trata de burlar la seguridad para lograr acceso 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.
- v. La persona habla de forma despectiva de la víctima con sus supervisores y/o compañeros o compañeras de trabajo.
- vi. La persona pregunta a otros(as) empleados(as) información relacionada a los horarios de la víctima.

e) Violencia sexual en el escenario laboral:

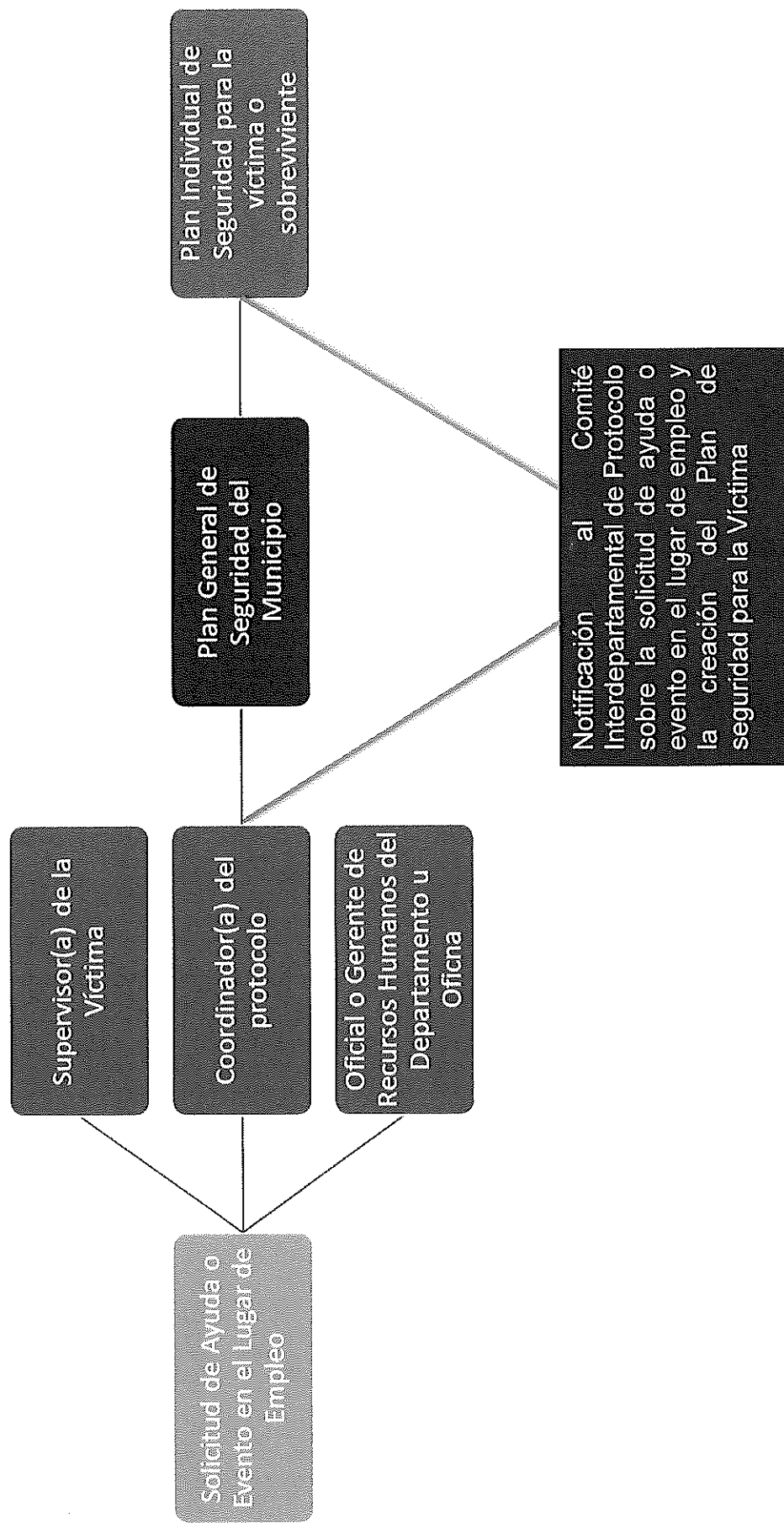
- i. La violencia sexual en el lugar de trabajo es una expresión de la violencia en donde se solicitan favores sexuales y donde se sujetan las condiciones de trabajo a su cumplimiento o mediante conducta

sexual que provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para su víctima.

- ii. Esta conducta afecta el desempeño laboral, creando un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.
- iii. Algunas consecuencias en la víctima podrían ser:
 - 1) Síndrome de estrés post-traumático
 - 2) Manifestación patológica como depresión, ansiedad, dificultad de atención y concentración.
 - 3) Aislamiento
 - 4) Pobre desempeño laboral.
- iv. La parte agresora puede ser la persona que supervisa, el compañero(a) de trabajo, una persona que brinda servicio por contrato, cliente o que recibe servicios.
- v. Algunos indicadores de violencia sexual en el escenario laboral son:
 - 1) Verbal o escrita: Hacer chistes o insinuaciones de índole sexual, pedir favores sexuales o citas, comentar acerca de la ropa, relaciones personales o el cuerpo de una persona. Amenazar a una persona por rechazar avances o proposiciones sexuales. Crear rumores o chismes sexuales sobre alguien.
 - 2) Visual: Mostrar pornografía, dibujos, fotos o correos electrónicos de naturaleza sexual en el espacio de trabajo. Miradas o gestos sexuales que incomodan a la víctima.
 - 3) Física: tocar, besar, agarrar alguna parte del cuerpo sin consentimiento de la persona con o sin ropa. Cualquier acto sexual sin consentimiento realizado mediante la fuerza, amenaza, intimidación o mediante la utilización alguna de sustancia (alcohol, drogas o medicamentos) que interfiera con tu capacidad de consentir.



Anejo 2: Flujoograma para la Activación del Protocolo



Anejo 3: Modelo Declaración de Política Pública para divulgación

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL MANEJO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, SEXUAL Y ACECHO EN EL LUGAR DE EMPLEO

El Municipio Autónomo de San Juan está comprometido con su política pública de garantizar el respeto a los derechos humanos y la no tolerancia a ningún tipo de acto de discrimen, hostigamiento, intimidación o violencia en el lugar de trabajo. De igual forma reconoce su responsabilidad patronal de establecer los procedimientos y estrategias necesarias para ofrecer seguridad y apoyo a su personal víctima de estos tipos de actos.

La violencia doméstica, sexual y acoso afectan el lugar de trabajo de numerosas maneras, generando costos y problemas de seguridad. Dichos actos de violencia pueden llegar a ser mortales y representan un peligro para la persona agredida y para las otras personas que laboran en el mismo espacio.

Es política pública del Municipio Autónomo de San Juan promover la salud y la seguridad de su personal y actuar para prevenir la violencia doméstica, violencia sexual y acoso en el lugar de trabajo. No se tolerará acto alguno de violencia doméstica, sexual o acoso por constituir una agresión y acto criminal contra la persona empleada. Estas violencias incluyen 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 física o sexualmente antes de la entrada al trabajo, durante o a la salida de este.

A tenor con nuestra política pública y en cumplimiento la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para la Protección e Intervención con la Violencia Doméstica", la Ley Núm. 284 de 21 de agosto de 1999, según enmendada, conocida como "Ley contra el Acoso en Puerto Rico", y la Ley Núm. 148 de 15 de septiembre de 2015, conocida como la "Ley para la Protección de las Víctimas de Violencia Sexual en Puerto Rico"; y en cumplimiento de la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, conocida como la "Ley del Protocolo de Violencia Doméstica" tenemos un protocolo con normas y procedimientos para proporcionar el apoyo y asistencia efectiva al personal cuya vida laboral se ven afectados por todas estas violencias.

Se amplían las protecciones y procedimientos a otros tipos de violencia de género en el lugar de trabajo, como son la violencia sexual y el acoso, por ser conductas

que también afectan adversamente el espacio laboral y la seguridad de las personas que nos visitan. De igual manera, se actualizan las normas y procedimientos vigentes a los cambios recientes de políticas públicas, incluyendo la extensión y aplicación de este protocolo a toda relación de pareja sin importar el sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil o migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.

Se reitera con todo rigor, la debida observancia de la política pública y prohibición reglamentaria de que ningún personal con facultad para supervisar incurrirá en conducta alguna cuya intención, objetivo o efecto resulte en una acción perjudiciada o discriminatoria hacia una persona, empleada(o) o que rinda servicios, por ser víctima o ser percibida(o) como víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acecho.

Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de las guías y normas establecidas en el presente Protocolo deberán dirigirse por escrito a la Coordinador(a) para Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho en el Lugar de Trabajo o en su defecto, a la Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio de San Juan y según el procedimiento dispuesto en las presentes guías.

También se establece el Comité Interdepartamental para la Implementación del este Protocolo. Dicho Comité incluirá representación de la Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres, Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, del Departamento de la Policía y Seguridad Pública, de la Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias, del Departamento de Salud de la Capital.

El/La director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales estará a cargo de divulgar internamente la política administrativa relacionada con el proceso de tramitación de querellas sobre asuntos de violencia doméstica, violencia sexual o acecho en el área de trabajo.

Exhortamos a todo el personal del Municipio Autónomo de San Juan a que se unan al esfuerzo para erradicar la violencia doméstica, la violencia sexual y el acecho en su área de trabajo. Por ello, debe informar cualquier situación o incidente de violencia doméstica, violencia sexual y acecho del cual tenga conocimiento personal conforme los trámites establecidos en el presente protocolo. Todo incidente debe ser reportado a la Oficina del (de la)

Coordinador(a) del Protocolo al teléfono _____ o por correo electrónico a _____.



Anejo 4: FORMULARIOS

Se usarán los siguientes formularios en el manejo de un caso de la violencia doméstica, violencia sexual y acecho en el área de trabajo.

- a) Guías para el desarrollo de plan de trabajo para la implementación del protocolo sobre el manejo de situaciones de violencia doméstica, sexual y acecho en el lugar de trabajo
- b) Solicitud de Ayuda
- c) Informe de incidente y situación de violencia doméstica, sexual o acecho
- d) Hoja de Referidos al Coordinador(a) de Asuntos de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho
- e) Entrevista Inicial
- f) Acuerdo de confidencialidad
- g) Autorización de Referidos a Servicios de Apoyo
- h) Plan de Seguridad Personal
- i) Informe de Seguimiento/Cierre de Caso
- j) Directorio de Recursos





Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

**GUÍAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO SOBRE
EL MANEJO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA,
VIOLENCIA SEXUAL Y ACECHO EN EL LUGAR DE TRABAJO¹**

En cumplimiento con la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Ley del Protocolo para el Manejo con Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, se deberá implantar un plan de trabajo para prevenir y manejar situaciones de violencia doméstica que se presenten dentro de su centro de trabajo.

El plan de trabajo debe incluir el logo del municipio, la fecha de vigencia del plan y las partes que se presentan a continuación. Se puede usar como referencia el Protocolo.

- I. Presentación:** Personas designadas para formar el Comité Interdepartamental para el manejo de situaciones de violencia doméstica, sexual y acecho en el lugar de trabajo (Ver, Sección VII, B, del Protocolo).

Comité Interdepartamental para el manejo de situaciones de violencia doméstica, sexual y acecho en el lugar de trabajo para el año _____			
NOMBRE	PUESTO QUE OCUPAN	DIVISIÓN EN QUE TRABAJAN	TELÉFONOS

¹ Estas guías se adoptan siguiendo las Guías para el Plan de Trabajo del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

Plan de Divulgación de Política Pública (Ver, Sección VIII, del Protocolo): Mencione las estrategias que se utilizan para dar a conocer la política pública a todo el personal.

X	Estrategias	Fechas de Implementación D/M/A
	Cartas o correos electrónicos	
	Agendas de actividades y hojas de asistencia	
	Copia incluida en el manual de normas de la agencia	
	Minutas de reuniones con el personal	
	Copia en tableros de edictos	
	Opúsculos	
	Adiestramientos	
	Otros	

Plan de Seguridad de la Agencia

MEDIDAS DE SEGURIDAD	¿CÓMO SE IMPLANTARÁN?	FECHA D/M/A
1. Mantener un registro de visitantes.		
2. Mantener control en todos los accesos al centro de trabajo.		
3. Instalar iluminación adecuada en el estacionamiento y las áreas que circundan el área de trabajo.		
4. Mantener personal de seguridad durante el horario regular de trabajo.		
5. Otras		

Plan de Orientación y Educación			
ACTIVIDADES	RECURSO	FECHA D/M/A	LUGAR
1. Orientación al personal sobre las normas y procedimientos para informar sobre situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo y sobre las medidas de seguridad que se implantarán en la agencia para su prevención.			
2. Adiestramiento al personal de seguridad sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.			
3. Adiestramiento al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.			
4. Adiestramiento al personal de recepción sobre cómo identificar situaciones de peligrosidad de violencia doméstica en el área de trabajo y cómo canalizarlas.			
5. Orientación al personal designado sobre sus responsabilidades y los procedimientos a seguir para el manejo de las situaciones de violencia doméstica en el centro de trabajo.			
6. Adiestramiento a todo el personal sobre los aspectos psico-sociales y legales de la violencia doméstica.			
7. Otros			

IV. Plan para el Manejo de Casos Individuales (Véase, Anejo de Protocolo para los formularios)

	Entrevista Inicial
	Acuerdo de confidencialidad con las víctimas/sobrevivientes.
	Plan de Seguridad y acciones para tomar para protección de la víctima. Se deben considerar los factores de riesgo.
	Referidos: Recursos disponibles en la agencia y en el área cercana que puedan ofrecer servicios de apoyo a las víctimas /sobrevivientes de violencia doméstica. (Ver Directorio de Recursos y Autorización a Referidos).
	Seguimiento a las acciones tomadas o pendientes. (Ver Informe de Seguimiento).



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

Solicitud de Ayuda

<i>Nombre:</i>	<i>Puesto:</i>
<i>Departamento:</i>	<i>Supervisor(a) Inmediato:</i>

ASUNTO		
<i>Violencia Doméstica</i> ☐	<i>Violencia Sexual</i>	<i>Agresión Sexual</i> ☐
		<i>Actos Lascivos</i> ☐
<i>Acecho</i> ☐		<i>Hostigamiento Sexual</i> ☐

DATOS GENERALES DEL SOLICITANTE			
<i>1. Dirección Postal:</i>			
<i>2. Dirección Física:</i>			
<i>3. Fecha de nacimiento:</i> ____ / ____ / ____ D M A	<i>Edad:</i>	<i>Sexo:</i> ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Trans (H-M ☐ M-H ☐ ☐ Intersexo <i>Identidad de Género:</i> ☐ Femenino ☐ Masculino ☐ Trans ☐ Otro _____ ☐ Prefiere no informar	<i>Orientación Sexual:</i> Hetero ☐ Homo ☐ Lesbiana ☐ Bisexual ☐ ☐ Otro _____ ☐ Prefiere no informar
	<i>4. Teléfonos:</i>	<i>Celular:</i>	<i>Trabajo:</i>



Municipio de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

DATOS GENERALES DEL SOLICITANTE	
5. Familiar o persona de su confianza:	Nombre
	Teléfono
	Dirección
6. ¿Tiene menores de edad bajo su custodia?	☐ Sí ☐ No
¿Cuántos?	Edades: __ 0-5 años __ 6-12 años __ 13-18 años
7. ¿Tiene usted alguna condición médica, ya sea física o mental que requiera de atención especial?	☐ No ☐ Sí, explique
8. ¿Tiene una orden de protección vigente?	☐ Sí ☐ No
9. Datos orden de protección vigente:	☐ Entregó copia Vigencia: Fecha de emisión: _____ Fecha y expiración: _____
	Cubre el área de trabajo: Sí ☐ No



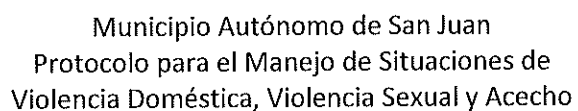
Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

INFORMACIÓN DE PERSONA AGRESORA

¿Qué relación tiene con la persona agresora? ¿Conoce su nombre? Sí ____ No ____ Sí contesta que sí, llene la siguiente información	Pareja _____	Supervisor(a) _____	
	Expareja _____	Compañero(a) de trabajo: _____	
	Desconocido _____	Contratista: _____	
	Visitante del Municipio _____		
Nombre y apellidos:	Apodo _____	Edad _____	
¿Viven juntos?	Sí ____ No ____		
Dirección residencial:			
Automóvil que conduce	Marca	Color	Tablilla
¿Posee armas de fuego? ____ Sí ____ No ____ Desconoce	¿Tiene licencia para poseerla? ____ Sí ____ No ____ Desconoce		
¿La persona agresora es empleado/empleada del Municipio de San Juan? ____ Sí ____ No			
Si contestó, sí: Departamento:			
Ocupación			
Dirección del Trabajo			
Puesto			
Supervisor(a):		Horario de Trabajo:	
Teléfonos:	Celular	Trabajo	Casa

RELATO DE HECHOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL O ACECHO

¿Qué ocurrió?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Algún evento en el lugar del trabajo?, ¿Cómo se sintió?



¿Qué ocurrió?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Algún evento en el lugar del trabajo?, ¿Cómo se sintió?

[illegible]

Fecha

Instrucciones de envío: Entregue el original de este formulario en la oficina de la Coordinador(a) del Protocolo o por correo electrónico.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

Informe de Incidente/Situación de Violencia Doméstica, Sexual o Acecho¹

<i>Nombre del Informante:</i>	
<i>Categoría:</i> ____ <i>Supervisor(a)</i> ____ <i>Oficial de Recursos Humanos</i> ____ <i>Seguridad</i> ____ <i>Coordinador(a) de Protocolo</i> ____ <i>Otro:</i>	<i>Teléfono:</i> <i>Puesto:</i> <i>Departamento:</i> <i>Supervisor(a) Inmediato:</i>

ASUNTO		
<i>Violencia Doméstica</i> ☐	<i>Violencia Sexual</i>	<i>Agresión Sexual</i> ☐
		<i>Actos Lascivos</i> ☐
<i>Acecho</i> ☐		<i>Hostigamiento Sexual</i> ☐

DATOS GENERALES DE LA VÍCTIMA (si es diferente al informante)				
<i>1. Categoría:</i>	<i>Empleado(a)</i> ☐	<i>Contratista</i> ☐	<i>Visitante:</i> ☐	<i>Otro:</i>
<i>2. Nombre Completo:</i>				
<i>3. Dirección Postal:</i>				

¹ Formulario para reportar cualquier incidente de violencia doméstica, sexual o acecho que ocurran en facilidades del Municipio de San Juan. Está dirigido al personal de supervisión, recursos humanos, seguridad o coordinación del protocolo para tener una constancia que documente cualquier evento que ocurra en facilidades del Municipio. Una vez completado y firmado este documento se debe enviar al Comité Interdepartamental para la implementación del protocolo.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

DATOS GENERALES DE LA VÍCTIMA (si es diferente al informante)			
4. Dirección Física:			
5. Fecha de nacimiento: ____/____/____ D M A	Edad:	Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Trans (H-M ☐ M-H ☐ ☐ Intersexo Identidad de Género: ☐ Femenino ☐ Masculino ☐ Trans ☐ Otro _____ ☐ Prefiere no informar	Orientación Sexual: Hetero ☐ Homo ☐ Lesbiana ☐ Bisexual ☐ ☐ Otro _____ ☐ Prefiere no informar
6. Teléfonos:	Celular:	Trabajo:	Casa:
7. ¿Tiene alguna condición médica ya sea física o mental que requiera de atención especial?		☐ No ☐ Sí, explique	
8. ¿Tiene una orden de protección vigente		☐ Sí ☐ No ☐ Se desconoce	



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

INFORMACIÓN DE PERSONA AGRESORA (ofrecer la mayor información disponible)							
¿Qué relación tiene víctima con la persona agresora? Pareja _____ Expareja _____ Desconocido _____		Supervisor(a) _____ Compañero(a) de trabajo: _____ Contratista: _____ Visitante del Municipio _____		¿Conoce su nombre? Sí ____ No ____ Si contesta que sí, llene la siguiente información:			
Nombre y apellidos:		Apodo		Edad			
Dirección residencial:							
Automóvil que conduce		Marca		Color		Tablilla	
¿Posee armas de fuego? ____ Sí ____ No ____ Desconoce				¿Tiene licencia para poseerla? ____ Sí ____ No ____ Desconoce			
¿La persona agresora es empleado/empleada del Municipio de San Juan? ____ Sí ____ No							
Si contestó, sí: Departamento:							
Ocupación							
Dirección del Trabajo							
Puesto							
Supervisor(a):				Horario de Trabajo:			
Teléfonos:		Celular		Trabajo		Casa	
Delitos Cometidos:							



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

**RESUMEN DE HECHOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL O ACECHO EN
FACILIDADES DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN**

1. Breve relato de los hechos de violencia doméstica, sexual o acecho:

2. Indique lugar específico en el Municipio donde ocurrieron los hechos.

3. Indique si hubo testigos y los nombres, si los conoce.

4. Había menores presentes en el momento de los hechos: Sí ____ No ____



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

**RESUMEN DE HECHOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL O ACECHO EN
FACILIDADES DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN**

5. Indique si se tomó alguna acción y el resultado.

Firma del Informante

Fecha

Nota: De ser necesario, añada páginas adicionales para documentar el relato.

PARA USO DE LA COORDINADOR(A) (Marque con X)

Acción tomada:

☐	Se notificó a la Policía Municipal o al 911	☐	Referido a Servicios de Apoyo
☐	Se notificó al Departamento de Recursos Humanos	☐	Se acordó y firmó Plan de Seguridad
☐	Se hizo entrevista inicial a la víctima	☐	Se completó y firmó el acuerdo de Confidencialidad.
☐	Otro:	☐	Se discutió en el Comité Interdepartamental
Firma Coordinador(a)		Fecha	



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

**Hoja de Referido a la Oficina al/la Coordinador(a) de Asuntos de Violencia
Doméstica, Sexual o Acecho en el lugar de trabajo¹**

<i>Nombre del Informante:</i>	
<i>Categoría:</i> ____ <i>Supervisor(a)</i> ____ <i>Oficial de Recursos Humanos</i> ____ <i>Seguridad</i> ____ <i>Otro:</i>	<i>Teléfono:</i> <i>Puesto:</i> <i>Departamento:</i> <i>Supervisor(a) Inmediato:</i>

ASUNTO		
<i>Violencia Doméstica</i> ☐	<i>Violencia Sexual</i>	<i>Agresión Sexual</i> ☐
		<i>Actos Lascivos</i> ☐
<i>Acecho</i> ☐		<i>Hostigamiento Sexual</i> ☐

DATOS GENERALES DE LA VÍCTIMA (si es diferente al informante)				
1. <i>Categoría:</i>	Empleado(a) ☐	Contratista ☐	Visitante: ☐	Otro:
2. <i>Nombre Completo:</i>				
3. <i>Dirección Postal:</i>				

¹ Formulario para referido de casos al/la Coordinador(a) del Protocolo. Dirigido al personal de supervisión y recursos humanos como procedimiento para cuando identifiquen que alguien bajo su supervisión esté atravesando por una situación de las protegidas por este protocolo. El evento no tiene que haber ocurrido en facilidades municipales, el solo hecho de identificar que la persona está pasando una situación de las citadas, puede referirla a servicios y orientación al/la coordinador(a) utilizando este formulario. Ya completado y firmado debe enviarlo a la oficina del/la Coordinador(a).



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

DATOS GENERALES DE LA VÍCTIMA			
1. Dirección Física:			
2. Fecha de nacimiento: ____ / ____ / ____ D M A	Edad: 	Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Trans (H-M ☐ M-H ☐ ☐ Intersexo Identidad de Género: ☐ Femenino ☐ Masculino ☐ Trans ☐ Otro _____ ☐ Prefiere no informar	Orientación Sexual: Hetero ☐ Homo ☐ Lesbiana ☐ Bisexual ☐ ☐ Otro _____ ☐ Prefiere no informar
3. Teléfonos:	Celular:	Trabajo:	Casa:
4. ¿Tiene alguna condición médica ya sea física o mental que requiera de atención especial?		☐ No ☐ Sí, explique	
5. ¿Tiene una orden de protección vigente		☐ Sí ☐ No ☐ Se desconoce	

Formulario para referido de casos al/la Coordinador(a) del Protocolo. Dirigido al personal de supervisión y recursos humanos como procedimiento para cuando identifiquen que alguien bajo su supervisión este atravesando por una situación de las protegidas por este protocolo.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

INFORMACIÓN DE PERSONA AGRESORA			
¿Qué relación tiene con la persona agresora? ¿Conoce su nombre? Sí ____ No ____ Sí contesta que sí, llene la siguiente información	Pareja _____	Supervisor(a) _____	
	Expareja _____	Compañero(a) de trabajo: _____	
	Desconocido _____	Contratista: _____	
		Visitante del Municipio _____	
Nombre y apellidos:	Apodo _____	Edad _____	
¿Viven juntos?	Sí ____ No ____		
Dirección residencial: _____			
Automóvil que conduce	Marca _____	Color _____	Tablilla _____
¿Posee armas de fuego? ____ Sí ____ No ____ Desconoce		¿Tiene licencia para poseerla? ____ Sí ____ No ____ Desconoce	
¿La persona agresora es empleado/empleada del Municipio de San Juan? ____ Sí ____ No			
Si contestó, sí: Departamento: _____			
Ocupación	_____		
Dirección del Trabajo	_____		
Puesto	_____		
Supervisor(a): _____		Horario de Trabajo: _____	
Teléfonos:	Celular _____	Trabajo _____	Casa _____

Formulario para referido de casos al/la Coordinador(a) del Protocolo. Dirigido al personal de supervisión y recursos humanos como procedimiento para cuando identifiquen que alguien bajo su supervisión esté atravesando por una situación de las protegidas por este protocolo.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

**RESUMEN DE HECHOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL O ACECHO EN
FACILIDADES DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN (de los que tenga información)**

1. Indique los hechos de violencia doméstica, sexual o acecho:

2. Indique el lugar de los hechos y si alguno de los eventos ocurrió en el Municipio y dónde.

3. Indique si hubo testigos y los nombres, si los conoce.

4. Indique cómo se enteró de los hechos: (ex. Entrevista a la víctima, conocimiento personal de los hechos o indique su fuente)

--

Formulario para referido de casos al/la Coordinador(a) del Protocolo. Dirigido al personal de supervisión y recursos humanos como procedimiento para cuando identifiquen que alguien bajo su supervisión esté atravesando por una situación de las protegidas por este protocolo.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

**RESUMEN DE HECHOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL O ACECHO EN
FACILIDADES DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN (de los que tenga información)**

5. Indique si se tomó alguna acción y el resultado.

Firma del Informante

Fecha

Nota: De ser necesario, añada páginas adicionales para documentar el relato. Ya completado y firmado debe enviarlo a la oficina del/la Coordinador(a).

PARA USO DE LA COORDINADOR(A) (Marque con X)

Acción tomada:

☐	Se notificó a la Policía Municipal o al 911	☐	Referido a Servicios de Apoyo
☐	Se notificó al Departamento de Recursos Humanos	☐	Se acordó y firmó Plan de Seguridad
☐	Se hizo entrevista inicial a la víctima	☐	Se completó y firmó el acuerdo de Confidencialidad.
☐	Otro:	☐	Se discutió en el Comité Interdepartamental
Firma Coordinador(a)		Fecha	

Formulario para referido de casos al/la Coordinador(a) del Protocolo. Dirigido al personal de supervisión y recursos humanos como procedimiento para cuando identifiquen que alguien bajo su supervisión esté atravesando por una situación de las protegidas por este protocolo.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

ENTREVISTA INICIAL

Nombre:	Puesto:
Departamento:	Supervisor(a) Inmediato:

ASUNTO			
Violencia Doméstica ☐	Violencia Sexual	Agresión Sexual ☐	
		Actos Lascivos ☐	
Acecho ☐		Hostigamiento Sexual ☐	

DATOS GENERALES DEL SOLICITANTE			
1. Dirección Postal:			
2. Dirección Física:			
3. Fecha de nacimiento: ____ / ____ / ____ D M A	Edad:	Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Trans (H-M ☐ M-H ☐ ☐ Intersexo Identidad de Género: ☐ Femenino ☐ Masculino ☐ Trans ☐ Otro _____ ☐ Prefiere no informar	Orientación Sexual: Hetero ☐ Homo ☐ Lesbiana ☐ Bisexual ☐ ☐ Otro _____ ☐ Prefiere no informar
	4. Teléfonos:	Celular:	Trabajo:



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

DATOS GENERALES DE LA VÍCTIMA	
5. Familiar o persona de su confianza:	Nombre
	Teléfono
	Dirección
6. ¿Tiene menores de edad bajo su custodia?	☐ Sí ☐ No
¿Cuántos?	Edades: __ 0-5 años __ 6-12 años __ 13-18 años
7. ¿Tiene usted alguna condición médica, ya sea física o mental que requiera de atención especial?	☐ No ☐ Sí, explique
8. ¿Tiene una orden de protección vigente?	☐ Sí ☐ No
9. ¿Tiene órdenes de protección previas?	☐ Sí ☐ No
10. Datos orden de protección vigente:	☐ Entregó copia Vigencia: Fecha de emisión: _____ Fecha y expiración: _____
	Cubre el área de trabajo: Sí ☐ No ☐
11. Se completó y firmó: Acuerdo de Confidencialidad ☐ Anejo la copia ☐	



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

INFORMACIÓN DE PERSONA AGRESORA			
Nombre y apellidos:		Apodo	
Relación con la víctima:		Edad	
¿Viven con usted?		Sí _____ No _____	
Dirección residencial:			
Automóvil que conduce	Marca	Color	Tablilla
¿Posee armas de fuego?		¿Tiene licencia para poseerla?	
_____ Sí _____ No _____ Desconoce		_____ Sí _____ No _____ Desconoce	
¿La persona agresora es empleado/empleada del Municipio de San Juan? _____ Sí _____ No			
Si contestó, sí: Departamento:			
Ocupación			
Dirección del Trabajo			
Puesto			
Supervisor(a):		Horario de Trabajo:	
Teléfonos:	Celular	Trabajo	Casa
Delitos Cometidos:			

RELATO DE HECHOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL O ACECHO
¿Qué ocurrió?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Algún evento en el lugar del trabajo?, ¿Cómo se sintió?



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

RELATO DE HECHOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, VIOLENCIA SEXUAL O ACECHO

¿Qué ocurrió?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Algún evento en el lugar del trabajo?, ¿Cómo se sintió?

Firma del/la empleada(o)

Fecha

Firma Supervisor(a)

Fecha

Oficial o Gerente de Recursos Humanos

Fecha

Nota: De ser necesario, añada páginas adicionales para documentar el relato.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

Acuerdo de Confidencialidad¹

Nombre del/la empleado(a)

Nombre de la persona designada

Lugar de Trabajo

Puesto que ocupa

La persona cuyo nombre y lugar se indican, ha denunciado hechos que pueden constituir o constituyen actos de violencia doméstica, violencia sexual o acecho que inciden en el lugar de trabajo. Las personas que firman acuerdan lo siguiente:

1. La información provista por la víctima se mantendrá en estricta confidencialidad, en un lugar seguro y en custodia de la persona designada o del/la coordinador(a) para asuntos de violencia doméstica, violencia sexual o acecho. Esto incluye el plan de seguridad, referidos y los servicios que se establezcan en conjunto con la persona afectada.
2. Esta información no será compartida con personal del área de trabajo, directivos o de seguridad, entre otros, excepto que medie autorización por escrito de la víctima, orden judicial o para proteger su vida. Cualquier divulgación será notificada a la víctima.
3. La víctima autoriza al/la Coordinador(a) a gestionar servicios con dependencias municipales, estatales o entidades privadas pertinentes al caso, siempre y cuando se le mantenga informada(o).

Nombre empleado/a

Nombre de la persona designada

Puesto

Puesto

Firma empleado/a

Firma de la persona designada

Fecha

Fecha

¹ Este formulario deberá ser llenado por la víctima o persona querellante y la "persona designada" es el personal de supervisión, recursos humanos o de coordinación del protocolo que intervenga y entreviste a la víctima como parte de los trabajos de implementación del protocolo.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

Autorización para Referidos

Yo, _____, mayor de edad, residente en el pueblo de _____ y empleada(o) del Municipio de San Juan, autorizo al Coordinador o Coordinadora del Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho, o persona designada, a compartir información relacionada a mi situación con las siguientes personas o instituciones municipales, estatales, con o sin fines de lucro:

Persona o institución a ser referida, puesto o responsabilidad	Teléfonos	Fecha de coordinación de servicio	Asunto a tratar

Autorizo y declaro que he recibido la orientación sobre las gestiones que se realizarán y la relevancia de dichas gestiones con relación a mi situación. También se me orientó sobre este trámite de divulgación de mi situación antes expresada en la Entrevista Inicial, entre otros documentos que le acompañan.

Firma

Fecha

Firma de la Coordinador(a) o persona designada

Fecha



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

Plan de Seguridad

ASUNTO		
<i>Violencia Doméstica</i> ☐	<i>Violencia Sexual</i>	<i>Agresión Sexual</i> ☐
		<i>Actos Lascivos</i> ☐
<i>Acecho</i> ☐		<i>Hostigamiento Sexual</i> ☐

Orden de protección Sí ☐ No ☐	Vigencia: Fecha de emisión: _____ Fecha de expiración: _____ Cubre el área de trabajo: Sí ☐ No ☐
Se completó y firmó: Acuerdo de Confidencialidad Sí ☐ No ☐ Anejo la copia ☐	

Nombre completo:

Apodo:

Departamento:

Puesto:

Supervisor(a) inmediato(a):

Puesto:

Horario de trabajo:

Dirección residencial:

Dirección postal:

Teléfonos casa:

celular:

trabajo:

Plan de Seguridad

☐	Se imparten instrucciones al personal de seguridad o encargado del acceso a la facilidad municipal para evitar el acceso de la persona agresora.
☐	Víctima presenta foto de la persona agresora ____ Sí ____ No
☐	Entrega copia de su orden de protección.
☐	Existe orden de protección patronal. Expedida el: _____ Vigente hasta: _____
☐	Se notifica a la Unidad especializada de Violencia Doméstica de la Policía Municipal de San Juan.
☐	Se acoge a alguna de las siguientes licencias: ____ Licencia por enfermedad ____ Licencia por vacaciones ____ Licencia para víctimas de violencia doméstica

Referidos: La víctima es referida a las siguientes entidades municipales, estatales o privadas ¹ :				
X	Tipo de Servicios	Oficina u Organización	Persona Contacto	Teléfonos
	Orientación Psicosocial			
	Orientación Legal			
	Albergue			
	Solicitud de Orden de Protección			
	Otros:			

¹Recuerde llenar hoja de autorización de referidos por cada uno.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

INFORME DE SEGUIMIENTO /CIERRE DEL CASO¹

Solicitud de Ayuda

<i>Nombre:</i>	<i>Puesto:</i>
<i>Departamento:</i>	<i>Supervisor(a) Inmediato:</i>
<i>Fecha:</i>	

ASUNTO			
<i>Violencia Doméstica</i> ☐	<i>Violencia Sexual</i>	<i>Agresión Sexual</i> ☐	
		<i>Actos Lascivos</i> ☐	
<i>Acecho</i> ☐		<i>Hostigamiento Sexual</i> ☐	

ESTATUS		
<i>En Proceso</i> ☐	<i>Resuelto</i> ☐	<i>Sin resolver</i> ☐

COMITÉ INTERDEPARTAMENTAL PARA EL MANEJO DEL CASO			
Nombre	Puesto que Ocupa	División en que Trabaja	Teléfono y Correo Electrónico

¹ Este informe debe ser completado por el personal de coordinación e implementación del protocolo en todos los casos. Mucha de la información solicitada forma parte de los datos requeridos por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres en su informe anual sobre implementación del Protocolo.



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

PLAN DE SEGURIDAD		
Acciones Tomadas	Persona Responsable	Estatus

REFERIDOS		
Persona o institución referida, puesto o responsabilidad	Fecha de coordinación de servicio	Estatus

PROCESO JUDICIAL		
	Fecha	Estatus
Se radicaron cargos criminales:		
Sí ☐ No ☐		



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

EVALUACIÓN: (a completar con la víctima)	
1. ¿Está satisfecho(a) con la respuesta del Municipio de San Juan ante su situación?	Sí _____ No _____
2. ¿Cómo evalúa el apoyo recibido al interior de Municipio?	Excelente _____ Bueno _____ Deficiente _____
3. ¿Cómo evalúa el apoyo recibido en los referidos externos realizados?	Excelente _____ Bueno _____ Deficiente _____
4. ¿Se manejó su caso con estricta confidencialidad?	Sí _____ No _____ No sé _____
5. ¿Está satisfecho(a) con el trato recibido por la persona de coordinación?	Sí _____ No _____
6. ¿Cómo evalúa la intervención de la Policía Municipal?	Excelente _____ Deficiente _____ Nunca llegó _____ No aplica _____
7. ¿Cómo evalúa la intervención de la Policía Estatal?	Excelente _____ Deficiente _____ Nunca llegó _____ No aplica _____
8. ¿Tiene alguna recomendación para mejorar la respuesta?	

Firma del/la empleada(o)

Fecha

Firma Supervisor(a)/Oficial de RH

Fecha

Firma del/la Coordinador(a)

Fecha



Municipio Autónomo de San Juan
Protocolo para el Manejo de Situaciones de
Violencia Doméstica, Violencia Sexual y Acecho

DIRECTORIO DE SERVICIOS

LÍNEAS DE ORIENTACIÓN 24/7

TODA LA ISLA

EMERGENCIAS: 9-1-1

CENTRO DE AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLACIÓN: 787-765-2285

CENTRO SALUD JUSTICIA DE PUERTO RICO: 787-337-3737 (Llamada o mensaje de texto)

LÍNEA 939-CONTIGO, OFICINA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES,
MUNICIPIO DE SAN JUAN: 939-266-8446

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES: 787-722-2977

POLICÍA DE PUERTO RICO, Línea de Orientación a Víctimas de Delitos Sexuales: 787-343-0000

PROYECTO MATRIA: 787-489-0022

REGIÓN NORESTE

RAMA, Programa Asuntos de la Mujer, Municipio de Carolina: 787-769-4000

TALLER SALUD: 787-697-1120 (Loíza, Río Grande, Fajardo, Luquillo, Carolina y Canóvanas)

REGIÓN NORESTE

SIEMPRE VIVAS MAYAGUEZ: 787-390-3371 (Mayagüez, Aguadilla, Añasco, San Germán, Moca, Las Marías, Aguada, Cabo Rojo, Guánica, Yauco, Hormigueros, Isabela, Maricao, Quebradillas, Rincón, Sabana Grande y San Sebastián)

CENTROS DE SERVICIOS CONT.

CENTRO DE LA MUJER DOMINICANA: 787-772-9251, 787-528-6199

CENTRO SALUD JUSTICIA DE PUERTO RICO: 787-743-3038 ext. 3210; Línea de Orientación y Ayuda 24/7 787-337-3737

CENTRO DE AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLACIÓN, (CAVV): 787-765-2929 ext. 5940 (San Juan); 787-765-2929 ext. 6354 (Arecibo); 787-765-2929 ext. 5599 (Caguas); 787-765-2929 exts. 6390, 6392 (Fajardo); 787-290-3636, 787-290-3939 (Ponce); 787-765-2929 exts. 5760, 5761 (Mayagüez)
Línea de Ayuda 24/7: 787-765-2285

PROYECTO APOYO A MUJERES, SIEMPRE VIVAS, UPR Mayagüez: 787-832-4040 ext. 6203

TALLER SALUD: 787-876-3440, 787-256-7568, 787-876-8704
Línea de Orientación 24/7: 787-697-1120

MUJERES ISLAS: 787-413-3436

PROYECTO MATRIA, INC.: 787-704-2222, 787-703-0148

ENVEJECER EN ARMONÍA, INC.: 787-735-2126

FUNDACIÓN ALAS A LA MUJER, INC.: 787-200-5170, 787-783-4535

COMUNIDAD LGBTTIQI+

CENTRO COMUNITARIO LGBTT DE PUERTO RICO: 787-294-9850

CENTRO ARARAT, INC., CLÍNICA TRANSLUCENT: 787-496-0818

CDT HOARE / CLÍNICA TRANSALUD: 787-480-3000 ext. 0; 787-480-3009

PROYECTO CARIB: 787-833-6399

PROYECTO TRANS TANAMÁ COAÍ, INC.: 787-793-7550, 787-200-9007

LA SOMBRILLA CUIR: Email: lasombrillacuir@gmail.com;
Página web: www.facebook.com/lasombrillacuir

PUERTO RICO TRANS YOUTH COALITION: E-mail: prtransyouth@gmail.com
Página web: <https://www.facebook.com/PRTransYouthCoalition>

CENTROS DE SERVICIOS CONT.

ORIENTACIÓN Y REPRESENTACIÓN LEGAL

AYUDA LEGAL PUERTO RICO, INC.: 787-957-3106

SERVICIOS LEGALES DE PUERTO RICO: 787-728-5070, 1-800-981-5342, 787-728-8686

OFICINA LEGAL DE LA COMUNIDAD, Universidad Interamericana de PR: 787-751-1600, 787-751-1668, 787-751-1623

PRO-BONO, INC., Colegio de Abogados y Abogadas de PR: 1-800-981-5801 (Oficina Central); 787-879-2012 (Arecibo); 787-746-7660 (Caguas); 787-852-6286 (Fajardo); 787-833-5121 (Mayagüez); 787-840-3260 (Ponce); 787-721-3398 (San Juan)

CLÍNICA DE ASISTENCIA LEGAL, Escuela de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico 787-841-2000 exts. 1860, 1861, 1822

SERVICIOS DE AUTOGESTIÓN ECONÓMICA

INCUBADORA MICROEMPRESA BIEKE, INC.: 787-206-0602

PROYECTO MATRIA, INC.: 787-704-2222, 787-703-0148

OTROS SERVICIOS

ALIANZA DE PUERTO RICO CONTRA LA TRATA HUMANA: 787-528-1550

AMNISTÍA INTERNACIONAL DE PUERTO RICO: 787-763-8318

YWCA PUERTO RICO: 787-724-1037

FEMINISTAS EN MARCHA (FEM): 787-753-6430

ORGANIZACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE LA MUJER TRABAJADORA (OPMT): 787-374-8348

INICIATIVA COMUNITARIA: 787-250-8629

ALIANZA PARA LA PAZ SOCIAL, ALAPÁS: 1-888-631-5528

TRAVELERS AID OF PUERTO RICO: 787-791-1034

MIGRANT HEALTH CENTER, Mayaguez: 787-805-2900, 787-805-2920

CENTROS DE SERVICIOS CONT.

AGENCIAS DE GOBIERNO

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES: 787-721-7676;
Línea de Orientación 24/7: 787-722-2977

NEGOCIADO DE LA POLICÍA DE PUERTO RICO: 787-793-1234

DIVISIONES ESPECIALIZADAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA: 787-548-0146, 787-793-1234 EXT. 2470

Aguadilla: 787-882-2241, 787-890-2020, 787-890-2637; Cel.: 787-548-0161

Aibonito: 787-735-6800 ext. 1370, 1371, 1372; Directo: 787-878-7785; Cel.: 787-548-0183,
939-249-6862

Arecibo: 787-878-4000 ext. 1370, 1371, 1372; Directo: 787-878-7785; Cel.: 787-548-0183,
939-249-6862

Bayamón: 787-269-2030 ext. 1370, 1371, 1372; Directo: 787-785-8063; Cel.: 787-548-0186

Caguas: 787-744-7252 ext. 3621, 3616; Directo: 787-746-1220; Cel.: 787-548-0196

Carolina: 787-257-7500 ext. 1372, 1373; Directo: 787-769-6270; Cel.: 787-548-0211

Fajardo: 787-860-0023; Cel.: 787-548-0213

Guayama: 787-866-2020 ext. 1370, 1371, 1373; Cel.: 787-548-0217

Humacao: 787-852-1224 ext. 1370, 1371, 1372; Cel.: 787-548-0220

Mayagüez: 787-832-8470, 787-832-9696 ext. 4871; Cel.: 787-548-0226

Ponce: 787-284-4040 ext. 1370, 1372, 1373, 1374, 1375; Cel.: 787-548-0240

San Juan: 787-792-6734, 787-782-1050 ext. 4392, 4610, 4614; Cel.: 787-548-0269

Utuado: 787-894-4040 ext. 1370, 1371, 1373; Directo: 787-894-8206; Cel.: 787-548-0270

CENTROS DE SERVICIOS CONT.

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD MENTAL Y CONTRA LA ADICCIÓN (ASSMCA)
Línea PAS 24/7: 1-800-981-0023

ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL (ARV): 787-729-0160

ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDA PÚBLICA: (787) 759-9407, 1-855-297-0139

COMISIÓN DE DERECHOS CIVILES (CDC): 787-764-8686, 1-800-981-4144

DEFENSORÍA DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS: 787-725-2333

OFICINA DEL PROCURADOR DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA (OPPEA): 787-721-6121

DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN Y REHABILITACIÓN: 787-273-6464

RECURSOS FUERA DE PUERTO RICO

NATIONAL DOMESTIC VIOLENCE (Línea Nacional contra la Violencia Doméstica):
24/7: 1-800-799-7233; TTY: 1-800-787-3224

NATIONAL SEXUAL ASSAULT (Rape, Abuse and Incest National Network – RAINN):
Línea de Ayuda Nacional de Asalto Sexual 24/7: 1-800-656-4673

NATIONAL NETWORK TO END DOMESTIC VIOLENCE; Hotline: 1-800-799-7233; TTY: 1-800-787-3224

WOMENSLAW.ORG (Información legal en un lenguaje siempre para víctimas de maltrato)

NATIONAL COALITION AGAINST DOMESTIC VIOLENCE: www.ncadv.org.

NATIONAL SEXUAL VIOLENCE RESOURCE CENTER: Harrisburg, PA: 717-909-0710, 877-909-0715;
TTY: 717-909-0715

PENNSYLVANIA COALITION AGAINST RAPE: Hotline: 1-888-772-7227; Para consultas generales o
solicitud de asistencia: 1-800-692-7445, 717-728-9740

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FORENSIC NURSES: Elkridge, MD: 410-626-7805

RED INTERAMERICANA DE REFUGIOS: <https://www.rirered.org/>; E-mail: rirered@gmail.com

RED DE SALUD DE LAS MUJERES LATINOAMERICANAS Y DEL CARIBE (RSMLAC): www.reddsalud.org

MS. FOUNDATION FOR WOMEN: Brooklyn, NY: 212-742-2300; www.forwomen.org

CENTROS DE SERVICIOS CONT.

CDT DR. MANUEL QUEVEDO BÁEZ, PUERTA DE TIERRA: 787-480-3900, 787-480-3901, 787-480-3902
HOARE: 787-480-3853

CDT DR. MANUEL DÍAZ GARCÍA, PROGRAMA SIDA: 787-480-3000, 787-480-3001, 787-480-3004