



**ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO 2016 - 022**

**SOBRE LA ADOPCIÓN DEL PROTOCOLO  
PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁREA DE TRABAJO EN EL  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES**

- POR CUANTO:** La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 1 establece de manera categórica que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. De igual manera, el Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- POR CUANTO:** La Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como *Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad.
- POR CUANTO:** El 29 de septiembre de 2006 entró en vigor la Ley Núm. 217 conocida como *Ley de Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo*, que requiere a todos los patronos en Puerto Rico a implantar un protocolo para atender situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo.
- POR CUANTO:** El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales ("Departamento" o "DRNA") afirma su más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Mediante la adopción del Protocolo para Prevenir la Violencia Doméstica en el Área de Trabajo, se establecen las guías y procedimientos en aras de mantener un área de trabajo segura para todo el personal. El compromiso del DRNA con el personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica es apoyarle y ayudarle en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.
- POR TANTO:** Yo, Nelson J. Santiago Marrero, Secretario del DRNA, en virtud de la autoridad que me ha sido conferida por la Constitución, leyes y reglamentos, y en descargo de mis funciones, por la presente, **ORDENO** lo siguiente:
- PRIMERO:** Es la política pública del DRNA mantener un ambiente de trabajo seguro para todo el personal que aquí trabaja. Para ello precisa que creamos conciencia entre todos nuestros empleados(as) y compañeros(as), que la violencia doméstica afecta a todos(as) sus víctimas y por tanto, debemos ayudar y responder a las necesidades de las víctimas en ese tipo de situación. El DRNA no tolerará, ni permitirá la violencia doméstica en el área de trabajo.



**SEGUNDO:** Con el propósito de implementar dicha política pública, se adopta el *Protocolo para Prevenir la Violencia Doméstica en el Área de Trabajo del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales*, el cual se aneja y se hace formar parte de esta Orden Administrativa. Como parte de esta Orden, se incluyen además los siguientes documentos complementarios, los cuales formarán parte del expediente para caso de Violencia Doméstica atendido:

1. Acuse de Recibo del Protocolo para Prevenir la Violencia Doméstica en el Área de Trabajo
2. Formulario de Entrevista Inicial
3. Acuerdo de Confidencialidad.
4. Autorización de Referido
5. Modelo de Informe de Caso

**TERCERO:** Los(as) Secretarios(as) Auxiliares, los(as) Directores(as) de Áreas u Oficinas, Supervisores(as), tendrán la responsabilidad de brindar el buen ejemplo al personal y velar por el estricto cumplimiento de esta Orden Administrativa.

Esta Orden tendrá vigencia inmediata a partir de la fecha de su firma.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, firmo la presente y hago estampar en ella el sello del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de Puerto Rico, en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 2 de septiembre de 2016.

  
Nelson J. Santiago Marrero  
Secretario



**Departamento de Recursos Naturales y Ambientales  
Estado Libre Asociado de Puerto Rico**

**PROTOCOLO  
PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA  
EN EL ÁREA DE TRABAJO**



**PO BOX 366147, San Juan, Puerto Rico 00936-6147  
[www.drna.gobierno.pr](http://www.drna.gobierno.pr)**

---

**PROTOCOLO DEL  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES  
PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL ÁREA DE TRABAJO**

**ÍNDICE**

Artículo 1. Introducción .....	1
Artículo 2. Base Legal.....	1
Artículo 3. Política Pública .....	4
Artículo 4. Definiciones .....	5
Artículo 5. Responsabilidades del Personal Designado por el Departamento a Cargo de Asuntos de Violencia Doméstica.....	7
Artículo 6. Responsabilidad del Departamento y los Supervisores.....	8
Artículo 7. Prevención .....	8
Artículo 8. Entrevista con el(la) Empleado(a) Víctima Sobreviviente.....	9
Artículo 9. Señales de Violencia Doméstica .....	10
Artículo 10. Algunas de las Razones por lo que la Víctima de Violencia Doméstica se Mantiene en una Relación de Maltrato.....	12
Artículo 11. Confidencialidad .....	13
Artículo 12. Plan de Seguridad Individual.....	14
Artículo 13. Cuando el Acto De Violencia Doméstica Ocurre en el Área Laboral .....	16
Artículo 14. Licencias a las que Puede Acogerse la Víctima Sobreviviente .....	16
Artículo 15. Cuando el Empleado(a) Comete Actos de Violencia Doméstica.....	17
Artículo 16. Agencias o Entidades Oficiales que Intervienen en los Casos de Violencia Doméstica en Puerto Rico .....	18
Artículo 17. Educación Continua.....	19
Artículo 18. Remedios Legales Disponibles .....	19
Artículo 19. Aprobación y Vigencia.....	20



## **ARTÍCULO 1. INTRODUCCIÓN**

El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (“Departamento” o “DRNA”) afirma su más enérgico repudio a actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo. El DRNA reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. La violencia doméstica lacera la integridad y dignidad de toda víctima, independientemente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación.

No se tolerará la violencia doméstica por constituir una agresión y un acto criminal contra la persona empleada, por crear un problema de seguridad y porque, además, la violencia doméstica es una manifestación del discrimen por razón de género.

Por este medio se adoptan guías y procedimientos para ser utilizados conforme a este Protocolo. El DRNA reafirma su compromiso de mantener un área de trabajo segura para todo el personal.

El compromiso del DRNA con el personal que esté enfrentando las consecuencias de actos de violencia doméstica es apoyarle y ayudarle en la búsqueda de los recursos y remedios que necesite.

Es necesario conocer sobre la situación de violencia doméstica para poder tomar medidas en apoyo a la persona afectada y obtener más seguridad para sí y para sus compañeros y compañeras de trabajo. Se reafirmará que el empleado o la empleada puede tener la confianza de que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectadas negativamente y que puede dirigirse a su supervisor o personal de recursos humanos para exponer su situación.

## **ARTÍCULO 2. BASE LEGAL**

El Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante las leyes y prohíbe que se establezca discrimen alguno por razón de sexo, entre otras. De igual manera, el Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.

Cónsono con este mandato constitucional, la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la violencia doméstica, donde se reconoce que se trata de uno de los problemas más complejos y graves que confronta nuestra sociedad y por lo que el Departamento

repudia enérgicamente. Además, reconoce que la violencia doméstica es una manifestación de la inequidad entre los sexos que afecta particularmente a las mujeres. La Ley provee remedios legales, civiles y criminales para las personas que son objeto de actos constitutivos de violencia doméstica. También la Ley dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección (incluyendo las 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.

Como parte de varias enmiendas a la referida Ley Núm. 54, *supra*, la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, dispone que un patrono puede solicitar una orden de protección a favor de uno de sus empleado o empleada o empleadas o empleadas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo si un(a) de sus empleados o empleadas es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, y los actos de conducta constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a el(la) empleado(a) que es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito según tipificado en la Ley Núm. 54, ante, mas no obstante, no necesita su consentimiento.

De manera similar, la Ley Núm. 542 de 30 de septiembre de 2004, enmienda la Ley Núm.54, ante, y dispone que cuando el Tribunal así lo entienda o cuando emita una orden de protección o de acecho, de inmediato ordenará a la parte promovida a entregar a la Policía de Puerto Rico para su custodia, cualquier arma de fuego perteneciente al promovido y sobre la cual se le haya expedido una licencia de tener o poseer, o de portación, o de tiro al blanco, de caza o de cualquier tipo, según fuera el caso. La orden de entrega de cualquier arma de fuego, así como la suspensión de cualquier tipo de licencia de armas de fuego se pondrá en vigor de forma compulsoria. Asimismo, al emitirse dicha Orden por un Tribunal, ese 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.

Además de las leyes antes mencionadas, este Protocolo se adopta como parte de las las disposiciones legales mencionadas o resumidas a continuación. La Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, según enmendada, conocida como "Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres", crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Dicha legislación expresa como política pública del Estado Libre Asociado garantizar el pleno desarrollo y respeto de los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio y disfrute de sus libertades. Dispone, además, que la Oficina de la Procuradora tendrá como prioridad el logro de acciones afirmativas de organizaciones públicas y privadas para garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la violencia doméstica, entre otras manifestaciones de inequidad y opresión. Asimismo, dicha oficina tendrá la función de



fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida en esta Ley, velar por los derechos de las mujeres y asegurar que las agencias públicas cumplan y adopten programas de acción afirmativa o correctiva.

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público”, en lo pertinente, 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 empleados y las empleadas. Dispone, igualmente, sobre licencias y beneficios marginales de las personas que trabajan en el servicio público.

La Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, dispone que cada patrono debe proveer, a cada una de las personas que emplea, un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.

La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Esta Ley es aplicable a patronos privados y a las agencias e instrumentalidades del Gobierno.

El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles del año 1964, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo, entre otras razones. El Tribunal Supremo de Estados Unidos ha interpretado que el hostigamiento sexual en el trabajo es una manifestación de discrimen cubierto por esta Ley.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (“OSHA”, por sus siglas en inglés), 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.

La Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, aumenta la licencia de maternidad, establece licencias especiales entre las cuales se encuentran la licencia para comparecer a procedimientos administrativos y judiciales por situaciones de violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o de discrimen por razón de género.

La Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, según enmendada, conocida como “Ley Contra el Acecho en Puerto Rico”, define el término acecho como una “conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, se realizan amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, se efectúan actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia”. La Ley de Acecho provee para 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.

La Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 U.S.C. §922 (g)(8); 18 U.S.C. § 922(g)(9).

El Violence Against Women Act of 1994 (VAWA) es una legislación federal que provee protecciones legales para mujeres maltratadas. La misma prohíbe que una persona contra la que se haya emitido una orden de protección y cualquier persona que haya sido convicta de un delito menor de violencia doméstica posea armas de fuego y municiones. Sin embargo, existen excepciones por “uso oficial” a dichas prohibiciones.

El 29 de septiembre de 2006 entró en vigor la Ley Núm. 217 conocida como “Ley de Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo”, que requiere a todos los patronos en Puerto Rico a implantar un protocolo para atender situaciones de violencia doméstica en el área de trabajo. Por último, este protocolo se adopta conforme a los requerimientos de la Ley núm. 170 de 12 agosto de 1988, según conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”.

### **ARTÍCULO 3. POLÍTICA PÚBLICA**

Es la política pública del DRNA mantener un ambiente de trabajo seguro para todo el personal que aquí trabaja. Para ello precisa que creemos consciencia entre todos nuestros empleados(as) y compañeros(as), que la violencia doméstica afecta a todos(as) sus víctimas y por tanto, debemos ayudar y responder a las necesidades de las víctimas en ese tipo de situación. El DRNA no tolerará, ni permitirá la violencia doméstica en el área de trabajo.

La violencia doméstica representa un serio problema en nuestra sociedad, siendo la primera causa de muerte violenta entre la población femenina de Puerto Rico y constituye una de las manifestaciones más comunes de discrimen por razón de género.

El acelerado ritmo de vida de estos tiempos, unido a los problemas socio-económicos con que lidiamos en nuestro País, hace que con frecuencia se reflejen estas situaciones o incidentes violentos en el lugar de empleo. Estos eventos pueden incluir, entre otros, perseguir a la persona en los alrededores del área laboral, acechar con su presencia en lugares cercanos, mediante llamadas telefónicas, comunicaciones por fax, correo electrónico, cartas, mensajes de textos, así como agresiones al momento de salir o antes de entrar al área laboral. Estos actos representan un peligro inminente no solo para la persona agredida, sino también para las otras personas que trabajan en la misma área laboral. Además, pueden producir situaciones de tensiones y angustias mediante las cuales se incurre en baja calidad del trabajo, baja productividad, ausentismo, así como también en aumento de los costos de cuidados de salud y reemplazo constante de empleados.




A tenor con la Ley Núm. 54, a través de la Ley 16 de 5 de agosto de 1975, conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y la Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006 conocida como “Ley de Protocolo Sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo”, el DRNA está comprometido en proporcionar un ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de riesgos a todos sus empleados. Repudiamos enérgicamente la violencia doméstica por estar en contra de los valores de paz, dignidad, equidad y respeto que nos han caracterizado como pueblo.

Con el propósito de atender estas situaciones y proveer el remedio adecuado, el DRNA ha establecido el Protocolo de Manejo de Situaciones de Violencia Domestica. No obstante, es importante recalcar que los supervisores y jefes de oficina serán responsables de velar por el estricto cumplimiento de esta política y tomarán las medidas de prevención que estimen convenientes.

Todo empleado que haya sido víctima de violencia doméstica o que se haya visto afectado indirectamente por este tipo de situación o desee orientación sobre dicho Protocolo, podrá comunicarse con el (la) Coordinador (a) de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica, adscrito a la División de Recursos Humanos al teléfono (787) 999-2200, extensión 2392.

#### **ARTÍCULO 4. DEFINICIONES**

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

- 
1. Abusador o Maltratante - Persona que incurre en actos de violencia, o aquella persona que incurre en un patrón de conducta coercitiva y/o que toma medidas o acciones en contra de la víctima, los familiares suyos o de la víctima, su propiedad, equipo, vida, seguridad o integridad personal.
  2. Agencia que ofrece servicios a víctimas de violencia doméstica - Se refiere a cualquier agencia pública o privada que se encarga de ofrecer ayuda o servicios a las víctimas de la violencia doméstica. Tales servicios pueden incluir programas de residencia (refugio) o de servicios ambulatorios (no residenciales o internados). Esas facilidades tienen que estar autorizadas y licenciadas por los organismos correspondientes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, tales como el Departamento de la Familia, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Salud, entre otros.
  3. Ataque físico - Contacto hostil, no deseado, como pegar, empujar, tirar objetos en contra de una persona.
  4. Cohabitar - Significa sostener una relación consensual similar a la de los cónyuges.

5. Coordinador(a) de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica - Persona encargada de ofrecer orientación, recibir la información confidencial, establecer un Plan, adiestrar, coordinar y apoyar a las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica.
6. Familia o Núcleo Familiar - Las leyes de Servicio Social definen el término familia como cualquier integrante del núcleo familiar o integrante de ese núcleo que esté relacionado por lazos de sangre o afinidad con otra(s) persona(s), entre otros: personas legalmente casadas; ex cónyuges; personas que tienen hijos en común, independientemente que dichas personas estén legalmente casadas entre sí o que hayan convivido mutuamente por algún lapso; incluye además personas que continúa o regularmente o por intervalos hayan convivido o compartido en la misma residencia o que en el pasado hayan convivido o compartido la misma residencia.
7. Grave daño emocional - Significa y surge cuando, como resultado de la violencia doméstica, la persona que es objeto de la conducta manifiesta de forma recurrente una o varias de las siguientes características: miedo paralizador, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de frustración y fracaso, sentimientos de inseguridad, desvalidez, aislamiento, autoestima debilitada u otra conducta similar, cuando sea producto de actos u omisiones reiteradas.
8. Intimidación - Significa toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tiene el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que, por temor a sufrir algún daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la persona de otra o de otro, es obligada a llevar a cabo un acto contrario a su voluntad.
9. Lugar de trabajo o área laboral - Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
10. Orden de Protección - Significa todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en el cual se dictan medidas a una persona que incurre en actos de violencia doméstica para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo los mismos.
11. Persecución o perseguir - Significa mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela, trabajo u en otros lugares que frecuente esa persona o en el vehículo en el cual se encuentre la persona, de forma tal que pueda infundir temor o miedo en el ánimo de una persona promedio.
12. Persona que incurre en actos de violencia doméstica - Persona que emplea fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra su pareja.
13. Programas de Intervención y o rehabilitación - Se refiere a los programas dirigidos



por las Entidades o Agencias especializadas para coordinar ayudas y esfuerzos relacionados con la rehabilitación o protección a las personas o individuos de conformidad con decisiones de los Tribunales de Justicia aplicables, Agencias de Justicia Criminal y/o Agencias Comunitarias Especializadas. (Ejemplo: Hogares Sustitutos, Casa Protegida Julia de Burgos, etc.)

14. Relación de pareja - Significa la relación entre cónyuges, ex cónyuges, las personas que cohabitan o han cohabitado, las que sostienen o han sostenido una relación consensual íntima, las que han procreado un hijo o hija entre sí y las que sostienen o han sostenido una relación de noviazgo.
15. Víctima/sobreviviente - Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de violencia doméstica y en contra de la cual el abusador dirige sus actos violentos o coercitivos.
16. Violencia psicológica - Significa un patrón de conducta constante ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor personal, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos preciados por la persona, entre otros.

#### **ARTÍCULO 5. RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DESIGNADO POR EL DEPARTAMENTO A CARGO DE ASUNTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

La persona encargada se conocerá como Coordinador(a) de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica ("Coordinador").

Las responsabilidades del(la) Coordinador(a) incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:

1. Coordinar la educación, adiestramiento y orientación de este Protocolo al personal de supervisión y a todos los demás empleados sobre violencia doméstica.
2. Dar apoyo al personal de supervisión para el manejo de situaciones de violencia doméstica.
3. Estar junto con el supervisor o supervisora de la víctima/sobreviviente, el empleado o la empleada preparará un plan de acción y seguridad, y coordinará aquella ayuda necesaria para el/la empleado o empleada, ya sea ayuda externa o ayuda interna de la Agencia.
4. Coordinar y ofrecer charlas y otras actividades para crear conciencia sobre el problema que representa la violencia doméstica.

5. Esta persona debe estar adiestrada de modo que entienda el problema de la violencia doméstica y que desarrolle destrezas para interactuar con las víctimas de manera segura, confidencial y libre de prejuicios.
6. Ofrecerá asesoría y orientación a todas las personas empleadas del Departamento que así lo soliciten.
7. Ofrecerá asesoría y podrá coordinar referidos para Programas de Intervención y o rehabilitación.

## **ARTÍCULO 6. RESPONSABILIDAD DEL DEPARTAMENTO Y LOS SUPERVISORES**

El personal de supervisión tendrá la responsabilidad de recibir información y estar al tanto de situaciones de violencia doméstica que enfrentan las personas que supervisa.

Los supervisores y las supervisoras tendrán la responsabilidad de atender aquellos asuntos relacionados con violencia doméstica que atravesase o sufra cualquier empleado o empleada que se esté viendo afectada(o) por ese tipo de situación, aunque se trate de personas que no están bajo su supervisión y se haya podido percibir que está siendo afectada(o).

El supervisor o supervisora estará a cargo de orientar al empleado o empleada, de realizar un análisis de sus necesidades y diseñar un plan de seguridad, junto al empleado o empleada para el cual deberá contar con el apoyo y asesoramiento del Coordinador. De igual manera, 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.

El supervisor o la supervisora que incumpla con lo dispuesto en este Protocolo podrá ser disciplinado o disciplinada.

## **ARTÍCULO 7. PREVENCIÓN**

1. El Departamento orientará e informará por escrito a todos los empleados la existencia de ayuda disponible, si desea divulgar que se han recibido amenazas, acoso o cualquier otra conducta constitutiva de violencia doméstica.
2. Todo personal de seguridad o que trabaje en áreas de recepción estará debidamente adiestrado para identificar incidentes de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Este personal notificará e informará a la persona que lo supervise sobre incidentes que haya identificado y a su vez, lo notificará a la Oficina de Recursos Humanos.



3. De ser necesario, la Oficina de Recursos Humanos informará a la Oficina de Ética e Integridad del Departamento para que coordine y controle los accesos al Departamento, sus Oficinas y Dependencias, dentro y fuera de las mismas.
4. Se le requerirá un registro en la bitácora o libro de visitantes de todas las personas que no sean empleados(as) del Departamento.
5. Se mantendrá adecuada iluminación en el estacionamiento y las áreas que circunden el edificio, oficinas y demás dependencias del Departamento.
6. Se mantendrá personal de seguridad orientado y disponible durante el horario regular de trabajo por si surge alguna situación de emergencia.

#### **ARTÍCULO 8. ENTREVISTA CON EL(LA) EMPLEADO(A) VÍCTIMA SOBREVIVIENTE**

1. El supervisor se reunirá con el(la) empleado(a) una vez detectada la situación de violencia doméstica o si tiene conocimiento de lo que está sucediendo. Le asegurará al (a la) empleado(a) la más completa confidencialidad, dejándole saber la responsabilidad que tiene el(la) supervisor(a) en buscar maneras de apoyarle e identificándole qué acciones se pueden tomar para su seguridad y cuáles alternativas administrativas existen para poder manejar la situación, disminuyendo el impacto adverso en su trabajo; documentando por escrito el caso.
2. Se atenderá en una oficina o lugar privado, sin la presencia de terceras personas, a menos que sea la persona encargada del manejo de los casos de violencia doméstica, entiéndase el Coordinador de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica y se manejará el asunto adecuadamente para que se exprese libre y cómodamente.

Si la persona expresa ser sobreviviente de violencia doméstica se hará lo siguiente:

- a. Se respetará su confidencialidad.
- b. Se escuchará sin juzgarla, brindándole todo apoyo al respecto y orientándola(o) sobre las posibles ayudas que puede obtener de él(ella).
- c. Se le preguntará sobre las agresiones físicas y si necesita ayuda médica.

- d. Se le orientará en cuanto a su balance disponible por enfermedad y otra licencia que puede utilizar para recibir dicha ayuda médica.
  - e. Se dialogará sobre las agresiones recibidas y si como consecuencia de éstas la persona presenta daños físicos, mentales o psicológicos que pudieran ser documentados y la persona ser referida para poder recibir la ayuda correspondiente.
  - f. Se le orientará sobre cómo solicitar un acomodo razonable luego de evaluar su caso particular. De ser una persona con impedimento cualificada, se le otorgará dicho acomodo.
  - g. Se le hará una serie de preguntas para explorar el nivel de riesgo que tenga la persona.
  - h. Se le preguntará si tiene una Orden de Protección vigente. De no tenerla, se explorará la necesidad de la misma y se le orientará sobre lo que es una Orden de Protección y el procedimiento para solicitarla.
  - i. Se le preguntará al(a la) empleado(a) si vive con su pareja. De ser así, se le orientará sobre lo que tiene que hacer y se referirá al Programa de Ayuda al Empleado (PAE), INSPIRA o al recurso disponible. Así el Coordinador, Trabajador Social, Sicólogo o personal encargado podrá referirla(lo) y orientarla(lo) sobre los Centros donde deberá recibir la ayuda.
3. Se le harán preguntas directas, si no expresa lo que le está sucediendo, informándole lo que se ha percibido de su persona sobre ciertas situaciones en el empleo, asegurándole la responsabilidad que el Departamento tiene de velar por su seguridad.
4. Del empleado negarse a recibir los servicios que se le ofrecen, dependiendo de la severidad de la violencia doméstica y si está fue manifestada en el lugar de trabajo, el supervisor procederá a informarle que su caso será referido al Coordinador para que proceda a indagar sobre la situación y preparar una solicitud de Orden de Protección, según se dispone en la Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, *supra*.

#### **ARTÍCULO 9. SEÑALES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

1. Todo personal de supervisión estará atento a las señales de violencia doméstica, y de detectar que existen, reunirse con el(la) empleado(a) y hablar sobre el problema.



2. El supervisor determinará si existe un patrón de señales de maltrato.
3. Las siguientes señales serán guías para determinar si un(una) empleado(a) pudiera estar atravesando por una situación de violencia doméstica:
  - a. Solicitud de cambio de área de trabajo.
  - b. Moretones o marcas con explicaciones que no coinciden con sus golpes.
  - c. Distraída(o) o tiene problemas al concentrarse.
  - d. Llamadas telefónicas frecuentes de su pareja que le causan ansiedad o que la(lo) ponen nerviosa(o).
  - e. Tardanzas y ausencias frecuentes justificadas o injustificadas.
  - f. Reflejo de estrés, temores, preocupación, ansiedad, frustración o depresión.
  - g. Disminución de calidad de trabajo sin razón aparente.
  - h. Manifestación de incomodidad al comunicarse con otras personas.
  - i. Refleja tendencia a permanecer aislada(o) de sus compañeros y compañeras de trabajo y se muestra renuente a participar en eventos sociales.
  - j. Deterioro físico o cambio de apariencia personal. Cambio en el uso de maquillaje para cubrir ataques físicos.
  - k. Vestimenta y accesorios inadecuados dentro del área de trabajo.
  - l. Problemas financieros que pueden ser indicativo de poca accesibilidad de dinero.
  - m. Ataques de pánico con uso de tranquilizantes o medicamentos para el dolor.
  - n. Reciben visitas abruptas de su ex pareja o pareja actual que provocan intranquilidad.

4. Señales del comportamiento de una persona agresora, estos son los siguientes:
  - a. Llamar o visitar el lugar de trabajo de las víctimas sin autorización.
  - b. Persona merodeando las áreas de entrada y salida de los estacionamientos y cualquier área frecuentada por la víctima.
  - c. Persona alterada al negarle o prohibirles el acceso a las víctimas.
  - d. Agresor o abusador burlando la seguridad para acezar el lugar de trabajo por entradas que no son las principales o autorizadas al público en general o tratando de entrar en horas fuera del horario laborable.
  - e. Forma de hablar despectiva de la víctima con sus supervisores o compañeros(as) de trabajo.
  - f. Preguntar a otros(as) empleados(as) información relacionada a los horarios de trabajo de la víctima.

#### **ARTÍCULO 10. ALGUNAS DE LAS RAZONES POR LO QUE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA SE MANTIENE EN UNA RELACIÓN DE MALTRATO**

1. Miedo de que el agresor, abusador o maltratante la(lo) persiga, la(lo) agreda o la(lo) mate.
  2. Por no alejar a los hijos(as) del progenitor.
  3. Exigencias familiares y presión por parte de las amistades.
  4. Falta de recursos económicos.
  5. Pensar que todo tipo de relación conlleva problemas.
  6. Creencias religiosas.
  7. Esperanza de que la relación mejore.
-



8. Asumir la culpabilidad de la problemática.
9. Poco conocimiento de los derechos y garantías que le asisten.
10. Poco respaldo de la sociedad.
11. La educación y la crianza en los procesos de socialización.
12. Sentirse fracasada(o) en el rol de mujer u hombre.
13. Problema de salud física o emocional.
14. Sentido de desvalidez e impotencia.
15. Temor a la soledad.
16. Vergüenza de que otras personas se enteren de que es víctima de maltrato.
17. Temor a ser penalizada(o) en el trabajo.

#### **ARTÍCULO 11. CONFIDENCIALIDAD**

Ninguna persona, ya sea de la Oficina de Recursos Humanos o los supervisores, divulgarán toda aquella información ofrecida por la víctima. Dicha información se mantendrá en estricta confidencialidad y no podrá ser compartida con terceras personas sin el consentimiento de ésta, excepto, cuando exista alguna situación que ponga en peligro la vida de ésta o de algún menor o de cualquier otra persona, haya que solicitar una Orden de Protección, cuando medie una Orden Judicial o por razones de extrema peligrosidad.

Se respetará la intimidad de la víctima, sin forzarlo a expresar asuntos de la vida personal que no sean relevantes a la intervención en el proceso ni al problema de violencia doméstica y si se entra en estas áreas privadas, tendrá que ser por una razón de peso en búsqueda de la salud y seguridad de la víctima, así como sus compañeros de trabajo. De quebrantarse esta disposición, la persona estará sujeta a medidas disciplinarias, conforme a lo establecido en los Reglamentos y Órdenes Administrativas del Departamento.

Considere la alternativa de solicitar y obtener una orden de protección usted mismo que incluya la opción de que el victimario tiene que mantenerse alejado de su área de trabajo. Esté seguro(a) de que dicha orden de protección esté debidamente actualizada en todo momento. Debe suministrar copia de la misma a las autoridades Policías, a su supervisor inmediato y a la Oficina de Recursos Humanos. Recomiéndele a sus compañeros de trabajo o supervisores inmediatos que se comuniquen con las autoridades policíacas si el victimario acude a las facilidades del DRNA si le hace llamadas telefónicas, le amenaza de cualquier otra forma o medio y/o violenta los términos o condiciones establecidas en la Orden de Protección.

## **ARTÍCULO 12. PLAN DE SEGURIDAD INDIVIDUAL**

Se ubicará a la persona acosada, amenazada o acechada de forma tal que nunca de la espalda a una puerta, vestíbulo o ventana que de acceso a la calle.

Se mantendrá la víctima sobreviviente en un área que no haya acceso directo y que tenga que pasar por otra persona antes, haciéndole difícil el acceso de la persona que incurre en conductas de violencia doméstica o acecho.

Al considerar el tipo de ayuda que pueda brindar al empleado(a) víctima de violencia doméstica, al desarrollar el plan de acción, se investigará con el empleado sobre cualquier tipo de cambio, si alguno, que pueda implementarse para su beneficio y lograr que su área de trabajo sea un lugar seguro. Se toma en consideración que las víctimas de violencia doméstica conocen mejor que nadie a su victimario, por lo que para beneficio de su protección personal es necesario que dicho empleado(a) coopere con la gerencia a los fines de poder implantar las medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

Se trasladará a la víctima sobreviviente a un lugar más seguro en un espacio de trabajo alternativo, cuando las facilidades del Departamento o área laboral lo permitan, con el consentimiento del(de la) empleado(a).

Cuando sea necesario, de acuerdo a las necesidades, situaciones y área de trabajo, se le considerarán arreglos para cambios de horario.

Se podrá trasladar al(a la) empleado(a) a otra área, de ser posible, con el consentimiento del(de la) empleado(a).

El patrono, a través del(de la) Coordinador(a) de Acción Afirmativa para los Asuntos de Violencia Doméstica, el(la) Trabajador(a) Social o Psicólogo(a) ayudará a la víctima



sobreviviente en la compilación de información que pueda servir como evidencia para procedimientos legales.

Se podrá colocar una foto con la descripción del maltratante en las dependencias para evitar su acceso a las mismas.

Se evaluará si la víctima sobreviviente debe viajar acompañada(o) con alguna otra persona y que cambie la ruta de viaje o trabajo por su seguridad. Se identificará y orientará al respecto.

Se ofrecerá la opción de que el personal de seguridad acompañe a la víctima sobreviviente al estacionamiento a su vehículo y para salir y entrar al Edificio, dependencia o lugar asignado de trabajo.

Además, se mantendrá en el Área de Seguridad y Recepción un expediente con fotos de personas contra quienes se haya expedido una orden de protección y/o que hayan sido convictos por violencia doméstica para que sean identificados al entrar al Departamento, dependencia o lugar asignado de trabajo.

Se mantendrá un banco de recursos agenciales o departamentales, el cual si surgen complicaciones se podrán contactar para referir, de acuerdo a la situación.

El supervisor, con el consentimiento de la víctima sobreviviente, alertará a las personas a cargo de contestar llamadas amenazantes o de acecho para evitar que se de paso a ese tipo de llamadas y si se trata de documentación enviada por fax o correo electrónico, se retendrá la misma. Si es a través de correo electrónico se le indicará a la víctima sobreviviente que no lo borre y lo imprima para mantenerlo como evidencia.

Se guardará copia de la Orden de Protección en un lugar confidencial en su expediente, en la Oficina de Recursos Humanos informándole al Personal de Seguridad del Departamento sobre dicha Orden para que puedan cumplir con esta. En caso de que el Tribunal haya concedido una Orden de Protección, se entregará copia de la Orden a la(s) persona(s) que esté a cargo de estar al pendiente, con el consentimiento de la (el) sobreviviente. Algunas medidas que esta persona puede usar para hacer valer la Orden de Protección o proteger a la víctima son: llamar al Cuartel de la Policía más cercano, prevenir al Personal de Seguridad del Departamento, no permitir la entrada al lugar de trabajo a la persona que incurre en actos de violencia doméstica, no pasar llamadas, tomar las medidas necesarias y otros.

Cuando se trate de la Orden de Protección solicitada por el Patrono, se seguirá el mismo procedimiento en cuanto a las medidas de seguridad, mas no se necesitará el consentimiento de la víctima/sobreviviente.

### **ARTÍCULO 13. CUANDO EL ACTO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA OCURRE EN EL ÁREA LABORAL**

1. Se tiene que informar de inmediato al(a la) supervisor(a) y éste informará al Coordinador para que tomen las medidas de seguridad necesarias sobre la víctima y demás empleados(as) en el área de laboral.
2. Se llamará a la Policía al 911, solicitando servicios de apoyo.
3. Se le proveerá un lugar seguro a la víctima sobreviviente.
4. Se acompañará y se le brindará apoyo mientras se realiza el proceso correspondiente.
5. Se le conseguirá la atención médica necesaria.
6. Se le brindará la mayor información y cooperación a la Policía sobre el incidente.

### **ARTÍCULO 14. LICENCIAS A LAS QUE PUEDE ACOGERSE LA VÍCTIMA SOBREVIVIENTE**

Las siguientes licencias son las que puede acogerse la víctima sobreviviente, según los requisitos dispuestos, en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", en los Reglamentos y en los Convenios Colectivos vigentes, si aplican:

1. Licencia por enfermedad – utilizada para recibir tratamiento de salud relacionado con la situación de violencia doméstica.
2. Licencia médico familiar – esta licencia se creó mediante legislación federal y provee para una licencia de hasta doce (12) semanas en el período de un año cuando el/la empleado o empleada tiene una condición de salud seria que le impide ejercer sus funciones y para el cuidado de familiares que padezcan de una condición de salud seria, según definidas en dicha Ley. Existen varias limitaciones y modos en los que el patrono puede concederlas. Esta licencia es sin paga.



3. Licencia por vacaciones – puede utilizarse para atender cualquier situación personal o familiar.
4. Licencia para servir como testigo en casos criminales –puede utilizarse si se presentan cargos criminales contra el maltratante.
5. Licencia especial por enfermedad – esta licencia permite utilizar ciertos días de la licencia de enfermedad para el cuidado de las hijas e hijos si están enfermos o enfermas y para comparecer por primera ocasión como peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos o judiciales en casos de pensiones alimentarias y violencia doméstica, entre otros.
6. Licencia sin sueldo – en caso que la persona agote todas sus licencias, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora una licencia sin sueldo que no podrá ser mayor de doce (12) meses. Excepciones a esta regla serán evaluadas por la Autoridad Nominadora.
7. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico – esta Ley dispone para el pago de compensación por desempleo. Aunque no se ha reconocido en la ley ni por decisión judicial, se ha sugerido que “las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que se vean obligadas a renunciar a su trabajo para protegerse de un agresor deben tener acceso a la compensación por desempleo, ya que dicha renuncia no es voluntaria. Este acercamiento es cónsono con la política de rechazo a la violencia doméstica y protección a las víctimas, establecida por nuestra Asamblea Legislativa y ayudaría a fortalecer a las mujeres en el proceso de romper con el ciclo de violencia”.

#### **ARTÍCULO 15. CUANDO EL EMPLEADO(A) COMETE ACTOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

Cualquier empleado(a) que amenace, hostigue, golpee, agreda o cometa cualquier acto de violencia doméstica en contra de algún familiar o relacionado desde las facilidades del DRNA o sus dependencias o lugares asignados de trabajo y/o utilice equipo o propiedad de éste para proceder de tal forma, se estará exponiendo a las medidas disciplinarias más estrictas. Las propiedades oficiales del DRNA incluyen, sin que se entienda como limitación: facilidades físicas, vehículos, teléfonos, celulares, máquinas de “fax” (facsímil), correos electrónicos (e-mails), computadoras, y/o cualquier otro equipo que sirva para amenazar, hostigar o abusar en contra de cualquier integrante de la familia, cónyuge, etc.

Por la posición que puedan ocupar en el DRNA, algunos empleados tienen acceso a ciertos tipos de información o recursos, en tales casos, el(la) empleado(a) que utilice tales recursos para hostigar, amenazar, ofender o agredir a su cónyuge, pareja o que haya

mantenido una relación de pareja u otros familiares, se expondrá también a las medidas correctivas más estrictas.

Se tomará la acción disciplinaria que corresponde por estar cometiendo un delito, además de investigar si está o ha utilizado los recursos del DRNA para cometerlo. También se ofrecerá orientación para referir a programas voluntarios en la comunidad de reeducación y readiestramientos. Se evaluarán las funciones, obligaciones y responsabilidades en las labores que realiza en el Departamento.

Cuando ambos trabajan en el Departamento el supervisor tendrá que tomar acciones correctivas inmediatas para prevenir situaciones que puedan ser presentadas en el área laboral.

Se denunciará al(a la) empleado(a) cuando utilice su autoridad en el área de trabajo para cometer o ayudar a cometer actos de violencia doméstica o afectar negativamente a una víctima sobreviviente. Se utilizará los Reglamentos y ordenes existentes del Departamento para imponer las medidas disciplinarias que correspondan.

Cuando el(la) empleado(a) haya sido convicto(a) por delitos menos graves, Art. 2.1 de violencia doméstica, y posea autorización para portar armas de fuego, se le retirará la misma. Además, el DRNA evaluará si el(la) empleado(a) puede ser reubicado(a) o asignado(a) a otra área de trabajo en los casos que corresponda.

#### **ARTÍCULO 16. AGENCIAS O ENTIDADES OFICIALES QUE INTERVIENEN EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN PUERTO RICO**

1. Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
2. Policía de Puerto Rico
3. Policía o Guardias Municipales
4. Departamento de la Familia
5. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos



## ARTÍCULO 17. EDUCACIÓN CONTINUA

Todo personal de supervisión del DRNA, así como el personal encargado de los asuntos de violencia doméstica; como los son el Coordinador, el Trabajador(a) Social, Enfermera(o), Psicólogo(a) el(la) Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional y Personal de Seguridad tomará por lo menos un (1) adiestramiento anual o más sobre el manejo de la violencia doméstica. Además, se adiestrará a todo el personal sobre el manejo de este Protocolo.

## ARTÍCULO 18. REMEDIOS LEGALES DISPONIBLES

1. Se mantendrán informados a los(as) empleados(as) víctimas sobrevivientes de violencia doméstica sobre las opciones y los remedios legales disponibles.
2. Las Leyes disponibles para víctimas sobrevivientes de violencia doméstica:
  - a. Ley Núm. 54 de agosto de 1989, según enmendada, *supra*.
  - b. Violence Against Women Act of 1994.
  - c. Prohibición Federal de Armas de Fuego, 18 USC § 922 (g) (8); 18 U.S.C. § 922 (g) (9).
  - d. Entre otras (Véase, Artículo 2).
3. Acecho, Ley Núm. 284, de 24 de agosto de 1999:

No se permitirá ninguna conducta, la cual se ejerza una vigilancia sobre determinada persona, o que se envíen comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona, que se realicen amenazas escritas, verbales o implícitas a determinada persona, que se afecten actos de vandalismo dirigidos a determinada persona, que se hostigue repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidos a intimidar, amenazar o perseguir a una víctima o a miembros de la familia.

Bajo esta Ley de Acecho, la solicitud de una Orden de Protección se radicará en el Tribunal de Primera Instancia. El formulario que se utilizará para presentar esta solicitud y el proceso es igual al que presenta la Ley Núm. 54, *supra*.

Los actos de violencia que impliquen violencia física o amenazas, se podrán presentar las querrelas por los delitos de agresión o de amenaza, contenidos en el Código Penal de Puerto Rico.

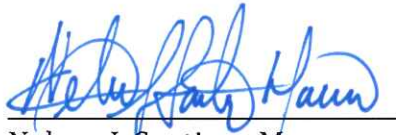
#### **ARTÍCULO 19. APROBACIÓN Y VIGENCIA**

Este Protocolo que rige los procedimientos del manejo de situaciones de Violencia Doméstica ha sido aprobado como parte del Plan de Acción Afirmativa de la Mujer del Departamento de Recursos Naturales y entrará en vigor tan pronto sea aprobado por el(la) Secretario (a) de Recursos Naturales.

Si cualquiera de las Leyes aquí mencionadas es enmendada o derogada, se entenderá que este Protocolo es enmendado automáticamente a esos efectos.

Si cualquier artículo, inciso, cláusula, sección o parte de este Protocolo fuere declarado nulo por un Tribunal con competencia, dicha declaración de nulidad no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales continuarán vigentes.

Adoptado en San Juan, Puerto Rico, a 2 de septiembre de 2016.



Nelson J. Santiago Marrero  
Secretario